

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2023 (LKjIP)



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SURAKARTA**

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta Tahun Anggaran 2023 dan ini sebagai tindak lanjut pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta tahun 2021 – 2026.

Adapun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini adalah merupakan media pertanggungjawaban yang dibuat secara periodik yang berisikan informasi mengenai kinerja Instansi pemerintah untuk mendorong Instansi Pemerintah menyelenggarakan tugas umum pemerintah dan pembangunan secara sistematis yang disusun berdasarkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah yang kemudian diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan secara teknis diatur dalam Peraturan Menteri PAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Membangun sistem akuntabilitas kinerja sebagai bentuk akuntabilitas manajerial dan publik tidak semata-mata dimaksudkan untuk memenuhi kewajiban ketentuan perundang-undangan yang ada tetapi lebih dari itu juga merupakan kebutuhan bagi organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta.

Materi LKjIP mengandung analisis pencapaian sasaran serta ukuran atas kegiatan program dan sasaran yang ditetapkan

dalam Renstra untuk tahun yang bersangkutan, disamping itu LkjIP memuat informasi mengenai keberhasilan maupun kendala dalam pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran untuk diperbaiki dimasa yang akan datang.

Kami telah berupaya membuat laporan ini dengan sebaik-baiknya, namun demikian disadari dalam penyajian informasi LkjIP ini belum sempurna, untuk itu mohon masukan dan saran untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Demikian laporan ini kami sampaikan untuk dijadikan bahan kajian lebih lanjut dan bermanfaat bagi Pemerintah Kota Surakarta dalam menentukan arah kebijakan.

Surakarta, 31 Desember 2023

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumberdaya Manusia
Kota Surakarta,



SWI ARYATNO, SSTP, MAP

Pembina Utama Muda

NIP.19780309199711 1 001

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Gambaran Umum Organisasi	1
B. Fungsi Strategis	10
C. Permasalahan Utama yang Dihadapi	23
BAB II. PERENCANAAN KINERJA	24
A. Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah	24
B. Rencana Kinerja Tahun 2023.....	25
C. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2023	26
D. Kegiatan dan Anggaran.....	27
BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2023	29
A. Capaian Kinerja Organisasi.....	30
B. Realisasi Anggaran	53
C. Pencapaian Lainnya.....	55
BAB IV. PENUTUP	57
A. Kesimpulan	57
B. Strategi Peningkatan Kinerja ke Depan.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

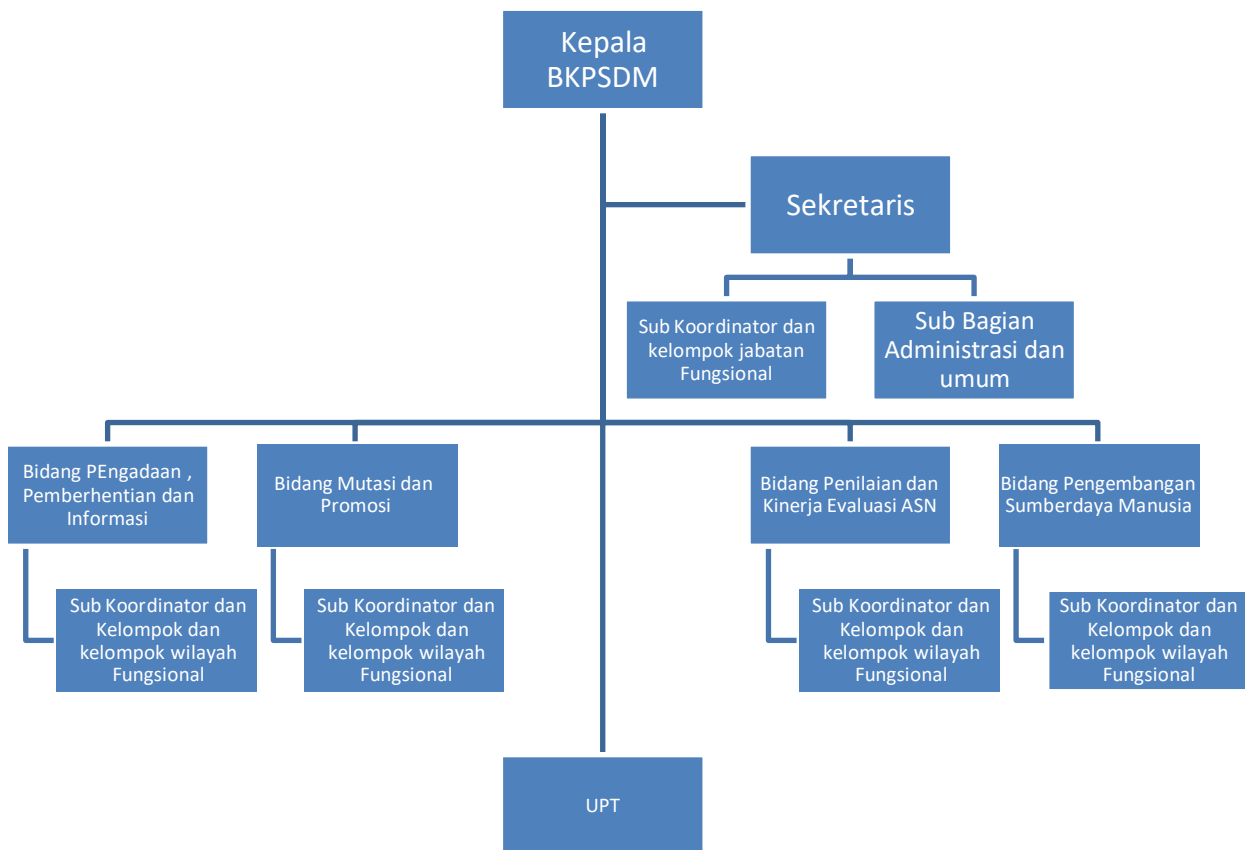
A. Gambaran Umum Organisasi

Memahami betapa penting dan strategisnya pegawai dalam mewujudkan visi Pemerintah Kota, berdasarkan Peraturan Walikota Surakarta Nomor 41 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi dan Tata Kerja Dinas Daerah, telah dibentuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta. Susunan organisasi BKSPDM Kota Surakarta adalah :

1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia
2. Sekretaris Badan Kepegawaian Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia
3. Sekretariat terdiri dari :
 - a. Sub Koordinator Perencanaan dan Penganggaran;
 - b. Subbagian Administrasi dan Umum;
 - c. SubKoordinator Kepegawaian dan Organisasi.
4. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian terdiri dari :
 - a. Sub Koordinator Pengadaan dan Pemberhentian;
 - b. Sub Koordinator Pengelolaan Data dan Informasi dan Sistem Kepegawaian.
5. Bidang Pengembangan Sumberdaya Manusia, terdiri dari:
 - a. Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis;
 - b. Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungdional.
6. Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN, terdiri dari:
 - a. Sub Koordinator Penilaian Kinerja ASN;
 - b. Sub Koordinator Pembinaan Disiplin ASN.
7. Bidang Mutasi dan Promosi, terdiri dari:
 - a. Sub Koordinator Mutasi ASN
 - b. Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi ASN

Berikut gambaran struktur organisasi BKPSDM Kota Surakarta :

Gambar : Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota
Surakarta



Berdasarkan Peraturan Walikota Surakarta Nomor Peraturan Walikota Surakarta Nomor 41 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan otonomi daerah dan tugas pembantuan.

1. Susunan Kepegawaian

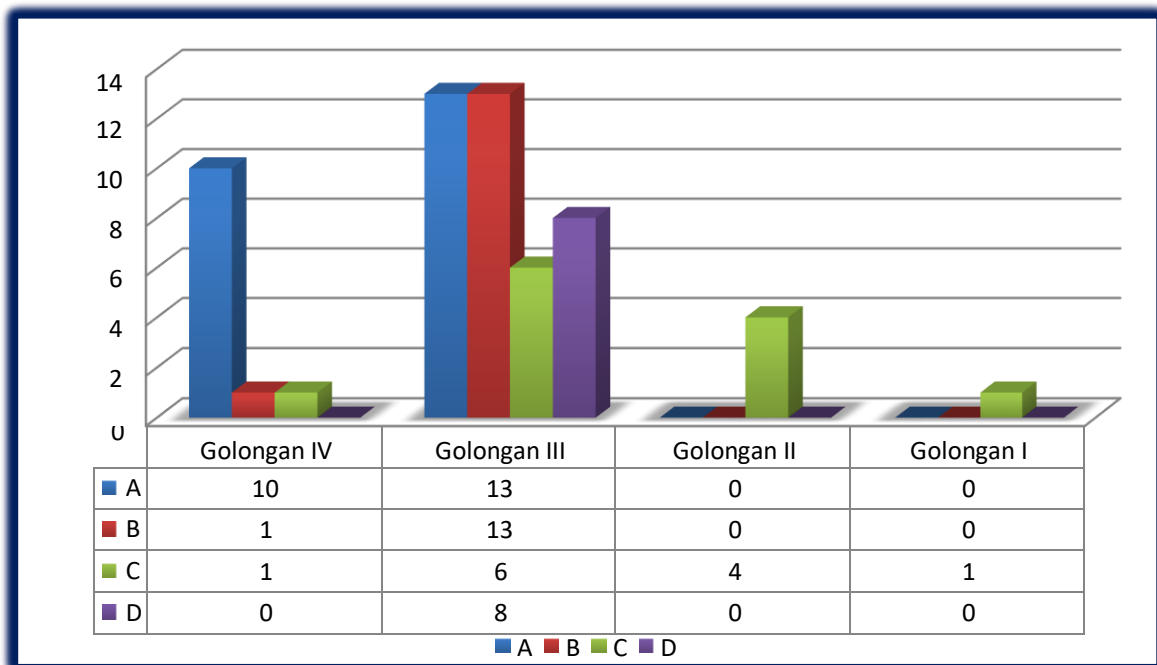
Adapun fungsi BKPSDM adalah :

1. Perumusan kebijakan terkait kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum terkait kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;

3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas terkait kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; d. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
4. Pelaksanaan kesekretariatan badan terkait perencanaan dan penganggaran, administrasi dan umum serta organisasi dan kepegawaian; dan
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

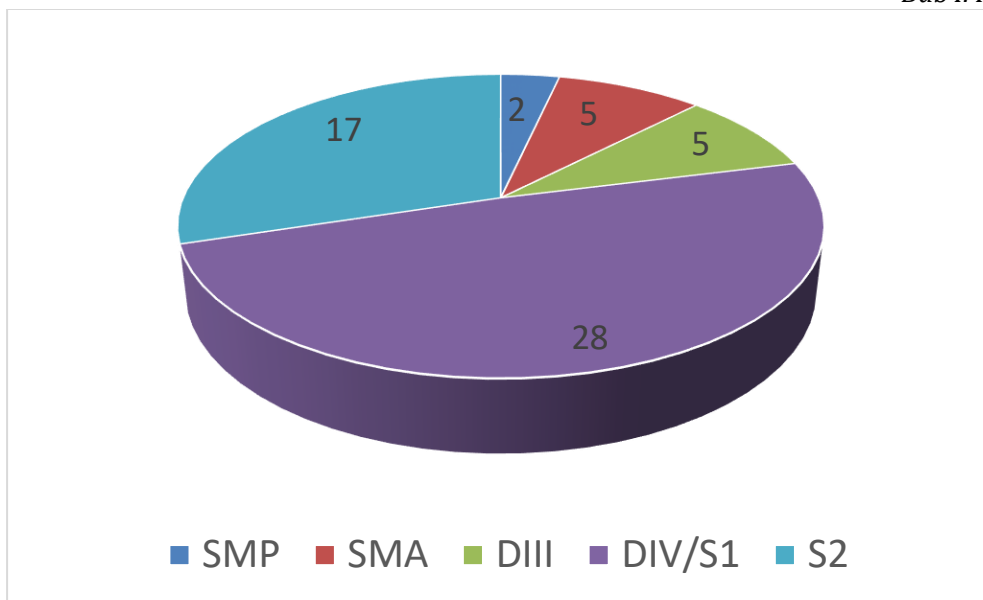
Adapun BKPSDM Kota Surakarta dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya didukung oleh PNS sebagai berikut :

