



Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Samarinda

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) TAHUN 2025



(0541) 732910

Jl. Kesuma Bangsa No.82, Bugis, Kec. Samarinda
Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75121

<https://bkpsdm.samarindakota.go.id/>

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Samarinda Tahun 2025 ini dapat diselesaikan dengan baik.

LKjIP BKPSDM ini, merupakan media pertanggungjawaban yang berisi informasi tentang pelaksanaan kegiatan dan pencapaian kinerja yang disampaikan dalam periode satu tahun, untuk mengetahui dan menilai kinerja BKPSDM Kota Samarinda, dalam melaksanakan kegiatan kepegawaian dan tugas pokok dan fungsinya, serta menjadi bahan evaluasi dan pedoman bagi peningkatan kinerja pada tahun-tahun berikutnya.

LKjIP ini merupakan gambaran dari pelaksanaan dan pencapaian kinerja kegiatan Tahun 2025, yang mendukung program guna mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran BKPSDM Kota Samarinda di bidang kepegawaian, untuk menjadikan aparatur pemerintah yang berkualitas dan professional dalam mendukung peningkatan pelayanan publik.

Kami menyadari bahwa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu saran, masukan dan kritik yang bersifat membangun sangat kami harapkan, perbaikan dan penyempurnaan pelaksanaan kegiatan-kegiatan pada tahun yang akan datang dan dalam penyusunan LKjIP BKPSDM tahun berikutnya.

Pada kesempatan ini, kami sampaikan terima kasih kepada seluruh ASN BKPSDM atas peran aktif dan dukungannya, baik pikiran maupun tenaga sehingga seluruh kegiatan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Tahun 2025 dapat dilaksanakan dengan baik.

Mudah-mudahan LKjIP ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi Pimpinan dan ASN BKPSDM Kota Samarinda dalam mengabdikan diri memberikan pelayanan di bidang Pengelolaan Kepegawaian kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda, sehingga dapat mewujudkan aparatur pemerintah yang berkualitas dan profesional guna mendukung terlaksananya tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Samarinda, 12 Februari 2026

Kepala Badan,



Fiona Citrayani
FIONA CITRAYANI, SSTP, M.M.
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 198008261999122001

RINGKASAN EKSEKUTIF

Tata Pemerintah pada Perangkat Daerah yang baik merupakan refleksi dari Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan dan dikelola dengan baik. Sebagaimana halnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai Perangkat Daerah Pembina Kepegawaian Daerah di Kota Samarinda selalu berinovasi untuk meningkatkan kinerja dengan menjadi ASN Samarinda Unggul dengan slogan Berintegritas, Berakhlak dan Berkinerja.

LKjIP BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja BKPSDM yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Capaian kinerja BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025 masuk kategori Berhasil, karena capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah yakni Indeks Profesionalitas ASN sebesar 80,76 poin dari target tahun 2025 sebesar 72 poin.

Adapun pagu anggaran yang digunakan dalam mencapai keberhasilan tersebut sebesar Rp 28.280.546.037 dan telah terealisasi sebesar Rp 25.837.382.746, jika diukur dalam persentase sebesar 91,36%. Dalam dokumen perjanjian kinerja BKPSDM Kota Samarinda menetapkan 1 (satu) sasaran strategis yang akan dicapai yaitu Terwujudnya ASN yang profesional , berintegritas dan akuntabel. Berkaitan dengan pencapaian sasaran strategis tersebut, BKPSDM Kota Samarinda melaksanakan 3 (tiga) program berisi 1 (satu) program penunjang dan 2 (dua) program teknis, yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
2. Program Kepegawaian Daerah;
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia;

Dari 3 Program yang diusung berisi 12 kegiatan dan terdiri dari 51 sub kegiatan ini menunjukkan bahwa kinerja yang dicapai merupakan hasil kontribusi dari seluruh bidang yang ada pada BKPSDM Kota Samarinda sebagai hasil dari pelaksanaan seluruh program, kegiatan dan sub kegiatan selama tahun 2025. Kendala atau hambatan yang dihadapi dalam pelaporan dan pengukuran target-target sasaran yang telah ditetapkan dalam tahun 2025 antara lain :

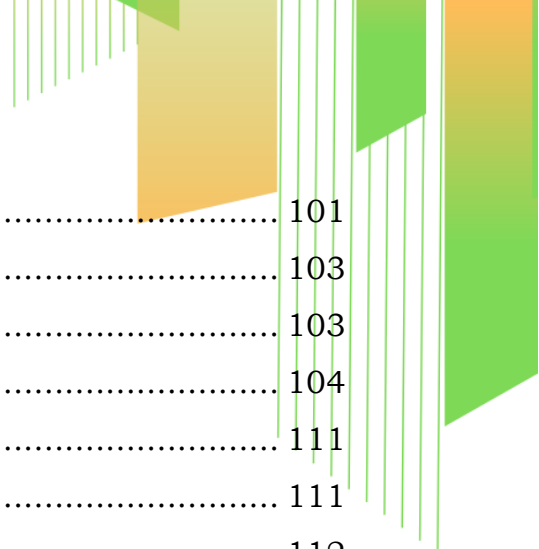
1. Terbatasnya Jumlah SDM di BKPSDM Kota Samarinda;
2. Jumlah formasi CPNS yang setuju oleh Badan Kepegawaian Negara tidak sesuai dengan jumlah formasi jabatan yang kita usulkan sehingga masih terdapat jabatan yang kosong di seluruh perangkat daerah;
3. Masih banyaknya ASN yang kurang literasi digital, yang menghambat dalam pemenuhan data digital kepegawaian;
4. Adanya rasionalisasi anggaran.

Oleh sebab itu, BKPSDM telah mengambil langkah-langkah dalam mendukung peningkatan kinerja dengan berbagai cara sebagai berikut :

1. Mengajukan formasi jabatan untuk tes CPNS periode 2026 sesuai dengan kebutuhan ASN (Jumlah yang pensiun) melalui aplikasi SIASN - Perencanaan
2. Mengadakan program “SAPA ASN” untuk mensosialisasikan secara intens seluruh pelayanan dan kebijakan yang ada di BKPSDM melalui tatap muka langsung ke perangkat daerah maupun melalui zoom meeting
3. Membuat program SAPA SAKIP untuk meningkatkan pemahaman dan kepedulian terhadap hasil pengukuran kinerja dengan melaksanakan bimbingan teknis SAKIP untuk seluruh pegawai BKPSDM

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| KATA PENGANTAR..... | i |
| RINGKASAN EKSEKUTIF | ii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR..... | viii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Landasan Hukum..... | 2 |
| C. Struktur Organisasi..... | 3 |
| D. Dukungan Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, Pelayanan dan Anggaran | 5 |
| 1. Dukungan Sumber Daya Manusia | 5 |
| 2. Dukungan Sarana dan Prasarana..... | 8 |
| 3. Dukungan Pelayanan | 12 |
| 4. Dukungan Anggaran | 14 |
| E. Isu Strategis | 18 |
| F. Hasil dan Tindak Lanjut Evaluasi AKIP Tahun 2024 | 19 |
| BAB II PERENCANAAN KINERJA | 23 |
| A. Tujuan, Sasaran..... | 24 |
| B. Indikator Kinerja Utama | 29 |
| C. Strategi dan Arah Kebijakan | 30 |
| D. Program dan Kegiatan | 31 |
| E. Perjanjian Kinerja | 38 |
| F. Rencana Kerja Tahunan | 48 |
| BAB III AKUNTABILITAS KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SAMARINDA..... | 50 |
| A. Capaian Kinerja Organisasi | 50 |
| 1. Kerangka Pengukuran Kinerja Tahun 2025 | 51 |
| 2. Analisa Realisasi Kinerja | 52 |
| 3. Analisa Realisasi Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan serta Analisa Efisiensi Sumber Daya BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025 | 61 |
| 4. Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program..... | 78 |
| B. Realisasi Anggaran | 88 |
| C. Analisis Atas Penyebab Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan | 94 |



| | |
|--|-----|
| D. Pengukuran Kinerja Organisasi | 101 |
| E. Prestasi / Penghargaan dan Inovasi..... | 103 |
| 1. Prestasi / Penghargaan | 103 |
| 2. Inovasi | 104 |
| BAB IV PENUTUP..... | 111 |
| A. Kesimpulan | 111 |
| B. Rencana Pembangunan Tahun 2026 | 112 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Jumlah Eselon Sesuai Golongan..... | 5 |
| Tabel 1. 2 Jumlah Pegawai Menurut Golongan..... | 5 |
| Tabel 1. 3 Jumlah Pegawai Menurut Gender | 6 |
| Tabel 1. 4 Jumlah Pegawai Menurut Pendidikan | 6 |
| Tabel 1. 5 Peta Kebutuhan Pegawai Per Bidang..... | 6 |
| Tabel 1. 6 Jumlah Sarana Dan Prasarana..... | 8 |
| Tabel 1. 7 Jenis Pelayanan Kepegawaian..... | 12 |
| Tabel 1. 8 Jumlah Anggaran Tahun 2025..... | 14 |
| Tabel 1. 9 Nilai Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2024..... | 19 |
| Tabel 1. 10 Tindak Lanjut Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2024 | 19 |
| | |
| Tabel 2. 1 Cascading Visi , Misi , Tujuan Dan Sasaran RPJMD Kota Samarinda Tahun 2025 – 2029 yang Berkaitan Dengan BKPSDM | 25 |
| Tabel 2. 2 Cascading Keterkaitan Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah dan RPJMD | 26 |
| Tabel 2. 3 Logical Framework BKPSDM Kota Samarinda | 26 |
| Tabel 2. 4 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM..... | 27 |
| Tabel 2. 5 Formulasi Pengukuran Pencapaian Sasaran Dengan | 29 |
| Tabel 2. 6 Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2021-2026..... | 29 |
| Tabel 2. 7 Tujuan, Sasaran, Strategis Dan Arah Kebijakan RPJMD Kota Samarinda Tahun 2025 -2029 | 30 |
| Tabel 2. 8 Program , Kegiatan , Sub Kegiatan Tahun 2025 | 31 |
| Tabel 2. 9 Cascading Perubahan Sasaran Strategis Dan Indikator Kinerja Utama | 40 |
| Tabel 2. 10 Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025 (Berdasarkan Renstra 2021-2026) | 40 |
| Tabel 2. 11 Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025 (Berdasarkan Renstra 2025-2029) | 41 |
| Tabel 2. 12 Pagu Anggaran Program / Kegiatan Pendukung Indikator Kinerja sampai dengan P-APBD Tahun 2025 | 42 |
| Tabel 2. 13 Program /Kegiatan/ Sub Kegiatan Tahun 2025 | 42 |
| | |
| Tabel 3. 1 Kategori Realisasi Penilaian Kinerja | 51 |
| Tabel 3. 2 Hasil Pencapaian Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2024 | 53 |
| Tabel 3. 3 Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2025 (Perbandingan antara Target dan Realisasi Tahun 2025)..... | 53 |
| Tabel 3. 4 Hasil Pengukuran Capaian Indikator Sasaran Tahun 2025 | 54 |
| Tabel 3. 5 Hasil Penilaian IP ASN BKPSDM Tahun 2025..... | 55 |
| Tabel 3. 6 Hasil Penilaian IP ASN BKPSDM Tahun 2024..... | 55 |
| Tabel 3. 7 Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Sampai Dengan Bulan Juli 2025 (Renstra 2021–2026)..... | 56 |
| Tabel 3. 8 Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Bulan Juli–Desember 2025 (Renstra 2025-2029)..... | 56 |

| | |
|---|-----|
| Tabel 3. 9 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Target Jangka Menengah (RPJMD) Yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi (RENSTRA) | 57 |
| Tabel 3. 10 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional Tahun 2025..... | 57 |
| Tabel 3. 11 Listing Nilai IP ASN – PNS Wilayah Kalimantan (BKN Regional VIII) | 58 |
| Tabel 3. 12 Keberhasilan Capaian Target Kinerja BKPSDM Tahun 2025..... | 62 |
| Tabel 3. 13 Tingkat Efisiensi Sumber Daya | 75 |
| Tabel 3. 14 Perbandingan Program Kepegawaian Daerah Tahun 2021–2025 Berdasarkan Renstra 2021-2026 | 78 |
| Tabel 3. 15 Perbandingan Program Kepegawaian Daerah Tahun 2021-2025 Berdasarkan Renstra 2025-2029 | 78 |
| Tabel 3. 16 Perbandingan Program Pengembangan SDM Tahun 2021–2025 Berdasarkan Renstra 2021-2026 | 82 |
| Tabel 3. 17 Perbandingan Program Pengembangan SDM Tahun 2025 Berdasarkan Renstra 2025–2029..... | 83 |
| Tabel 3. 18 Perbandingan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Tahun 2021-2025 Berdasarkan Renstra 2021-2026..... | 85 |
| Tabel 3. 19 Perbandingan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Tahun 2025 Berdasarkan Renstra 2025-2029. | 85 |
| Tabel 3. 20 Predikat Penilaian SAKIP | 86 |
| Tabel 3. 21 Tabel T.E.1 Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 | 87 |
| Tabel 3. 22 Perbandingan Capaian Kinerja Program dengan Capaian BKD Propinsi Kal-Tim dan Standar Nasional (BKN)Tahun 2025..... | 87 |
| Tabel 3. 23 Realisasi Pagu BKPSDM Tahun 2025 | 89 |
| Tabel 3. 24 Realisasi Anggaran per Sasaran dan Indikator Tahun 2025 | 89 |
| Tabel 3. 25 Realisasi Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2025..... | 90 |
| Tabel 3. 26 Analisis Hambatan dan Langkah Pendukung Capaian Kinerja | 95 |
| Tabel 3. 27 Pengukuran Kinerja Organisasi (PKO) BKPSDM Tahun 2025 .. | 101 |
| Tabel 3. 28 Inovasi BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025 | 104 |
| | |
| Tabel 4. 1 Rincian Program/Kegiatan dan Anggaran Tahun 2026..... | 112 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|-----|
| Gambar 1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda | 4 |
| Gambar 2. Pohon Kinerja BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025-2029 | 49 |
| Gambar 3. Grafik Realisasi Anggaran Berdasarkan Belanja Langsung dan Belanja Tidak Langsung | 88 |
| Gambar 4. Piagam Penghargaan dari Pemerintah Kota Samarinda kepada BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025..... | 103 |
| Gambar 5 Kegiatan ProASN di Laboratorium STMIK WICIDA Samarinda..... | 107 |
| Gambar 6 Kegiatan TanyaBKPSDM dalam platform zoom meeting | 107 |
| Gambar 7 Kegiatan SalamBKPSDM di Dinas Perikanan Kota Samarinda | 108 |
| Gambar 8 Kegiatan SapaSAKIP di ruang Assesment Center BKPSDM Kota Samarinda | 109 |
| Gambar 9 Contoh e-Sertifikat yang didapat setelah mengikuti kegiatan SapaSAKIP | 110 |

LAMPIRAN :

RENCANA KERJA TAHUNAN (RKT) TAHUN 2025

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2025

EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA TAHUN 2025

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

DOKUMENTASI

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Samarinda
Tahun 2025

No : 800.01/1370/300.04

Disusun Oleh :

Bagian Program dan Perencanaan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kota Samarinda

Jl. Balaikota Jl. Kesuma Bangsa No.82, Kel. Bugis, Kec.
Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75242

Email : bkpsdm.samarinda@gmail.com
Facebook : [@Bkppdsamarinda](https://www.facebook.com/Bkppdsamarinda)
Instagram : [@bkpsdmsamarinda](https://www.instagram.com/bkpsdmsamarinda)
Twitter : [@bkppdsamarinda](https://twitter.com/bkppdsamarinda)
Website : <https://bkpsdm.samarindakota.go.id>



BAB I



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali menjadi Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 demi mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*), berdasarkan prinsip transparansi, partisipasi, efektif dan efisien, akuntabel dan berkelanjutan, sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat, diperlukan manajemen strategis yang menempatkan organisasi pada titik yang strategis, terutama untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam pengelolaan tata pemerintahan, saat ini telah terjadi pergeseran paradigma dari *Government* ke *Governance*, dimana persoalan publik adalah urusan bersama antara pemerintah, masyarakat dan pelaku usaha dalam hubungan yang bersendikan transparansi, akuntabilitas dan partisipatif. Apabila sendi-sendi dimaksud dipenuhi maka akan terwujud *Good Governance*. Tuntutan dan aspirasi masyarakat kepada penyelenggaraan pemerintahan yang baik membawa konsekuensi bahwa pemerintah harus menata diri untuk sebuah perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Salah satu prinsip *good governance* adalah tata pemerintahan yang berwawasan ke depan, dimana setiap pelaksanaan kegiatan pemerintah di semua bidang dan tingkatan didasarkan pada visi, misi yang jelas dan jangka waktu pencapaian serta strategi implementasi yang tepat sasaran dan akuntabel.

Berkaitan dengan implementasi manajemen strategis sektor publik secara formal diperkenalkan tahun 1999 dengan dikeluarkannya Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang dituangkan di dalam rencana strategis organisasi yang merupakan perwujudan kewajiban instansi bersangkutan mempertanggungjawabkan keberhasilan ataupun kegagalan.

Dalam Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 6 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Samarinda telah menetapkan 5 misi dan BKPSDM sebagai perangkat daerah yang memiliki urusan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan mendukung Pencapaian RPJMD pada Misi ke-5 yaitu: Mewujudkan tata kelola pemerintahan inovatif, responsif, dan adaptif yang berintegritas dan akuntabel, dengan tujuan Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik, dan sasaran Meningkatnya Akuntabilitas dan Transparansi Kinerja Pemerintah Daerah yang tertuang dalam RPJMD Kota Samarinda Tahun 2025-2029.

Dalam upaya mendukung capaian misi dan sasaran RPJMD yang menjadi tanggung jawab BKPSDM sebagaimana dimaksud di atas, disusun Rencana Strategis yang selaras dengan RPJMD sebagai pedoman dan memberikan arah organisasi dalam pelaksanaan program kegiatan, memuat kesepakatan tolak ukur kinerja untuk mengukur keberhasilan BKPSDM

selama 5 tahun ke depan, sesuai dengan tugas dan fungsi BKPSDM. Rencana strategis merupakan salah satu mandat prinsip *good governance*. Dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) yang merupakan dokumen perencanaan 5 (lima) tahun, memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan beserta indikator untuk mengukur keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program kegiatan.

Sebagai perwujudan akuntabilitas terhadap pelaksanaan program kegiatan yang tercantum dalam Rencana Strategis, BKPSDM berkewajiban membuat dan menyajikan Laporan Kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja dan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi kedinasannya pada setiap akhir tahun anggaran. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Akuntabilitas Pemerintah.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, sebagai perwujudan pertanggungjawaban keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka disusun Laporan Kinerja BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025, sebagai perwujudan akuntabilitas kinerja yang dicerminkan dari hasil pencapaian kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

B. Landasan Hukum

Pelaksanaan penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda tahun 2025 didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu :

1. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dari KKN;
2. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
4. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
5. Undang-undang Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
6. Undang-undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;

8. Peraturan Menteri Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
9. Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Negara Dalam Negeri RI Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 88 Tahun 2021 – 2026 tentang AKIP;
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen talenta ASN;
14. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN;
15. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
16. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Samarinda Tahun 2005 - 2025 (Lembaran Daerah Kota Samarinda Tahun 2015 Nomor 4);
17. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 6 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Samarinda Tahun 2025–2029.

C. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Walikota No 8 Tahun 2024 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Samarinda, dalam hal ini tugas dari BKPSDM adalah Membantu Wali Kota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan Daerah.

Adapun Fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

D. Dukungan Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, Pelayanan dan Anggaran

BKPSDM memiliki Sumber Daya Manusia (aparatur) dan sumber daya pendukung berupa Sumber Daya Manusia, sarana dan prasarana dan anggaran, untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Adapun rincian adalah sebagai berikut :

1. Dukungan Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, BKPSDM Kota Samarinda per 31 Desember 2025 mempunyai 91 orang pegawai yang terdiri dari pejabat struktural sejumlah 8 orang, 19 orang Pejabat Fungsional, 48 orang ASN pelaksana, 9 Orang P3K Penuh Waktu dan 13 orang P3K Paruh Waktu yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 1 Jumlah Eselon Sesuai Golongan

| Eselon | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|-----------------------|-----------------------|
| II | 1 | 12,5 |
| III | 5 | 62,5 |
| IV | 2 | 25 |
| Jumlah | 8 | 100 |

Tabel 1. 2 Jumlah Pegawai Menurut Golongan

| Golongan | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|
| P3K Paruh Waktu | 13 | 14 |
| P3K | 9 | 10 |
| I | 0 | 0 |
| II | 9 | 10 |
| III | 56 | 62 |
| IV | 4 | 4 |
| Jumlah | 91 | 100 |

Tabel 1. 3 Jumlah Pegawai Menurut Gender

| Golongan | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|----------------|----------------|
| Laki - laki | 49 | 54 |
| Perempuan | 42 | 46 |
| Jumlah | 91 | 100 |

Tabel 1. 4 Jumlah Pegawai Menurut Pendidikan

| Tingkat Pengembangan | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----------------------|----------------|----------------|
| SMP | - | 0 |
| SLTA Sederajat | 19 | 21 |
| D3 dan D4 | 9 | 10 |
| S1 | 53 | 58 |
| S2 | 10 | 11 |
| S3 | | |
| Jumlah | 91 | 100 |

Tabel 1. 5 Peta Kebutuhan Pegawai Per Bidang

| BIDANG | JABATAN | KEBUTUHAN | BEZETTING | URAIAN BEZETTING | |
|---|--|-----------|-----------|------------------|------|
| | | | | PNS | PPPK |
| BIDANG PENGADAAN DAN PEMBERHENTIAN | Pengadministrasi Perkantoran | 4 | 4 | 2 | 2 |
| | Pengolah Data dan Informasi | 18 | 0 | | |
| | Penelaah Teknis Kebijakan | 5 | 2 | 2 | |
| | Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi | 2 | 2 | 2 | |
| | Pranata Komputer Ahli Muda | 1 | 1 | 1 | |
| | Pranata Komputer Ahli Pertama | 3 | 2 | 1 | 1 |
| | Arsiparis Mahir | 1 | 0 | | |
| BIDANG MUTASI | Pengadministrasi Perkantoran | 8 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|
| | Pengolah Data dan Informasi | 8 | 5 | 5 | |
| | Penelaah Teknis Kebijakan | 6 | 4 | 4 | |
| | Arsiparis Ahli Pertama | 1 | 0 | | |
| BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI | Pengadministrasi Perkantoran | 5 | 3 | 2 | 1 |
| | Pengolah Data dan Informasi | 3 | 0 | | |
| | Penelaah Teknis Kebijakan | 8 | 2 | 2 | |
| | Arsiparis Mahir | 1 | 0 | | |
| BIDANG PEMBINAAN APARATUR | Pengadministrasi Perkantoran | 5 | 3 | 2 | 1 |
| | Pengolah Data dan Informasi | 4 | 0 | | |
| | Penelaah Teknis Kebijakan | 4 | 3 | 3 | |
| | Arsiparis Penyelia | 1 | 0 | | |
| SEKRETARIAT | Pengadministrasi Perkantoran | 6 | 1 | | 1 |
| | Penelaah Teknis Kebijakan | 3 | 2 | 2 | |
| SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN | Pengadministrasi Perkantoran | 8 | 5 | 5 | |
| | Pengolah Data dan Informasi | 4 | 0 | | |
| | Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi | 1 | 1 | 1 | |
| | Arsiparis Terampil | 1 | 0 | | |
| | Arsiparis Ahli Muda | 1 | 0 | | |
| | | | | | |
| SUB BAGIAN KEUANGAN | Pengadministrasi Perkantoran | 3 | 1 | 1 | |
| | Pengolah Data dan Informasi | 2 | 2 | 2 | |
| | Penelaah Teknis Kebijakan | 3 | 1 | 1 | |
| | Arsiparis Terampil | 1 | 0 | | |

| | | | | | |
|--|---|------------|-----------|-----------|----------|
| UPTD PENILAIAN KOMPETENSI PEGAWAI | Pengadministrasi Perkantoran | 3 | 3 | | 3 |
| | Pengolah Data dan Informasi | 1 | 0 | | |
| | Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama | 5 | 1 | 1 | |
| | Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda | 4 | 2 | 2 | |
| | | 134 | 54 | 45 | 9 |

Berdasarkan tabel diatas jumlah jabatan pelaksana yang sudah terisi sebesar 54 jabatan atau 40,30% dari 134 kebutuhan sumber daya manusia di BKPSDM Kota Samarinda. Yang artinya kita masih kekurangan 80 ASN pelaksana untuk mengisi jabatan yang kosong.