1. Menurut Pangkat Golongan/ Ruang :



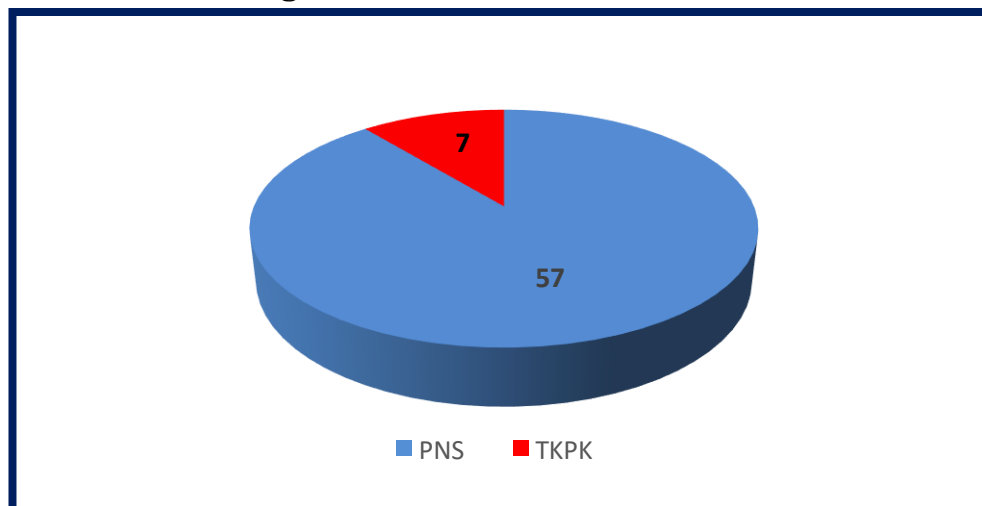
Melalui grafik di atas dapat diketahui bahwa pegawai di BKPSDM Kota Surakarta pada tahun 2023 sejumlah 57 orang yang terdiri dari 12 orang golongan IV, 40 orang golongan III, 4 orang golongan II dan 1 orang golongan I dan tenaga TKPK sebanyak 7 orang.

2. Menurut Tingkat Pendidikan Formal



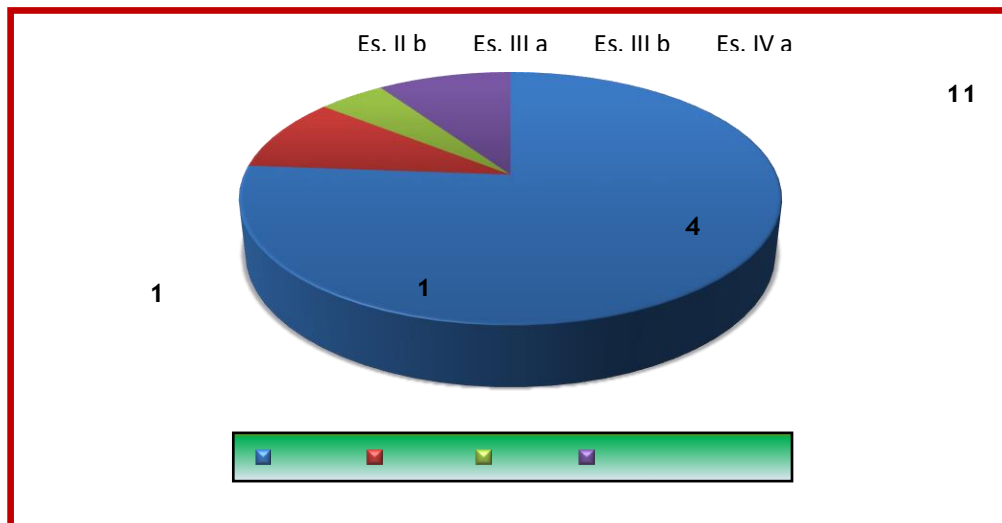
Berdasarkan grafik di atas, dari sejumlah 57 PNS di BKPSDM Kota Surakarta, PNS yang mempunyai latar belakang pendidikan S2 sejumlah 17 orang, sejumlah 28 orang dari S1/DIV, dari DIII sejumlah 5 orang, SLTA/ sederajat sejumlah 5 orang, dan SLTP/ sederajat sejumlah 2 orang.

3. Menurut Status Pegawai



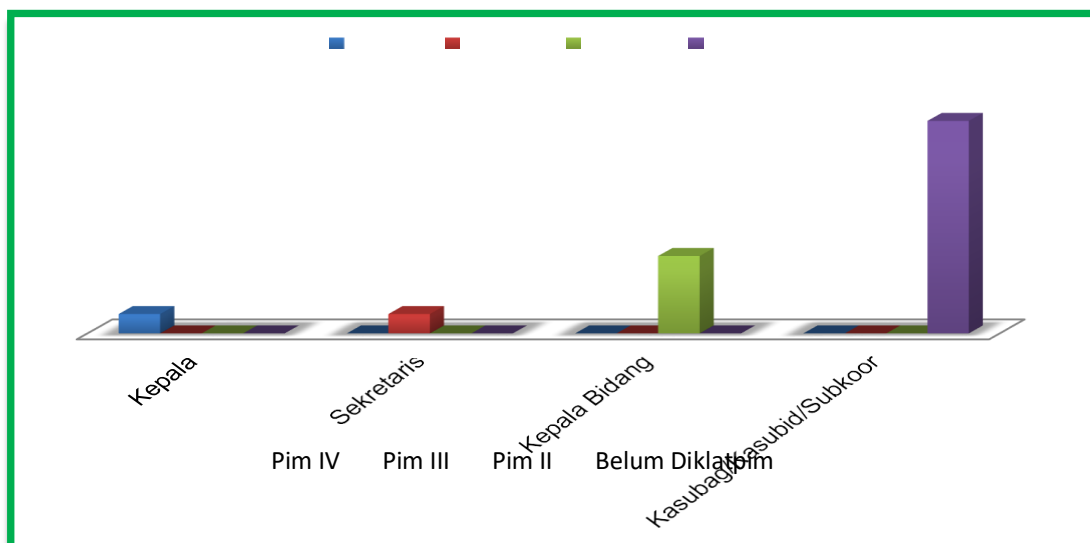
Melihat grafik di atas, status kepegawaian di BKPSDM Kota Surakarta terdiri dari 2 jenis yaitu PNS sejumlah 57 orang, dan 7 orang Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja (TKPK) yang berfungsi sebagai tenaga IT (*Pengelola sistem informasi*) 2 orang, 1 orang pengadministrasi keuangan, 1 orang pengelola layanan kehumasan, 2 orang pengemudi dan 1 orang tenaga kebersihan kantor.

4. Menurut Jabatan



Sesuai dengan lampiran Peraturan Walikota Surakarta Nomor 41 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta, jabatan struktural di lingkungan BKPSDM Kota Surakarta terdiri dari 1 orang pejabat Eselon II Kepala Badan, 5 orang pejabat Eselon III yang terdiri dari 1 orang Sekretaris, dan 4 orang Kepala Bidang, serta 11 orang pejabat Eselon IV yang terdiri dari Kepala Sub Bagian, Kepala Sub Bidang dan Sub Koordinator.

5. Menurut Diklat Kepemimpinan



Berdasarkan grafik di atas PNS BKPSDM Kota Surakarta yang telah mengikuti Diklat Penjenjangan Struktural/Diklat Kepemimpinan sejumlah 22 orang, terdiri dari 16 orang telah mengikuti Diklatpim Tingkat IV (PKP), 2 orang telah mengikuti Diklatpim Tingkat III (PKA), dan 2 orang yang mengikuti Diklatpim Tingkat II (PKN). PNS yang belum mengikuti Diklat Fungsional sejumlah 3 orang.

Sementara untuk mendukung tugas dan fungsi tersebut BKPSDM Kota Surakarta saat ini menempati salah satu gedung di dalam kompleks Balaikota Surakarta Jl. Jend. Sudirman No. 2 Surakarta Kelurahan Kampung Baru, Kecamatan Pasar Kliwon 57111 Telp. (0271) 642020, dan untuk memperlancar pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusiamedapat dukungan sarana mobilitas 6 (enam) unit kendaraan roda empat dan 14 (empat belas) unit kendaraan roda dua serta prasarana kantor lainnya.

2. Sarana dan Prasarana

Jenis sarana dan prasarana yang berpengaruh langsung terhadap operasional organisasi meliputi ruang kerja, peralatan komputer, telekomunikasi, dan transportasi. Sarana prasarana di Bappeda Kota Surakarta dirasa telah cukup memadai untuk menunjang kinerja. Kondisi sarana dan prasarana di BKPSDM Kota Surakarta dapat dilihat pada lampiran berikut:

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Satuan	Kondisi		Jumlah
			Baik	Rusak	
1	meja tambahan	unit	Baik	-	3
2	meja panjang	-	Baik	-	2
3	meja 1/2 biro	unit	26 Baik, 13 Kurang Baik	-	39
4	kursi tamu	unit	Baik	-	2
5	<i>kursi putar</i>	unit	Baik	-	23
6	sofa	unit	Baik	-	4
7	meubeleur lainnya	unit	Baik	-	2
8	jam mekanis	unit	11 Baik, 2 Kurang Baik	-	13
9	mesin penghisap debu/vacuum cleaner	unit	Baik	-	2
10	A.C Window	unit	Baik	-	6
11	A.C Split	unit	Baik	-	15
12	Partable Air Conditioner	unit	Baik	-	1
13	Bangku Tunggu	unit	Baik	-	2
14	Televisi	unit	Baik	-	6
15	tape recorder	unit	Baik	-	1
16	loudspeaker	unit	Baik	-	2

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Satuan	Kondisi		Jumlah
			Baik	Rusak	
17	soundsystem	unit	Baik	-	1
18	wireless	unit	Baik	-	1
19	megaphone	unit	Baik	-	1
20	microphone floorstand	unit	Baik	-	3
21	microphone table stand	unit	Baik	-	10
22	camera video	unit	Baik	-	4
23	lambang garuda pancasila	unit	Baik	-	1
24	dispenser	unit	Baik	-	2
25	handycam	unit	Baik	-	2
26	karpas	unit	Baik	-	45
27	alat pemadam portable	unit	Baik	-	15
28	meja kerja pejabat eselon II	unit	Baik	-	2
29	meja kerja pejabat eselon III	unit	Baik	-	8
30	meja kerja pejabat eselon IV	unit	Baik	-	3
31	Meja kerja pegawai non struktural	unit	Baik	-	49
32	meja tamu ruang tunggu pejabat eselon II	unit	Baik	-	1
33	meja rapat pejabat lainnya	unit	Baik	-	15
34	kursi kerja pejabat eselon II	unit	Baik	-	2
35	kursi kerja pejabat eselon III	unit	Baik	-	6
36	kursi kerja pejabat eselon IV	unit	Baik	-	14
37	kursi kerja pegawai non struktural	unit	Baik	-	35
38	kursi rapat ruangan rapat staf	unit	Baik	-	30
39	lemari buku untuk pejabat eselon II	unit	Baik	-	1
40	audio mix in stationer: 1b	unit	Baik	-	1
41	voice recorder	unit	Baik	-	1
42	analog/digital receiver	unit	Baik	-	1
43	camera electronic	unit	Baik	-	3
44	video switcher	unit	Baik	-	1
45	tripod camera	unit	Baik	-	1
46	slide projector	unit	Baik	-	3
47	lensa camera	unit	Baik	-	2
48	camera conference	unit	Baik	-	8
49	alat studio video lainnya	unit	Baik	-	1
50	alat studio lainnya	unit	Baik	-	1
51	telephone	unit	Baik	-	6
52	facsimile	unit	Baik	-	1
53	alat komunikasi telepon lainnya	unit	Baik	-	1
54	alat kesehatan olahraga lainnya	unit	Baik	-	1
55	papan panel	unit	Baik	-	1
56	gelas piala	unit	Baik	-	1
57	alat peraga pmp lainnya	unit	Baik	-	4
58	komputer jaringan lainnya	unit	Baik	-	2
59	pc unit	unit	Baik	-	8