2. Dukungan Sarana dan Prasarana

Tabel 1. 6 Jumlah Sarana Dan Prasarana

| No | Nama Barang | Jumlah | Baik | Kurang Baik | Rusak | Ket |
|----|---|--------|------|-------------|-------|-----|
| 1 | A.C. Split | 13 | 13 | | | |
| 2 | A.C. Window | 2 | 2 | | | |
| 3 | alat komunikasi telephone lainnya (dst) | 6 | 6 | | | |
| 4 | Alat Penghancur Kertas | 13 | 9 | | 4 | |
| 5 | Alat Pengukur Waktu lainnya | 2 | | | 2 | |
| 6 | Alat Rumah Tangga Lain-lain | 1 | | | 1 | |
| 7 | Alat Studio Video Lainnya | 1 | 1 | | | |
| 8 | Betacam Recorder/Player | 1 | | | 1 | |
| 9 | Brandkas | 2 | 2 | | | |
| 10 | Tandon Air Profil Tank / Profil Tank 500 Liter | 2 | | | 2 | |
| 11 | Bangunan Fasilitas Umum lainnya | 1 | 1 | | | |
| 12 | Camera Video | 5 | 5 | | | |
| 13 | CPU (Peralatan Personal Komputer) | 1 | 1 | | | |
| 14 | Caption Generator | 2 | | | 2 | |

| | | | | | | |
|----|--|-----|-----|--|----|--|
| 15 | CCTV - Camera Control Television System | 76 | 76 | | | |
| 16 | Camera Film | 2 | 2 | | | |
| 17 | Connectors | 7 | 7 | | | |
| 18 | Dispenser | 3 | | | 1 | |
| 19 | Distiling Apparatus | 12 | | | 4 | |
| 20 | Digital Video Effect | 11 | 11 | | | |
| 21 | DVD Player | 3 | | | 3 | |
| 22 | External/ Portable Hardisk | 37 | 37 | | | |
| 23 | Filing Cabinet Besi | 16 | 15 | | 1 | |
| 24 | Gordyin/Kray | 1 | 1 | | | |
| 25 | Handy Cam | 5 | | | 5 | |
| 26 | Hard Disk | 54 | 52 | | 2 | |
| 27 | Handy Talky (HT) | 1 | | | 1 | |
| 28 | Hub | 15 | 10 | | 5 | |
| 29 | Handphone Encription | 4 | 4 | | | |
| 30 | Hand Set | 52 | 52 | | | |
| 31 | HP Satelite | 1 | 1 | | | |
| 32 | Jam Elektronik | 1 | | | 1 | |
| 33 | Kabel UTP | 1 | 1 | | | |
| 34 | Keyboard (Peralatan Mainframe) | 12 | 5 | | 7 | |
| 35 | Kipas Angin | 2 | 1 | | 1 | |
| 36 | Kitchen Set | 2 | 2 | | | |
| 37 | Kursi Tamu | 2 | 1 | | 1 | |
| 38 | Kursi Biasa | 4 | 1 | | 3 | |
| 39 | Kursi Putar | 4 | | | 4 | |
| 40 | Kursi Kerja Pejabat Eselon IV | 3 | 3 | | | |
| 41 | Kursi Kerja Menteri/Gubernur/Bupati/Walikota | 3 | 1 | | 2 | |
| 42 | Komputer Jaringan lainnya | 29 | 19 | | 10 | |
| 43 | Kursi Besi/Metal | 3 | 3 | | | |
| 44 | Kursi Kerja Pegawai Non Struktural | 26 | 26 | | | |
| 45 | Kursi Kerja Pejabat Eselon II | 1 | 1 | | | |
| 46 | Kursi Kerja Pejabat Eselon III | 6 | | | 6 | |
| 47 | Kursi Kerja Pejabat lainnya | 154 | 105 | | 49 | |

| | | | | | |
|----|---------------------------------------|-----|-----|--|----|
| 48 | Laminating Module With 4 Reels | 1 | 1 | | |
| 49 | Lap Top | 92 | 89 | | 3 |
| 50 | Layar Film/Projector | 3 | 2 | | 1 |
| 51 | Lemari Arsip Pejabat lainnya | 9 | 9 | | |
| 52 | Lemari Besi/Metal | 24 | 20 | | 4 |
| 53 | Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis | 2 | | | 2 |
| 54 | Lemari Es | 3 | 2 | | 1 |
| 55 | Lemari Penyimpan | 9 | 4 | | 5 |
| 56 | Lensa Kamera | 1 | | | 1 |
| 57 | Loudspeaker | 4 | 1 | | 3 |
| 58 | Mainframe (Komputer Jaringan) | 2 | 2 | | |
| 59 | Meja 1/2 Biro | 12 | 2 | | 10 |
| 60 | Meja Kerja | 26 | 20 | | 6 |
| 61 | Meja Kerja Kayu | 8 | | | 8 |
| 62 | Meja Kerja Pegawai Non Struktural | 57 | 30 | | 27 |
| 63 | Meja Kerja Pejabat Eselon II | 1 | 1 | | |
| 64 | Meja Kerja Pejabat Eselon III | 5 | 5 | | |
| 65 | Meja Komputer | 1 | | | 1 |
| 66 | Meja Rapat Pejabat lainnya | 3 | 2 | | 1 |
| 67 | Meja Resepsionis | 5 | 5 | | |
| 68 | Mesin Absen (Time Recorder) | 2 | 2 | | |
| 69 | Mesin Barcode | 4 | 4 | | |
| 70 | Mesin Hitung Elektronik/Calculator | 2 | 1 | | 1 |
| 71 | Mesin Ketik Listrik | 3 | | | 3 |
| 72 | Mesin Penghisap Debu/Vacuum Cleaner | 1 | 1 | | |
| 73 | Meubeleur lainnya | 1 | 1 | | |
| 74 | Microphone/Wireless MIC | 7 | 5 | | 2 |
| 75 | Mikroskop Dengan Camera | 1 | 1 | | |
| 76 | Modem | 1 | | | 1 |
| 77 | Monitor | 5 | 1 | | 4 |
| 78 | Note Book | 32 | | | 5 |
| 79 | P.C Unit | 186 | 176 | | 10 |
| 80 | Papan Nama Instansi | 1 | | | 1 |

| | | | | | | |
|-----|--|-----|----|---|----|--|
| 81 | Partisi | 5 | 4 | | 1 | |
| 82 | Peralatan Jaringan lainnya | 16 | 14 | | 2 | |
| 83 | Peralatan Personal Komputer lainnya | 73 | 69 | | 4 | |
| 84 | peralatan studio audio lainnya (dst) | 1 | 1 | | | |
| 85 | Personal Komputer lainnya | 54 | 43 | | 11 | |
| 86 | Pesawat Telephone | 1 | | | 1 | |
| 87 | Mobil Roda 4 | 7 | 7 | | | |
| 88 | Pompa Air | 1 | 1 | | | |
| 89 | Portable Air Conditioner (Alat Pendingin) | 3 | 3 | | | |
| 90 | Printer (Peralatan Personal Komputer) | 128 | 98 | | 30 | |
| 91 | Rak Besi | 15 | 6 | | 9 | |
| 92 | Rak-Rak Penyimpan | 10 | 2 | | 8 | |
| 93 | Tape Recorder (Alat Laboratorium Kebisingan Dan Getaran) | 14 | 1 | | 13 | |
| 94 | Remote Speaker Mikropone | 6 | 6 | | | |
| 95 | Router | 5 | 5 | | | |
| 96 | Scanner (Peralatan Personal Komputer) | 66 | 30 | | 36 | |
| 97 | Sepeda Motor | 24 | 23 | 1 | | |
| 98 | Server | 2 | 2 | | | |
| 99 | Sofa | 3 | 2 | | 1 | |
| 100 | Sound System | 1 | 1 | | | |
| 101 | Stabilizer | 1 | 1 | | | |
| 102 | Stand | 2 | 2 | | | |
| 103 | Tablet PC | 9 | 9 | | | |
| 104 | Telephone (PABX) | 11 | | | 11 | |
| 105 | Televisi | 7 | 5 | | 2 | |
| 106 | Treng Air/Tandon Air | 2 | | | 2 | |
| 107 | TV Connector | 2 | 2 | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|------|------|---|-----|---|
| 108 | Uninterruptible Power Supply (UPS) | 66 | 42 | | 24 | |
| 109 | Voice Recorder | 3 | | | 3 | |
| 110 | Waveform Monitor Set With Level And Vector Display | 1 | 1 | | | |
| 111 | White Board | 1 | 1 | | | |
| 112 | Wireless Access Point | 4 | 2 | | 2 | |
| | | 1663 | 1247 | 1 | 378 | 0 |

Kendaraan dinas terdiri dari 7 (tujuh) unit kendaraan operasional, dan 24 (dua puluh empat) unit kendaraan roda dua. Kebutuhan ruangan kantor umum relatif sudah tersedia meliputi ruang rapat, ruang pengelola keuangan, ruang arsip, ruang mushola, ruang gudang, ruang tunggu, ruang laktasi, dan toilet. Adapun perlengkapan kantor berupa meja, kursi, lemari, filling cabinet, pendingin ruangan, alat pemadam kebakaran dan lain-lain sudah tersedia dalam kondisi baik. Rasio personal komputer/laptop dibanding jumlah pegawai mendekati 1:1. Dengan demikian ketersediaan sarana dan prasarana sudah memadai.

3. Dukungan Pelayanan

Pelayanan merupakan kelompok masyarakat yang menjadi prioritas dalam penyelenggaraan pelayanan publik oleh BKPSDM. Identifikasi kelompok sasaran ini dilakukan dengan mempertimbangkan fungsi, tugas pokok, dan kewenangan masing-masing bidang BKPSDM, serta aspek kebutuhan masyarakat, kelompok rentan, pemerataan akses, dan kontribusi terhadap pembangunan daerah secara berkelanjutan. Dengan memperjelas siapa yang menjadi penerima layanan, BKPSDM diharapkan dapat lebih terfokus dan tepat sasaran dalam menyusun strategi, kebijakan, serta pelaksanaan program/kegiatan.

Berikut adalah kelompok sasaran pelayanan yang menjadi target utama dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda selama periode Perencanaan Kerja 2025.

Tabel 1. 7 Jenis Pelayanan Kepegawaian

| NO | BIDANG | JENIS LAYANAN | KELOMPOK SASARAN |
|----|-------------|--------------------------|--------------------|
| 1 | Sekretariat | Pelayanan surat menyurat | ASN Kota Samarinda |
| | | | |

| | | | |
|---|------------------------------------|------------------------------------|--------------------|
| 2 | Bidang Pengadaan dan Pemberhentian | CPNS menjadi PNS | ASN Kota Samarinda |
| | | Karis / Karsu | ASN Kota Samarinda |
| | | Updating Data Kepegawaian | ASN Kota Samarinda |
| | | Pensiun | ASN Kota Samarinda |
| | | | |
| 3 | Bidang Mutasi | Mutasi | ASN Kota Samarinda |
| | | Kepangkatan | ASN Kota Samarinda |
| | | SK Plt | ASN Kota Samarinda |
| | | Penyesuaian Ijasah | ASN Kota Samarinda |
| | | Ujian Dinas | ASN Kota Samarinda |
| | | | |
| 4 | Bidang Pengembangan Kompetensi | Ijin Belajar | ASN Kota Samarinda |
| | | Diklat / bimtek / pelatihan/Latsar | ASN Kota Samarinda |
| | | Uji Kompetensi | ASN Kota Samarinda |
| | | Tugas Belajar | ASN Kota Samarinda |
| | | | |
| 5 | Bidang Pembinaan Aparatur | Sumpah janji PNS | ASN Kota Samarinda |
| | | Satya Lencana | ASN Kota Samarinda |
| | | Cuti | ASN Kota Samarinda |
| | | Izin Kawin | ASN Kota Samarinda |

| | | | |
|---|-------------------------------|----------------------|--------------------|
| | | Ijin Cerai | ASN Kota Samarinda |
| 6 | UPTD Penilaian Kompetensi ASN | Penilaian kompetensi | ASN Kota Samarinda |

4. Dukungan Anggaran

Tabel 1. 8 Jumlah Anggaran Tahun 2025

| NO | Kode Rekening | Nama Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Pagu Murni | Pagu Perubahan |
|-----|-------------------|---|------------------------------|------------------------------|
| A | 5.03.01 | Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota | Rp 28.629.939.563 | Rp 14.551.189.539 |
| I | 5.03.01.2.01 | Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Rp 180.489.500 | Rp 164.566.110 |
| 1 | 5.03.01.2.01.0001 | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Rp 78.397.500 | Rp 62.474.110 |
| 2 | 5.03.01.2.01.0008 | Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah | Rp 13.317.000 | Rp 13.317.000 |
| 3 | 5.03.01.2.01.0006 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Rp 52.576.000 | Rp 52.576.000 |
| 4 | 5.03.01.2.01.0007 | Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Rp 36.199.000 | Rp 36.199.000 |
| II | 5.03.01.2.02 | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Rp 27.017.794.963 | Rp 12.057.918.479 |
| 1 | 5.03.01.2.02.0001 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Rp 25.927.981.744 | Rp 11.022.786.604 |
| 2 | 5.03.01.2.02.0002 | Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | Rp 1.051.972.219 | Rp 997.290.875 |
| 3 | 5.03.01.2.02.0003 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | Rp 37.841.000 | Rp 37.841.000 |
| III | 5.03.01.2.06 | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Rp 406.846.800 | Rp 546.139.800 |
| 1 | 5.03.01.2.06.0001 | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Rp 10.000.000 | Rp 5.512.000 |
| 2 | 5.03.01.2.06.0002 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Rp 154.628.000 | Rp 299.800.000 |

| | | | | |
|-----|---------------------|---|-----------------------------|-----------------------------|
| 3 | 5.03.01.2.06.0004 | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Rp 25.000.000 | Rp 25.000.000 |
| 4 | 5.03.01.2.06.0005 | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Rp 36.998.800 | Rp 46.998.800 |
| 5 | 5.03.01.2.06.0008 | Fasilitasi Kunjungan Tamu | Rp 10.000.000 | Rp 10.000.000 |
| 6 | 5.03.01.2.06 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Rp 170.220.000 | Rp 158.829.000 |
| IV | 5.03.01.2.07 | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Rp 160.000.000 | Rp 417.500.000 |
| 1 | 5.03.01.2.07.0001 | Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | Rp - | Rp 357.500.000 |
| 2 | 5.03.01.2.07.0005 | Pengadaan Mebel | Rp 100.000.000 | Rp - |
| 3 | 5.03.01.2.07.0008 | Pengadaan Aset Tak Berwujud | Rp 60.000.000 | Rp 60.000.000 |
| V | 5.03.01.2.08 | Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah | Rp 253.320.000 | Rp 348.748.850 |
| 1 | 5.03.01.2.08.0002 | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Rp 83.320.000 | Rp 82.748.850 |
| 2 | 5.03.01.2.08.0004 | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Rp 170.000.000 | Rp 266.000.000 |
| VI | 5.03.01.2.09 | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Rp 611.488.300 | Rp 1.016.316.300 |
| 1 | 5.03.01.2.09.0001 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | Rp 455.997.150 | Rp 455.997.150 |
| 2 | 5.03.01.2.09.0006 | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Rp 15.000.000 | Rp 15.000.000 |
| 3 | 5.03.01.2.09.0009 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Rp 110.491.150 | Rp 515.319.150 |
| 4 | 5.03.01.2.09.0010 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | Rp 30.000.000 | Rp 30.000.000 |
| B | 5.03.02 | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | Rp 7.740.430.782 | Rp 7.815.752.157 |
| VII | 5.03.02.2.01 | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Rp 1.342.225.657 | Rp 1.139.145.657 |
| 1 | 5.03.02.2.01.0002 | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Rp 23.062.000 | Rp 3.062.000 |
| 2 | 5.03.02.2.01.0003 | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Rp 696.092.000 | Rp 696.092.000 |

| | | | | |
|------|---------------------|---|-----------------------------|-----------------------------|
| 3 | 5.03.02.2.01.0006 | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Rp 74.904.907 | Rp 65.904.907 |
| 4 | 5.03.02.2.01.0008 | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Rp 275.909.750 | Rp 125.909.750 |
| 5 | 5.03.02.2.01.0010 | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Rp 164.631.000 | Rp 152.631.000 |
| 6 | 5.03.02.2.01.0011 | Pengelolaan Data Kepegawaian | Rp 107.626.000 | Rp 95.546.000 |
| VII | 5.03.02.2.02 | Mutasi dan Promosi ASN | Rp 601.569.375 | Rp 916.342.375 |
| 1 | 5.03.02.2.02.0001 | Pengelolaan Mutasi ASN | Rp 111.306.500 | Rp 111.306.500 |
| 2 | 5.03.02.2.02.0002 | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Rp 274.839.875 | Rp 274.839.875 |
| 3 | 5.03.02.2.02.0003 | Pengelolaan Promosi ASN | Rp 215.423.000 | Rp 530.196.000 |
| VIII | 5.03.02.2.03 | Pengembangan Kompetensi ASN | Rp 4.037.348.125 | Rp 4.020.497.125 |
| 1 | 5.03.02.2.03.0002 | Pengelolaan <i>Assessment Center</i> | Rp 764.544.375 | Rp 1.314.544.375 |
| 2 | 5.03.02.2.02.0003 | Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN | Rp 17.148.750 | Rp 17.148.750 |
| 3 | 5.03.02.2.02.0004 | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Rp 276.079.500 | Rp 576.079.500 |
| 4 | 5.03.02.2.02.0005 | Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | Rp 1.272.443.500 | Rp 1.028.892.500 |
| 5 | 5.03.02.2.02.0008 | Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | Rp 1.389.707.000 | Rp 921.407.000 |
| 6 | 5.03.02.2.02.0014 | Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional | Rp 317.425.000 | Rp 162.425.000 |
| IX | 5.03.02.2.04 | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Rp 1.759.287.625 | Rp 1.739.767.000 |
| 1 | 5.03.02.2.04.0002 | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Rp 441.734.250 | Rp 440.381.500 |
| 2 | 5.03.02.2.04.0004 | Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai | Rp 930.282.000 | Rp 930.282.000 |
| 3 | 5.03.02.2.04.0005 | Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai | Rp 148.462.500 | Rp 148.462.500 |
| 4 | 5.03.02.2.04.0007 | Pembinaan Disiplin ASN | Rp 70.461.375 | Rp 65.273.000 |
| 5 | 5.03.02.2.04.0008 | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Rp 118.633.750 | Rp 106.513.000 |
| 6 | 5.03.02.2.04.0009 | Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Rp 49.713.750 | Rp 48.855.000 |
| C | 5.04.02 | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | Rp 6.736.567.000 | Rp 5.913.604.341 |

| | | | | |
|----|---------------------|---|-----------------------------|-----------------------------|
| X | 5.04.02.2.01 | Pengembangan Kompetensi Teknis | Rp 1.877.971.000 | Rp 1.857.971.000 |
| 1 | 5.04.02.2.01.0001 | Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Rp 42.275.000 | Rp 42.275.000 |
| 2 | 5.04.02.2.01.0003 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Rp 1.835.696.000 | Rp 1.815.696.000 |
| XI | 5.04.02.2.02 | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Rp 4.858.596.000 | Rp 4.055.633.341 |
| 1 | 5.04.02.2.02.0001 | Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional | Rp 30.137.500 | Rp 12.560.000 |
| 2 | 5.04.02.2.02.0003 | Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi diLingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota | Rp 93.778.500 | Rp 93.778.500 |
| 3 | 5.04.02.2.02.0004 | Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi dan Sumber Belajar | Rp 85.205.000 | Rp 7.750.000 |
| 4 | 5.04.02.2.02.0005 | Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga | Rp 83.192.500 | Rp 7.750.000 |
| 5 | 5.04.02.2.02.0007 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Rp 4.522.320.000 | Rp 3.927.944.841 |
| 6 | 5.04.02.2.02.0008 | Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Rp 43.962.500 | Rp 5.850.000 |

| | | |
|--|----------------------|----------------------|
| | Rp 43.106.937.345 | Rp 28.280.546.037 |
|--|----------------------|----------------------|

Dukungan anggaran untuk melaksanakan tugas dan fungsi BKPSDM Kota Samarinda berasal dari APBD Kota Samarinda. Terlihat pada tabel 1.8, untuk tahun 2025 Anggaran BKPSDM semula Rp 43.106.937.345,- dan mengalami perubahan menjadi Rp 28.280.546.037,- atau berkurang Rp 14.826.391.308,-. Perubahan anggaran Tahun 2025 merupakan cerminan dukungan BKPSDM Kota Samarinda untuk efisiensi dalam bentuk realokasi anggaran.

E. Isu Strategis

BKPSDM Kota Samarinda dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tidak lepas dari berbagai kendala dan hambatan teknis yang merupakan isu-isu strategis yang harus dicari solusi pemecahan masalahnya.

Eksistensi BKPSDM sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya membangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang diisyaratkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara, yaitu:

- a. Pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik;
- b. Mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Dalam upaya penyusunan perencanaan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, ada beberapa isu strategis sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025-2029 yang harus diperhatikan dalam menghadapi tantangan pelaksanaan tugas pokok fungsi dan pelaksanaan program kegiatan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran BKPSDM, yaitu :

1. Digitalisasi layanan kepegawaian;
2. Meningkatkan penyelenggaraan manajemen kepegawaian ASN berbasis sistem merit;
3. Penguatan Integritas dan Netralitas ASN sebagai upaya peningkatan pelayanan publik.

Berdasarkan analisa isu strategis, maka ditetapkan tujuan dan sasaran BKPSDM selama 5 tahun ke depan sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025 - 2029 sebagai upaya ikut serta mewujudkan visi dan misi Kota Samarinda.

F. Hasil dan Tindak Lanjut Evaluasi AKIP Tahun 2024

1. Nilai Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2024

Tabel 1. 9 Nilai Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2024

| NO | KOMPONEN | BOBOT | NILAI HASIL EVALUASI |
|----|---|-------|----------------------|
| 1 | Perencanaan Kinerja | 30 % | 22,25 |
| 2 | Pengukuran Kinerja | 30% | 21 |
| 3 | Pelaporan Kinerja | 15 % | 12.25 |
| 4 | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25 % | 16 |
| | Jumlah | 100 % | 71.5 (BB) |

2. Tindak Lanjut atas hasil Evaluasi Inpektorat Kota Samarinda terhadap Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP yang telah dilakukan oleh BKPSDM Kota Samarinda adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 10 Tindak Lanjut Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2024

| NO | KOMPONEN | TEMUAN | REKOMENDASI | RENCANA AKSI TINDAK LANJUT |
|-------------------------------|--|--|---|---|
| A. PERENCANAAN KINERJA | | | | |
| 1 | Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek | RENJA belum meuat sasaran, indikator, target tahunan | Melakukan penyempurnaan dokumen Renja agar selaras dengan Renstra dan memuat sasaran, indikator kinerja, serta target kinerja tahunan yang terukur. | >Menyusun kembali Renja dengan menambahkan sasaran, indikator kinerja, dan target tahunan. >Menyelaraskan sasaran dan indikator Renja dengan Renstra dan Perjanjian Kinerja. >Melakukan reviu internal terhadap Renja sebelum ditetapkan. |

| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| 2 | Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja | RENAKSI masih belum sesuai format | Menyesuaikan penyusunan rencana aksi sesuai dengan format standar yang memuat keterkaitan sasaran, indikator, program/kegiatan, penanggung jawab, dan waktu pelaksanaan. | >Menyusun ulang rencana aksi sesuai format yang berlaku. >Memberikan pedoman/format baku rencana aksi kepada seluruh bidang. >Melakukan pendampingan teknis dalam penyusunan rencana aksi. |
| 3 | Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART | Tabel indikator SMART belum sesuai dengan dengan format | Melakukan penyesuaian tabel indikator kinerja agar memenuhi kriteria SMART dan sesuai format standar perencanaan kinerja. | >Menyusun ulang tabel indikator kinerja sesuai format SMART. >Melakukan verifikasi indikator agar spesifik, terukur, relevan, dan berbatas waktu. >Menetapkan indikator kinerja melalui dokumen resmi perencanaan. |
| 4 | Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/ dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting) | Belum tersedianya dokumen proses bisnis | Menyusun dokumen proses bisnis untuk menggambarkan keterkaitan peran, tugas, dan fungsi antar bidang serta unit kerja terkait. | >Menyusun dan menetapkan dokumen proses bisnis organisasi. >Mengidentifikasi kegiatan lintas bidang (crosscutting). >Mengintegrasikan proses bisnis ke dalam dokumen perencanaan dan kinerja. |
| 5 | Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala | Laporan monev belum lengkap | Melengkapi dan menertibkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala sebagai dasar pengendalian dan perbaikan kinerja. | >Menyusun laporan monev kinerja secara periodik dan terdokumentasi. >Menetapkan jadwal monitoring dan evaluasi kinerja. >Menggunakan hasil monev sebagai bahan perbaikan rencana aksi dan perencanaan tahun berikutnya. |

B. PENGUKURAN KINERJA

| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| 6 | Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja | Belum terdeskripsinya realisasi IKU di dalam dokumen SAKIP | Menyempurnakan dokumen SAKIP dengan mencantumkan definisi operasional kinerja serta penjelasan realisasi IKU secara jelas, terukur, dan konsisten dengan dokumen perencanaan kinerja. | >Menyusun dan melengkapi definisi operasional setiap IKU dalam dokumen SAKIP. >Mendeskripsikan capaian dan realisasi IKU secara naratif dan kuantitatif. >Melakukan reviu internal atas konsistensi antara IKU, target, dan realisasi kinerja. |
| 7 | Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (decision maker) dalam mengukur capaian kinerja | Kurangnya keterlibatan pimpinan dalam setiap kegiatan pengambilan keputusan | Meningkatkan peran aktif pimpinan sebagai decision maker dalam proses evaluasi dan pengambilan keputusan berbasis hasil kinerja. | >Melibatkan pimpinan dalam rapat monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala. >Mendokumentasikan keputusan pimpinan |

| | | | | |
|-------------------------------|--|---|---|--|
| | | | | dalam berita acara atau notulen rapat kinerja. >Menjadikan hasil capaian kinerja sebagai dasar pengambilan kebijakan dan arahan pimpinan. |
| 8 | Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang | Belum tersedianya laporan kinerja bidang | Mendorong penyusunan laporan kinerja pada level bidang sebagai bagian dari sistem pengendalian kinerja berjenjang. | >Menyusun format laporan kinerja bidang yang terstandar. >Mewajibkan setiap bidang menyusun dan menyampaikan laporan kinerja secara periodik. >Mengintegrasikan laporan kinerja bidang ke dalam laporan kinerja perangkat daerah. |
| 9 | Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja | Belum terpenuhinya kuota minimal terkait pengumpulan SKP (dibawah 90%) | Meningkatkan pemahaman dan kepedulian pegawai terhadap pengukuran kinerja individu melalui optimalisasi penyusunan dan pengumpulan SKP. | >Melakukan sosialisasi dan pendampingan penyusunan SKP kepada seluruh pegawai. >Memantau dan mengevaluasi tingkat kepatuhan pengumpulan SKP secara berkala. >Mengaitkan kepatuhan penyusunan SKP dengan penilaian kinerja pegawai dan pembinaan kepegawaian. |
| C. PELAPORANAN KINERJA | | | | |
| 10 | Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan | Belum diunggahnya laporan kinerja ke webside OPD | Meningkatkan keterbukaan informasi publik dengan mempublikasikan Laporan Kinerja OPD secara resmi melalui website OPD. | >Mengunggah dokumen Laporan Kinerja pada website resmi OPD sesuai ketentuan. >Menetapkan penanggung jawab pengelolaan dan pembaruan konten Laporan Kinerja pada website OPD. >Memastikan Laporan Kinerja yang dipublikasikan mudah diakses oleh publik. |
| 11 | Penyajian informasi dalam Laporan Kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai | Kurangnya kontribusi pegawai dalam kegiatan rapat evaluasi kinerja triwulan | Meningkatkan kepedulian dan keterlibatan seluruh pegawai dalam penyusunan dan evaluasi Laporan Kinerja. | >Mendorong keterlibatan pegawai dalam rapat evaluasi kinerja triwulan. >Menugaskan setiap bidang/unit kerja untuk menyampaikan capaian kinerja secara periodik. >Mendokumentasikan hasil rapat evaluasi sebagai bahan perbaikan kinerja. |
| 12 | Informasi dalam Laporan Kinerja selalu | Faktor penghambat belum dijabarkan | Menyempurnakan penyajian informasi Laporan Kinerja | >Mengidentifikasi dan mendeskripsikan faktor |

| | | | | |
|----------------------------|---|---|--|--|
| | mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi | dari target kinerja yang belum tercapai | dengan menguraikan faktor penghambat dan upaya perbaikan atas target kinerja yang belum tercapai. | penghambat pencapaian kinerja. >Menyusun analisis penyebab ketidaktercapaian target beserta rencana perbaikan. >Menjadikan hasil analisis tersebut sebagai dasar perubahan strategi dan budaya kinerja organisasi. |
| C. EVALUASI KINERJA | | | | |
| 13 | Evaluasi akuntabilitas kinerja telah dilaksanakan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai | Evaluator yang ditunjuk belum memiliki sertifikasi yang cukup | Memperbaiki SK Tim Evaluator (hanya yang memiliki sertifikasi AKIP) | Tersedianya SK Tim Evaluator Sesuai Dengan Rekomendasi |
| 14 | Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti | Tindak lanjut LHE belum dilaksanakan sepenuhnya | Mengoptimalkan pelaksanaan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi LHE sebagai bentuk komitmen perbaikan berkelanjutan akuntabilitas kinerja. | >Menginventarisasi seluruh rekomendasi LHE yang belum ditindaklanjuti. >Menyusun rencana aksi tindak lanjut LHE yang jelas dan terukur. >Terpenuhinya (100 %) seluruh hasil dari tindak lanjut LHE |



BAB II



BAB II PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan strategis disusun sebagai acuan dalam pengelolaan sumber daya. Perencanaan strategis instansi pemerintah memerlukan integrasi antara keahlian sumberdaya manusia dan sumberdaya lain agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global. Diharapkan dengan adanya perencanaan strategis tersebut, pengelolaan sumber daya dapat dilakukan secara lebih terarah dan terkendali serta dapat mengakomodasi dan mengantisipasi perubahan lingkungan internal dan eksternal yang terjadi.

Rencana Strategis BKPSDM Kota Samarinda merupakan penjabaran visi dan misi Kepala Daerah dalam rangka mewujudkan visi dan misi tersebut sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2025 – 2029.

Tahun 2025 merupakan tahun pelaksanaan dokumen masa transisi Renstra Tahun 2021–2026 ke Renstra Tahun 2025–2029 sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Samarinda tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Samarinda Tahun 2025-2029. Perencanaan dan penganggaran pada tahun 2025 diwarnai agenda perubahan berupa perubahan anggaran melalui *recofusing* dan perubahan indikator dan target kinerja. Hal ini kemudian ditindaklanjuti dengan menyusun reviu/perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025.

Pada dasarnya perubahan anggaran tidak mengubah target kinerja pada level sasaran Perangkat Daerah dan program Perangkat daerah, namun mengubah pada tataran target kinerja output dalam sub kegiatan. Perubahan anggaran dilakukan sebagai bentuk konsolidasi fiskal dengan mengedepankan pencapaian target kinerja Perangkat Daerah. Meskipun demikian, sebagai jajaran Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda, BKPSDM tetap mengupayakan optimalisasi capaian target kinerja sebagaimana tertuang dalam Renstra BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025–2029. Renstra BKPSDM Kota Samarinda yang merupakan penjabaran operasional RPJMD Kota Samarinda Tahun 2025-2029 yang telah ditetapkan pada tanggal 20 Agustus 2025 telah mengakomodasi dinamika program/kegiatan selama kurun waktu tahun 2025.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan, maka BKPSDM Kota Samarinda telah menandatangani Perjanjian Kinerja untuk memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil.

A. Tujuan, Sasaran

Pembangunan BKPSDM Kota Samarinda pada tahun 2025 ini diarahkan untuk terus mendukung Visi Pembangunan Jangka Menengah Kota Samarinda yaitu :

“ SAMARINDA MAJU UNTUK KALTIM MAJU “

Arti dari misi “Samarinda Maju untuk Kaltim Maju” adalah bahwa kemajuan Kota Samarinda diposisikan sebagai penggerak utama kemajuan Provinsi Kalimantan Timur (Kaltim).

Kalau diurai maknanya :

- Samarinda Maju

Fokus pada pembangunan Kota Samarinda agar berkembang di berbagai sektor yaitu ekonomi, infrastruktur, pendidikan, kesehatan, tata kelola pemerintahan, dan kualitas hidup masyarakat.

- untuk Kaltim Maju

Kemajuan Samarinda tidak hanya untuk warganya sendiri, tapi memberi dampak positif bagi seluruh Kalimantan Timur, karena Samarinda adalah ibu kota provinsi dan pusat aktivitas pemerintahan, ekonomi, dan jasa.

Adapun misi Kota Samarinda Tahun 2025 – 2029 dalam mendukung tercapainya visi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) Samarinda yang Unggul, Berbudaya, dan Berdaya Saing;
2. Mewujudkan Ekonomi Samarinda yang Inklusif, Mandiri dan berkelanjutan;
3. Mewujudkan Infrastruktur yang Berkualitas dan Berkelanjutan;
4. Mewujudkan Samarinda Layak Huni melalui Stabilitas Kamtibmas, Ketahanan Sosial Budaya dan Ekologis;
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan inovatif, responsif, dan adaptif yang berintegritas dan akuntabel.

Penjabaran Makna Visi Yang Berkaitan Dengan BKPSDM Kota Samarinda :

1. Penguatan SDM Aparatur

BKPSDM bertanggung jawab menciptakan ASN yang berkualitas melalui rekrutmen yang transparan, pengembangan kompetensi, serta sistem karier berbasis merit.

2. Profesionalisme dan Integritas ASN

ASN Samarinda diharapkan menjadi teladan bagi daerah lain di Kalimantan Timur dalam etika kerja, disiplin, dan akuntabilitas.

3. Tata Kelola Kepegawaian yang Modern

Penerapan sistem kepegawaian berbasis digital, data yang akurat, dan pelayanan administrasi yang cepat untuk mendukung pemerintahan yang efektif.

4. Dukungan terhadap Pembangunan Daerah

ASN yang kompeten akan mempercepat pelaksanaan program pembangunan, sehingga Samarinda mampu berkontribusi nyata terhadap kemajuan Kalimantan Timur.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda berperan dalam mendukung misi ke 5 “ Mewujudkan tata Kelola pemerintahan inovatif , responsive dan adaptif yang berintegritas dan akuntabel. tujuan Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik, dan sasaran Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dari RPJMD Kota Samarinda Tahun 2025-2029. Yang dijabarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. 1 Cascading Visi, Misi, Tujuan Dan Sasaran RPJMD Kota Samarinda Tahun 2025–2029 yang Berkaitan Dengan BKPSDM

| VISI | SAMARINDA MAJU UNTUK KALTIM MAJU | |
|----------------|---|---|
| MISI 5 | Mewujudkan tata kelola pemerintahan inovatif, responsif, dan adaptif yang berintegritas dan akuntabel | |
| Tujuan | Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik | Indeks Reformasi Birokrasi |
| Sasaran | Meningkatnya Akuntabilitas dan Transparansi Kinerja Pemerintah Daerah | Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) |

Dalam penetapan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda telah memperhatikan dan mengacu pada cascading Misi 5 RPJMD diatas.

Tabel 2. 2 Cascading Keterkaitan Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah dan RPJMD

| | | |
|----------------|---|---|
| SASARAN | Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik | Indeks Reformasi Birokrasi |
| Tujuan RPJMD | Meningkatnya Akuntabilitas dan Transparansi Kinerja Pemerintah Daerah | Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) |
| Sasaran RPJMD | Meningkatnya Akuntabilitas dan Transparansi Kinerja Pemerintah Daerah | Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) |
| Tujuan BKPSDM | Meningkatnya Akuntabilitas dan Transparansi Kinerja Pemerintah Daerah | Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) |
| Sasaran BKPSDM | Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas dan akuntabel | Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) |

Perumusan tujuan dan sasaran di atas juga didasarkan pada pendekatan *logical framework*. Berikut ini disajikan gambaran mengenai *logical framework* BKPSDM Kota Samarinda, yang merupakan alat untuk memetakan hubungan antara *input*, *output*, *outcome*, dan tujuan yang ingin dicapai dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM secara sistematis dan terukur.

Tabel 2. 3 Logical Framework BKPSDM Kota Samarinda

| NARASI TUJUAN | INDIKATOR KINERJA | SUMBER VERIFIKASI | ASUMSI |
|----------------------|---|---|--|
| TUJUAN UMUM | Indeks Reformasi Birokrasi | Ranwal RPJMD Kota Samarinda Tahun 2025 - 2029 | Peningkatan Indeks Reformasi Birokrasi berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik |
| TUJUAN KHUSUS | Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) | Peraturan Menteri PAN RB Nomor 22 Tahun 2024 Tentang Penilaian Kinerja Organisasi | Peningkatan kinerja dan pertanggung jawaban perangkat |

| | | | |
|-------|--------|---|--|
| | | | daerah mempengaruhi penilaian kinerja |
| HASIL | IP ASN | INMEN No 2 Tahun 2025 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 | Peningkatan kualitas ASN dari sisi kompetensi, kualifikasi, kinerja, dan disiplin berdampak langsung pada peningkatan kualitas ASN Pemerintah Kota Samarinda |

Secara ringkas tujuan dan sasaran Pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda berikut indikatornya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. 4 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM

| TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR | SATUAN | BASELINE | | TARGET TAHUN | | | | | | KETERANGAN |
|--|---|---|--------|----------|------|--------------|------|------|------|------|------|------------|
| | | | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | |
| -2 | -3 | -4 | | | -5 | -6 | -7 | -8 | -9 | -10 | -11 | -12 |
| Meningkatnya Akuntabilitas dan Transparansi Kinerja Perangkat Daerah | | Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) (Nilai) | Nilai | 67,5 | 71,5 | 71,5 | 70 | 70,5 | 71 | 71,5 | 71,5 | |
| | Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas dan akuntabel | Indeks Profesionalitas ASN (Nilai) | Indeks | 74,58 | 74,7 | 80,76 | 73 | 74 | 75 | 76 | 76 | |

Berdasarkan hasil evaluasi, realisasi nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025 mencapai 71,5. Capaian tersebut menunjukkan bahwa implementasi manajemen kinerja telah berjalan dengan baik, terutama pada aspek perencanaan kinerja, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi internal. Nilai tersebut mencerminkan adanya konsistensi dalam penyelarasan dokumen perencanaan dengan pelaksanaan program serta peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja organisasi.

Adapun target nilai SAKIP Tahun 2026 ditetapkan sebesar 70 seperti tertuang dalam Renstra BKPSDM Tahun 2025–2029. Penetapan target ini dilakukan dengan mempertimbangkan prinsip kehati-hatian dan realistis, serta memperhatikan dinamika kebijakan, penyesuaian prioritas pembangunan, dan kebutuhan penguatan pada beberapa komponen evaluasi SAKIP. Selain itu, target tersebut juga mempertimbangkan potensi risiko perubahan regulasi, kapasitas sumber daya, serta perlunya konsolidasi dan pemantapan kualitas implementasi manajemen kinerja secara berkelanjutan.

Dengan demikian, penetapan target Tahun 2026 sebesar 70 dan target Tahun 2027 sebesar 70.5 diarahkan untuk menjaga stabilitas capaian kinerja sekaligus memastikan bahwa peningkatan kualitas akuntabilitas tidak hanya berorientasi pada perolehan nilai, tetapi juga pada penguatan substansi dan dampak kinerja organisasi secara menyeluruh. Penyesuaian besaran target tertuang dalam Perjanjian Kinerja 2026 sebesar 75 dengan melihat analisa kondisi terkini, dan dukungan dari atasan serta kapasitas sumber daya yang tersedia saat ini.

Realisasi nilai Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025 mencapai 80,76. Capaian tersebut menunjukkan bahwa tingkat profesionalitas Aparatur Sipil Negara berada pada kategori sangat baik, yang tercermin dari pemenuhan kualifikasi, kompetensi, kinerja, serta disiplin pegawai. Nilai ini juga menggambarkan efektivitas pelaksanaan manajemen kepegawaian, termasuk pengembangan kompetensi, pengelolaan kinerja, dan pembinaan ASN secara berkelanjutan.

Adapun target IP ASN Tahun 2026 ditetapkan sebesar 73 seperti tertuang dalam Renstra BKPSDM Tahun 2025 – 2029. Penetapan target ini dilakukan secara realistis dengan mempertimbangkan beberapa faktor, antara lain adanya potensi perubahan komposisi pegawai, dinamika kebijakan kepegawaian, kebutuhan penyesuaian terhadap regulasi terbaru, serta hasil evaluasi internal yang menunjukkan perlunya pemerataan peningkatan kompetensi ASN pada seluruh unit kerja. Selain itu, perencanaan target juga memperhitungkan kemungkinan adanya pegawai yang memasuki masa purna tugas, mutasi, maupun penyesuaian data kepegawaian yang dapat memengaruhi nilai indeks.

Dengan demikian, target Tahun 2026 sebesar 73 bukan mencerminkan penurunan komitmen terhadap peningkatan profesionalitas ASN, melainkan sebagai langkah penetapan target yang terukur dan rasional, dengan tetap berfokus pada upaya peningkatan kualitas SDM aparatur secara

berkelanjutan dan merata. Penyesuaian besaran target IP ASN tertuang pada Perjanjian Kinerja 2026 sebesar 80,76 dengan mempertimbangkan Hasil IP ASN Tahun 2025 yang telah dirilis pada bulan Januari 2026 sebesar 80,76.

Adapun formulasi untuk menghitung tingkat pencapaian pembangunan yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Samarinda berdasarkan indikator sasaran adalah sebagaimana dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 2. 5 Formulasi Pengukuran Pencapaian Sasaran Dengan

| IKU | FORMULASI | Target |
|------------------------------------|---|--------|
| Indeks Profesionalitas ASN (Nilai) | Berdasarkan aspek penghitungan IP ASN pada peraturan BKN RI No 8 Tahun 2019 tentang Pedoman tata cara dan pelaksanaan pengukuran IP ASN | 72 |

B. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama perangkat daerah sesuai dengan tugas fungsi dan mandat (*core business*) yang diemban.

Berikut adalah Penetapan Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan sesuai dengan Surat Keputusan Kepala BKPSDM Nomor : 800/4965.a/300.04/2025 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kota Samarinda. Sesuai yang tertuang pada Renstra BKPSDM Tahun 2025–2029 sebagai berikut :

Tabel 2. 6 Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2021-2026

| No. | Sasaran | Indikator Sasaran | Satuan | Penjelasan | | | Sumber Data |
|-----|--|----------------------------|--------|----------------------------------|--|---|-------------------|
| | | | | Dasar Hukum | Alasan | Formulasi | |
| 1. | Terwujudnya ASN yang Profesional berintegritas dan akuntabel | Indeks Profesionalitas ASN | Indeks | peraturan BKN RI No 8 Tahun 2019 | Sesuai Dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara | Berdasarkan aspek penghitungan IP ASN pada peraturan BKN RI No 8 Tahun 2019 tentang Pedoman tata cara dan pelaksanaan pengukuran IP ASN | BKPSDM Tahun 2025 |

Penghitungan IP ASN pada Peraturan BKN RI NO 8 Tahun 2019 tentang pedoman tata cara dan pelaksanaan pengukuran IP ASN yaitu :

1. Kualifikasi 25%
2. Kompetensi 40%
3. Kinerja 30%
4. Disiplin 5%

Nilai dari akumulasi penghitungan 4 komponen diatas yang di reviu oleh Badan Kepegawaian Negara dalam bentuk Indeks.

C. Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi merupakan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Strategi yang baik melibatkan koordinasi tim kerja, menggunakan faktor pendukung, memanfaatkan peluang dan mengantisipasi hambatan yang mungkin dihadapi agar gagasan terlaksana secara rasional, efisien dalam pendanaan dan mencapai tujuan secara efektif.

Arah Kebijakan adalah rangkaian kerja yang merupakan operasionalisasi Norma Standar Prosedur dan Kriteria (NSPK) sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah dan arah kebijakan RPJMD serta selaras dengan strategi dalam rangka mencapai target tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah. Selain itu arah kebijakan Renstra BKPSDM disusun berdasarkan akar masalah pembangunan BKPSDM.