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Satuan	Kondisi		Jumlah
			Baik	Rusak	
60	laptop	unit	Baik	-	61
61	notebook	unit	Baik	-	5
62	<i>personal komputer lainnya</i>	unit	Baik	-	1
63	hard disk	unit	Baik	-	10
64	<i>scanner (peralatan mini komputer)</i>	unit	Baik	-	1
65	monitor	unit	Baik	-	1
66	printer (peralatan personal komputer)	unit	Baik	-	43
67	scanner (peralatan personal komputer)	unit	Baik	-	18
68	external/portable hardisk	unit	Baik	-	5
69	peralatan personal komputer lainnya	unit	Baik	-	11
70	server	unit	Baik	-	6
71	router	unit	Baik	-	1
72	hub	unit	Baik	-	2
73	modem	unit	Baik	-	3
74	<i>peralatan jaringan lainnya</i>	unit	Baik	-	54
75	<i>peralatan komputer lainnya</i>	unit	Baik	-	2
76	<i>buku umum lain-lain</i>	unit	Baik	-	7
77	ilmu jiwa	unit	Baik	-	2
78	ekonomi	unit	Baik	-	7
79	<i>hukum</i>	unit	Baik	-	27
80	<i>administrasi, pertahanan, keamanan</i>	unit	Baik	-	1
81	<i>service umum sosial</i>	unit	Baik	-	1
82	buku ilmu sosial lainnya	unit	Baik	-	15
83	pengetahuan bahasa indonesia	unit	Baik	-	1
84	teknologi	unit	Baik	-	15
85	management dan perkantoran	unit	Baik	-	23
86	buku ilmu pengetahuan praktis	unit	Baik	-	2
87	perencanaan fisik, pertamanan dll	unit	Baik	-	1
88	station wagon	unit	Baik	-	6
89	sepeda motor	unit	13 Baik, 1 Kurang Baik	-	14
90	mesin bor listrik tangan	unit	Baik	-	1
91	rak-rak penyimpanan	unit	Baik	-	1
92	mesin ketik manual standard (14-16 inch)	unit	Baik	-	2
93	mesin ketik listrik	unit	Baik	-	2
94	mesin absen	unit	Baik	-	111
95	<i>lemari besi/metal</i>	unit	Baik	-	16
96	lemari kayu	unit	1 Baik, 1 Kurang Baik	-	2
97	rak besi	unit	5 Baik, 2 Kurang Baik	-	7
98	rak kayu	unit	3 Baik, 2 Kurang Baik	-	5
99	filing cabinet besi	unit	12 Baik, 3 Kurang Baik	-	15
100	brandkas	unit	Baik	-	1
101	kardex kayu	unit	Baik	-	10

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Satuan	Kondisi		Jumlah
			Baik	Rusak	
102	rotary filing	unit	Baik	-	1
103	locker	unit	Baik	-	2
104	lemari kaca	unit	Baik	-	6
105	cctv	unit	Baik	-	4
106	peta	unit	Baik	-	1
107	alat penghancur kertas	unit	Baik	-	5
109	mesin absensi	unit	Baik	-	211
110	overhead proyektor	unit	4 Baik, 1 Kurang Baik	-	5
111	lcd projector/infocus	unit	Baik	-	3
112	acces control system	unit	Baik	-	1
113	papan nama instansi	unit	Baik	-	3
114	meja kerja kayu	unit	Baik	-	1
115	kursi besi/metal	unit	Baik	-	94
116	kursi kayu	unit	Kurang Baik	-	1
117	meja rapat	unit	Baik	-	7
118	meja telepon	unit	Baik	-	1
119	meja resepsionis	unit	Baik	-	1
120	Meja computer	unit	11 Baik, 2 Kurang Baik	-	13

B. Fungsi Strategis Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya

Manusia Kota Surakarta

1. Visi

Dengan mengacu pada visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota Surakarta, Kota Surakarta memiliki visi sebagai berikut : **“MEWUJUDKAN SURAKARTA SEBAGAI KOTA BUDAYA YANG MODERN, TANGGUH, GESIT, KREATIF, DAN SEJAHTERA”**

Makna yang terkandung dalam visi tersebut dijabarkan sebagai berikut:

Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan (Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017). Visi pembangunan daerah merupakan Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih yang disampaikan pada waktu Pemilihan Kepala Daerah dan menjadi arah pembangunan yang ingin dicapai dalam masa jabatan 5 (lima) tahun.

Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 1 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 2 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan jangka Panjang Daerah Kota (RPJPD) Surakarta Tahun 2005–2025 menyebutkan bahwa visi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Kota Surakarta adalah “SURAKARTA KOTA BUDAYA, MANDIRI, MAJU, DAN SEJAHTERA”.

Sementara itu RPJMD Tahun 2021–2026 merupakan tahap keempat dari RPJPD Kota Surakarta Tahun 2005–2025. Walikota dan Wakil Walikota terpilih mengusung visi jangka menengah periode 2021–2026 yakni: “MEWUJUDKAN SURAKARTA SEBAGAI KOTA BUDAYA YANG MODERN, TANGGUH, GESIT, KREATIF, DAN SEJAHTERA”.

Visi tersebut sebagai pemandu gerak bersama antara pemerintahan dan segenap warganya untuk membangun karakter Kota Surakarta, beralaskan semangat gotong royong sebagai modal sosial-budaya. Kota Surakarta terus tumbuh dan berkembang dalam aktivitas sosial, ekonomi, dan budaya, tanpa meninggalkan jati diri dan karakternya sebagai kota dengan warisan budaya yang kental, sebagai the Spirit of Java. Upaya

mewujudkan kota modern dan masyarakat yang sejahtera bermodalkan warisan budaya gotong royong dilandasi dengan karakter kota: Tangguh, Gesit, Kreatif, dan Sejahtera.

Surakarta sebagai Kota Budaya yang Modern RPJPD Kota Surakarta Tahun 2005–2025 mengamanatkan nilai-nilai budaya yang harus dilestarikan sebagai spirit berkarya dan bermasyarakat. Makna budaya dalam penyelenggaraan tata pemerintahan dan tata kemasyarakatan memiliki dimensi nilai dasar dan dimensi instrumental. Nilai dasar bermakna bahwa budaya adalah strategi bertahan hidup dari suatu peradaban. Nilai instrumental bermakna melestarikan, mempertahankan dan mengembangkan produk budaya benda dan tak benda. Nilai dasar budaya Jawa perlu diaktualisasikan dalam kebijakan publik yang diambil oleh Pemerintah Kota Surakarta, yaitu:

Nilai religius, yaitu apa yang dilakukan terhubung dengan unsur pengakuan kepada kekuasaan dari “Tuhan Yang Maha Kuasa”. Nilai religius ini dalam konteks tata kelola pemerintahan dapat diaktualisasikan dalam prinsip akuntabilitas, yaitu kesanggupan mempertanggungjawabkan semua perilakunya pada “Tuhan yang Maha Kuasa”. Penerapan prinsip ini bernilai positif untuk mencegah tindak penyimpangan kekuasaan dan tindakan yang melanggar hak orang lain. Nilai religiusitas juga bermakna menghargai ciptaan “Yang Maha Kuasa” sebagai bentuk “penghormatan dan pengakuan akan kekuasaan sang Maha Kuasa”.

Nilai religius menghasilkan perilaku yang integritas. Nilai religius juga memuat nilai welas asih atau belas kasihan. Implementasi-nya dalam tata kelola pemerintahan dapat dilihat pada kepatuhan pada aturan pertanggungjawaban, maupun kebijakan pengarusutamaan hak-hak dasar yang berkeadilan. Contoh implementasi hal tersebut adalah Pengarusutamaan hak Asasi Manusia, Pengarusutamaan Gender, Pengarusutamaan Hak Anak, Pengarusutamaan Penanggulangan Kemiskinan.

Nilai seni atau estetika, yaitu aktualisasi nilai dan rasa pada

sumber kehidupan dituangkan pada karya keindahan. Nilai seni atau estetika ini dalam konteks pembangunan dapat dijadikan rujukan pada pembuatan dan implementasi kebijakan publik, yaitu menjaga keserasian supaya tetap indah dan dapat dinikmati. Nilai estetika juga dapat diaktualisasikan dalam karya- karya industri kreatif.

Nilai gotong royong, yaitu kebersamaan dalam menyelesaikan persolan dan menanggung beban bersama sebagai satu kesatuan keluarga besar masyarakat.

Nilai gotong royong dekat dengan konsep *srawung* yang bermakna bergaul, bersama-sama, dalam suatu kesatuan. Aktualisasi nilai gotong royong dalam konteks masa kini diwakili oleh konsep kolaborasi, partisipasi, kelompok swadaya, jejaring, kluster, dan lain sebagainya yang merujuk pada kondisi “menanggung beban bersama dan berusaha bersama.”

Nilai Harmoni, yaitu keselarasan, keseimbangan, saling menghormati keberagaman dan meminimalisir konflik antar sesama.

Istilah “*nguwongke uwong*” adalah salah satu manifestasi nilai harmoni. Harmoni juga mengandung makna keselarasan manusia dengan alam. Aktualisasi nilai harmoni dalam konteks tata kelola pemerintahan saat ini dapat ditemukan dalam konsep toleransi, multikultur, inklusif, ramah lingkungan (berkelanjutan), kesetaraan, anti kesenjangan, dan sejenisnya yang memiliki implikasi makna pada upaya menjaga keseimbangan.

Nilai budaya perlu dijaga secara sistematis dalam keberlanjutan hidup bermasyarakat, karena masyarakat adalah kesatuan budaya. Masyarakat harus *rumangsa melu handarbeni* sebagai kesatuan budaya. Budaya merupakan aset suatu daerah, yang dapat menjadi sumber kesejahteraan hidup. Budaya adalah sistem nilai. Budaya juga sumber untuk memproduksi nilai-nilai, yang akan mendasari daya bertahan hidup suatu bangsa dalam jangka panjang. Internalisasi nilai budaya sebagai landasan keyakinan masyarakat akan mempengaruhi karakter produk barang dan jasa yang dihasilkan masyarakat.

Budaya adalah strategi bertahan hidup dari suatu peradaban. Unsur masyarakat dalam pengembangan Kota Surakarta sebagai Kota Budaya memiliki dimensi utama sebagai individu dan sebagai makhluk sosial. Dari sisi nilai-nilai dasar, individu masyarakat Kota Surakarta diharapkan memiliki moral dan perilaku terpuji, budi pekerti luhur. Sementara itu, sebagai makhluk sosial masyarakat Kota Surakarta diharapkan menghidupi nilai religius, estetis, gotong royong, dan harmoni.

Surakarta sebagai Kota Budaya dari sisi nilai instrumental berarti melestarikan, mempertahankan dan mengembangkan seni, adat istiadat budaya yang telah ada serta melindungi cagar-cagar budaya. Pengertian Kota Budaya juga mencakup kondisi dimana Kota Surakarta menghidupkan budaya Jawa yang tangguh dalam kehidupan sehari-hari, dengan nilai toleransi, estetis, religius, saling menghormati keberagaman, dan gotong royong. Sebagai kota budaya, Surakarta memerankan fungsi pusat produksi dan reproduksi budaya yang toleran, harmoni dan multikultural. Fungsi tersebut diwujudkan dalam perilaku (intangible) maupun produk seni dan benda budaya yang dapat dinikmati oleh panca indra (tangible).

Frase kata modern sebagai unsur visi RPJMD Kota Surakarta 2021–2026, merepresentasikan frase kata “maju” dalam RPJPD Kota Surakarta Tahun 2005–2025. Maju, bagi suatu daerah dapat ditinjau dari aspek kependudukan, tata kelola pemerintahan, aspek ekonomi, aspek pembangunan wilayah, dan aspek budaya.

Tantangan era teknologi informasi menandai kemajuan dengan pengembangan smart city. Smart city adalah kota yang mampu menggunakan Sumber Daya Manusia, modal sosial, dan infrastruktur telekomunikasi modern untuk mewujudkan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan, kehidupan yang berkualitas tinggi, dan sumber daya yang bijaksana melalui pemerintahan yang kolaboratif melibatkan partisipasi masyarakat. Smart city digerakkan oleh smart governance yang membangun smart people, smart economy, smart mobility, smart environment, smart living berbasis smart culture.

Dari aspek ekonomi kemajuan daerah ditandai dengan adanya keterpaduan berbagai unsur dan pranata ekonomi sehingga mampu menghasilkan multiplier effect peningkatan pertumbuhan ekonomi, stabilitas ekonomi, serta daya saing daerah. Implementasi smart economy menandai kemajuan pranata ekonomi.

Dari sisi kependudukan, kemajuan ditandai dengan kemajuan pola pikir, kepribadian dan akhlak mulia masyarakat. Kemajuan juga ditandai dengan pertumbuhan penduduk yang terkendali. Kemajuan penduduk dapat direpresentasikan dengan tumbuhnya smart people, yaitu masyarakat yang cerdas karena mendapatkan kesempatan pendidikan dan pengembangan keterampilan yang luas dengan penerapan sistem dan teknologi.