Tabel 2. 7 Tujuan, Sasaran, Strategis Dan Arah Kebijakan RPJMD Kota Samarinda Tahun 2025 -2029

| TUJUAN | SASARAN | STRATEGI | ARAH KEBIJAKAN |
|---|--|---|--|
| Meningkatnya Akuntabilitas dan Transparansi Kinerja Pemerintah Daerah | Terwujudnya ASN yang profesional , berintegritas dan akuntabel | Penguatan merit system dalam manajemen kepegawaian. | Pengawasan dan evaluasi secara berkala pelaksanaan manajemen ASN Berbasis sistem merit |
| | | Meningkatkan kompetensi aparatur. | Pelaksanaan pengembangan kompetensi sesuai dengan AKPK (Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi) |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | Penyederhanaan Struktur Organisasi melalui pengalihan jabatan administrasi ke jabatan fungsional | Pelaksanaan pengembangan kompetensi sesuai dengan AKPK (Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi) |
| | | Meningkatkan mutu dan kualitas layanan kepegawaian berbasis data terintegrasi yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai | Pelaksanaan pelayanan kepegawaian berbasis digital |
| | | Pemetaan kebutuhan norma, penguatan koordinasi antar perangkat daerah, digitalisasi dokumen acuan, serta evaluasi berkala berbasis indikator implementasi NSPK . | evaluasi implementasi NSPK secara berkala, dengan indikator terukur dan berbasis data |

D. Program dan Kegiatan

Pada tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda menjalankan 3 Program Kegiatan, 12 Kegiatan dan 51 Sub Kegiatan, diuraikan seperti di bawah ini :

Tabel 2. 8 Program , Kegiatan , Sub Kegiatan Tahun 2025

| Sasaran | Kode Rekening | Nama Program/Kegiatan/Sub Kegiatan | Indikator Kinerja |
|---------|---------------|------------------------------------|-------------------|
|---------|---------------|------------------------------------|-------------------|

| | | | |
|--|-----------------------|---|--|
| Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas dan akuntabel | 5.03.01 | Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota | Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) |
| | 5.03.01.2.01 | Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Nilai AKIP |
| | 5.03.01.2.01.000 1 | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah |
| | 5.03.01.2.01.000 8 | Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah | Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Penduduk Statistik Sektoral Daerah |
| | 5.03.01.2.01.000 6 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD |
| | 5.03.01.2.01.000 7 | Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah |
| | 5.03.01.2.02 | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Jumlah laporan Keuangan Perangkat Daerah |
| | 5.03.01.2.02.000 1 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN |
| | 5.03.01.2.02.000 2 | Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN |
| | 5.03.01.2.02.000 3 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD |
| | 5.03.01.2.06 | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Jumlah laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah |

| | | | |
|--|-----------------------|---|--|
| | 5.03.01.2.06.000 1 | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan |
| | 5.03.01.2.06.000 2 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan |
| | 5.03.01.2.06.000 4 | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan |
| | 5.03.01.2.06.000 5 | Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan |
| | 5.03.01.2.06.000 8 | Fasilitasi Kunjungan Tamu | Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu |
| | 5.03.01.2.06 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD |
| | 5.03.01.2.07 | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Jumlah laporan Pengadaan Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah |
| | 5.03.01.2.07.000 1 | Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | Jumlah kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan yang disediakan |
| | 5.03.01.2.07.000 5 | Pengadaan Mebel | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan |
| | 5.03.01.2.07.000 8 | Pengadaan Aset Tak Berwujud | Jumlah Unit Aset Tak Berwujud yang Disediakan |
| | 5.03.01.2.08 | Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah | Jumlah Laporan Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah |
| | 5.03.01.2.08.000 2 | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan |
| | 5.03.01.2.08.000 4 | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan jasa |

| | | | |
|--|-----------------------|---|---|
| | | | Pelayanan Umum Kantor yang disediakan |
| | 5.03.01.2.09 | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Jumlah Laporan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah |
| | 5.03.01.2.09.000 1 | 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 |
| | 5.03.01.2.09.000 6 | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara |
| | 5.03.01.2.09.000 9 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi |
| | 5.03.01.2.09.001 0 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi |
| | 5.03.02 | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | Persentase Pelayanan Kepegawaian |
| | 5.03.02.2.01 | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Persentase Pengadaan, Pemberhentian ASN |
| | 5.03.02.2.01.000 2 | 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 |
| | 5.03.02.2.01.000 3 | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan ASN dan PPPK |
| | 5.03.02.2.01.000 6 | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian |

| | | | |
|--|-----------------------|---|--|
| | 5.03.02.2.01.000 8 | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi |
| | 5.03.02.2.01.001 0 | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian |
| | 5.03.02.2.01.001 1 | Pengelolaan Data Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian |
| | 5.03.02.2.02 | Mutasi dan Promosi ASN | Jumlah Usulan Mutasi dan Promosi ASN |
| | 5.03.02.2.02.000 1 | Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah |
| | 5.03.02.2.02.000 2 | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN |
| | 5.03.02.2.02.000 3 | Pengelolaan Promosi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN |
| | 5.03.02.2.03 | Pengembangan Kompetensi ASN | Jumlah ASN Yang mengikuti Pengembangan Kompetensi |
| | 5.03.02.2.03.000 2 | Pengelolaan Assessment Center | Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center |
| | 5.03.02.2.02.000 3 | Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN |
| | 5.03.02.2.02.000 4 | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan |
| | 5.03.02.2.02.000 5 | Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat |
| | 5.03.02.2.02.000 8 | Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional |

| | | | |
|--|-----------------------|---|--|
| | 5.03.02.2.02.001 4 | Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional | Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir |
| | 5.03.02.2.04 | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur |
| | 5.03.02.2.04.000 2 | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur |
| | 5.03.02.2.04.000 4 | Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan |
| | 5.03.02.2.04.000 5 | Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai | Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa |
| | 5.03.02.2.04.000 7 | Pembinaan Disiplin ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan |
| | 5.03.02.2.04.000 8 | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN |
| | 5.03.02.2.04.000 9 | Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani |
| | 5.04.02 | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | Persentase Pengembangan Sumber Daya Manusia |
| | 5.04.02.2.01 | Pengembangan Kompetensi Teknis | Jumlah Target ASN Yang mengikuti Pengembangan Kompetensi |
| | 5.04.02.2.01.000 1 | Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun |

| | | | |
|--|-----------------------|--|---|
| | 5.04.02.2.01.000 3 | 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 |
| | 5.04.02.2.02 | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Jumlah ASN yang mengikuti Sertifikasi , kelembagaan , pengembangan manajerial dan fungsional |
| | 5.04.02.2.02.000 1 | Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional | Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional yang Disusun |
| | 5.04.02.2.02.000 3 | Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi diLingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota | Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota |
| | 5.04.02.2.02.000 4 | Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi dan Sumber Belajar | Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi dan Sumber Belajar |
| | 5.04.02.2.02.000 5 | Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga | Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga |
| | 5.04.02.2.02.000 7 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, | Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi |

| | | | |
|--|-----------------------|---|---|
| | | Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan |
| | 5.04.02.2.02.000 8 | Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama |

E. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja adalah dokumen resmi yang memuat penugasan dari pimpinan instansi kepada pejabat atau unit kerja di bawahnya untuk melaksanakan program dan kegiatan yang disertai dengan target kinerja yang terukur dalam jangka waktu tertentu. Dokumen ini merupakan wujud komitmen antara pemberi dan penerima amanah dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, efektif, dan berorientasi pada hasil.

Perjanjian Kinerja disusun sebagai bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana diatur oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan berfungsi sebagai dasar dalam pelaksanaan, pemantauan, serta evaluasi capaian kinerja pada periode yang telah ditetapkan.

Dengan adanya Perjanjian Kinerja, setiap pejabat atau unit kerja memiliki kejelasan mengenai sasaran, indikator kinerja, target, serta tanggung jawab yang harus dicapai, sehingga mendukung terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel.

Tujuan Perjanjian Kinerja:

- Menetapkan target kerja yang jelas dan terukur.
- Meningkatkan akuntabilitas dan transparansi kinerja.
- Menjadi dasar evaluasi dan penilaian kinerja.
- Mendorong pencapaian visi dan misi organisasi.

Tahun 2025 merupakan tahun pelaksanaan dokumen masa transisi Renstra Tahun 2021–2026 ke Renstra Tahun 2025–2029 sebagaimana

tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Samarinda tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Samarinda Tahun 2025-2029. Perencanaan dan penganggaran pada tahun 2025 diwarnai agenda perubahan berupa perubahan anggaran melalui *recofusing* dan perubahan indikator dan target kinerja. Hal ini kemudian ditindaklanjuti dengan menyusun reviu/perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025.

Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Samarinda pada Tahun 2025 mengalami perubahan 1 (satu) kali perubahan, Perjanjian Kinerja yang telah disusun dan ditandatangani bulan Februari 2025, kemudian dilakukan revisi pada Bulan Oktober 2025.

Perjanjian Kinerja dapat direvisi atau disesuaikan dalam hal terjadi kondisi sebagai berikut :

1. Terjadi pergantian atau mutasi pejabat;
2. Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan, sub kegiatan dan alokasi anggaran);
3. Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

Pada BKPSDM Kota Samarinda, Perjanjian Kinerja mengalami perubahan karena adanya :

1. Pergantian Pejabat
2. Perubahan sasaran strategi dan Indikator Kinerja, hal yang mempengaruhi pertimbangan untuk merubah sasaran strategis dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :
 - Terbitnya Inmen Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah;
 - Terbitnya Perda Kota Samarinda Nomor 6 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Samarinda Tahun 2025-2029;
 - Terbitnya Keputusan Kepala BKN Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah;
 - Peraturan Menteri PAN RB Tahun 20 Tahun 2025 tentang Manajemen Talenta;
 - Sasaran Program dan kegiatan di BKPSDM berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur melalui pemenuhan kualifikasi dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, penerapan sistem manajemen kinerja yang objektif dan terukur, penegakan disiplin serta kode etik ASN, penguatan nilai-nilai integritas dan akuntabilitas dalam

pelaksanaan tugas ASN serta penyelenggaraan manajemen kepegawaian ASN berbasis sistem merit.

3. Rasionalisasi Anggaran yang berakibat terjadinya perubahan pada anggaran dan target yang telah ditetapkan.

Dari alasan tersebut diatas maka Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama mengalami perubahan seperti yang tertuang dalam Renstra BKPSDM Tahun 2025 – 2029. Seperti tertuang dalam tabel dibawah ini :

Tabel 2. 9 Cascading Perubahan Sasaran Strategis Dan Indikator Kinerja Utama

| SASARAN STRATEGIS | | INDIKATOR KINERJA | |
|--|--|--|----------------------------|
| SEBELUM | SESUDAH | SEBELUM | SESUDAH |
| Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur Pemerintah Kota Samarinda Yang Profesional | Terwujudnya ASN Yang Profesional , Berintegritas dan Akuntabel | Presentase Aparatur Sesuai Dengan Standar Kompetensi Jabatan | Indeks Profesionalitas ASN |

Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025 yang dijadikan acuan dalam pengukuran dan penyusunan Laporan Kinerja BKPSDM Tahun 2025 ini adalah Perjanjian Kinerja setelah perubahan yang sesuai dengan Renstra Tahun 2025-2029. Perjanjian Kinerja Sebelum dan Setelah Perubahan terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. 10 Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025 (Berdasarkan Renstra 2021-2026)

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | Satuan |
|-----|--|---|--------|------------|
| 1. | Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur Pemerintah Kota Samarinda Yang Profesional | Presentase Aparatur Sesuai Dengan Standart Kompetensi Jabatan | 81,73 | Persentase |

| No. | Program | | Anggaran | Ket |
|-----|--|-----|-------------------|------|
| 1. | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Rp. | 29.452.159.306,00 | APBD |

| | | | | |
|----|--|------------|--------------------------|------|
| 2. | Program Kepegawaian Daerah | Rp. | 9.226.397.407,00 | APBD |
| 3. | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp. | 7.661.998.000,00 | APBD |
| | Jumlah APBD | Rp. | 46.340.554.713,00 | |

Tabel 2. 11 Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025 (Berdasarkan Renstra 2025-2029)

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | Satuan |
|-----|--|----------------------------|--------|--------|
| 1. | Terwujudnya ASN Yang Profesional , Berintegritas dan Akuntabel | Indeks Profesionalitas ASN | 72 | Indeks |

| No. | Program | | Anggaran | Ket |
|-----|--|------------|--------------------------|---------|
| 1. | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Rp. | 14.551.189.539,00 | P- APBD |
| 2. | Program Kepegawaian Daerah | Rp. | 7.815.752.157,00 | P- APBD |
| 3. | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp. | 5.913.604.341,00 | P- APBD |
| | Jumlah P- APBD | Rp. | 28.280.546.037,00 | |

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda juga mengalami perubahan karena adanya Rasionalisasi Anggaran yang berakibat terjadinya perubahan pada anggaran dan target yang telah ditetapkan. Rincian pagu anggaran murni dan setelah berubah untuk mendukung pelaksanaan program/kegiatan pada perjanjian kinerja Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. 12 Pagu Anggaran Program / Kegiatan Pendukung Indikator Kinerja sampai dengan P-APBD Tahun 2025

| No. | Program | Anggaran | Anggaran Perubahan | Ket |
|-----|--|------------------------------|------------------------------|--------|
| 1. | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Rp. 29.452.159.306,00 | Rp. 14.551.189.539,00 | P-APBD |
| 2. | Program Kepegawaian Daerah | Rp. 9.226.397.407,00 | Rp. 7.815.752.157,00 | P-APBD |
| 3. | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp. 7.661.998.000,00 | Rp. 5.913.604.341,00 | P-APBD |
| | Jumlah APBD | Rp. 46.340.554.713,00 | Rp. 28.280.546.037,00 | P-APBD |

Dalam rangka pencapaian kinerja sesuai sasaran strategis yang telah ditetapkan pada perjanjian kinerja tahun 2025, dilaksanakan program sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (P-DPA) yang ditetapkan. Berikut rincian program / kegiatan / sub kegiatan BKPSDM Tahun 2025 seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. 13 Program /Kegiatan/ Sub Kegiatan Tahun 2025

| PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN | INDIKATOR | TARGET | PAGU |
|--|---|--------|----------------------|
| URUSAN PEMERINTAH BIDANG KEPEGAWAIAN | | | |
| PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah | 71,5 | Rp 14.551.189.539,00 |
| | Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) | 95 | |
| Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Persentase dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang disusun sesuai SOP | 100% | Rp 164.566.110,00 |
| Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 17 | Rp 62.474.110,00 |
| Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan | 14 | Rp 52.576.000,00 |

| | | | |
|--|--|------|----------------------|
| Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | | |
| Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 4 | Rp 36.199.000,00 |
| Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah | Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah | 1 | Rp 13.317.000,00 |
| Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Persentase laporan keuangan perangkat daerah yang disusun dan dilaporkan secara tepat waktu | 100% | Rp 12.057.918.479,00 |
| Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | 71 | Rp 11.022.786.604,00 |
| Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | 25 | Rp 997.290.875,00 |
| Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | 5 | Rp 37.841.000,00 |
| Administrasi Umum Perangkat Daerah | Persentase kegiatan administrasi umum perangkat daerah yang terpenuhi | 100% | Rp 546.139.800,00 |
| Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan | 4 | Rp 5.512.000,00 |
| Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | 4 | Rp 299.800.000,00 |
| Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | 10 | Rp 25.000.000,00 |
| Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan | 6 | Rp 46.998.800,00 |
| Fasilitasi Kunjungan Tamu | Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu | 10 | Rp 10.000.000,00 |

| | | | |
|---|--|------|------------------------|
| Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 30 | Rp 158.829.000,00 |
| Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Tingkat pemenuhan Barang Milik Daerah Penunjang urusan pemerintahan daerah | 100% | Rp 417.500.000,00 |
| Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan | 5 | Rp 357.500.000,00 |
| Pengadaan Mebel | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan | | Rp - |
| Pengadaan Aset Tak Berwujud | Jumlah Unit Aset Tak Berwujud yang Disediakan | 2 | Rp 60.000.000,00 |
| Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase jasa penunjang yang terpenuhi sesuai SOP | 100% | Rp 348.748.850,00 |
| Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | 37 | Rp 82.748.850,00 |
| Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan | 12 | Rp 266.000.000,00 |
| Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dalam kondisi baik | 100% | Rp 1.016.316.300,00 |
| 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 | 28 | Rp 455.997.150,00 |
| Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara | 2 | Rp 15.000.000,00 |
| Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | 1 | Rp 515.319.150,00 |
| Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan | 1 | Rp 30.000.000,00 |

| | | | |
|--|--|-----|------------------------|
| | Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | | |
| Program Kepegawaian Daerah | Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi | 100 | Rp 1.139.145.657,00 |
| | Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya | 100 | Rp 916.342.375,00 |
| | Persentasi ASN yang ditingkatkan kompetensinya | 100 | Rp 4.020.497.125,00 |
| | Persentase pegawai dengan SKP bernilai Baik | 95 | Rp 1.739.767.000,00 |
| Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi | 100 | Rp 1.139.145.657,00 |
| 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 | 1 | Rp 3.062.000,00 |
| Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | 1 | Rp 696.092.000,00 |
| Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | 4 | Rp 65.904.907,00 |
| Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi | 1 | Rp 125.909.750,00 |
| Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | 1 | Rp 152.631.000,00 |
| Pengelolaan Data Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian | 1 | Rp 95.546.000,00 |
| Mutasi dan Promosi ASN | Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya | 100 | Rp 916.342.375,00 |
| Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | 2 | Rp 111.306.500,00 |

| | | | |
|---|---|------|------------------------|
| Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | 1000 | Rp 274.839.875,00 |
| Pengelolaan Promosi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN | 2 | Rp 530.196.000,00 |
| Pengembangan Kompetensi ASN | Persentasi ASN yang ditingkatkan kompetensinya | 100 | Rp 4.020.497.125,00 |
| Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN | 1 | Rp 17.148.750,00 |
| Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan | 5 | Rp 576.079.500,00 |
| Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | 1 | Rp 1.028.892.500,00 |
| Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | 100 | Rp 921.407.000,00 |
| Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional | Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir | 20 | Rp 162.425.000,00 |
| Pengelolaan Assessment Center | Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center | 2 | Rp 1.314.544.375,00 |
| Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Persentase pegawai dengan SKP bernilai Baik | 95 | Rp 1.739.767.000,00 |
| Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 2 | Rp 440.381.500,00 |
| Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan | 700 | Rp 930.282.000,00 |
| Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai | Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa | 250 | Rp 148.462.500,00 |
| Pembinaan Disiplin ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan | 25 | Rp 65.273.000,00 |
| Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | 1 | Rp 106.513.000,00 |

| | | | |
|---|--|-----|---------------------|
| Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani | 15 | Rp 48.855.000,00 |
| Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Presentasi ASN yang ditingkatkan kompetensinya | 100 | Rp 2.705.952.750,00 |
| | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis | 100 | Rp 1.857.971.000,00 |
| Pengembangan Kompetensi Teknis | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis | 100 | Rp 1.857.971.000,00 |
| Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun | 1 | Rp 42.275.000,00 |
| 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 | 200 | Rp 1.815.696.000,00 |
| Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, manajerial dan fungsional | 100 | Rp 4.055.633.341,00 |
| Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional | Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional yang Disusun | 2 | Rp 12.560.000,00 |
| Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di | Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota | 10 | Rp 93.778.500,00 |

| | | | |
|---|---|---|---------------------|
| Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota | | | |
| Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar | Jumlah dokumen pengelolaan kelembagaan , tenaga pengembang kompetensi , dan sumber belajar | 1 | Rp 7.750.000,00 |
| Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga | Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga | 2 | Rp 7.750.000,00 |
| 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, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 5 | Rp 3.927.944.841,00 |
| Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama | 1 | Rp 5.850.000,00 |

F. Rencana Kerja Tahunan

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis, yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda melalui berbagai program/ kegiatan/ sub kegiatan di tahun 2025.

Dokumen rencana kinerja ini memuat informasi tentang sasaran yang ingin dicapai pada tahun 2025, indikator kinerja sasaran, dan target sasarnya, program, kegiatan serta kelompok indikator kinerja dan rencana capaiannya.

Sasaran yang dimaksud dalam Rencana Kinerja Tahunan adalah sasaran yang dimuat dalam dokumen renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda melalui rumusan yang lebih spesifik dan terukur.



BAB III



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SAMARINDA

A. Capaian Kinerja Organisasi

LKjIP BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025 secara teknis dibuat dan disusun melalui analisis terhadap hal yang dijadikan standar pengukuran, yaitu pengukuran kegiatan kinerja dan pengukuran pencapaian sasaran serta akuntabilitas keuangan. Akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban instansi yang bersangkutan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan ataupun kegagalannya dalam melaksanakan misi instansi meraih tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Keberhasilan maupun kegagalan dalam penyelenggaraan misi organisasi dapat diukur melalui evaluasi terhadap kinerja yang dihasilkan.

BKPSDM Kota Samarinda selaku pengemban amanah masyarakat kota Samarinda melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kota Samarinda yang dibuat sesuai dengan ketentuan yang terkandung dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 mengenai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta ditindak lanjuti dengan Peraturan Walikota Samarinda Nomor 9 Tahun 2011 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kota Samarinda.

Setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut :

- a. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
- b. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
- c. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
- d. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional / Provinsi;
- e. Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja;
- f. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
- g. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja;
- h. Pencapaian kinerja yang mendapat apresiasi dari stakeholder;

- i. Evaluasi capaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1. Kerangka Pengukuran Kinerja Tahun 2025

Pengukuran capaian sasaran bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan BKPSDM dalam merealisasikan target- target yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran capaian indikator kinerja BKPSDM menggunakan ketentuan sebagai berikut :

- a) Penetapan satuan untuk masing-masing indikator kinerja

Predikat nilai capaian kinerja dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Kategori Realisasi Penilaian Kinerja

| No. | KATEGORI | INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA | KRETERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA |
|-----|----------|----------------------------------|--------------------------------------|
| 1. | AA | 90 - 100 | SANGAT MEMUASKAN |
| 2 | A | 80 - 90 | MEMUASKAN |
| 3. | BB | 70 - 80 | SANGAT BAIK |
| 4. | B | 60 - 70 | BAIK |
| 5. | CC | 50 - 60 | CUKUP (Memadai) |
| 6 | C | 30 - 50 | KURANG |
| 7. | D | 0 - 30 | SANGAT KURANG |

- b) Menghitung nilai capaian indikator kinerja setiap kegiatan

Penetapan angka capaian kinerja sasaran yang mencapai angka lebih dari 100% termasuk pada angka capaian kinerja 100%. Angka capaian kinerja sasaran yang mencapai angka kurang dari 0% termasuk pada angka capaian kinerja 0.

- c) Cara menghitung persentase capaian indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Bilamana Indikator Sasaran mempunyai makna progres positif, yaitu semakin tinggi realisasinya menunjukkan semakin tinggi kinerjanya atau semakin rendah realisasinya menunjukkan semakin rendah kinerjanya, maka capaian kinerjanya menggunakan rumus :

$$\text{Capaian Kinerja (\%)} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

- 2) Bilamana Indikator Sasaran mempunyai makna progress negatif, yaitu semakin tinggi realisasinya menunjukkan semakin rendah kinerjanya atau semakin rendah realisasinya menunjukkan semakin tinggi kinerjanya, maka capaian kinerjanya menggunakan rumus :

$$\text{Capaian Kinerja (\%)} = \frac{\text{Target} - (\text{Realisasi} - \text{Target})}{\text{Target}} \times 100\%$$

Sebagai upaya pengembangan sistem akuntabilitas sekaligus amanah pelaksanaan dari ketentuan pasal Peraturan Menteri Negara pendayaagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di lingkungan Instansi Pemerintah, maka BKPSDM membuat IKU sesuai dengan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda Nomor 800/4965.a/300.04/2025 tanggal 28 April 2025 tentang Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda Tahun 2025-2029.

Pada Tahun 2025 telah disusun Dokumen Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kota Samarinda 2025-2029 sebagai tindak lanjut dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kota Samarinda, sehingga terdapat beberapa penyesuaian sasaran, target sasaran dan target indikator program, hanya saja untuk satuan Indikator Kinerja baru bisa diaplikasikan di tahun 2025 yang mengacu pada Perjanjian Kinerja.

2. Analisa Realisasi Kinerja

a) Capaian Sasaran Strategis

BKPSDM telah melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam Renstra BKPSDM tahun 2025 -2029. Berikut adalah capaian sasaran strategis tahun 2025 :

Tabel 3. 2 Hasil Pencapaian Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2024

| NO | TUJUAN | SASARAN STRATEGIS | JUMLAH INDIKATOR KINERJA | KATEGORI KETERCAPAIAN INDIKATOR KINERJA | | |
|----|---|---|--------------------------|---|---------------------|-----------------------|
| | | | | SANGAT MEMUASKAN (90%-100%) | MEMUASKAN (80%-90%) | SANGAT BAIK (70%-80%) |
| 1 | Meningkatnya Akuntabilitas dan Transparansi Kinerja Pemerintah Daerah | Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas dan akuntabel | 1 | √ | | |

Berdasarkan capaian diatas, tingkat capaian kinerja sasaran strategis dalam rangka mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kota Samarinda dengan tujuan untuk Meningkatkan Akuntabilitas dan Transparansi Kinerja Pemerintah Daerah, dapat disimpulkan bahwa nilai peringkat kinerja 1 (satu) sasaran strategis memperoleh kategori **“Sangat Memuaskan”**.

b) Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2025 dengan Renstra 2025-2029

Hasil evaluasi dan analisis pencapaian terhadap indikator kinerja pada masing-masing sasaran strategis dapat diuraikan pada Evaluasi dan Analisis Pencapaian Kinerja. Dan selanjutnya pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja yang telah dicapai pada tahun 2025 dengan membandingkan antara target dan realisasi pada indikator sasaran strategis dengan target Renstra Tahun 2025-2029 dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2025 (Perbandingan antara Target dan Realisasi Tahun 2025)

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR SASARAN | SATUAN | TARGET TAHUNAN | TARGET TRIWULANAN | TARGET | REALISASI | TOTAL REALISASI | CAPAIAN 2025 | KATEGORI |
|----|---|------------------------|--------|----------------|-------------------|--------|-----------|-----------------|--------------|------------------|
| 1 | Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas dan akuntabel | Indeks Profesional ASN | Indeks | 72 | - | 72 | 80.76 | 80.76 | 112.16 | Sangat Memuaskan |

Berdasarkan penilaian IP ASN dan Pengukuran capaian indikator Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 sampai 2025 diambil dari 4 Komponen dengan total realisasi sebesar 80,76 atau persentase capaian sebesar 112,16% dengan kategori **“sangat memuaskan”**.

Tabel 3. 4 Hasil Pengukuran Capaian Indikator Sasaran Tahun 2025

| Indikator | Komponen | | | | Rata Nilai | Jumlah PNS |
|-----------|-------------|------------|---------|----------|------------|------------|
| | Kualifikasi | Kompetensi | Kinerja | Disiplin | | |
| IP ASN | 21,19 | 29,52 | 25,05 | 5 | 80,76 | 5628 |

Data pada tabel 3.4 bersumber dari laporan BKN Regional VIII. Dari laporan BKN didapat nilai sebagai berikut :

- Kualifikasi 84,76 poin
- Kompetensi 73,80 poin
- Kinerja 83,50 poin
- Disiplin 100 poin

Rumus menghitung IP ASN adalah sebagai berikut :

$$IP\ ASN = (Kualifikasi \times 25\%) + (Kompetensi \times 40\%) + (Kinerja \times 30\%) + (Disiplin \times 5\%)$$

Maka :

$$IP\ ASN = (84,76 \times 25\%) + (73,80 \times 40\%) + (83,50 \times 30\%) + (100 \times 5\%)$$

$$IP\ ASN = 21,19 + 29,52 + 25,05 + 5$$

$$IP\ ASN = 80,76$$

Capaian Indikator IP ASN Kota Samarinda berdasarkan hasil review dari Tim Badan Kepegawaian Negara dari 4 komponen penilaian sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian RI Nomor 8 Tahun 2019 yaitu :

Hasil penilaian setiap komponen dijabarkan sebagai berikut :

1. Kualifikasi

Menilai tingkat pendidikan formal yang dimiliki ASN. Yang dinilai:

- Jenjang pendidikan terakhir (SMA, D3, S1, S2, S3)
- Kesesuaian pendidikan dengan jabatan

Semakin tinggi dan semakin relevan pendidikan ASN dengan jabatannya, nilainya makin tinggi. Poin maksimal dari komponen kualifikasi sebesar 25 dan hasil perolehan BKPSDM untuk komponen tersebut sebesar 21,19.

2. Kompetensi

Menilai kemampuan dan keahlian ASN dalam melaksanakan tugas. Yang dinilai meliputi:

- Diklat/pelatihan yang pernah diikuti (teknis, manajerial, fungsional)
- Sertifikasi kompetensi (jika ada)
- Pengembangan diri yang relevan dengan jabatan

Intinya: apakah ASN terus belajar dan meningkatkan kemampuan atau tidak. Poin maksimal dari komponen Kompetensi sebesar 40 dan hasil perolehan BKPSDM untuk komponen tersebut sebesar 29,52.

3. Kinerja

Menilai hasil kerja ASN berdasarkan target yang telah ditetapkan. Dasarnya:

- Nilai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)
- Capaian target kerja kualitas,
- kuantitas, dan ketepatan waktu pekerjaan

ASN dengan kinerja konsisten baik akan mendapat nilai IP ASN lebih tinggi. Poin maksimal dari komponen Kinerja sebesar 30 dan hasil perolehan BKPSDM untuk komponen tersebut sebesar 25,05.

4. Disiplin

Menilai kepatuhan ASN terhadap aturan dan tata tertib. Yang diperhatikan:

- Kehadiran (absensi)
- Ketepatan waktu masuk kerja
- Tidak adanya hukuman disiplin
- Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan

Semakin disiplin dan minim pelanggaran, nilainya makin baik. Poin maksimal dari komponen Disiplin sebesar 5 poin dan hasil perolehan BKPSDM untuk komponen tersebut sebesar 5 Poin.

Persentase dari hasil penilaian Indikator kinerja BKPSDM terdapat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3. 5 Hasil Penilaian IP ASN BKPSDM Tahun 2025

| Indikator | Komponen | Target sesuai dengan Per BKN RI No 8 Tahun 2019 | Realisasi | Persentase |
|-----------|--------------------|---|-----------|------------|
| IP ASN | Kualifikasi | 25 | 21,19 | 84,76 |
| | Kompetensi | 40 | 29,52 | 73,8 |
| | Kinerja | 30 | 25,05 | 83,5 |
| | Disiplin | 5 | 5 | 100 |

Perbandingan realisasi kinerja tahun sebelumnya tidak dapat dilakukan karena terdapat perbedaan target kinerja sesuai dengan Renstra BKPSDM . Tetapi disini kami tampilkan hasil perolehan nilai IP ASN Tahun 2024.

Tabel 3. 6 Hasil Penilaian IP ASN BKPSDM Tahun 2024

| Indikator | Komponen | | | | Rata Nilai | Jumlah PNS |
|-----------|-------------|------------|---------|----------|------------|------------|
| | Kualifikasi | Kompetensi | Kinerja | Disiplin | | |
| IP ASN | 20,88 | 24,67 | 24,03 | 4,99 | 74.57 | 6124 |

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan perolehan nilai IP ASN dari Tahun 2024 dan 2025 yaitu sebesar 6,19 poin, dengan presentase peningkatan sebesar 8,3%.

c) Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya (- N2 , - N1)

Selanjutnya untuk mengetahui pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, juga dilakukan pengukuran kinerja dengan membandingkan capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya. Dengan demikian maka secara umum BKPSDM Kota Samarinda telah melaksanakan tugas pokok, fungsi dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia secara baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi seperti yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis BKPSDM Kota Samarinda tahun 2025-2029.

Perbandingan capaian kinerja sasaran tahun 2025 dengan tahun sebelumnya tidak dapat dilakukan karena perbedaan tujuan, sasaran dan indikator sasaran. Tetapi akan tetap kami sajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. 7 Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Sampai Dengan Bulan Juli 2025 (Renstra 2021–2026)

| SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR SASARAN | KONDISI | | TARGET | | REALISASI | | PRESENTASE (%) TAHUN 2025 |
|--|---|---------|-------|--------|-------|-----------|------|---------------------------|
| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 | |
| Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur Pemerintah Kota Samarinda Yang Profesional | Presentase Aparatur Sesuai Dengan Standart Kompetensi Jabatan | 67,73 | 22,43 | 77,07 | 81,73 | 81,73 | 93 | 113,79 |

Tabel 3. 8 Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Bulan Juli–Desember 2025 (Renstra 2025-2029)

| SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR SASARAN | KONDISI | | TARGET | | | | PRESENTASE (%) TAHUN 2025 |
|--|------------------------|---------|------|--------|------|------|-------|---------------------------|
| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 | |
| Terwujudnya ASN yang profesional , berintegritas dan akuntabel | Indeks Profesional ASN | - | - | - | 72 | - | 80,76 | 112,17 |

d) Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2025 dengan Target Akhir RPJMD Pemerintah Kota Samarinda Tahun 2025–2029

Selanjutnya perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target jangka menengah dalam RPJMD Kota Samarinda Tahun 2025–2029 diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3. 9 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Target Jangka Menengah (RPJMD) Yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi (RENSTRA)

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR SASARAN | SATUAN | TARGET TAHUN 2025 | TARGET AKHIR PADA RENSTRA 2025-2029 (2030) | REALISASI TAHUN 2025 | PRESENTASE CAPAIAN TERHADAP TARGET TAHUN 2025 | PRESENTASE CAPAIAN TERHADAP TARGET AKHIR RENSTRA 2025-2029 |
|----|--|------------------------|--------|-------------------|--|----------------------|---|--|
| 1 | Terwujudnya ASN yang profesional , berintegritas dan akuntabel | Indeks Profesional ASN | Indeks | 72 | 76 | 80,76 | 112,17 | 106,26 |

Pada tahun 2025, upaya mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, berintegritas, dan akuntabel menunjukkan kinerja yang sangat baik. Hal ini tercermin dari capaian Indeks Profesional ASN yang ditargetkan sebesar 72, namun berhasil direalisasikan sebesar 80,76. Dengan demikian, tingkat capaian terhadap target tahun 2025 mencapai 112,17%, yang berarti melampaui target yang telah ditetapkan.

Tidak hanya itu, jika dibandingkan dengan target akhir dalam Renstra 2025–2029 sebesar 76, realisasi tahun 2025 juga telah melampaui capaian tersebut dengan persentase sebesar 106,26%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pengelolaan ASN telah berada pada jalur yang sangat positif, bahkan melampaui ekspektasi jangka menengah yang direncanakan.

Capaian ini mengindikasikan bahwa berbagai kebijakan dan program pengembangan kompetensi, peningkatan integritas, serta penguatan sistem akuntabilitas ASN telah berjalan secara efektif. Ke depan, diperlukan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas tersebut secara berkelanjutan agar kinerja ASN tetap optimal dan mampu menjawab tantangan pembangunan yang semakin kompleks.

e) Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2025 dengan Realisasi Kinerja Nasional

Realisasi kinerja BKPSDM Tahun 2025 dibandingkan dengan Realisasi Kinerja Nasional disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3. 10 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional Tahun 2025

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR SASARAN | SATUAN | REALISASI 2025 | TARGET NASIONAL | REALISASI NASIONAL |
|----|--|------------------------|--------|----------------|-----------------|--------------------|
| 1 | Terwujudnya ASN yang profesional , berintegritas dan akuntabel | Indeks Profesional ASN | Indeks | 80,76 | 85 | 89,79 |

Dari tabel diatas target IP ASN Nasional sebesar 85 dan realisasinya 89,79 dengan persentase 105,63%, dengan predikat kategori “TINGGI”. Sedangkan realisasi IP ASN Kota Samarinda

sebesar 80,76 dengan predikat “SEDANG” dari target IP ASN 2025 sebesar 72.

Listing Nilai IP ASN – PNS Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional VIII BKN Banjarbaru Per Oktober 2025, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. 11 Listing Nilai IP ASN – PNS Wilayah Kalimantan (BKN Regional VIII)

| No | Nama Instansi | Kategori | Jumlah PNS | Kualifikasi | Kompetensi | Kinerja | Disiplin | Rata Nilai |
|----|--|----------|------------|-------------|------------|---------|----------|------------|
| 1 | Pemerintah Kota Bontang | tinggi | 2.611 | 21,91 | 33,48 | 25,94 | 5 | 86,33 |
| 2 | Pemerintah Kota Tarakan | tinggi | 2.486 | 22,03 | 31,71 | 26,39 | 5 | 85,13 |
| 3 | Pemerintah Kota Banjarbaru | tinggi | 3.358 | 21,98 | 32,04 | 25,38 | 5 | 84,4 |
| 4 | Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara | tinggi | 4.118 | 21,94 | 31,02 | 26,4 | 5 | 84,37 |
| 5 | Pemerintah Kota Palangka Raya | tinggi | 3.846 | 21,35 | 31,83 | 25,91 | 5 | 84,09 |
| 6 | Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan | tinggi | 9.672 | 21,65 | 32,06 | 25,17 | 5 | 83,88 |
| 7 | Pemerintah Kab. Balangan | tinggi | 2.625 | 21,38 | 31,39 | 25,55 | 5 | 83,32 |
| 8 | Pemerintah Kab. Hulu Sungai Selatan | tinggi | 3.494 | 20,89 | 30,74 | 26,36 | 5 | 83 |
| 9 | Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur | tinggi | 9.100 | 21,43 | 30,47 | 25,59 | 5 | 82,49 |
| 10 | Pemerintah Kab. Kotawaringin Barat | tinggi | 3.360 | 21,19 | 30,21 | 25,43 | 4,99 | 81,83 |
| 11 | Pemerintah Kota Balikpapan | tinggi | 3.877 | 21,14 | 30,42 | 25,27 | 5 | 81,82 |
| 12 | Pemerintah Kab. Kotawaringin Timur | tinggi | 4.624 | 20,83 | 29,29 | 26,45 | 5 | 81,56 |
| 13 | Pemerintah Kab. Kutai Kartanegara | sedang | 10.657 | 21,04 | 30,22 | 24,72 | 5 | 80,98 |
| 14 | Pemerintah Kab. Bulungan | sedang | 3.035 | 21,2 | 29,38 | 25,23 | 5 | 80,82 |
| 15 | Pemerintah Kota Samarinda | sedang | 5.628 | 21,19 | 29,52 | 25,05 | 5 | 80,76 |
| 16 | Pemerintah Kab. Hulu Sungai Utara | sedang | 3.028 | 20,8 | 29,34 | 25,36 | 5 | 80,5 |
| 17 | Pemerintah Kab. Tabalong | sedang | 3.504 | 20,96 | 29,01 | 25,24 | 5 | 80,21 |
| 18 | Pemerintah Kab. Penajam Paser Utara | sedang | 3.214 | 21,45 | 29,02 | 24,74 | 5 | 80,21 |
| 19 | Pemerintah Kab. Sukamara | sedang | 1.849 | 21,29 | 28,72 | 25,02 | 5 | 80,03 |
| 20 | Pemerintah Kab. Tanah Laut | sedang | 4.109 | 20,94 | 28,82 | 25,24 | 5 | 80 |
| 21 | Pemerintah Kab. Tanah Bumbu | sedang | 3.606 | 20,98 | 29,39 | 24,4 | 5 | 79,76 |

| | | | | | | | | |
|----|---------------------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|---|-------|
| 22 | Pemerintah Kab. Kutai Timur | sedang | 5.299 | 21,78 | 28,64 | 24,3 | 5 | 79,72 |
| 23 | Pemerintah Kab. Barito Selatan | sedang | 3.172 | 20,88 | 29,09 | 24,39 | 5 | 79,36 |
| 24 | Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah | sedang | 8.351 | 21,4 | 28,45 | 24,4 | 5 | 79,25 |
| 25 | Pemerintah Kab. Paser | sedang | 3.692 | 21,09 | 28,29 | 24,8 | 5 | 79,18 |
| 26 | Pemerintah Kab. Banjar | sedang | 5.395 | 20,84 | 28,09 | 24,61 | 5 | 78,54 |
| 27 | Pemerintah Kab. Malinau | sedang | 3.040 | 21,39 | 27,54 | 24,62 | 5 | 78,54 |
| 28 | Pemerintah Kota Banjarmasin | sedang | 4.105 | 21,63 | 27,79 | 24,04 | 5 | 78,46 |
| 29 | Pemerintah Kab. Kutai Barat | sedang | 3.083 | 21,29 | 27,41 | 24,64 | 5 | 78,34 |
| 30 | Pemerintah Kab. Kotabaru | sedang | 3.551 | 20,65 | 27,74 | 24,94 | 5 | 78,33 |
| 31 | Pemerintah Kab. Barito Kuala | sedang | 3.892 | 20,62 | 28,05 | 24,44 | 5 | 78,11 |
| 32 | Pemerintah Kab. Tapin | sedang | 3.017 | 20,84 | 27,86 | 24,33 | 5 | 78,04 |
| 33 | Pemerintah Kab. Hulu Sungai Tengah | sedang | 2.927 | 20,38 | 27,75 | 24,54 | 5 | 77,66 |
| 34 | Pemerintah Kab. Pulang Pisau | sedang | 2.821 | 20,74 | 27,69 | 24,11 | 5 | 77,55 |
| 35 | Pemerintah Kab. Kapuas | sedang | 4.541 | 20,81 | 27,6 | 24,09 | 5 | 77,49 |
| 36 | Pemerintah Kab. Barito Timur | sedang | 3.098 | 21,2 | 26,61 | 24,44 | 5 | 77,24 |
| 37 | Pemerintah Kab. Lamandau | sedang | 2.632 | 20,5 | 28,16 | 23,47 | 5 | 77,13 |
| 38 | Pemerintah Kab. Nunukan | sedang | 3.221 | 20,97 | 27,28 | 23,73 | 5 | 76,97 |
| 39 | Pemerintah Kab. Katingan | sedang | 3.195 | 20,94 | 27,2 | 23,8 | 5 | 76,93 |
| 40 | Pemerintah Kab. Murung Raya | sedang | 2.806 | 21,01 | 27,02 | 23,88 | 5 | 76,91 |
| 41 | Pemerintah Kab. Mahakam Ulu | sedang | 1.021 | 21,27 | 25,98 | 24,47 | 5 | 76,72 |
| 42 | Pemerintah Kab. Berau | sedang | 4.514 | 20,86 | 26,81 | 23,37 | 5 | 76,04 |
| 43 | Pemerintah Kab. Barito Utara | sedang | 3.158 | 21,03 | 26,42 | 23,43 | 5 | 75,88 |
| 44 | Pemerintah Kab. Gunung Mas | sedang | 2.897 | 20,91 | 26,44 | 22,86 | 5 | 75,22 |
| 45 | Pemerintah Kab. Seruyan | sedang | 2.792 | 21,08 | 24,72 | 20,92 | 5 | 71,71 |
| 46 | Pemerintah Kab. Tana Tidung | sedang | 1.692 | 22,13 | 23,87 | 20,25 | 5 | 71,24 |

KETERANGAN

1 Nilai IPASN Kategori Tinggi = 12 Instansi

2 Nilai IPASN Kategori Sedang = 34 Instansi

3 Nilai IPASN Kategori Rendah = 0 Instansi

4 Nilai IPASN Kategori Sangat Rendah = 0 Instansi

Hal-hal yang telah dilakukan BKPSDM dalam rangka meningkatkan Indikator Kinerja Utama dijabarkan sesuai komponen adalah :

1. Kualifikasi
 - Pembiayaan tugas belajar, karena keterbatasan anggaran ASN yang mengikuti tugas belajar difokuskan kepada dokter spesialis sesuai dengan kebutuhan dokter spesialis pada rumah sakit pemerintah di Kota Samarinda;
 - Menyederhanakan tahapan pengajuan ijin belajar untuk yang sedang menempuh Pendidikan atau yang sudah selesai menempuh Pendidikan melalui E- Tube;
 - Sosialisasi dan tanya jawab terkait ijin belajar melalui program TANYA BKPSDM dengan tema “Belajar Lagi Kenapa Tidak”.
2. Kompetensi
 - Pelaksanaan kegiatan Pro ASN;
 - Pelaksanaan kegiatan e- learning / Diklat /Bimtek Sesuai AKPK yang telah disusun oleh BKPSDM;
 - Kegiatan Tanya BKPSDM melalui zoom dengan sertifikat ±2JP per kegiatan;
 - Inovasi aplikasi Sisdiklat (sisdiklat.samarindakota.go.id), aplikasi yang berisi tentang absensi, pendaftaran diklat dan jadwal diklat yang dilaksanakan oleh BKPSDM;
 - Sosialisasi melalui media sosial terkait tata cara penginputan sertifikat pada myASN;
 - Sosialisasi dan tanya jawab terkait uji kompetensi melalui program TANYA BKPSDM dengan tema “Sudah siap beralih ke jabatan fungsional?”.
3. Kinerja
 - Pengisian kegiatan harian melalui aplikasi E- Logbook;
 - Sosialisasi melalui media sosial terkait jadwal pengisian e- kinerja per triwulan dan tahunan;
 - Sosialisasi klik tombol kirim ke SIASN;
 - Pelaksanaan penilaian 360 untuk mendukung pelaksanaan manajemen talenta;
 - Pembayaran tunjangan pegawai berdasarkan aspek kinerja sesuai dengan Perwali No 5 Tahun 2024 sebesar 60% dari kinerja;
 - Sosialisasi dan tanya jawab terkait penilaian 360 melalui program TANYA BKPSDM dengan tema “Bagaimana sih berakhlak dalam penilaian kinerja 360?”.
4. Disiplin
 - Implementasi absensi elektronik dengan aplikasi SIKAP;
 - Pembayaran tunjangan pegawai dari aspek disiplin berdasarkan Perwali No 5 Tahun 2024 sebesar 40% dari kehadiran.