Dari sisi tata kelola pemerintahan, kemajuan daerah ditunjukkan dengan adanya implementasi e-government dalam pelayanan publik, sehingga masyarakat semakin mudah dalam mengakses informasi dan pelayanan publik.

Dari aspek infrastruktur dan pembangunan wilayah, kemajuan ditandai dengan tumbuhnya wilayah pertumbuhan baru, dan kualitas infrastruktur yang berkualitas, inklusif, dan tangguh. Infrastruktur yang berkualitas juga bermakna ramah lingkungan, hemat energi, atau menggunakan energi terbarukan. Dalam konstelasi regional, nasional dan internasional, “maju’ diartikan sebagai Kota Surakarta yang kompetitif sebagai kota jasa penghubung dengan layanan perkotaan skala kawasan berstandar internasional, dengan tata kelola cerdas dan berkelanjutan. Tata ruang kota yang sehat, nyaman, dan aman merupakan penanda kecerdasan pengelola kota.

Maju dari aspek budaya ditandai dengan kemampuan penduduk mengaktualisasikan nilai-nilai budaya dalam bentuk produk seni integratif lokal berskala global. Kemajuan budaya juga tercermin dari kemampuan masyarakat merevitalisasi nilai budaya dalam kehidupan sehari-hari (living culture) secara inklusif. Nilai budaya dalam kehidupan sehari-hari yang ramah lingkungan, sebagai antisipasi ancaman risiko perubahan iklim,

menjadi penanda peradaban yang baik.

Jadi unsur visi “maju” menjelaskan tentang Surakarta sebagai kota jasa yang kompetitif dan mampu mengaktualisasikan nilai-nilai budaya lokal di skala global, dalam bentuk perilaku maupun produk barang atau produk jasa, yang dikelola secara cerdas dan berkelanjutan.

Konsep SMART CITY muncul dengan semakin meningkatkan peran pemerintah (governance) dalam pengelolaan kota, meningkatnya peran Informasi Teknologi Industri 4.0 dan berkembang Society 5.0 yang menandai kemajuan kota. Smart City ditandai oleh:

- Kota yang membuat dirinya lebih SMART (lebih efisien, berkelanjutan, adil, dan layak huni)
- Kota yang mengintegrasikan semua infrastruktur penting (jalan, jembatan, air bersih) sehingga terkoneksi secara cerdas dengan penggunaan “Smart Computing Technology” untuk analisis data, pengaturan infrastruktur dan pelayanan kota.
- Kota yang bisa memberi inspirasi, menghargai kebudayaan dan ilmu pengetahuan, memotivasi semua penghuninya untuk berkreasi dan meningkatkan kehidupannya;

Tangguh merujuk pada konsep resiliensi atau daya tahan kota dan masyarakat. Konsep resiliensi secara umum dimaknai dalam tiga pengertian, yaitu: (i) proses adaptasi yang berkelanjutan, (ii) mengatasi efek negatif, dan (iii) adanya berbagai atribut positif yang menunjukkan kemampuan melanjutkan kehidupan. Ada sembilan elemen yang sering dikaitkan dengan kondisi yang membentuk ketahanan atau resiliensi masyarakat, yaitu: (i) kearifan lokal, (ii) relasi dan jaringan komunitas, (iii) Komunikasi publik yang baik; (iv) kesehatan, (v) kepemimpinan dan tata kelola pemerintahan, (vi) kecukupan sumberdaya, (vii) investasi ekonomi, (viii) kesiapan atau kesiagaan, dan (ix) kesiapan mental (Patel, Rogers, Amlôt, Rubin, 2017).

Tangguh, pada konteks visi tahun 2021–2026, menegaskan

karakter kota dan warga yang memiliki daya tahan tinggi, dan segera bangkit dari dampak negatif pandemi COVID-19, baik dalam dimensi sosial maupun dampak ekonominya. Semangat kebangkitan ini, digerakkan dari alas semangat kesetiakawanan, gotong royong warga yang dipandu Pemerintah Kota Surakarta, dan selanjutnya menjadi pembelajaran bersama untuk menentukan respon yang tangguh untuk menghadapi tantangan dan ancaman di masa mendatang.

Gesit merepresentasikan konsep *Agile Governance* yaitu kemampuan organisasi untuk merespon secara cepat perubahan yang tak terduga dalam memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat yang semakin berubah (Bradley et al., 2012, Morrison et al., 2019, Kumorotomo, 2019). Konsep agile membutuhkan pemimpin dan kultur birokrasi yang sigap, tangkas dan cerdas. Dengan kata lain, membutuhkan Sumber Daya Manusia yang kompeten. Pemerintahan yang Agile (Cerdas) memerlukan transformasi organisasi, yaitu perbaikan proses bisnis, perbaikan kualitas layanan, perbaikan manajemen kinerja, dan perbaikan sistem pengawas. Hal tersebut memerlukan dukungan 3 pilar yaitu: kemampuan digital, budaya organisasi, dan inovasi. Birokrasi publik yang agile dan inovatif, diperlukan di era VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, and Ambiguous). Untuk itu, birokrasi publik perlu mengubah cara kerja birokrasi yang lebih terbuka, adaptif, dan responsif, siap menghadapi lingkungan yang tidak stabil dan tidak dapat diprediksi dengan pendekatan yang proaktif, dan tidak alergi terhadap segala bentuk perubahan.

Gesit dalam konteks Surakarta pada tahun 2021–2026 bermakna karakter pelayanan pemerintahan yang sigap membaca perubahan dan kreativitas warga, dengan menyesuaikan pola kerja dan pola pelayanan serta reformasi birokrasi. Pemerintahan yang gesit akan memungkinkan dampak dari lompatan-lompatan yang terjadi dapat dinikmati seluruh warga Kota Surakarta.

Kreatif merujuk pada penjelasan kampanye visi Walikota terpilih, yaitu bermakna karakter kota dan warga dalam menciptakan solusi atas permasalahan bersama, dan membangun peluang-peluang usaha dari

sumber daya bersama di Surakarta. Pengembangan kreativitas warga memanfaatkan energi para pemuda dan pemudi Surakarta yang kini telah berkontribusi dalam membangun landasan lompatan maju kota.

Kata kreatif dalam konsep pembangunan kota merepresentasikan konsep kota kreatif. Konsep kota kreatif menunjukkan peranan kota memberi kebebasan masyarakat untuk berekspresi dan adanya ruang yang mengakomodasi individu-individu kreatif yang melakukan segala sesuatu dengan kearifan lokal. Seiring perkembangan masyarakat, konsep kota kreatif melebar ke arah kota budaya dan mulainya kemunculan kelas kreatif dalam masyarakat (Miles, 2013). Kelas kreatif ini menjadi penggerak dalam aktivitas sosial dan ekonomi masyarakat di dalam kota dengan orientasi penggunaan intuisi dan kreativitas dalam kegiatannya. Pada ujungnya, kota kreatif akan menjadikan sektor kreatif sebagai penggerak untuk pertumbuhan ekonomi. Beberapa aspek yang mendukung penerapan konsep kota kreatif adalah industri kreatif, komunitas kreatif, lingkungan kreatif dan event.

Sejahtera adalah upaya untuk memperluas dan memperdalam landasan “Waras-Wasis-Wareg-Mapan-Papan” (3WMP) yang telah dicapai dari tahap pembangunan Kota Surakarta periode 2016–2021. Dengan menjaga dan meningkatkan kesejahteraan umum, Surakarta terus berupaya memastikan kelanggengannya sebagai kota modern berbasis warisan budaya di abad 21.

2. Misi

Sesuai misi 5 Walokota pada RPJMD 2021-2026 yaitu :

“Mengembangkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang gesit dan kolaboratif berlandaskan semangat gotong royong dan kebinekaan”

Dapat diuraikan sebagai berikut:

Misi 5 mengarahkan **“Surakarta Gesit”**, merepresentasikan konsep *agile government dan adaptive government*. Pemerintah yang gesit memiliki kapasitas untuk memahami dan memenuhi kebutuhan publik dalam jangka pendek, beradaptasi dengan tren dan masalah dalam jangka menengah,

dan membentuk kebutuhan publik dalam jangka panjang. Pemerintahan yang agile, yaitu lincah, gesit, cerdas, tangkas, digambarkan dengan penerapan manajemen yang inovatif, responsif, dan sensitif melalui penciptaan struktur organisasi yang adaptif, pemanfaatan teknologi informasi yang cerdas dan antisipasi terhadap lingkungan disruptif di berbagai sektor.

Misi 5 memandu penyederhanaan birokrasi dan pelayanan publik agar kebijakan dapat diputuskan dengan cepat, tepat, dan responsif. Birokrasi tidak perlu alergi dengan masukan, keluhan, dan aduan masyarakat.

Perlu juga ditingkatkan penerapan birokrasi digital, standarisasi pelayanan, dan profesionalisme aparatur sipil negara (ASN) untuk kecepatan dan ketepatan pelayanan. Standarisasi pelayanan dan profesionalisme ASN untuk memastikan birokrasi tetap berjalan efektif, cepat, dan responsif dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Pemerintah yang adaptif adalah pemerintah yang mampu membangun kolaborasi (*collaborative governance*). Perkembangan Surakarta tidak bisa dilepaskan dari perkembangan daerah Subosukawonosraten (Surakarta-Boyolali-Sukoharjo Karanganyar-Wonogiri-Sragen-Klaten). Semakin meningkat aktivitas ekonomi kabupaten-kabupaten tersebut, semakin meningkat pula beban Kota Surakarta akibat lalu lintas dan perdagangan. Seiring dengan pertumbuhan penduduk dan pembangunan, Kota Surakarta makin bergantung kepada kabupaten area Subosukawonosraten, salah satunya adalah sumber daya air dan ketahanan pangan. Oleh karena itu Pemerintah Kota Surakarta harus meningkatkan kolaborasi dengan pemerintah pusat, pemerintah daerah sekitar, komponen dunia usaha, komunitas, dan perguruan tinggi untuk memproduksi, pemasaran dan pemanfaatan inovasi daerah, terutama untuk mengatasi krisis yang mengancam kota jika tidak segera diatasi, seperti masalah air, pangan, sampah, dan keberlanjutan daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup.

Guna mewujudkan visi walikota tersebut maka misi Kota Surakarta yang harus dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Surakarta, yaitu : “Mewujudkan masyarakat yang tertib, aman, damai, berkeadilan, berkarakter, dan berdaya saing melalui pembangunan daerah yang akuntabel (sektoral, kewilayahan, dan kependudukan) dan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih, responsif dan melayani” sesuai isu strategis poin 6 diatas dan pencapaian misi walikota ke 5 yaitu :

Melaksanakan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kota Surakarta dimaksud, maka BKPSDM Kota Surakarta secara umum memiliki fungsi strategis yaitu menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian dapat tergambar pada tabel berikut:

Visi, Misi, Tujuan	Sasaran	Strategi	Perincian Strategi sebagai arah kebijakan teknis	Urusan/Perangkat Daerah
Visi: Mewujudkan Surakarta sebagai Kota Budaya yang Modern, Tangguh, Gesit, Kreatif, dan Sejahtera				
Misi 5. Mengembangkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang gesit dan kolaboratif berlandaskan semangat gotong royong dan kebinekaan				
5. Tujuan 5 Terwujudnya Tata kelola Pemerintahan yang cerdas dan akuntabel dilandaskan kearifan budaya lokal	8. Sasaran 5.1. Terwujudnya birokrasi yang responsif, adaptif, gesit dan kolaboratif	19. Strategi 19 Pemanfaatan <i>Big Data</i> untuk manajemen pemerintahan yang gesit, adaptif dan inovatif mewujudkan <i>smart city</i> untuk pelayan publik yang inklusif.	1. Penataan sumber daya aparatur berbasis sistem merit	<ul style="list-style-type: none"> • 5.03 Unsur Kepegawaian • 5.04 Unsur Pendidikan dan Pelatihan
			2. Optimalisasi penerapan budayapelayanan prima	4.01 Unsur Sekretariat daerah
			3. Pemetaan manajemen risiko kebijakan dari semua OPD	4.01 Unsur Sekretariat daerah
			4. Penguatan sistem pengendalian intern Pemerintah	6.01 Inspektorat daerah
			5. Optimalisasi layanan Fungsi DPRD	4.02 Sekretariat DPRD

			6. Pengembangan sistem pengendalian arsip secara elektronik	2.24 Urusan Pemerintahan Bidang Kearsipan
			7. Peningkatan kualitas perencanaan pembangunan daerah	5.01 Unsur Perencanaan
			8. Pengendalian proses penganggaran, penggunaan anggaran, dan evaluasi kinerja anggaran secara terpadu; 9. Penguatan kapasitas Fiskal akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah dan penertiban manajemen aset daerah	5.02 Unsur Keuangan

Dalam mendukung visi dan misi Bapak Walikota BKPSDM Kota Surakarta mempunyai strategi dan arah kebijakan yang menjadi panduan di dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya.