3. Analisa Realisasi Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan serta Analisa Efisiensi Sumber Daya BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025

Keberhasilan pencapaian target kinerja sasaran pembangunan BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025 didukung oleh pelaksanaan Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Secara ringkas gambaran pencapaian sasaran program dan kegiatan yang menunjang pencapaian target indikator kinerja utama BKPSDM Kota Samarinda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 12 Keberhasilan Capaian Target Kinerja BKPSDM Tahun 2025

| PROGRAM / KEGIATAN | SASARAN PROGRAM / KEGIATAN | INDIKATOR | KINERJA PROGRAM / KEGIATAN | | | KINERJA ANGGARAN | | |
|--|---|---|----------------------------|-----------|---------------|----------------------|----------------------|---------------|
| | | | TARGET | REALISASI | PENILAIAN | TARGET | REALISASI | PENILAIAN |
| SASARAN : Terwujudnya ASN yang profesional , berintegritas dan akuntabel | | | | | | | | |
| URUSAN PEMERINTAH BIDANG KEPEGAWAIAN | | | | | | | | |
| PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | Meningkatnya kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah | Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah | 71,5 | 71,5 | SANGAT TINGGI | Rp 14.551.189.539,00 | Rp 13.868.529.054,00 | SANGAT TINGGI |
| | | Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) | 95 | 97,6 | SANGAT TINGGI | | | SANGAT TINGGI |
| Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | | Persentase dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang disusun sesuai SOP | 100% | 100 | SANGAT TINGGI | Rp 164.566.110,00 | Rp 149.299.240,00 | SANGAT TINGGI |
| Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 17 | 17 | SANGAT TINGGI | Rp 62.474.110,00 | Rp 61.382.360,00 | SANGAT TINGGI |

| | | | | | | | | |
|---|--|--|------|-----|---------------|----------------------|----------------------|---------------|
| Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 14 | 14 | SANGAT TINGGI | Rp 52.576.000,00 | Rp 41.886.480,00 | SANGAT TINGGI |
| Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | | Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 4 | 4 | SANGAT TINGGI | Rp 36.199.000,00 | Rp 34.932.000,00 | SANGAT TINGGI |
| Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah | | Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah | 1 | 1 | SANGAT TINGGI | Rp 13.317.000,00 | Rp 11.098.400,00 | SANGAT TINGGI |
| Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | | Persentase laporan keuangan perangkat daerah yang disusun dan dilaporkan secara tepat waktu | 100% | 100 | SANGAT TINGGI | Rp 12.057.918.479,00 | Rp 11.530.640.356,00 | SANGAT TINGGI |
| Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | 71 | 78 | SANGAT TINGGI | Rp 11.022.786.604,00 | Rp 10.527.882.926,00 | SANGAT TINGGI |
| Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | | Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | 25 | 24 | SANGAT TINGGI | Rp 997.290.875,00 | Rp 969.531.450,00 | SANGAT TINGGI |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|------|-----|---------------|-------------------|-------------------|---------------|
| Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | | Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | 5 | 5 | SANGAT TINGGI | Rp 37.841.000,00 | Rp 33.225.980,00 | SANGAT TINGGI |
| Administrasi Umum Perangkat Daerah | | Persentase kegiatan administrasi umum perangkat daerah yang terpenuhi | 100% | 100 | SANGAT TINGGI | Rp 546.139.800,00 | Rp 513.663.222,00 | SANGAT TINGGI |
| Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan | 4 | 4 | SANGAT TINGGI | Rp 5.512.000,00 | Rp 4.966.000,00 | SANGAT TINGGI |
| Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | 4 | 4 | SANGAT TINGGI | Rp 299.800.000,00 | Rp 284.680.880,00 | SANGAT TINGGI |
| Penyediaan Bahan Logistik Kantor | | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | 10 | 10 | SANGAT TINGGI | Rp 25.000.000,00 | Rp 20.470.000,00 | SANGAT TINGGI |
| Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan | 6 | 6 | SANGAT TINGGI | Rp 46.998.800,00 | Rp 46.636.500,00 | SANGAT TINGGI |

| | | | | | | | | |
|---|--|---|------|-----|---------------|-------------------|-------------------|---------------|
| Fasilitasi Kunjungan Tamu | | Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu | 10 | 13 | SANGAT TINGGI | Rp 10.000.000,00 | Rp 8.278.000,00 | SANGAT TINGGI |
| Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 30 | 42 | SANGAT TINGGI | Rp 158.829.000,00 | Rp 148.631.842,00 | SANGAT TINGGI |
| Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | | Tingkat pemenuhan Barang Milik Daerah Penunjang urusan pemerintahan daerah | 100% | 100 | SANGAT TINGGI | Rp 417.500.000,00 | Rp 414.600.003,00 | SANGAT TINGGI |
| Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | | Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan | 5 | 5 | SANGAT TINGGI | Rp 357.500.000,00 | Rp 354.600.003,00 | SANGAT TINGGI |
| Pengadaan Mebel | | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan | | 0 | SANGAT TINGGI | Rp - | Rp - | SANGAT TINGGI |
| Pengadaan Aset Tak Berwujud | | Jumlah Unit Aset Tak Berwujud yang Disediakan | 2 | 2 | SANGAT TINGGI | Rp 60.000.000,00 | Rp 60.000.000,00 | SANGAT TINGGI |
| Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | | Persentase jasa penunjang yang terpenuhi sesuai SOP | 100% | 100 | SANGAT TINGGI | Rp 348.748.850,00 | Rp 333.657.995,00 | SANGAT TINGGI |

| | | | | | | | | |
|---|--|--|------|-----|---------------|---------------------|-------------------|---------------|
| Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | 37 | 37 | SANGAT TINGGI | Rp 82.748.850,00 | Rp 76.137.995,00 | SANGAT TINGGI |
| Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan | 12 | 12 | SANGAT TINGGI | Rp 266.000.000,00 | Rp 257.520.000,00 | SANGAT TINGGI |
| Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | | Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dalam kondisi baik | 100% | 100 | SANGAT TINGGI | Rp 1.016.316.300,00 | Rp 926.668.238,00 | SANGAT TINGGI |
| 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 | 28 | 28 | SANGAT TINGGI | Rp 455.997.150,00 | Rp 371.165.238,00 | SANGAT TINGGI |
| Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara | 2 | 2 | SANGAT TINGGI | Rp 15.000.000,00 | Rp 14.700.000,00 | SANGAT TINGGI |
| Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | 1 | 1 | SANGAT TINGGI | Rp 515.319.150,00 | Rp 511.540.500,00 | SANGAT TINGGI |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|-----|-----|---------------|---------------------|---------------------|---------------|
| Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | | Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | 1 | 1 | SANGAT TINGGI | Rp 30.000.000,00 | Rp 29.262.500,00 | SANGAT TINGGI |
| Program Kepegawaian Daerah | Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian | Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi | 100 | 96 | SANGAT TINGGI | Rp 1.139.145.657,00 | Rp 1.013.744.341,00 | SANGAT TINGGI |
| | | Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya | 100 | 100 | SANGAT TINGGI | Rp 916.342.375,00 | Rp 707.767.754,00 | SANGAT TINGGI |
| | | Persentasi ASN yang ditingkatkan kompetensinya | 100 | 100 | SANGAT TINGGI | Rp 4.020.497.125,00 | Rp 3.683.727.215,00 | SANGAT TINGGI |
| | | Persentase pegawai dengan SKP bernilai Baik | 95 | 97 | SANGAT TINGGI | Rp 1.739.767.000,00 | Rp 1.616.678.679,00 | SANGAT TINGGI |
| Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | | Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi | 100 | 96 | SANGAT TINGGI | Rp 1.139.145.657,00 | Rp 1.013.744.341,00 | SANGAT TINGGI |
| Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk | | Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan | 1 | 1 | SANGAT TINGGI | Rp 3.062.000,00 | Rp - | KURANG |

| | | | | | | | | |
|---|--|---|-----|-------|---------------|-------------------|-------------------|---------------|
| Pelaksanaan Pengadaan ASN | | Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | | | | | | |
| Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | 1 | 1 | SANGAT TINGGI | Rp 696.092.000,00 | Rp 631.993.478,00 | SANGAT TINGGI |
| Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | 4 | 4 | SANGAT TINGGI | Rp 65.904.907,00 | Rp 49.310.540,00 | TINGGI |
| Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi | 1 | 1 | SANGAT TINGGI | Rp 125.909.750,00 | Rp 93.187.137,00 | TINGGI |
| Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | 1 | 1 | SANGAT TINGGI | Rp 152.631.000,00 | Rp 145.945.575,00 | SANGAT TINGGI |
| Pengelolaan Data Kepegawaian | | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian | 1 | 1 | SANGAT TINGGI | Rp 95.546.000,00 | Rp 93.307.611,00 | SANGAT TINGGI |
| Mutasi dan Promosi ASN | | Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya | 100 | 97,60 | SANGAT TINGGI | Rp 916.342.375,00 | Rp 707.767.754,00 | SANGAT TINGGI |
| Pengelolaan Mutasi ASN | | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan | 2 | 2 | SANGAT TINGGI | Rp 111.306.500,00 | Rp 107.627.136,00 | SANGAT TINGGI |

| | | | | | | | | |
|---|--|--|------|-------|---------------|---------------------|---------------------|---------------|
| | | Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | | | | | | |
| Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | 1000 | 803 | SANGAT TINGGI | Rp 274.839.875,00 | Rp 256.488.240,00 | SANGAT TINGGI |
| Pengelolaan Promosi ASN | | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN | 2 | 2 | SANGAT TINGGI | Rp 530.196.000,00 | Rp 343.652.378,00 | TINGGI |
| Pengembangan Kompetensi ASN | | Persentasi ASN yang ditingkatkan kompetensinya | 100 | 140,6 | SANGAT TINGGI | Rp 4.020.497.125,00 | Rp 3.683.727.215,00 | SANGAT TINGGI |
| Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN | | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN | 1 | 1 | SANGAT TINGGI | Rp 17.148.750,00 | Rp 8.014.000,00 | SEDANG |
| Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan | 5 | 3 | TINGGI | Rp 576.079.500,00 | Rp 531.608.810,00 | SANGAT TINGGI |
| Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | | Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | 1 | 1 | SANGAT TINGGI | Rp 1.028.892.500,00 | Rp 953.795.937,00 | SANGAT TINGGI |
| Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat | 100 | 600 | SANGAT TINGGI | Rp 921.407.000,00 | Rp 763.574.164,00 | SANGAT TINGGI |

| | | | | | | | | |
|--|--|---|-----|-----|---------------|---------------------|---------------------|---------------|
| | | dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | | | | | | |
| Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional | | Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir | 20 | 46 | SANGAT TINGGI | Rp 162.425.000,00 | Rp 139.981.864,00 | SANGAT TINGGI |
| Pengelolaan Assessment Center | | Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center | 2 | 2 | SANGAT TINGGI | Rp 1.314.544.375,00 | Rp 1.286.752.440,00 | SANGAT TINGGI |
| Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | | Persentase pegawai dengan SKP bernilai Baik | 95 | 97 | SANGAT TINGGI | Rp 1.739.767.000,00 | Rp 1.616.678.679,00 | SANGAT TINGGI |
| Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 2 | 2 | SANGAT TINGGI | Rp 440.381.500,00 | Rp 415.451.020,00 | SANGAT TINGGI |
| Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai | | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan | 700 | 399 | TINGGI | Rp 930.282.000,00 | Rp 899.790.855,00 | SANGAT TINGGI |
| Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai | | Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa | 250 | 261 | SANGAT TINGGI | Rp 148.462.500,00 | Rp 143.841.612,00 | SANGAT TINGGI |
| Pembinaan Disiplin ASN | | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan | 25 | 21 | SANGAT TINGGI | Rp 65.273.000,00 | Rp 30.713.000,00 | SEDANG |

| | | | | | | | | |
|---|---|--|-----|-------|---------------|---------------------|---------------------|---------------|
| Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | 1 | 1 | SANGAT TINGGI | Rp 106.513.000,00 | Rp 98.627.192,00 | SANGAT TINGGI |
| Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | | Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani | 15 | 15 | SANGAT TINGGI | Rp 48.855.000,00 | Rp 28.255.000,00 | TINGGI |
| Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis | Presentasi ASN yang ditingkatkan kompetensinya | 100 | 140,6 | SANGAT TINGGI | Rp 4.055.633.341,00 | Rp 3.124.607.806,00 | SANGAT TINGGI |
| | | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis | 100 | 115,5 | SANGAT TINGGI | Rp 1.857.971.000,00 | Rp 1.822.327.897,00 | SANGAT TINGGI |
| Pengembangan Kompetensi Teknis | | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis | 100 | 115,5 | SANGAT TINGGI | Rp 1.857.971.000,00 | Rp 1.822.327.897,00 | SANGAT TINGGI |
| Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan | | Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi | 1 | 1 | SANGAT TINGGI | Rp 42.275.000,00 | Rp 30.984.000,00 | TINGGI |

| | | | | | | | | |
|---|--|---|-----|-------|---------------|---------------------|---------------------|---------------|
| Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | | Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun | | | | | | |
| 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 | 200 | 231 | SANGAT TINGGI | Rp 1.815.696.000,00 | Rp 1.791.343.897,00 | SANGAT TINGGI |
| Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | | Presentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar , manajerial dan fungsional | 100 | 71,33 | TINGGI | Rp 4.055.633.341,00 | Rp 3.124.607.806,00 | SANGAT TINGGI |
| Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan | | Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan | 2 | 2 | SANGAT TINGGI | Rp 12.560.000,00 | Rp 12.560.000,00 | SANGAT TINGGI |

| | | | | | | | | |
|---|--|--|----|----|---------------|---------------------|---------------------|---------------|
| Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional | | Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional yang Disusun | | | | | | |
| Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota | | Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota | 10 | 15 | SANGAT TINGGI | Rp 93.778.500,00 | Rp 64.889.500,00 | TINGGI |
| Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar | | Jumlah dokumen pengelolaan kelembagaan , tenaga pengembang kompetensi , dan sumber belajar | 1 | 1 | SANGAT TINGGI | Rp 7.750.000,00 | Rp 7.750.000,00 | SANGAT TINGGI |
| Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga | | Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga | 2 | 2 | SANGAT TINGGI | Rp 7.750.000,00 | Rp 7.750.000,00 | SANGAT TINGGI |
| 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, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 5 | 5 | SANGAT TINGGI | Rp 3.927.944.841,00 | Rp 3.025.808.306,00 | SANGAT TINGGI |

| | | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---------------|-----------------|-----------------|---------------|
| Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan | | Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama | 1 | 1 | SANGAT TINGGI | Rp 5.850.000,00 | Rp 5.850.000,00 | SANGAT TINGGI |
|---|--|---|---|---|---------------|-----------------|-----------------|---------------|

Tabel 3. 13 Tingkat Efisiensi Sumber Daya

| NO | SASARAN | PROGRAM | INDIKATOR KINERJA | SATUAN | TARGET 2025 | | RELISASI KINERJA 2025 | CAPAIAN REALISASI KINERJA (%) | TARGET BIAYA S/D APBD PERUBAHAN | PENYERAPAN ANGGARAN | CAPAIAN SIRAPAN ANGGARAN | TINGKAT EFISIENSI SUMBER DAYA |
|----|--|---|--|--------|-------------|-----------|-----------------------|-------------------------------|---------------------------------|---------------------|--------------------------|-------------------------------|
| | | | | | MURNI | PERUBAHAN | | | | | | |
| 1 | Terwujudnya ASN yang profesional , berintegritas dan akuntabel | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah | Nilai | 71,50 | 71,50 | 71,50 | 100 | 14.551.189.539,00 | 13.067.214.554,00 | 89,80 | 10,20 |
| | | | Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) | Indeks | 95,00 | 95,00 | 97,60 | 102,7368421 | | | | |
| | | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi | Persen | 100,00 | 100,00 | 96,00 | 96 | 1.139.145.657,00 | 1.013.434.341,00 | 88,96 | 11,04 |
| | | | Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya | Persen | 100,00 | 100,00 | 97,60 | 97,6 | 916.342.375,00 | 727.767.754,00 | 79,42 | 20,58 |
| | | | Presentasi ASN yang ditingkatkan kompetensinya | Persen | 100,00 | 100,00 | 140,60 | 140,6 | 4.020.497.125,00 | 3.651.004.202,00 | 90,81 | 9,19 |
| | | | Persentase pegawai dengan SKP bernilai Baik | Persen | 95,00 | 95,00 | 97,00 | 102,1052632 | 1.739.767.000,00 | 1.618.378.684,00 | 93,02 | 6,98 |
| | | PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis | Persen | 100,00 | 100,00 | 115,50 | 115,5 | 1.857.971.000,00 | 1.819.673.697,00 | 97,94 | 2,06 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---------|--|--|--|--------|--------|--------|-------|-------|-------------------|-------------------|-------|-------|
| | | | Presentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar , manajerial dan fungsional | Persen | 100,00 | 100,00 | 71,33 | 71,33 | 4.055.633.341,00 | 3.118.919.306,00 | 76,90 | 23,10 |
| Total : | | | | | | | | | 28.280.546.037,00 | 25.016.392.538,00 | 88,46 | 11,54 |

Berdasarkan data capaian kinerja dan realisasi anggaran Tahun 2025, tingkat efisiensi sumber daya secara umum menunjukkan kategori baik. Total anggaran sampai dengan APBD Perubahan sebesar Rp28.280.546.037,00 dengan realisasi Rp25.016.392.538,00 atau tingkat penyerapan 88,46%, sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar 11,54%. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah dilaksanakan secara relatif hemat dengan tetap memperhatikan pencapaian target kinerja.

Pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, capaian Nilai AKIP mencapai 100% dengan tingkat penyerapan 89,80% dan efisiensi 10,20%. Indeks Kepuasan Masyarakat bahkan melampaui target dengan capaian 102,74%. Kondisi ini menggambarkan bahwa pengelolaan sumber daya pada program penunjang telah berjalan efektif dan efisien, karena target kinerja tercapai secara optimal tanpa menghabiskan seluruh alokasi anggaran.

Pada Program Kepegawaian Daerah, sebagian besar indikator menunjukkan efisiensi yang cukup baik. Indikator pengembangan karir ASN sesuai kompetensi memiliki capaian 97,6% dengan serapan 79,42% dan efisiensi 20,58%, menunjukkan penggunaan anggaran yang relatif hemat dengan hasil kinerja hampir maksimal. Indikator peningkatan kompetensi ASN bahkan mencapai 140,6% dengan serapan 90,81%, yang mencerminkan produktivitas kegiatan yang tinggi. Demikian pula persentase pegawai dengan SKP bernilai baik mencapai 102,1% dengan serapan 93,02%. Namun demikian, indikator perencanaan kebutuhan sesuai formasi hanya mencapai 24% meskipun tingkat serapan mencapai 88,96%, sehingga perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut agar efektivitas perencanaan dapat ditingkatkan.

Pada Program Pendidikan dan Pelatihan, indikator pengembangan kompetensi teknis menunjukkan capaian sangat baik sebesar 115,5% dengan tingkat serapan 97,94%. Sementara itu, indikator pengembangan kompetensi dasar, manajerial, dan fungsional memiliki capaian 71,33% dengan serapan 76,90% dan efisiensi 23,10%. Hal ini menunjukkan adanya efisiensi anggaran, namun efektivitas pencapaian kinerja masih perlu ditingkatkan agar selaras dengan target yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan, efisiensi sumber daya Tahun 2025 menunjukkan bahwa penggunaan anggaran telah dilakukan secara cukup optimal dengan mayoritas indikator mencapai bahkan melampaui target. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa indikator dengan capaian kinerja yang belum optimal sehingga diperlukan penguatan perencanaan, pengendalian, dan evaluasi agar efisiensi yang dicapai juga sejalan dengan peningkatan efektivitas kinerja organisasi.

4. Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program

Hasil evaluasi dan analisis pencapaian terhadap indikator kinerja pada masing masing Program dapat diuraikan pada Evaluasi dan Analisis Pencapaian Kinerja. Selanjutnya pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja program yang telah dicapai pada tahun 2025 dengan membandingkan antara target dan realisasi yang sudah dilaksanakan sesuai Renstra BKPSDM diuraikan sebagai berikut :

a) Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah adalah program strategis yang mengatur seluruh siklus manajemen ASN di daerah, mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan, pengembangan, penilaian kinerja, hingga pemberhentian. Sesuai Inmen Nomor 2 Tahun 2025 Indikator dari Program Kepegawaian Daerah ada 4 (empat) indikator.

Untuk Tahun 2025 terjadi masa transisi RPJMD 2021-2026 ke RPJMD 2025-2029 yang dimulai pada bulan juli 2025 yang selanjutnya menjadi dasar penyusunan Renstra 2025–2029. Disini kami menyajikan data hasil evaluasi dan analisa capaian kinerja program kepegawaian daerah sesuai dengan Renstra Perubahan 2021-2026 yang disahkan pada tahun 2023 dan hasil evaluasi dan analisa capaian kinerja program kepegawaian daerah sesuai dengan Renstra 2025-2029, dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 14 Perbandingan Program Kepegawaian Daerah Tahun 2021–2025 Berdasarkan Renstra 2021-2026

| SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR SASARAN | KONDISI | | | TARGET | | REALISASI | | | | | Persentase (%) Tahun 2025 (JAN - JULI) |
|--|----------------------------------|---------|------|------|--------|---------------------|-----------|------|------|------|---------------------|--|
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 (JAN - JUNI) | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 (JAN - JUNI) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD | Presentase pelayanan kepegawaian | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 58,30 | 58,30% |

Tabel 3. 15 Perbandingan Program Kepegawaian Daerah Tahun 2021-2025 Berdasarkan Renstra 2025-2029

| SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR SASARAN | KONDISI | | | TARGET | | REALISASI | | | | | Persentase (%) Tahun 2025 (JULI - DESEMBER) |
|-------------------|-------------------|---------|------|------|--------|---------------------|-----------|------|------|------|---------------------|---|
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 (JULI - DES) | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 (JULI - DES) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|-----|--|--|--|--|-------|-------|
| Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian | Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi | | | | | 100 | | | | | 96 | 96% |
| Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN | Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya | | | | | 100 | | | | | 97,6 | 97,6 |
| Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN | Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya | | | | | 100 | | | | | 140,6 | 140,6 |
| Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN | Persentase pegawai dengan SKP bernilai Baik | | | | | 95 | | | | | 97 | 97 |

Analisis per indikator dari Program Kepegawaian Daerah adalah sebagai berikut :

- 1) Presentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi

$$\frac{\text{Jumlah Formasi yang disetujui BKN}}{\text{Jumlah Formasi yang Diusulkan}} \times 100\%$$

Target indikator perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi pada tahun 2025 sebesar 100%, realisasi yang dicapai sebesar 96%. Realisasi sudah mendekati target yang ingin dicapai.

Dengan formulasi penghitungan target indikator yaitu :

Penghitungan presentase target indikator yaitu :

$$\frac{100}{100} \times 100\%$$

Penghitungan realisasi kinerja tahun 2025 yaitu :

$$\frac{96}{100} \times 100\% = 96\%$$

Faktor penghambat dari tidak tercapainya target dari indikator perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi adalah :

- Dari 100 formasi yang tersedia, hanya 96 yang masuk kualifikasi untuk mengisi formasi.

2) Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya
Target indikator pengembangan karir ASN sesuai kompetensi pada tahun 2025 sebesar 100%, realisasi yang dicapai sebesar 97,6%. Ini kurang dari target yang telah ditentukan.

Dengan formulasi penghitungan target indikator yaitu :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan karir}}{\text{Jumlah Formasi jabatan yang belum terisi}} \times 100\%$$

Penghitungan presentase target indikator yaitu :

$$\frac{250}{250} \times 100\%$$

Penghitungan realisasi kinerja tahun 2025 yaitu :

$$\frac{244}{250} \times 100\% = 97,6\%$$

Faktor penghambat dari tidak tercapainya target dari indikator tersebut adalah :

- Keterbatasan ASN yang memenuhi persyaratan;
- Masih minimnya ASN yang memenuhi kualifikasi pendidikan, kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural sesuai jabatan;
- Ketidaksesuaian latar belakang kompetensi dengan kebutuhan formasi jabatan;
- Jumlah formasi jabatan kosong yang relatif banyak namun pengisian jabatan tidak sebanding dengan kecepatan terjadinya kekosongan.

3) Presentasi ASN yang ditingkatkan kompetensinya

Target indikator Presentasi ASN yang ditingkatkan kompetensinya pada tahun 2025 sebesar 100%, realisasi yang dicapai sebesar 140,6%.

Dengan formulasi penghitungan target indikator yaitu :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang lulus peningkatan kompetensi}}{\text{Jumlah seluruh ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi}} \times 100\%$$

Penghitungan presentase target indikator yaitu :

$$\frac{500}{500} \times 100\%$$

Penghitungan realisasi kinerja tahun 2025 yaitu :

$$\frac{703}{500} \times 100\% = 140,6\%$$

Faktor pendukung dari tercapainya target dari indikator tersebut diatas adalah :

- Perencanaan dan penetapan peserta kompetensi yang tepat sasaran dalam Kegiatan GTA;
- Motivasi dan komitmen ASN yang tinggi;
- Kesesuaian ASN dengan persyaratan dan standar kompetensi;
- Pendampingan dan pembinaan selama proses peningkatan kompetensi oleh BPSDM Provinsi Kalimantan Timur, KOMINFO Banjarmasin dan KOMDIGI;
- Adanya standar kelulusan dan indikator penilaian yang jelas, sehingga ASN memahami target yang harus dicapai.

4) Persentase pegawai dengan SKP bernilai Baik

Target indikator Persentase pegawai dengan SKP bernilai Baik pada tahun 2025 sebesar 95%, realisasi yang dicapai sebesar 97%.

Dengan formulasi penghitungan target indikator yaitu :

$$\frac{\text{Jumlah ASN dengan SKP bernilai baik}}{\text{Jumlah seluruh ASN yang dinilai}} \times 100\%$$

Penghitungan presentase target indikator yaitu :

$$\frac{7959}{7959} \times 100\%$$

Penghitungan realisasi kinerja tahun 2025

$$\frac{7745}{7959} \times 100\% = 97\%$$

Faktor pendukung dari tercapainya target dari indikator tersebut diatas adalah :

- Dilaksanakannya penerapan Perwali No.13 Tahun 2025 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai dan penerapan sistem Manajemen Talenta membuat pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerja dan melakukan penilaian SKP.

b) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah serangkaian kegiatan yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja pegawai agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan Program Pengembangan SDM

1. Meningkatkan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai;
2. Meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja;
3. Mempersiapkan kader/penerus jabatan (*talent management*);
4. Menyesuaikan kemampuan pegawai dengan perkembangan regulasi dan teknologi;
5. Mendukung reformasi birokrasi dan profesionalisme ASN (jika di instansi pemerintah).

Beberapa contoh kegiatan dalam program ini antara lain:

- Pendidikan dan Pelatihan (Diklat/Bimtek/ *Workshop*);
- Pelatihan teknis dan fungsional;
- Pelatihan kepemimpinan.

Untuk Tahun 2025 terjadi masa transisi RPJMD 2021-2026 ke RPJMD 2025-2029 yang dimulai pada bulan juli 2025 yang selanjutnya menjadi dasar penyusunan Renstra 2025–2029. Disini kami sajikan hasil evaluasi dan analisa capaian kinerja program pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan Renstra Perubahan 2021-2026 yang disahkan pada tahun 2023 dan hasil evaluasi dan analisa capaian kinerja program pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan Renstra 2025-2029, dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 16 Perbandingan Program Pengembangan SDM Tahun 2021–2025 Berdasarkan Renstra 2021-2026

| SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR SASARAN | KONDISI | | | TARGET | | REALISASI | | | | | Persentase (%) Tahun 2025 (JAN - JULI) |
|---|---|---------|------|------|--------|---------------------|-----------|------|------|-------|---------------------|--|
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 (JAN - JUNI) | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 (JAN - JUNI) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Yang Profesional dan Kompetensi; | Persentase Pengembangan Sumber Daya Manusia | 43 | 44 | 45 | 46,80 | 100 | 13 | 22 | 100 | 47,00 | 6,63 | 6,63% |

Tabel 3. 17 Perbandingan Program Pengembangan SDM Tahun 2025 Berdasarkan Renstra 2025–2029

| SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR SASARAN | KONDISI | | | TARGET | | REALISASI | | | | | Persentase (%) Tahun 2025 |
|--|--|---------|------|------|--------|------|-----------|------|------|------|-------|---------------------------|
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis | | | | | 100 | | | | | 115,5 | 1,155 |
| Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, manajerial dan fungsional | | | | | 100 | | | | | 71,23 | 71,33 |

Analisa capaian target per indikator dari Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda sebagai berikut :

- 1) Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis

Target indikator Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis pada tahun 2025 sebesar 100 %, realisasi yang dicapai sebesar 115,5%.

Dengan formulasi penghitungan target indikator yaitu :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis}}{\text{Rencana ASN yang akan mengikuti pengembangan kompetensi teknis}} \times 100\%$$

Penghitungan presentase target indikator yaitu :

$$\frac{200}{200} \times 100\%$$

Penghitungan realisasi kinerja tahun 2025

$$\frac{231}{200} \times 100\% = 115,5\%$$

Faktor pendukung dari tercapainya target dari indikator tersebut diatas adalah :

- Komitmen pimpinan untuk meningkatkan pengembangan kompetensi ASN;
- Tersedianya program dan regulasi yang menjadi dasar pelaksanaan kegiatan Uji Kompetensi dan Bimbingan Teknis;
- Meningkatnya kesadaran ASN terhadap pengembangan kompetensi untuk penunjang karir;
- Adanya dukungan sarana dan prasarana, sehingga pelatihan dan bimtek dapat dilaksanakan secara online/offline.

2) Presentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, manajerial dan fungsional

Target indikator Presentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, manajerial dan fungsional pada tahun 2025 sebesar 100%, realisasi yang dicapai sebesar 71,33%.

Dengan formulasi penghitungan target indikator yaitu :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang menyelesaikan pengembangan kompetensi dasar, manajerial dan fungsional}}{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi dasar, manajerial dan fungsional}} \times 100\%$$

Penghitungan presentase target indikator yaitu :

$$\frac{2044}{2044} \times 100\%$$

Penghitungan realisasi kinerja tahun 2025

$$\frac{1458}{2044} \times 100\% = 71,33\%$$

Faktor penghambat dari tidak tercapainya target dari indikator tersebut diatas adalah :

- Keterbatasan waktu yang berdampak pada tidak optimalnya keikutsertaan ASN dalam kegiatan pengembangan kompetensi;
- Masih kurangnya minat ASN terhadap pelatihan dan sertifikasi sebagai penunjang karir;
- Pelaksanaan kegiatan dapat terjadi kendala karena mengikuti jadwal/susunan acara oleh pihak ketiga/lembaga penyelenggara (BPSDM & LAN).

c) Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota adalah program yang bertujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, khususnya pada tingkat kabupaten/kota. Program ini tidak langsung memberikan layanan kepada masyarakat, tetapi berfungsi sebagai penopang administrasi, manajemen, dan operasional perangkat daerah

agar pelayanan publik dapat berjalan efektif dan efisien. Ruang lingkup Program Penunjang yaitu :

1. Perencanaan dan penganggaran
2. Administrasi keuangan
3. Administrasi kepegawaian
4. Pengelolaan barang milik daerah
5. Administrasi umum dan tata usaha
6. Penyediaan jasa penunjang operasional kantor
7. Pemeliharaan sarana dan prasarana aparatur

Untuk Tahun 2025 terjadi masa transisi RPJMD 2021-2026 ke RPJMD 2025-2029 yang dimulai pada bulan juli 2025 yang selanjutnya menjadi dasar penyusunan Renstra 2025–2029. Disini kami menyajikan hasil evaluasi dan analisa capaian kinerja program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota sesuai dengan Renstra Perubahan 2021-2026 yang disahkan pada tahun 2023 dan hasil evaluasi dan analisa capaian kinerja program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota sesuai dengan Renstra 2025-2029, dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 18 Perbandingan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Tahun 2021-2025 Berdasarkan Renstra 2021-2026

| SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR SASARAN | KONDISI | | | TARGET | | REALISASI | | | | | Persentase (%) Tahun 2025 (JAN - JULI) |
|--|----------------------------|---------|------|------|--------|---------------------|-----------|-------|-------|-------|---------------------|--|
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 (JAN - JUNI) | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 (JAN - JUNI) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan OPD | Indeks Kepuasan Masyarakat | 80 | 90 | 90 | 90 | 95 | 88,90 | 98,98 | 94,50 | 99,05 | 97,60 | 102,74 |

Tabel 3. 19 Perbandingan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Tahun 2025 Berdasarkan Renstra 2025-2029

| SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR SASARAN | KONDISI | | | TARGET | | REALISASI | | | | | Persentase (%) Tahun 2025 |
|-------------------|-------------------|---------|------|------|--------|------|-----------|------|------|------|------|---------------------------|
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|----|----|--|--|--|-------|-------|--------|
| Meningkatnya kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah | Indeks Kepuasan Masyarakat | | | | 90 | 95 | | | | 99,05 | 97,60 | 102,74 |
| | Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah | | | | 60 | 70 | | | | 67,5 | 71,5 | 102,14 |

Faktor pendukung dari tercapainya target dari indikator tersebut diatas adalah :

- penilaian dari tim evaluator LHE internal (APIP) sebagai tambahan pertimbangan penilaian, hasil evaluasi SAKIP Tahun 2024 periode penilaian 2025 sebesar 71,5 dari target 70. Predikat “sangat baik”.

Tabel 3. 20 Predikat Penilaian SAKIP

| Rentang Nilai | Predikat | Nilai | Kategori | Tingkat Akuntabilitas |
|---------------|----------|-------------|------------------|------------------------|
| > 90 - 100 | AA | 90,01 - 100 | Sangat Memuaskan | Sangat Akuntabel |
| > 80 - 90 | A | 80,01 - 90 | Memuaskan | Sangat Akuntabel |
| > 70 - 80 | BB | 70,01 - 80 | Sangat Baik | Baik (Akuntabel) |
| > 60 - 70 | B | 60,01 - 70 | Baik | Cukup Akuntabel |
| > 50 - 60 | CC | 50,01 - 60 | Cukup | Kurang Akuntabel |
| > 30 - 50 | C | 30,01 - 50 | Kurang | Tidak Akuntabel |
| 0 - 30 | D | 0 - 30 | Sangat Kurang | Sangat Tidak Akuntabel |

- Jumlah responden yang mengisi dan memberikan penilaian kuisioner kepuasan masyarakat sesuai dengan target
- Penilaian dari responden atas kualitas pelayanan di BKPSDM sangat baik dengan nilai 97,60 dengan predikat “sangat tinggi”.

Tabel 3. 21 Tabel T.E.1 Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

| No. | Interval Nilai Peringkat Kinerja | Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja |
|-----|----------------------------------|--------------------------------------|
| 1. | 91 % - 100 % | Sangat Tinggi (ST) |
| 2. | 76 % - 90 % | Tinggi (T) |
| 3. | 66 % - 75 % | Sedang (S) |
| 4. | 51 % - 65 % | Rendah (R) |
| 5. | 50 % | Sangat Rendah (SR) |

- Perbandingan realisasi kinerja program dengan realisasi propinsi dan nasional tahun 2025

Tabel 3. 22 Perbandingan Capaian Kinerja Program dengan Capaian BKD Propinsi Kal-Tim dan Standar Nasional (BKN) Tahun 2025

| INDIKATOR KINERJA | SATUAN | TAHUN 2024 | | CAPAIAN KINERJA TAHUN 2024 (%) | KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA | TAHUN 2025 | | CAPAIAN KINERJA TAHUN 2025 (%) | KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA | CAPAIAN PROVINSI KAL-TIM TAHUN 2025 (BKD PROVINSI) | | | CAPAIAN NASIONAL TAHUN 2025 (BKN) |
|--|--------|------------|-----------|--------------------------------|--------------------------------------|------------|-----------|--------------------------------|--------------------------------------|--|-----------|---------|-----------------------------------|
| | | TARGET | REALISASI | | | TARGET | REALISASI | | | TARGET | REALISASI | CAPAIAN | |
| Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah | Nilai | 60 | 67,50 | 112,50 | SANGAT TINGGI | 70 | 91,50 | 130,71 | SANGAT TINGGI | 80 | 80,60 | | 91,96 |
| Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) | Indeks | 90 | 99,05 | 110,06 | SANGAT TINGGI | 95 | 97,60 | 102,74 | SANGAT TINGGI | 90 | 91,70 | | 100,31 |
| Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi | Persen | | | | | 100 | 24 | 24,00 | KURANG | | | | |
| Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya | Persen | | | | | 100 | 97,60 | 97,60 | SANGAT TINGGI | | | | |
| Persentasi ASN yang ditingkatkan kompetensinya | Persen | | | | | 100 | 140,6 | 140,60 | SANGAT TINGGI | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------|--|--|--|--|-----|--------|--------|----------------|--|--|--|--|
| Persentase pegawai dengan SKP bernilai Baik | Person | | | | | 95 | 97 | 102,11 | SANGA T TINGGI | | | | |
| Presentasi ASN yang ditingkatkan kompetensinya | Person | | | | | 100 | 115,50 | 115,50 | SANGA T TINGGI | | | | |
| Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis | Person | | | | | 100 | 71,33 | 71,33 | SANGA T TINGGI | | | | |

B. Realisasi Anggaran

Menurut permendagri Nomor 13 tahun 2006 Belanja Langsung adalah belanja yang dianggarkan terkait secara langsung dengan pelaksanaan program-program dan merupakan penjabaran kebijakan OPD yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau lebih unit kerja pada OPD sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya yang baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa, kesemua jenis sumber daya tersebut sebagai masukan (*input*) untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam bentuk barang/jasa. Sasaran (target) adalah hasil yang diharapkan suatu program atau pengeluaran yang diharapkan dari suatu kegiatan.

Belanja Tidak Langsung Menurut permendagri Nomor 13 Tahun 2006 merupakan belanja yang dianggarkan tidak terkait secara langsung dengan pelaksanaan program dan kegiatan. Kelompok belanja tidak langsung dibagi menurut jenis belanja yang terdiri dari : Belanja pegawai, Bunga, Subsidi, Hibah, Bantuan Sosial, Belanja bagi Hasil, Bantuan Keuangan, dan Belanja Tidak Terduga. Idealnya belanja pemerintah yang sehat adalah porsi Belanja Tidak Langsung yang lebih kecil dibandingkan dengan porsi Belanja Langsung.



Tabel 3. 23 Realisasi Pagu BKPSDM Tahun 2025

| URAIAN | ANGGARAN | REALISASI | PRESENTASE |
|------------------------------|----------------|----------------|------------|
| Belanja Tidak Langsung (BTL) | 11.022.786.604 | 10.527.882.926 | 95,51 |
| Belanja Langsung (BL) | 17.257.759.433 | 15.309.499.820 | 88,71 |
| Total | 28.280.546.037 | 25.837.382.746 | 91,36 |

Pada tabel diatas dapat dilihat realisasi anggaran, Belanja Langsung dan Belanja Tidak Langsung terdiri dari 3 Program, 12 Kegiatan dan 51 Sub Kegiatan. BKPSDM Kota Samarinda memperoleh anggaran APBD sebesar Rp. 28.280.546.037,-, dimana 38,97% atau Rp. 11.022.786.604,- digunakan untuk Belanja Tidak Langsung dan 61,03% atau sebesar Rp. 17.257.759.433,- digunakan untuk Belanja Langsung.

Dari total Anggaran sebesar Rp 28.280.546.037,- per 31 Desember 2025 dapat terealisasi sebesar Rp. 25.837.382.746,- atau sebesar 91,36 %. Untuk belanja tidak langsung dengan alokasi Rp. 11.022.786.604,- dapat teralisasi sebesar Rp. 10.527.882.926,- atau sebesar 95,51%. Sedangkan belanja langsung dengan alokasi Rp. 17.257.759.433,- dapat teralisasi sebesar Rp. 15.309.499.820,- atau sebesar 88,71%. Secara keseluruhan capaian realisasi anggaran BKPSDM Kota Samarinda masuk dalam kategori Sangat Tinggi (ST).

Tabel 3. 24 Realisasi Anggaran per Sasaran dan Indikator Tahun 2025

| NO | SASARAN MURNI (RENSTRA 2021-2026) | SASARAN PERUBAHAN (RENSTRA 2025-2029) | PROGRAM | PENYERAPAN ANGGARAN |
|--------------|--|--|--|----------------------|
| 1 | Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur Pemerintah Kota Samarinda yang profesional | Terwujudnya ASN yang profesional , berintegritas dan akuntabel | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Rp 13.868.529.054,00 |
| | | | Program Kepegawaian Daerah | Rp 1.013.434.341,00 |
| | | | | Rp 707.767.754,00 |
| | | | | Rp 3.683.727.215,00 |
| | | | | Rp 1.616.678.879,00 |
| | | | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp 3.124.607.806,00 |
| | | | | Rp 1.822.327.897,00 |
| TOTAL | | | Rp 25.837.072.946,00 | |

Tabel 3. 25 Realisasi Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2025

| PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN | KINERJA ANGGARAN | | | |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|------------|
| | MURNI | PERUBAHAN | REALISASI | PRESENTASE |
| SASARAN : Terwujudnya ASN yang profesional , berintegritas dan akuntabel | | | | |
| URUSAN PEMERINTAH BIDANG KEPEGAWAIAN | | | | |
| PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | Rp28.629.939.563 | Rp 14.551.189.539,00 | Rp 13.868.529.054,00 | 95,31 |
| Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Rp180.489.500 | Rp 164.566.110,00 | Rp 149.299.240,00 | 90,72 |
| Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Rp78.397.500 | Rp 62.474.110,00 | Rp 61.382.360,00 | 98,25 |
| Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Rp13.317.000 | Rp 52.576.000,00 | Rp 41.886.480,00 | 79,67 |
| Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Rp52.576.000 | Rp 36.199.000,00 | Rp 34.932.000,00 | 96,50 |
| Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah | Rp36.199.000 | Rp 13.317.000,00 | Rp 11.098.400,00 | 83,34 |
| Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Rp27.017.794.963 | Rp 12.057.918.479,00 | Rp 11.530.640.356,00 | 95,63 |
| Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Rp25.927.981.744 | Rp 11.022.786.604,00 | Rp 10.527.882.926,00 | 95,51 |
| Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | Rp1.051.972.219 | Rp 997.290.875,00 | Rp 969.531.450,00 | 97,22 |
| Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | Rp37.841.000 | Rp 37.841.000,00 | Rp 33.225.980,00 | 87,80 |
| Administrasi Umum Perangkat Daerah | Rp406.846.800 | Rp 546.139.800,00 | Rp 513.663.222,00 | 94,05 |
| Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Rp10.000.000 | Rp 5.512.000,00 | Rp 4.966.000,00 | 90,09 |
| Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Rp154.628.000 | Rp 299.800.000,00 | Rp 284.680.880,00 | 94,96 |
| Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Rp25.000.000 | Rp 25.000.000,00 | Rp 20.470.000,00 | 81,88 |
| Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Rp36.998.800 | Rp 46.998.800,00 | Rp 46.636.500,00 | 99,23 |
| Fasilitasi Kunjungan Tamu | Rp10.000.000 | Rp 10.000.000,00 | Rp 8.278.000,00 | 82,78 |

| | | | | |
|---|------------------------|---------------------|---------------------|--------|
| Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Rp170.220.000 | Rp 158.829.000,00 | Rp 148.631.842,00 | 93,58 |
| Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Rp160.000.000 | Rp 417.500.000,00 | Rp 414.600.003,00 | 99,31 |
| Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | Rp - | Rp 357.500.000,00 | Rp 354.600.003,00 | 99,19 |
| Pengadaan Mebel | Rp100.000.000 | Rp - | Rp - | |
| Pengadaan Aset Tak Berwujud | Rp60.000.000 | Rp 60.000.000,00 | Rp 60.000.000,00 | 100,00 |
| Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Rp253.320.000 | Rp 348.748.850,00 | Rp 333.657.995,00 | 95,67 |
| Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Rp83.320.000 | Rp 82.748.850,00 | Rp 76.137.995,00 | 92,01 |
| Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Rp170.000.000 | Rp 266.000.000,00 | Rp 257.520.000,00 | 96,81 |
| Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Rp611.488.300 | Rp 1.016.316.300,00 | Rp 926.668.238,00 | 91,18 |
| Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | Rp455.997.150 | Rp 455.997.150,00 | Rp 371.165.238,00 | 81,40 |
| Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Rp15.000.000 | Rp 15.000.000,00 | Rp 14.700.000,00 | 98,00 |
| Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Rp110.491.150 | Rp 515.319.150,00 | Rp 511.540.500,00 | 99,27 |
| Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | Rp30.000.000 | Rp 30.000.000,00 | Rp 29.262.500,00 | 97,54 |
| Program Kepegawaian Daerah | Rp7.740.430.782 | Rp 7.815.752.157,00 | Rp 7.021.917.989,00 | 89,84 |
| Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Rp1.342.225.657 | Rp 1.139.145.657,00 | Rp 1.013.744.341,00 | 88,99 |
| Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Rp23.062.000 | Rp 3.062.000,00 | Rp - | 0,00 |
| Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Rp696.092.000 | Rp 696.092.000,00 | Rp 631.993.478,00 | 90,79 |
| Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Rp74.904.907 | Rp 65.904.907,00 | Rp 49.310.540,00 | 74,82 |
| Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Rp275.909.750 | Rp 125.909.750,00 | Rp 93.187.137,00 | 74,01 |
| Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Rp164.631.000 | Rp 152.631.000,00 | Rp 145.945.575,00 | 95,62 |

| | | | | |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|-------|
| Pengelolaan Data Kepegawaian | Rp107.626.000 | Rp 95.546.000,00 | Rp 93.307.611,00 | 97,66 |
| Mutasi dan Promosi ASN | Rp601.569.375 | Rp 916.342.375,00 | Rp 707.767.754,00 | 77,24 |
| Pengelolaan Mutasi ASN | Rp111.306.500 | Rp 111.306.500,00 | Rp 107.627.136,00 | 96,69 |
| Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Rp274.839.875 | Rp 274.839.875,00 | Rp 256.488.240,00 | 93,32 |
| Pengelolaan Promosi ASN | Rp215.423.000 | Rp 530.196.000,00 | Rp 343.652.378,00 | 64,82 |
| Pengembangan Kompetensi ASN | Rp4.037.348.125 | Rp 4.020.497.125,00 | Rp 3.683.727.215,00 | 91,62 |
| Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN | Rp764.544.375 | Rp 17.148.750,00 | Rp 8.014.000,00 | 46,73 |
| Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Rp17.148.750 | Rp 576.079.500,00 | Rp 531.608.810,00 | 92,28 |
| Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | Rp276.079.500 | Rp 1.028.892.500,00 | Rp 953.795.937,00 | 92,70 |
| Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | Rp1.272.443.500 | Rp 921.407.000,00 | Rp 763.574.164,00 | 82,87 |
| Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional | Rp1.389.707.000 | Rp 162.425.000,00 | Rp 139.981.864,00 | 86,18 |
| Pengelolaan Assessment Center | Rp317.425.000 | Rp 1.314.544.375,00 | Rp 1.286.752.440,00 | 97,89 |
| Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Rp1.759.287.625 | Rp 1.739.767.000,00 | Rp 1.616.678.679,00 | 92,93 |
| Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Rp441.734.250 | Rp 440.381.500,00 | Rp 415.451.020,00 | 94,34 |
| Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai | Rp930.282.000 | Rp 930.282.000,00 | Rp 899.790.855,00 | 96,72 |
| Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai | Rp148.462.500 | Rp 148.462.500,00 | Rp 143.841.612,00 | 96,89 |
| Pembinaan Disiplin ASN | Rp70.461.375 | Rp 65.273.000,00 | Rp 30.713.000,00 | 47,05 |
| Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Rp118.633.750 | Rp 106.513.000,00 | Rp 98.627.192,00 | 92,60 |
| Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Rp49.713.750 | Rp 48.855.000,00 | Rp 28.255.000,00 | 57,83 |
| Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp6.736.567.000 | Rp 5.913.604.341,00 | Rp 4.946.935.703,00 | 83,65 |
| Pengembangan Kompetensi Teknis | Rp1.877.971.000 | Rp 1.857.971.000,00 | Rp 1.822.327.897,00 | 98,08 |
| Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan | Rp42.275.000 | Rp 42.275.000,00 | Rp 30.984.000,00 | 73,29 |

| | | | | |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|--------|
| Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | | | | |
| Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Rp1.835.696.000 | Rp 1.815.696.000,00 | Rp 1.791.343.897,00 | 98,66 |
| Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Rp4.858.596.000 | Rp 4.055.633.341,00 | Rp 3.124.607.806,00 | 77,04 |
| Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional | Rp30.137.500 | Rp 12.560.000,00 | Rp 12.560.000,00 | 100,00 |
| Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota | Rp93.778.500 | Rp 93.778.500,00 | Rp 64.889.500,00 | 69,19 |
| Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar | Rp85.205.000 | Rp 7.750.000,00 | Rp 7.750.000,00 | 100,00 |
| Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga | Rp83.192.500 | Rp 7.750.000,00 | Rp 7.750.000,00 | 100,00 |
| Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Rp4.522.320.000 | Rp 3.927.944.841,00 | Rp 3.025.808.306,00 | 77,03 |
| Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Rp43.962.500 | Rp 5.850.000,00 | Rp 5.850.000,00 | 100,00 |

Dari total anggaran sebesar Rp 28.280.546.037,- per 31 Desember 2025 dapat terealisasi sebesar Rp. 25.837.382.746,- atau sebesar 91,36%. Untuk belanja tidak langsung dengan alokasi Rp. 11.022.786.604,- dapat teralisasi sebesar Rp. 10.527.882.926,- atau sebesar 95,51%. Sedangkan belanja

langsung dengan alokasi Rp. 17.257.759.433,- dapat teralisasi sebesar Rp. 15.309.499.820,- atau sebesar 88,71%. Secara keseluruhan capaian realisasi anggaran BKPSDM Kota Samarinda masuk dalam kategori Sangat Tinggi (ST).