Strategi merupakan suatu langkah dalam rangka memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun serta berpengaruh besar terhadap pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran.

Kebijakan adalah pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama 5 (lima) tahun selama periode Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Tahun 2016-2021. Kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan RPJMD Kota Surakarta serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusi mencapai tujuan dan sasaran Renstra dengan efektif dan efisien. Selain melakukan perencanaan komprehensif, perencanaan strategis juga dapat digunakan untuk melakukan transformasi, reformasi dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategis tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan pelayanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi.

Berikut gambaran strategi dan kebijakan BKPSDM Kota Surakarta yang telah dituangkan dalam Rencana Strategis Badan Tahun 2021 – 2026 :

**Tabel Strategi dan Kebijakan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia
Kota Surakarta**

Strategi	Kebijakan
Pelaksanaan Disiplin aparatur melalui sosialisasi, waskat dan proses penanganan kasus berdasarkan prinsip keadilan dan moral	Peningkatan profesionalitas dan integritas aparatur pemerintah berbasis IT
Pelaksanaan Manajemen kepegawaian secara profesional, komprehensif, efektif dan efisien serta akuntabel melalui pemanfaatan IT yang handal	
Penempatan aparatur sesuai dengan kompetensinya melalui Sistem Merit.	Peningkatan kompetensi, ketrampilan dan kapasitas aparatur
Pengembangan kompetensi aparatur sesuai analisa kebutuhan diklat dan analisis jabatan	
Pelaksanaan survey kepuasan masyarakat sebagai bahan evaluasi, perencanaan dan peningkatan kualitas layanan kepegawaian	Peningkatan layanan kepegawaian yang cepat, tepat dan akuntabel .
Peningkatan layanan administrasi perkantoran melalui percepatan penyediaan jasa penunjang perkantoran	
Peningkatan kenyamanan dan keamanan kerja melalui pemeliharaan berkala, rehabilitasi/renovasi, dan pembangunan gedung penunjang pengembangan kapasitas pegawai	
Pekasanaan Monev kegiatan sebagai bahan perencanaan dan evaluasi kegiatan	Peningkatan kualitas perencanaan evaluasi dan monitoring pelaksanaan target kegiatan dan keuangan

C. Permasalahan Utama yang Dihadapi

Adapun permasalahan utama BKPSDM Kota Surakarta yang harus diselesaikan dalam rangka memberikan pelayanan pada bidang kepegawaian di Pemerintah Kota Surakarta adalah sebagai berikut :

1. Masih adanya pelanggaran disiplin PNS;
2. Kurang meratanya kesempatan pelatihan bagi pegawai;
3. Jumlah PNS semakin menurun sedangkan jumlah penduduk semakin bertambah, sehingga akan berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah

Berdasarkan hasil *Focus Group Discussion* (FGD) yang telah dilakukan bersama dengan bidang-bidang teknis, berkaitan dengan peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Surakarta dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, isu-isu strategis yang menjadi skala prioritas untuk segera diselesaikan adalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya penempatan ASN secara profesionalisme dengan memperhatikan kompetensi dan kompetitif berdasarkan merit system;
2. Belum optimalnya kualitas, kompetensi, profesionalisme, dan integritas ASN.
3. Kualitas layanan publik yang sesuai dengan tuntutan masyarakat berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat.

Adapun indikator kinerja utama BKPSDM dapat dilihat pada uraian tabel sasaran strategis dan targetnya sebagai berikut:

a. Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 (Perwali 29 Tahun 2021) tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kota Surakarta dan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta 2021-2026

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya profesionalitas Kinerja Pegawai	Persentase aparatur yang melakukan pelanggaran disiplin	0,25%
		Persentase aparatur dengan nilai hasil capaian kinerja di atas 90	1,85%

2	Meningkatnya kualitas pengelolaan sistem manajemen	% penempatan aparatur sesuai kompetensinya	93%
		% Tingkat akurasi dan validitas data informasi kepegawaian	80%
3	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Survey Kepuasan Masyarakat	68.58 (nilai)

b. Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 (berdasarkan Perwali 29 Tahun 2021)

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
	Terwujudnya birokrasi yang responsif, adaptif, gesit dan kolaboratif	Indeks Merit	0,75

B. Rencana Kinerja Tahun 2023

**Rencana Kinerja Tahunan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia
(BKPSDM)
Tahun 2023 (sebelum perubahan)**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	a. Meningkatnya profesionalitas kinerja pegawai	a. Presentase aparatur yang melakukan pelanggaran disiplin	0,10
		b. Presentase aparatur dengan nilai hasil capaian kinerja di atas 90	1,48

	b. Meningkatnya kualitas pengelolaan sistem manajemen pegawai	a. Presentase penempatan aparatur sesuai kompetensinya	90
		b. Presentase aparatur data SIMPEG yang terupdate valid dan akurat	90
	c. Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Survei Kepuasan Masyarakat	68.58 (nilai)

C. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2023

**Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2023
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia
(BKPSDM)
Tahun 2023 (setelah perubahan)**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya profesionalitas kinerja pegawai	a. Presentase aparatur yang melakukan pelanggaran disiplin	0,10
		b. Presentase aparatur dengan nilai hasil capaian kinerja di atas 90	1,85
	Meningkatnya kualitas pengelolaan sistem manajemen pegawai	c. Presentase penempatan aparatur sesuai kompetensinya	93
		d. Presentase aparatur data SIMPEG yang terupdate valid dan akurat	93
	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Survei Kepuasan Masyarakat	68.58 (nilai)

D. Kegiatan dan Anggaran

**TABEL PROGRAM KEGIATAN DAN ANGGARAN
TAHUN 2023**

NO	PROGRAM/KEGIATAN	Anggaran (Rp)		Keterangan
		Sebelum	Setelah	
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	15.625.599.024	8.460.444.119	
	Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	372.405.842	181.635.200	APBD
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	13.368.926.766	6.368.411.100	APBD
	Administrasi kepegawaian Perangkat daerah	520.172.956	425.455.720	APBD
	Administrasi Umum perangkat daerah	312.206.140	370.239.259	APBD
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Pemerintah daerah	282.829.720	495.858.000	APBD
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan pemerintahan daerah	309.153.000	293.942.740	APBD
	Pemeliharaan Barang Milik daerah Peunjang Urusan pemerintah daerah	459.904.600	293.942.740	APBD
2.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	4.490.649.338	3.855.501.620	
	Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.822.062.218	1.541.889.100	APBD
	Mutasi dan Promosi ASN	744.326.074	501.557.000	APBD
	Pengembangan Kompetensi ASN	823.111.075	930.744.547	APBD

	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1.101.149.971	881.310.973	APBD
4.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA	2.161.972.868	1.915.181.680	
	Pengembangan Kompetensi Teknis	852.743.888	711.024.221	APBD
	Sertifikasi, Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.309.228.980	1.204.157.459	APBD

Apabila dicermati, dapat diketahui adanya perubahan antara perjanjian kinerja BKPSDM pada awal tahun dengan perjanjian kinerja pada saat perubahan anggaran. Hal tersebut terjadi karena :

1. Perubahan anggaran;
2. Perubahan volume target.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2023

Penilaian kinerja telah dilaksanakan BKPSDM Kota Surakarta dengan berpedoman pada Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Kota Surakarta Tahun 2023. Penilaian ini dilakukan untuk mengevaluasi dan mengukur tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Tolok ukur keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis adalah dengan indikator kinerja. **Indikator kinerja sasaran strategis merupakan Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah.**

Untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat Capaian Kinerja Organisasi dilakukan Pengukuran Kinerja yang dilakukan dengan cara:

- Membandingkan realisasi kinerja dengan sasaran (target) kinerja yang dicantumkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja dalam rangka pelaksanaan APBD 2023.
- Membandingkan realisasi Kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan sasaran (target) kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam Rencana Strategis OPD.

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Bappeda Kota Surakarta dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Pada tahun 2023, Bappeda Kota Surakarta telah melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Sesuai dengan Perjanjian Kinerja Kepala Bappeda Kota Surakarta Tahun 2023 dan Rencana Strategis Bappeda Kota Surakarta.

Sebagai tindak lanjut pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja yang melaporkan progres kinerja atas mandat dan sumber daya yang digunakannya.

Dalam rangka melakukan evaluasi keberhasilan atas pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan pada perencanaan jangka menengah, dan untuk memudahkan interpretasi maka digunakan skala pengukuran sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Skala Pengukuran Kinerja
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah**

Predikat	Nilai	Mean
Sangat Berhasil	$n > 85$	92,5
Berhasil	$70 < n \leq 85$	77,5
Cukup Berhasil	$55 < n \leq 70$	62,5
Kurang Berhasil	$n < 55$	27,5

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk penelitian keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai, yang telah ditetapkan dalam visi dan misi BKPSDM Kota Surakarta. Pengukuran yang dimaksud merupakan suatu hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja utama yang dituangkan ke dalam indikator kinerja individu diuraikan dalam peran hasil masing-masing pegawai ke dalam kegiatan berupa masukan(input), keluaran(output), dan hasil(outcome). Penilaian dimaksud tidak terlepas dari kegiatan mengolah masukan untuk diproses menjadi keluaran yang penting dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dan sasaran.

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pada tahun 2023, BKPSDM Kota Surakarta telah melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Sesuai dengan Perjanjian Kinerja Murni dan Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala BKPSDM Kota Surakarta Tahun 2023 dan Rencana Strategis BKPSDM Kota Surakarta Tahun 2021-2026.

Adapun analisis dan evaluasi kinerja yang diuraikan, meliputi analisis dan evaluasi capaian kinerja (outcome) setiap sasaran, analisis dan evaluasi capaian indikator kinerja (output) dan target IKU, pengungkapan/penggalian informasi yang lebih mendalam untuk perbaikan kinerja selanjutnya. Berikut analisis dan evaluasi kinerja tiap sasaran :

1. Sasaran-1:

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja sasaran-1, indikator kinerja, target, dan realisasinya tercermin pada tabel sebagai berikut

:

Tabel 3.2 Pengukuran Capaian Sasaran 1

Sasaran	Indikator	Satuan	Tahun 2022			Tahun 2023			Tahun 2026 (Akhir RPJMD)		Predikat
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Capaian (%)	
Terwujudnya birokrasi yang responsif, adaptif, gesit dan kolaboratif	Indeks Merit	%	0,75	0,65	86,7	0,80	0,75	93,75	0,85	100	Baik

Pada RPJMD 2021-2026, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta sebagai pengelola Kepegawaian Daerah sesuai dengan visi misi Bapak Walikota yang tertuang dalam Peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2021 Tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) melaksanakan penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan adalah Sistem Merit sebagai IKU karena untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan negara yang efektif, efisien, terbuka netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat.

Berdasarkan amanat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengamanatkan penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Undang-Undang tersebut, sistem merit didefinisikan sebagai

kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Tujuan Sistem Merit :

1. Merekrut ASN yang profesional dan berintegritas dan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya;
2. Mengembangkan kemampuan dan kompetensi ASN;
3. Memberikan kepastian karier dan melindungi karier ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan;
4. Mengelola ASN secara efektif dan efisien;
5. Memberikan penghargaan bagi ASN yang adil dan layak sesuai kinerja.

Manfaat Sistem Merit :

a. Bagi ASN

1. ASN dapat mengembangkan diri sesuai dengan kebutuhannya
2. Melindungi karir ASN dari politisasi kebijakan yang bertentangan dengan sistem merit
3. Meningkatkan motivasi ASN
4. ASN memiliki jalur karir yang jelas

b. Bagi Unit Organisasi

1. Dapat merekrut ASN yang professional dan berintegritas, serta menempatkan sesuai dengan kompetensinya sehingga target organisasi mudah tercapai
2. Mempermudah PPK dalam pengisian jabatan
3. Dapat mempertahankan ASN yang berkompeten dan berkinerja dengan kompensasi yang layak

c. Bagi Birokrasi

1. Slogan birokrasi kuat negara maju akan tercapai
2. Birokrasi mandiri
3. Birokrasi menjadi pusat inovasi dan kreatifitas

d. Bagi Masyarakat

1. Tujuan birokrasi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat akan terjamin

Tahun 2023, nilai Indeks Sistem Merit Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah **0,75 (Baik)** dari yang ditargetkan sebesar 0,80. Sedangkan target akhir RPJMD nilai indeks sistem merit tahun 2026 adalah 0,85. Beberapa hal yang menyebabkan tidak tercapainya target pada tahun 2023 antara lain:

1. Tidak ada kebijakan yang mengatur mengenai syarat mengenai pengadaan pegawai Pemerintah Kota Surakarta meskipun telah mempunyai Standar Operasional Prosedur (SOP) tata cara untuk melaksanakan mutasi PNS baik mutasi PNS masuk maupun keluar.
2. Kota Surakarta belum menyusun program diklat yang telah masuk dalam anggaran organisasi (program 1 tahun). Strategi/program yang disusun berdasarkan hasil self-assessment pegawai, bukan berdasarkan pada analisis kesenjangan kompetensi/kinerja pegawai. Program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai idealnya disusun berdasarkan pada hasil kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai sehingga strategi tersebut sesuai dengan kebutuhan masing-masing pegawai
3. Belum ada regulasi (Perwali) yang mengatur Sistem pola karir bagi ASN Pemerintah Kota Surakarta. (Perwali Pola Karir)
4. Belum menjadikan hasil penilaian kinerja sebagai pertimbangan dalam pengembangan karir pegawai
5. Masih kurangnya program perlindungan terhadap ASN Pemerintah Kota Surakarta meskipun sudah ada masih perlu peningkatan dan penyempurnaan
6. Kota Surakarta telah membangun sistem informasi kepegawaian yang berbasis online, namun masih ada aplikasi yang belum dapat diintegrasikan.

Untuk meningkatkan capaian indikator, ke depan strategi yang perlu dilakukan antara lain :

1. Perwali pengadaan pegawai (dari pusat) berdasarkan Permenpan;
2. Sesuai usulan dari OPD kebutuhan diklat yang diminta sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan OPD;
3. Adanya Peraturan Walikota tentang pola karir;

4. Mendorong penerapan Perwali 38.3 tahun 2021 Tentang Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta;
5. Mendorong penertiban perwali perlindungan pegawai;
6. Mengintegrasikan aplikasi sistem informasi kepegawaian yang berbasis online.

Pencapaian Indeks Merit tidak terlepas dari dilaksanakannya program kegiatan BKPSDM tahun 2023, antara lain melalui :

1. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH

Sebagai program penunjang dalam pencapaian tujuan OPD diantaranya untuk mencapai standar pelayanan dan indeks merit maka perlu adalah Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang terbagi menjadi beberapa kegiatan yaitu:

a. Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Kegiatan Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah adalah kegiatan perencanaan kegiatan tingkat OPD, evaluasi dan monitoring hingga penyusunan laporan bulanan dan tahunan. Seperti Menyusun laporan POK, Laporan LKJIP, SAKIP, Renstra dan kegiatan lainnya. Untuk Menyusun perencanaan kegiatan bidang-bidang dan kesekretariatan perlu menjalin komunikasi dan koordinasi dengan bidang terkait misalnya untuk Menyusun capaian kinerja, anggaran dan pelaksanaan kegiatan, LKJIP, RTP, LKPJ dan POK diadakan beberapa rapat koordinasi dan pembahasan internal dengan bidang-bidang terkait capaian untuk memonitoring capaian progres realisasi kinerja dan serapan anggaran untuk mengetahui tingkat capaian dan hambatan dalam melaksanakan kegiatan BKPSDM.



Dokumentasi kegiatan Rapat Penyusunan LKJiP

b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Kegiatan Administrasi Keuangan adalah kegiatan yang mendukung supporting pendanaan dan pembiayaan agar kegiatan dapat berjalan sesuai dengan target dan sasaran kegiatan di bidang-bidang sesuai dengan mata anggarannya yang telah diterapkan pada aplikasi FMIS yang telah terintegrasi dengan system keuangan yang berbasis informasi teknologi informasi..



Dokumentasi Kegiatan Sosialisasi Laporan Keuangan

c. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah diantaranya melakukan monitoring, evaluasi dan penilaian kinerja pegawai dilakukan secara rutin untuk menemukan permasalahan-permasalahan yang ada di OPD sebagai sarana perbaikan-perbaikan dalam pengelolaan kepegawaian.



Dokumentasi Kegiatan Sosialisasi Peraturan Kepegawaian

d. Administrasi Umum Perangkat Daerah

Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah dilaksanakan sebagai penunjang kegiatan yang ada di BKPSDM.

e. Pengadaan Barang Milik Pemerintahan Daerah

Kegiatan Pengadaan Barang Milik Pemerintahan Daerah merupakan kegiatan pengadaan belanja modal untuk mendukung sarana dan pra sarana kegiatan OPD secara maksimal melalui pengadaan LS menurut peraturan yang berlaku. Pengadaan barang milik pemerintah daerah untuk menunjang kegiatan bidang-bidang.

f. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah seperti pemberian upah TKPK sudah dilakukan secara tepat waktu berdasarkan peraturan yang ada.

g. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sarana dan prasana sebagai penunjang kegiatan telah dilakukan pemeliharaan secara rutin dan berkala.

2. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

- a. Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
Fungsi pelayanan yang diberikan yaitu penyusunan kebutuhan pegawai, pengelolaan, IT dan layanan pemberhentian ASN. Penerapan inovasi daerah melalui pemanfaatan IPTEK secara berkelanjutan. Sudah tersedianya rencana pengadaan ASN untuk

tahun berjalan yang telah di sesuaikan dengan Anjab dan ABK terbaru. Pengadaan ASN sudah diwadahi dengan SK Walikota tentang penetapan kebutuhan.

Pemerintah Kota Surakarta juga telah mempunyai SOP tata cara untuk melaksanakan mutasi PNS (Mutasi PNS suk dan keluar) dan untuk pedoman penerimaan ASN. Namun Pemerintah Kota Surakarta belum menyusun kebijakan pengadaan ASN berupa Perwali, selama ini pengadaan ASN berdasarkan Permen PANRB No. 27 Tahun 2021. Kendala untuk menyusun Perwali tentang pengadaan ASN adalah karena pengadaan ASN selalu mengacu pada peraturan pusat dan selalu berganti setiap tahunnya.



Dokumentasi Seleksi PPPK Tenaga Kesehatan

b. Mutasi dan Promosi ASN

Fungsi pelayanan kepegawaian yang diberikan dalam upaya memberikan kesempatan dan keadilan bagi ASN ini merujuk pada sistem merit yaitu secara terbuka. Salah satu produk unggulannya adalah Selektif Si Jawara. Tujuan dari adanya inovasi ini adalah memberikan kesamaan hak dan kesempatan bagi seluruh PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta untuk dapat menduduki karir dalam jabatan. Mengingat pasca penyetaraan jabatan terjadi degradasi jumlah ruang jabatan pengawas jenjang IV.a, sehingga alur karir promosi dari jenjang pelaksana ke jabatan pengawas menjadi sedikit berubah. Menyisakan sedikit ruang jabatan yang ada di lini Badan

ataupun Dinas dan sementara luas kesempatannya terdapat di lini wilayah. Sehingga diharapkan pegawai yang lolos merupakan SDM yang mempunyai kemauan dan potensi untuk terjun untuk hadir di garda terdepan melayani masyarakat.



Dokumentasi Kegiatan Selektif Si Jawara

c. Pengembangan Kompetensi ASN

Pemerintah Kota Surakarta telah menetapkan kebijakan pola karir pegawai (vertikal, horizontal dan diagonal).

Sudah melaksanakan pengisian JPT sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta melakukan pengisian JA dengan metode asesment (dalam TPK).

BKPSDM telah menyusun standar kompetensi manajerial teknis dan sosial kultural untuk JPT dan sudah ditetapkan oleh PPK. Saat ini sedang proses penyusunan SKJ untuk jabatan administrasi dan pengawas. Sudah adanya ketersediaan profil pegawai untuk JPT, JA dan Pelaksana. BKPSDM sudah membangun talent pool yang disusun berdasarkan kesesuaian kompetensi manajerial (hasil assesment centre dan kinerja). Selain itu BKPSDM telah melaksanakan analisis kesenjangan kualifikasi maupun kesenjangan kompetensi untuk seluruh pegawai. Untuk ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja sudah menyusun strategi yang terinci dalam bentuk program kegiatan serta penganggarannya jangka pendek dan jangka menengah dan ditetapkan oleh PPK.



Seleksi Terbuka JPT

d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Setiap PNS telah menyusun sasaran kinerja pegawai di awal tahun dan menyusun kontrak kinerja yang telah di sesuaikan dengan Peraturan BKN No 1 Tahun 2019. Kontrak kerja yang disusun diturunkan dari rencana strategi organisasi. Penilaian kinerja telah memanfaatkan aplikasi e-Kinerja dan penilaian perilaku menggunakan metode 360 derajat (Atasan, Rekan Kerja dan Bawahan) hal ini untuk dilaksanakan untuk supaya penilaian kinerja obyektif. Pemerintah Kota Sureakarta telah melakukan penilaian kinerja 1 bulan sekali dan telah disertai dengan dialog kinerja melalui aplikasi e-Kinerja yang telah terintegrasikan dengan presensi dan aplikasi TPP pegawai. Fitur dialog kinerja telah tersedia pada aplikasi e-kinerja.



Dokumentasi Desk e-Kinerja

3. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA

a. Pengembangan Kompetensi Teknis

Pengembangan Kompetensi Teknis dalam hal kegiatan kemampuan kerja setiap Pegawai Negeri Sipil yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mutlak diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas jabatannya. Kegiatan ini ditujukan untuk mengembangkan dan menggali potensi diri dari pegawai. Kegiatan tahun 2023 dalam pengembangan kompetensi teknis yaitu Diklat PBJ (Pelatihan Barang dan Jasa) Level 1, Diklat Aset, Diklat SKJ (Standar Kompetensi Jabatan), Latsar CPNS.



Diklat SKJ

b. Sertifikasi Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Sesuai UU Nomor 5 tahun 2004 tentang ASN dan PP Nomor 11 Th 2017 tentang Manajemen PNS, bahwa setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan dalam pengembangan kompetensi. Dalam rangka memenuhi amanat pengembangan kompetensi ASN khususnya untuk ASN dalam Jabatan fungsional maka pengembangan kompetensi jabatan fungsional dilakukan dalam 3 (tiga) jenis Pelatihan, yaitu Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional, Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional dan Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional. Ke 3 (tiga) jenis pelatihan dimaksud diharapkan akan mampu meningkatkan Profesionalisme

ASN dalam pelayanan publik, sehingga pada akhirnya akan mampu mewujudkan SDM Aparatur yang kompeten, berintegritas dan bermoralitas tinggi.

Efisiensi anggaran untuk mencapai indikator Nilai Indeks Merit dilakukan melalui Program Kepegawaian Daerah dengan pagu 13.964.935.419,- sehingga terjadi efisiensi anggaran sebesar 4,45% dikarenakan ada beberapa kali mengalami refocusing anggaran dan pengoptimalan kegiatan teknis di bidang-bidang agar capaian target kegiatan dan realisasi anggaran sesuai dengan harapan dan target OPD.

2. Sasaran-2 : M

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja sasaran-2, indikator kinerja, target, dan realisasinya tercermin pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3 Pengukuran Capaian Sasaran 2

Sasaran	Indikator	Satuan	Tahun 2022			Tahun 2023			Tahun 2026 (Akhir RPJMD)		Predikat
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Capaian (%)	
Meningkatnya penjaminan dan kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai kompetensinya	Nilai	70	72	102,8	75	75	100	90	100	Sangat berhasil
	Persentase ASN yang berkinerja minimal baik	Nilai	80	92	115	86	86	100	95	100	Sangat berhasil

A. Persentase ASN yang ditempatkan sesuai kompetensinya

Penjelasan capaian indikator (jumlah ASN yang ditempatkan sesuai kompetensinya

Faktor penghambat capaian indikator:

1. keterbatasan SDM tidak sesuai kompetensi ASN
2. assesment yang belum sering dilaksanakan
3. belum ada regulasi standar kompetensi jabatan

Faktor pendorong capaian indikator:

1. Pencapaian target kinerja instansi
2. Program seleksi terbuka dalam pengisian jabatan sesuai kompetensi
3. Tambahan penghasilan berdasarkan kelas jabatan

Pencapaian indikator persentase ASN yang ditempatkan sesuai kompetensinya tidak terlepas dari dilaksanakannya program kegiatan BKPSDM tahun 2023, antara lain melalui :

- a. Kegiatan Pengembangan Sumberdaya Manusia
- b. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
- c. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
- d. Pengembangan Kompetensi ASN

Efisiensi anggaran untuk mencapai indikator persentase ASN yang ditempatkan sesuai kompetensinya dilakukan melalui program kepegawaian dengan pagu Rp 3.855.501.620 dan realisasi sebesar Rp. 3.649.094.188,- sehingga terjadi efisiensi anggaran sebesar 5,36 %

B. Persentase ASN yang berkinerja minimal baik

Faktor penghambat capaian indikator:

- Masalah pribadi ASN
- Penempatan tidak sesuai dengan kompetensi dan minat
- Belum adanya regulasi reward and punishment

Faktor pendorong capaian indikator:

- Lingkungan kerja yang kondusif
- Tambahan penghasilan berdasarkan capaian kinerja
- Adanya kegiatan coaching dan mentoring peningkatan kinerja

Pencapaian indikator persentase ASN yang berkinerja minimal baik tidak terlepas dari dilaksanakannya program kegiatan BKPSDM tahun 2023, antara lain melalui :

1. Program Kepegawaian Daerah

a. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur



Sosialisasi Penyusunan dan Penilaian SKP

Efisiensi anggaran untuk mencapai indikator ASN yang berkinerja minimal baik dilakukan melalui program Program Kepegawaian Daerah dengan pagu Rp. 881.310.973,-

3. Sasaran-3 :

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja sasaran-3, indikator kinerja, target, dan realisasinya tercermin pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4 Pengukuran Capaian Sasaran 3

Sasaran	Indikator	Satuan	Tahun 2022			Tahun 2023			Tahun 2026 (Akhir RPJMD)		Predikat
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Capaian (%)	
Meningkatkan profesionalitas ASN	Nilai Indeks Profesionalitas Pegawai (IPP)	Nilai	78	52,07	66,75	80	75,5	94,38	86	90	Sangat Berhasil

Nilai Indeks Profesionalitas Pegawai (IPP)

Faktor penghambat capaian indikator:

- Kurangnya kesadaran ASN untuk mengunggah sertifikat pelatihan (latsar, bimtek, sosialisasi, seminar dll) yang dimiliki
- Belum adanya pemberlakuan 20 JP setiap tahun bagi setiap ASN

Faktor pendukung capaian indikator:

- Dilakukan desk masing-masing OPD
- Sosialisasi mengenai pentingnya mengunggah sertifikat pelatihan bagi ASN
- Memonitoring hasil setiap tahun

Untuk meningkatkan capaian indikator, ke depan strategi yang perlu dilakukan antara lain :

Pencapaian indikator Nilai Indeks Profesionalitas Pegawai (IPP), tidak terlepas dari dilaksanakannya program kegiatan BKPSDM tahun 2023, antara lain melalui :

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - a. Kegiatan Pengembangan kompetensi teknis
 - b. Kegiatan Sertifikasi, kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

4. Sasaran-4 :

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja sasaran-4, indikator kinerja, target, dan realisasinya tercermin pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5 Pengukuran Capaian Sasaran 4

Sasaran	Indikator	Satuan	Tahun 2022			Tahun 2023			Tahun 2026 (Akhir RPJMD)		Predikat
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Capaian (%)	
Meningkatnya kualitas dan efektivitas perencanaan dan pencapaian kinerja OPD agar efektif dan efisien	Nilai PMPRB	Nilai	23,05	32,44	140,7	24.05			27,05	100	Tidak ada penilaian

Nilai PMPRB

Faktor penghambat capaian indikator:

1. Belum adanya Rencana kerja Tim PMPRB 2023
2. belum membuat laporan pelaksanaan reformasi birokrasi secara berkala
3. belum menyusun monitoring dan evaluasi atas rencana kerja reformasi birokrasi

Faktor pendukung capaian indikator:

1. pimpinan terlibat aktif dalam pelaksanaan RB
2. terdapat agent of change dan role model yang di bentuk secara formal dan memberikan kontribusi terhadap unit kerja
3. BKPSDM telah membentuk tim RB/penanggung jawab RB unit kerja sesuai kebutuhan organisasi.

Untuk meningkatkan capaian indikator, ke depan strategi yang perlu dilakukan antara lain :

Pencapaian indikator Nilai PMPRB tidak terlepas dari dilaksanakannya program kegiatan BKPSDM tahun 2023, antara lain melalui Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Efisiensi anggaran untuk mencapai indikator Nilai PMPRB dilakukan melalui program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan pagu Rp. 8.460.444.119,- dan realisasi sebesar Rp. 8.149.751.661,- sehingga terjadi efisiensi anggaran sebesar 3,67 %

Hasil pengukuran indikator kinerja persentase aparatur dengan nilai hasil capaian kinerja diatas nilai 90 hasil capaiannya tahun 2022 1,66% belum tercapai dari target sebesar 1,85% karena pada penilaian hasil capaian kinerja pada tahun 2023 data masih belum terkumpul dari data rekap penilaian tiap-tiap OPD.

Adapun hambatan dan kendala dalam pencapaian sasaran-1, diantaranya adalah :

- b. Masih adanya OPD yang terlambat dalam melaporkan ASN dilingkungan OPD yang melakukan pelanggaran disiplin;
- c. Masih kurangnya kesadaran ASN untuk melaporkan Penilaian Prestasi Kinerja kepada BKPSDM.
- d. Masih adanya PNS yang belum dapat melaksanakan Pengisian Penilaian Prestasi Kinerja tahun 2023 secara On Line yaitu melalui Aplikasi SKP (E-Kinerja) sehingga harus dibantu dengan rekan yang lain, yang mengakibatkan lambatnya proses pengumpulan Nilai Prestasi Kerja ke BKPSDM Kota Surakarta.

1. Sasaran - 1.2 :

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja sasaran-2, indikator kinerja, target, dan realisasinya tercermin pada tabel sebagai berikut :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2022		2023	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
Meningkatnya kualitas pengelolaan sistem manajemen kepegawaian	Presentase penempatan aparatur sesuai kompetensinya	70	70	75	75

Berdasarkan hasil pengukuran indikator kinerja sasaran-1.2 diperoleh hasil pada indikator :

1. Pengukuran indikator presentase penempatan aparatur sesuai kompetensinya yakni ada kegiatan penempatan PNS target pada tahun 2023 sebanyak 90% dan terealisasi sebanyak 87% dengan rincian terdiri dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Es.II) sebanyak 34 orang, Jabatan Administrator (Es.III) sebanyak 144 orang, Jabatan Pengawas (Es.IV) sebanyak 455 orang, Jabatan Fungsional Tertentu sebanyak 3.919 orang (guru, tenaga kesehatan, lainnya) dan Jabatan Pelaksana (JFU) sebanyak 1.353 orang.
2. Pengukuran indikator yang terakhir yakni tingkat akurasi dan validitas data informasi kepegawaian pada kegiatan pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah yang mengukur tingkat keakuratan dan validitas data informasi kepegawaian dengan target yang harus diupdate di tahun 2023 sebanyak 5.859 atau sebesar 95% data dan dapat terealisasi sebesar 90% atau 5.273 data ASN.



Pelantikan dan Pengambilan Sumpah Janji



Penandatanganan Berita Acara Pelantikan

2. Sasaran - 1.3 :

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja sasaran-3, indikator kinerja, target, dan realisasinya tercermin pada tabel sebagai berikut :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2022		2023	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Survey Kepuasan Masyarakat (SKM)	89	89,43	90	92,93

Pengukuran indikator yang ketiga adalah, Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) yang terdiri dari kegiatan Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan. Survey Kepuasan Masyarakat merupakan kegiatan pengukuran secara komprehensif tentang tingkat kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh penyelenggara pelayanan publik, dalam hal ini BKPSDM menyelenggarakan pelayanan bidang kepegawaian. Pada tahun 2023 nilai SKM BKPSDM ditargetkan memperoleh nilai 90 akan tetapi pada realisasinya nilai SKM BKPSDM berhasil melampaui nilai target dengan memperoleh nilai **92,93** dengan predikat nilai **B (Baik)**.



SurveyKepuasanMasyarakat



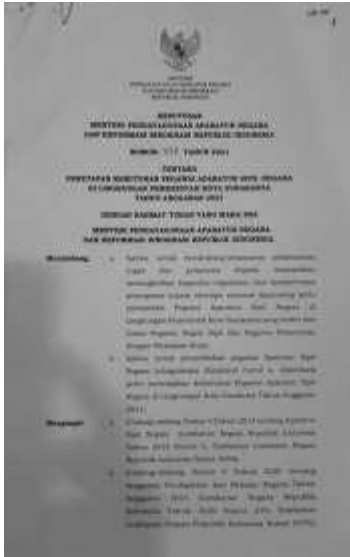
AplikasiSKMOnLine

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta adalah sebanyak 3 (tiga) program 13 kegiatan seperti dalam table berikut :

NO.	PROGRAM	KEGIATAN
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
		Administrasi kepegawaian Perangkat daerah
		Administrasi Umum perangkat daerah
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Pemerintah daerah
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan pemerintahan daerah
		Pemeliharaan Barang Milik daerah Peunjang Urusan pemerintah daerah
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
		Mutasi dan Promosi ASN
		Pengembangan Komptensi ASN
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis
		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Penyebab keberhasilan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Surakarta antara lain :

1. Adanya reward (penghargaan) yang berdasarkan pada kinerja pegawai;
2. Adanya konseling kepegawaian, baik konseling kepegawaian, Konseling Pra Nikah dan Konseling Pra Cerai sebagai Early Warning System untuk meminimalisir angka penjatuhan hukuman disiplin dan perceraian
3. Pengadaan ASN yang telah berkoordinasi dengan Kementerian PAN dan RB dan OPD terkait dengan menyesuaikan alokasi anggaran;
4. Peningkatan Koordinasi dengan OPD terkait usulan kebutuhan prioritas pengadaan ASN;
5. Pencairan uang duka secara otomatis melalui transfer bank ke rekening penerima uang duka;
6. Penyajian data kepegawaian yang lebih akurat dan akuntabel sehingga dapat menyajikan data yang optimal dalam pengambilan keputusan/kebijakan bagi pimpinan;
7. Penyelenggaraan assessment test bagi ASN dari luar daerah yang akan mutasi masuk ke Pemerintah Kota Surakarta untuk mendapatkan rekomendasi kompetensi pegawai, sehingga dapat dijadikan dasar untuk penempatan pegawai;
8. Dukungan anggaran kegiatan yang cukup dan sumber daya manusia yang mumpuni;
9. Penyelenggaraan beberapa diklat, yaitu:
 - a. Diklat Bendahara Keuangan Daerah sehingga dapat menunjang keberhasilan dalam hal tata Kelola keuangan daerah sehingga dapat meraih WTP
 - b. Assesment Tes untuk pemetaan potensi dan komptensi ASN untuk mendukung penempatan ASN sesuai dengan potensi
 - c. Diklat Rencana Strategis guna mendukung penyusunan Renstra OPD yang benar sesuai dengan Visi Misi Kepala Daerah



Surat penetapan kebutuhan ASN



Diklat Bendahara Keuangan Daerah



Assessment Test Mutasi ASN

Penyebab kurang berhasilnya pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Surakarta antara lain :

1. Belum maksimalnya monitoring kinerja pegawai secara berkala;
2. Kepala OPD kurang proaktif untuk memberikan pembinaan pegawai sejak dini, sehingga ASN mendapat hukuman disiplin yang lebih berat;
3. Alokasi anggaran yang terbatas dan data analisis jabatan yang kurang akurat;
4. Keterlambatan pencairan uang duka bagi PNS/keluarga PNS yang meninggal oleh pihak Taspen;
5. Tingkat kesadaran ASN yang rendah terhadap keakuratan data pribadi di aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian;
6. Kurangnya komitmen dari pimpinan terkait penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi;
7. Adanya rasionalisasi anggaran kegiatan

Alternatif solusi yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Surakarta antara lain :

1. Kegiatan coaching and mentoring peningkatan kinerja;

2. Sosialisasi yang lebih masif kepada pengelola kepegawaian dan Atasan Langsung untuk lebih proaktif untuk melakukan pembinaan pegawai sejak dini;
3. Melakukan filter terhadap usulan kebutuhan ASN yang lebih prioritas;
4. Melakukan koordinasi dengan pihak Taspen secara lebih insentif terkait pencairan uang duka bagi PNS/keluarga PNS yang meninggal dunia;
5. Membentuk Tim digitalisasi arsip untuk melakukan verifikasi dan validasi data pegawai di masing-masing OPD;
6. Menerbitkan regulasi yang mengatur tentang penataan pegawai sesuai kompetensi;
7. Mengganti metode pelatihan dari klasikal menjadi Metode Daring.



**Training & Coaching peningkatan
kinerja PNS**



Konseling Pra Nikah

**TABEL INDIKATOR CAPAIAN DAN SASARAN
TAHUN 2023 DENGAN RPJMD 2026**

Sasaran	Indikator	Satuan	Tahun 2023			Tahun 2026 (Akhir RPJMD)	
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Capaian (%)
Meningkatnya profesionalitas Kinerja Pegawai	Persentase aparatur dengan nilai hasil capaian kinerja di atas 90	%	86	86	100	92	100
Meningkatnya kualitas pengelolaan sistem manajemen kepegawaian	Presentase penempatan aparatur sesuai kompetensinya	%	75	75	100	90	100

Pengukuran indikator presentase penempatan aparatur sesuai kompetensinya yakni ada kegiatan penempatan PNS target pada tahun 2023 sebanyak 90% dan terealisasi sebanyak 85% dengan rincian terdiri dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Es.II) sebanyak 35 orang, Jabatan Administrator (Es.III) sebanyak 144 orang, Jabatan Pengawas (Es.IV) sebanyak 651 orang, Jabatan Fungsional Tertentu sebanyak 3.539 orang (guru, tenaga kesehatan, lainnya) dan Jabatan Pelaksana (JFU) sebanyak 1.375 orang.

B. Realisasi Anggaran

Pada awal tahun 2023, BKPSDM Kota Surakarta mendapatkan anggaran dari dana APBD sebesar Rp 22.278.221.230,00 dan mengalami penurunan karena adanya refocusing menjadi Rp 14.231.127.419 untuk melakukan penggeseran gaji PPPK ke masing-masing OPD penerima dan adanya tidak tercapainya pendapatan daerah.

Capaian realisasi anggaran sebesar 96 % dapat digambarkan pada grafik anggaran dan realisasinya pada TA. 2023 berikut:

Rincian obyek untuk realisasi belanja Operasi, Belanja barang dan jasa, dan belanja modal sebesar dapat dilihat dari tabel berikut ini :

KODE REKENING	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	%
5	BELANJA DAERAH	14.231.127.419,00	13.598.914.845,00	95.56
5.1	BELANJA OPERASI	13.733.069.419,00	13.133.796.845,00	95.64
5.1.01	Belanja Pegawai	6.389.561.900,00	6.201.526.596,00	97.06
5.01.02	Belanja Barang Dan Jasa	7.343.507.519,00	6.932.270.249,00	94.40
5.2	BELANJA MODAL	498.058.000,00	465.118.000,00	93.39
5.2.02	Belanja Modal Peralatan Dan Mesin	490.308.000,00	457.893.000,00	93.39
5.02.03	Belanja Modal Gedung Dan Bangunan	5.550.000,00	5.250.000,00	94.59
5.2.05	Belanja Modal Aset Tetap Lainnya	2.200.000,00	1.975.000,00	89.77
SURPLUS/DEFISIT		632.212.574		

C. Pencapaian dan Prestasi Lainnya

Pada tahun 2023, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Surakarta memperoleh 2 (dua) penghargaan, yaitu:

1. Penghargaan BPSDMD Awards Peringkat 4 Lembaga Pengembangan Kompetensi Kabupaten/Kota Tahun 2023



2. Penghargaan Walikota Surakarta Juara Kedua Penyusunan dan Penyajian Laporan Keuangan Tahun 2022 Kategori Entitas Akuntansi Kelompok Besar



3. Penghargaan dari BKN atas penyelenggaraan mandiri seleksi PPPK



4. Peningkatan Pencapaian Nilai Sistem Merit dengan nilai 308,5 (Kategori III Baik) dan indeksi nilai 0,75

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Capaian Tahun 2023

BKPSDM Kota Surakarta sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) teknis yang mempunyai tugas pokok menyusun kebijakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan urusan pemerintah di bidang kepegawaian mempunyai fungsi untuk memberikan pelayanan di bidang kepegawaian pada ASN beserta peningkatan kompetensinya dengan berbagai pendidikan dan pelatihan teknis, manajerial dan fungsional dilingkungan Pemerintah Kota Surakarta.

Agar pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut berjalan secara optimal maka diperlukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia, sumber dana dan sarana pendukung lainnya sehingga dalam upaya peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercapai secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel sesuai harapan Walikota yang tercermin pada visi misi Walikota.

Adapun capaian target hampir semua dapat mencapai target sesuai dalam perjanjian kinerja perubahan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Indikator sasaran	Capaian	Predikat
Indeks Merit	93,75	Sangat berhasil
Persentase ASN yang ditempatkan sesuai kompetensinya	100	Sangat berhasil
Persentase ASN yang berkinerja minimal baik	100	Sangat berhasil
Nilai Indeks Profesionalitas Pegawai(IPP)	94,38	Sangat berhasil
Nilai Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB)	-	Tidak Ada Penilaian

2. Faktor Pendorong dan Penghambat

Indikator Kinerja Utama BKSDM adalah Nilai Indeks Merit Faktor pendorong capaian kinerja sasaran strategis BKPSDM tersebut adalah:

- a) Merekrut ASN yang profesional dan berintegritas dan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya;
- b) Mengembangkan kemampuan dan kompetensi ASN;
- c) Memberikan kepastian karier dan melindungi karier ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan;
- d) Mengelola ASN secara efektif dan efisien;
- e) Memberikan penghargaan bagi ASN yang adil dan layak sesuai kinerja

Faktor Penghambat:

- a) Belum optimalnya penempatan ASN secara profesionalisme dengan memperhatikan kompetensi dan kompetitif berdasarkan merit system;
- b) Belum optimalnya kualitas, kompetensi, profesionalisme, dan integritas ASN.
- c) Kualitas layanan publik yang sesuai dengan tuntutan masyarakat berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat

3. Total Efisiensi Anggaran Tahun 2023

Pada Tahun Anggaran 2023 Bappeda Kota Surakarta melaksanakan kegiatan dengan anggaran murni sebesar Rp. 22.278.221.230,00. Melalui mekanisme perubahan APBD 2023 menjadi Rp. 14.231.127.419,00. Adapun realisasi anggaran sebesar Rp 13.598.914.845,00 (96%). Angka realisasi tersebut menunjukkan jika ada efisiensi sebesar Rp.502.637.577,00 atau 3,64% dari anggaran yang disediakan.

B. Strategi Untuk Peningkatan Kinerja di Masa Datang

1. Strategi dalam perencanaan berikutnya untuk mendukung pencapaian kinerja berdasarkan RPJMD Kota Surakarta Tahun 2021–2026

Strategi yang akan dilakukan oleh Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surakarta ke depan antara lain :

1. Mengevaluasi dan menyusun ulang penempatan pegawai berdasarkan kebutuhan sesuai dengan kualifikasi, standar kompetensi dan kinerja (Sistem Merit);
2. Meningkatkan indek profesionalitas pegawai ASN dengan berbagai Pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan formasi.
3. Adanya pemantauan kinerja dan bimbingan kinerja secara berkelanjutan paling kurang satu kali dalam semester pada tahun berjalan;
4. Adanya kelas kepegawaian sebagai sarana sosialisasi dan Konseling kepegawaian sebagai sarana *early warning system* pembinaan pegawai dan Penegakan aturan PP nomor 94 tahun 2020 tentang Disiplin PNS, bahwa atasan langsung akan mendapat hukuman disiplin, jika tidak melakukan pembinaan disiplin pada bawahannya;
5. Penambahan alokasi anggaran dan penyempurnaan data analisis jabatan;
6. Mengusulkan klaim uang duka secara otomatis kepada pihak Taspen;
7. Penundaan pencairan Tambahan Penghasilan bagi ASN yang data pribadi di SIMPEG tidak lengkap dan tidak melakukan perubahan data;
8. Akan dibuatkan aplikasi yang mengakomodasi aturan sesuai dengan regulasi yang sudah ditetapkan;
9. Menyiapkan sarana dan prasarana yang memadai untuk pelaksanaan pelatihan secara daring sehingga materi dan substansi pelatihan sepenuhnya dapat tersampaikan kepada peserta

2. Program/kegiatan/sub kegiatan dan aktivitas prioritas tahun 2025

NO	PROGRAM	PAGU 2025	RENCANA AKSI	
		28.326.872.398		
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	3.629.823.423	Seleksi CASN, pengembangan sistem informasi, layanan pensiun pegawai, fasilitasi profesi ASN,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Virtual Konseling 2. Otomatisasi Kenaikan Pangkat 3. SIPIAWAI V2 4. E-Reward 5. SiPedro V3
	Mutasi dan Promosi ASN	829.608.002	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelolaan Jabatan Manajerial 2. Pengelolaan Manajemen Talenta 3. Pengelolaan Kenaikan Pangkat 	<ol style="list-style-type: none"> 4. JPT, Administrator, Pengawas 5. Pemetaan Aparatur Sipil Negara berdasarkan Kompetensi 6. Kenaikan Pangkat PNS, Kenaikan Gaji Berkala PNS & PPPK, Ujian Dinas, UKPPI
	Pengembangan Kompetensi ASN	1.343.911.622	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelolaan Assesment Centre 2. Pengelolaan JF 3. Pendidikan Lanjutan Peningkatan Kapasitas Kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Pelaksanaan Uji Kompetensi bagi ASN 5. Workshop JF 6. Pemberian Beasiswa Melalui APBD Penguatan Kelompok Olahraga dan Paduan Suara
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1.717.828.727	Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur, pengelolaan pemberian penghargaan dan kesejahteraan, pembinaan disiplin ASN, pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin, pelayanan perijinan pernikahan dan perceraian	Digitalisasi layanan kepegawaian meliputi : <ol style="list-style-type: none"> 1. Layanan kesejahteraan ASN 2. Layanan Disiplin ASN Layanan evaluasi penilaian kinerja ASN

NO	PROGRAM	PAGU 2025	RENCANA AKSI
3	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH		
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1.397.512.110	<ol style="list-style-type: none"> 1. DKT 2. Renja, Renja Perubahan 3. PK, PK Perubahan 4. Renstra
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	11.000.199.956	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji Pegawai 2. Tunjangan Pegawai
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	737.507.295	<ol style="list-style-type: none"> 1. ISO 2. WBBM 3. NSPK 4. Sistem Merit 5. SKM 6. Review SOP SP 7. Penyusunan dan Review Produk Hukum 8. FKP 9. EKPP 10. Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan 11. Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut 12. Pendataan dan Pengelolaan Administrsi Kepegawaian
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	458.874.645	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembelian Komponen Listrik 2. Air 3. Penatausahaan Arsip 4. Cetak, Penggandaan 5. Perjalanan Dinas 6. Makan Minum 7. ATK

	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	335.865.240	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengadaan Server, UPS 2. Pengadaan Tab, Laptop, Printer, PC, LCD 3. Perangkat Zoom 4. Pengadaan TV 98' LED untuk ruang rapat 5. TV 65' untuk monitoring server jaringan
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	403.671.053	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemeliharaan Peralatan 2. Jasa Komunikasi 3. Rehab Gedung 4. Pemeliharaan Sarpras
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	456.191.988	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pojok Literasi Digital 2. Studio Rekaman
Jumlah		28.326.872.398	

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2023, semoga dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi untuk kegiatan dan kinerja yang akan datang ke arah pelayanan BKPSDM yang lebih baik.