Akuntabilitas kinerja keuangan tahun anggaran 2025 menunjukkan bahwa realisasi penyerapan anggaran untuk Belanja Operasional rata-rata berada diatas 90% dari plafon. Berdasarkan realisasi belanja anggaran total pada BKPSDM Kota Samarinda pada tahun 2025, mendapatkan penilaian realisasi kinerja dengan kategori "SANGAT TINGGI" karena 91,36% anggaran yang dialokasikan telah dibelanjakan sesuai perencanaan. Hampir semua kegiatan dilaksanakan sesuai perencanaan walaupun ada beberapa kinerja output kegiatan tidak mencapai target yang ditetapkan.

C. Analisis Atas Penyebab Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan

Pencapaian keberhasilan kinerja untuk setiap sasaran sangat ditentukan oleh dukungan dana, ketersediaan aparat teknis dan non teknis serta sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan kegiatan. Adapun kendala dan hambatan dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang dihadapi dan langkah atau upaya untuk mencapai keberhasilan disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 26 Analisis Hambatan dan Langkah Pendukung Capaian Kinerja

| PROGRAM | INDIKATOR | SATUAN | Target | Realisasi Kinerja | Keterangan Capaian | | Langkah mendukung capaian kinerja |
|--|---|--------------|-------------|-------------------|---|--|--|
| | | | | | Faktor Pendukung | Faktor Penghambat | |
| IKU | IP ASN | | 72 | 80,76 | | <p>Presentase terendah dari komponen Kompetensi sebesar 73,8 % dikarenakan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai yang sudah mengikuti diklat tidak mengunggah dokumen sertifikat ke myASN 2. Kurangnya minat ASN mengikuti diklat atau bimtek online 3. Banyak ASN yang belum memenuhi target pengembangan kompetensi sesuai aturan PP No 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen ASN Pasal 203 Perihal Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP Tahunan | <p>Langkah yang dilakukan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat inovasi SISDIKLAT.Samarindakota,goid yang berfungsi untuk mendaftar secara online diklat / bimtek yang dilaksanakan oleh BKPSDM /bekerjasama dengan BKPSDM . Didalamnya berisi fitur pendaftaran diklat , jadwal yang tersedia , penerbitan sertifikat , akumulasi JP yang telah diikuti oleh masing-masing ASN 2. Melaksanakan program “ TANYA BKPSDM “ untuk mensosialisasikan semua peraturan tentang kepegawaian dan melaksanakan diklat / bimtek untuk memenuhi jumlah JP seluruh ASN Kota Samarinda 3. Dukungan regulasi terkait manajemen talenta dan pengembangan karir ASN |
| PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN | Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja | Nilai | 71,5 | 71,5 | <p>penilaian dari tim evaluator LHE internal (APIP) sebagai tambahan pertimbangan penilaian</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Renja harus memuat sasaran, indikator dan target tahunan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan perbaikan evaluasi akuntabilitas kinerja sesuai dengan rekomendasi yang telah diberikan oleh Inspektorat |

| DAERAH KABUPATEN/KOTA | Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah | | | | | <ol style="list-style-type: none"> 2. Menyelaraskan Tujuan dan sasaran dalam Renja dan Renstra tidak selaras 3. Melakukan monitoring rencana aksi kinerja secara berkala (Triwulanan) 4. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang per triwulan 5. Seluruh pegawai menghadiri rapat pembahasan pencapaian kinerja per triwulan dilengkapi data dukung yang memadai 6. Memanfaatkan informasi dalam laporan kinerja agar mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi 7. Seluruh evaluator mandiri telah mengikuti/ memiliki sertifikat sosialisasi/diklat /bimtek/workshop AKIP | <ol style="list-style-type: none"> 2. Berkoordinasi dengan PIC yang membidangi BKPSDM untuk pelaksanaan evaluasi berkala . |
|--|--|--|--|--|--|---|---|
| | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---------------------------|--|---------------|------------|-------------|---|---|---|
| | | | | | | 8. Melakukan perbaikan dan peningkatan capaian indikator kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal | |
| | Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) | Indeks | 95 | 97,6 | Jumlah responden yang mengisi dan memberikan penilaian kuisioner kepuasan masyarakat sesuai dengan target Penilaian dari responden atas kualitas pelayanan di BKPSDM sangat baik | | |
| Kepegawaian Daerah | Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi | % | 100 | 96 | | Dari 100 formasi yang diusulkan formasi yang terisi hanya 96 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengusulan kembali formasi jabatan sesuai kebutuhan pada tahun berikutnya 2. Kebijakan optimalisasi dari BKN yang diperuntukkan untuk mengakomodir peserta seleksi CASN yang tidak berada di peringkat pertama atau berstatus lulus, tetapi memenuhi ambang batas sesuai formasi yang dilamar |
| Kepegawaian Daerah | Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya | % | 100 | 94,8 | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan ASN yang Memenuhi Persyaratan 2. Masih minimnya ASN yang memenuhi kualifikasi pendidikan, kompetensi teknis, | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan Pengembangan Karier ASN Adanya regulasi terkait manajemen talenta, pola karier, mutasi, dan promosi ASN. 2. Tersedianya database kompetensi pegawai yang update dan terintegrasi (seperti aplikasi SIASN |

| | | | | | | | |
|---------------------------|---|---|------------|--------------|---|---|---|
| | | | | | | <p>manajerial, dan sosial kultural sesuai jabatan.</p> <p>3. Ketidaksesuaian latar belakang kompetensi dengan kebutuhan formasi jabatan.</p> <p>4. Jumlah Formasi Jabatan Kosong yang Relatif Banyak, Pengisian jabatan tidak sebanding dengan kecepatan terjadinya kekosongan.</p> | <p>atau SIMPEG daerah) untuk memudahkan pemetaan secara real-time dan akurat.</p> <p>3. Ketersediaan Anggaran Dukungan Anggaran untuk pelaksanaan Ukom, Selter dan Pelantikan</p> |
| Kepegawaian Daerah | Presentasi ASN yang ditingkatkan kompetensinya | % | 100 | 147,4 | <p>1. Perencanaan dan penetapan peserta kompetensi yang tepat sasaran dalam Kegiatan GTA</p> <p>2. Motivasi dan komitmen ASN yang tinggi</p> <p>3. Kesesuaian ASN dengan persyaratan dan standar kompetensi</p> <p>3. Pendampingan dan pembinaan selama proses peningkatan kompetensi oleh BPSDMP KOMINFO Banjarmasin & KOMDIGI</p> <p>4. Adanya standar kelulusan dan indikator penilaian yang jelas, sehingga</p> | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---------------|------------|--------------|---|---|---|
| | | | | | ASN memahami target yang harus dicapai | | |
| Kepegawaian Daerah | Persentase pegawai dengan SKP bernilai Baik | % | 95 | 97 | Dilaksanakannya penerapan Perwali No.13 Tahun 2025 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai dan penerapan sistem Manajemen Talenta membuat pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerja dan melakukan penilaian SKP. | Masih terdapat pegawai yang tidak dapat memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai telah dilaksanakan secara efisien dari aspek anggaran, sumber daya manusia, dan sarana prasarana. Anggaran dimanfaatkan secara optimal sesuai kebutuhan kegiatan tanpa menimbulkan pemborosan, dengan memaksimalkan fasilitas dan sumber daya yang telah tersedia. Kegiatan dilaksanakan oleh SDM internal yang kompeten dengan pembagian tugas yang proporsional sehingga tidak mengganggu pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Sarana dan prasarana yang digunakan berasal dari fasilitas instansi yang ada dan memadai, tanpa memerlukan pengadaan tambahan, sehingga tujuan kegiatan dapat tercapai secara efektif dan akuntabel. 2. |
| Pengembangan Sumber Daya Manusia | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis | Persen | 100 | 115,5 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen pimpinan untuk meningkatkan pengembangan kompetensi ASN 2. Tersedianya program dan regulasi yang menjadi dasar pelaksanaan kegiatan Uji Kompetensi & Bimbingan Teknis 3. Meningkatnya kesadaran ASN terhadap pengembangan | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---------------|------------|--------------|---|--|--|
| | | | | | kompetensi untuk penunjang karir 4. Adanya dukungan sarana dan prasarana, sehingga pelatihan dan bimtek dapat dilaksanakan secara online/offline | | |
| Pengembangan Sumber Daya Manusia | Presentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, manajerial dan fungsional | Persen | 100 | 71,23 | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan waktu yang berdampak pada tidak optimalnya keikutsertaan ASN dalam kegiatan pengembangan kompetensi 2. Masih kurangnya minat ASN terhadap pelatihan dan sertifikasi sebagai penunjang karir 3. Pelaksanaan kegiatan dapat terjadi kendala karena mengikuti jadwal/susunan acara oleh pihak ketiga/ lembaga penyelenggara (BPSDM & LAN) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan pengembangan kompetensi ASN tersusun 2. Tersedianya program pengembangan kompetensi dasar, manajerial dan fungsional, seperti PKP, PKA, PKN yang didukung oleh kerjasama antara BKPSDM, BPSDM dan LAN 3. Dukungan regulasi terkait manajemen talenta dan pengembangan karir ASN |

D. Pengukuran Kinerja Organisasi

Tabel 3. 27 Pengukuran Kinerja Organisasi (PKO) BKPSDM Tahun 2025

| No | Sasaran | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian | Normalisasi Capaian PK (1) | Koreksi Normalisasi Capaian PK berdasarkan Predikat AKIP (2) | Nilai Akhir Capaian PK (3) (1) X (100% - (2)) | Nilai SAKIP |
|----|---|--|--------|-----------|----------|----------------------------|--|---|-------------|
| 1 | Terwujudnya ASN yang profesional , berintegritas dan akuntabel | Indeks Profesionalitas ASN | 72 | 80,76 | 112,17 % | 110% | 10% | 99,00% | 71,5 |
| 2 | Meningkatnya kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah | Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah | 71,5 | 71,5 | 100,00 % | 100,00% | 10% | 90,00% | |
| | | Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) | 95 | 97 | 102,11 % | 102,11% | 10% | 91,89% | |
| 3 | Meningkatnya kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah | Persentase kegiatan administrasi umum perangkat daerah yang terpenuhi | 100 | 100 | 100,00 % | 100,00% | 10% | 90,00% | |
| | | Tingkat pemenuhan Barang Milik Daerah Penunjang urusan pemerintahan daerah | 100 | 100 | 100,00 % | 100,00% | 10% | 90,00% | |
| | | Persentase jasa penunjang yang terpenuhi sesuai SOP | 100 | 100 | 100,00 % | 100,00% | 10% | 90,00% | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|-----|-------|----------|---------|-----|--------|
| | | Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dalam kondisi baik | 100 | 100 | 100,00 % | 100,00% | 10% | 90,00% |
| 4 | Meningkatnya kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah | Persentase laporan keuangan perangkat daerah yang disusun dan dilaporkan secara tepat waktu | 100 | 100 | 100,00 % | 100,00% | 10% | 90,00% |
| 5 | Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian | Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi | 100 | 96 | 96,00% | 96,00% | 10% | 86,40% |
| 6 | Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN | Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya | 100 | 97,6 | 97,60% | 97,60% | 10% | 87,84% |
| 7 | Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN | Presentasi ASN yang ditingkatkan kompetensinya | 100 | 140,6 | 140,60 % | 110% | 10% | 99,00% |
| | | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis | 100 | 115,5 | 115,50 % | 110% | 10% | 99,00% |
| | | Presentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar , manajerial dan fungsional | 100 | 71,33 | 71,33% | 71,33% | 10% | 64,20% |
| 8 | Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN | Persentase pegawai dengan SKP bernilai Baik | 95 | 97 | 102,11 % | 102,11% | 10% | 91,89% |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|-----|-------|----------|------|-----|-----------|
| 9 | Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN | Persentase ASN Yang mengikuti penilaian kompetensi | 100 | 147,4 | 147,40 % | 110% | 10% | 99,00% |
| Total Capaian PK (4) | | | | | | | | 1358,23 % |
| Nilai Kinerja Organisasi (NKO) atau Rata-rata Capaian PK (5) | | | | | | | | 90,55% |
| Predikat PKO (6) | | | | | | | | Baik |

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 15 indikator, diperoleh:

Total Capaian PK : 1.358,23%

Nilai Kinerja Organisasi (NKO) : 90,55%

Predikat : Baik

Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara umum perangkat daerah telah mampu melaksanakan program dan kegiatan sesuai target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

E. Prestasi / Penghargaan dan Inovasi

1. Prestasi / Penghargaan



Gambar 4. Piagam Penghargaan dari Pemerintah Kota Samarinda kepada BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025

Piagam dari Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur atas komitmen dan Kerjasama terbanyak ke 1 dalam penyelenggaraan program pengembangan kompetensi ASN Bersama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur pada Periode Tahun 2024 yang diberikan pada tanggal 28 April 2025.

2. Inovasi

Tabel 3. 28 Inovasi BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025

| NO | NAMA | SUMBER ANGGARAN (SUB KEGIATAN) | DESKRIPSI | ALAMAT LINK |
|----|----------------|--------------------------------|---|---|
| 1 | E-SURAT | pengadaan aset tak berwujud | Aplikasi Pelayanan Surat Masuk dan Surat Keluar merupakan sistem informasi berbasis digital yang dirancang untuk mendukung pengelolaan tata naskah dinas secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Aplikasi ini memfasilitasi proses penerimaan, pencatatan, pengagendaan, disposisi, pengarsipan, hingga pelacakan surat masuk dan surat keluar secara terintegrasi dalam satu platform. | http://36.66.236.83/e-surat/ |
| 2 | SI-LAKU | pengadaan aset tak berwujud | Aplikasi Laporan Keuangan | http://36.66.236.83/sistem-lapkeu/ |

| | | | | |
|---|------------------|---|--|--|
| | | | <p>merupakan sistem informasi berbasis digital yang dirancang untuk mendukung proses pengelolaan, pencatatan, pengolahan, dan pelaporan keuangan secara sistematis, transparan, dan akuntabel. Aplikasi ini membantu organisasi dalam menyusun laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku serta ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> | |
| 3 | SISDIKLAT | <p>Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota</p> | <p>Aplikasi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan sistem informasi terintegrasi yang dirancang sebagai Rumah Pelatihan Pegawai Kota Samarinda. Aplikasi ini menjadi pusat pengelolaan seluruh kegiatan pengembangan kompetensi ASN dan non-</p> | <p>http://sisdiklat.samarindakota.go.id/</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | ASN di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda secara digital, sistematis, dan berkelanjutan. | |
|--|--|--|--|--|

Tabel diatas berisi inovasi dalam bidang aplikasi yang telah dilakukan BKPSDM Kota Samarinda dalam mendukung terwujudnya *Good Governance* dengan mendukung tercapainya digitalisasi di berbagai sektor pemerintahan. BKPSDM Kota Samarinda mendukung secara penuh terlaksananya digitalisasi lintas sektor demi terwujudnya penyederhanaan birokrasi dalam urusan kepegawaian.

Selain itu, BKPSDM juga melakukan inovasi lainnya berupa kegiatan yang menunjang peningkatan indikator kinerja utama BKPSDM, antar lain :

1. *Profiling* ASN (ProASN)

Program Percepatan Penyediaan Data Potensi dan Kompetensi ASN melalui *Profiling* ASN (ProASN) Tahun 2025 untuk mendukung Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta pada Instansi Pemerintah,

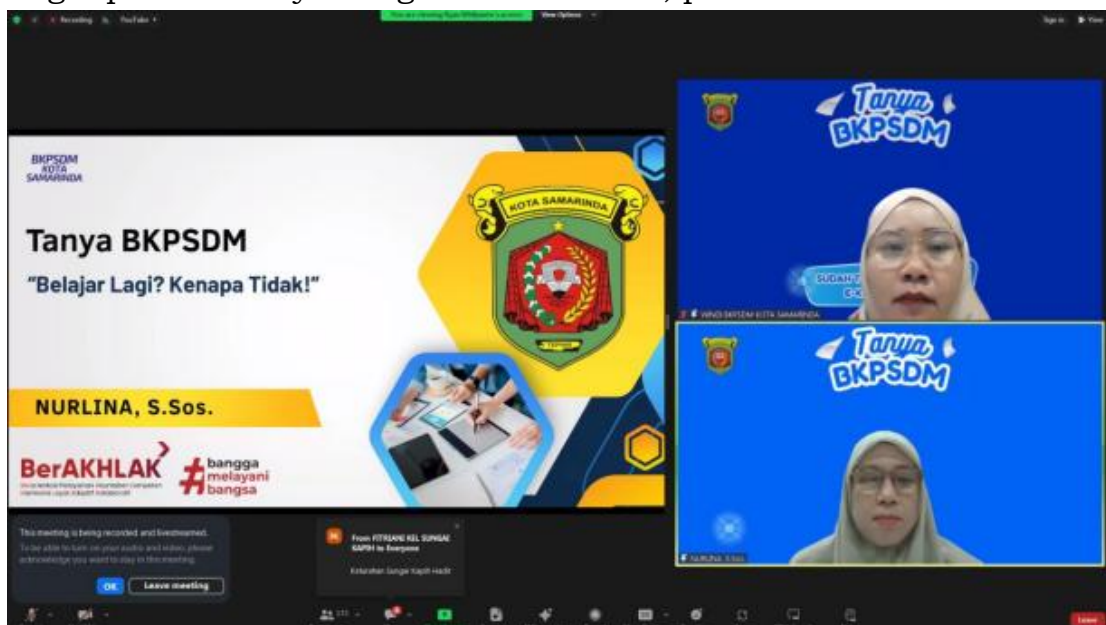
- a) ProASN diselenggarakan untuk melakukan pengukuran potensi psikologis, kompetensi manajerial dan sosial kultural, literasi digital, serta preferensi karier bagi pegawai ASN dengan menggunakan alat bantu komputer atau Aplikasi ProASN yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) Badan Kepegawaian Negara
- b) Peserta yang berhak diikuti sertakan dalam kegiatan ProASN adalah pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Eselon V, Jabatan Fungsional jenjang ahli Madya, Jabatan Fungsional jenjang ahli Muda, Jabatan Fungsional jenjang ahli Pertama, Jabatan Fungsional jenjang Keterampilan, dan/atau Jabatan Pelaksana;
- c) ASN yang sudah mengikuti kegiatan ProASN pada tahun 2025 berjumlah 2411 orang



Gambar 5 Kegiatan ProASN di Laboratorium STMIK WICIDA Samarinda

2. Tanya BKPSDM

Tanya BKPSDM adalah kanal digital kegiatan Sosialisasi dan Tanya Jawab Interaktif seputar permasalahan kepegawaian di lingkup Pemerintah Kota Samarinda. Tanya BKPSDM diselenggarakan 2 (dua) minggu sekali dengan narasumber dari ASN BKPSDM Kota Samarinda yg bertugas menangani perihal kepegawaian sesuai tema yg diangkat setiap episodenya melalui platform *zoom meeting* dan *live youtube*. Tujuan kegiatan ini adalah untuk membantu pegawai memahami berbagai aturan kepegawaian beserta masalah2 aktual yg terjadi pada lingkup instansi nya dengan lebih mudah, praktis dan solutif.



Gambar 6 Kegiatan TanyaBKPSDM dalam platform zoom meeting

3. Salam BKPSDM

Salam BKPSDM adalah program kegiatan roadshow lapangan yang diselenggarakan oleh BKPSDM Kota Samarinda dengan mengunjungi

seluruh Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda. Kegiatan ini menjadi sarana silaturahmi, pembinaan, serta penguatan koordinasi kepegawaian secara langsung antara BKPSDM dan seluruh ASN di masing-masing OPD.

Salam BKPSDM dilaksanakan secara terjadwal dengan mengunjungi OPD secara bergilir di wilayah Samarinda. Dalam setiap kunjungan, tim BKPSDM memberikan sosialisasi kebijakan dan regulasi kepegawaian, pendampingan teknis, serta membuka ruang diskusi interaktif untuk membahas berbagai persoalan aktual yang dihadapi pegawai di unit kerja masing-masing.

Tujuan kegiatan ini adalah untuk memperkuat pemahaman ASN terhadap aturan dan manajemen kepegawaian, meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian, serta memastikan implementasi kebijakan berjalan selaras, efektif, dan akuntabel di seluruh OPD. Melalui Salam BKPSDM, diharapkan terbangun komunikasi yang lebih dekat, responsif, dan solutif antara BKPSDM dan seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda.



Gambar 7 Kegiatan SalamBKPSDM di Dinas Perikanan Kota Samarinda

4. Sapa SAKIP

Pelaksanaan Bimbingan Teknis dengan tema “Perencanaan Tepat, Pengukuran Cermat, Nilai AKIP Hebat”, kegiatan ini ditujukan kepada seluruh ASN dan Non ASN DI lingkungan BKPSDM , menegaskan pentingnya penyusunan perencanaan kinerja yang selaras dan terukur, serta pelaksanaan pengukuran kinerja yang akurat, objektif, dan berbasis data. Perencanaan yang tepat menjadi fondasi utama dalam mencapai target pembangunan, sementara pengukuran yang cermat memastikan setiap capaian dapat dievaluasi secara transparan dan akuntabel.

SAPA SAKIP bertujuan untuk meningkatkan pemahaman perangkat daerah terhadap penyusunan dokumen perencanaan, perjanjian kinerja, hingga laporan kinerja, sehingga berdampak langsung pada peningkatan nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Melalui kegiatan ini, diharapkan terwujud sistem pelayanan kepegawaian berbasis kinerja dan meningkatkan kinerja masing - masing ASN serta meningkatkan kinerja BKPSDM secara keseluruhan. Kegiatan dilaksanakan di ruang rapat BKPSDM dengan narasumber tim SAKIP Pemerintah Kota Samarinda dari Inspektorat , seluruh peserta mendapatkan E- Sertifikat.



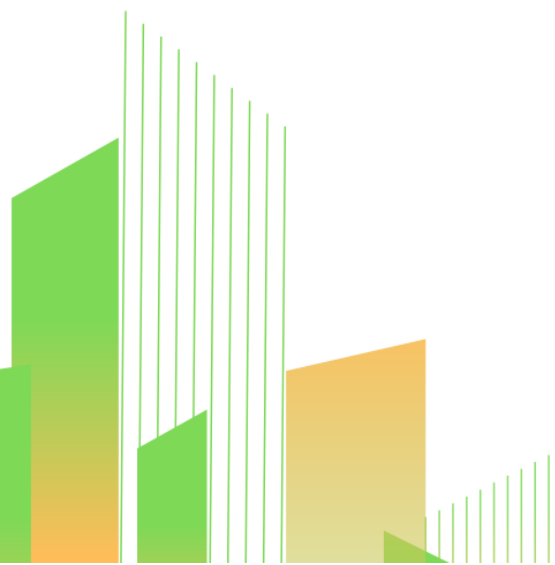
Gambar 8 Kegiatan SapaSAKIP di ruang Assesment Center BKPSDM Kota Samarinda



Gambar 9 Contoh e-Sertifikat yang didapat setelah mengikuti kegiatan SapaSAKIP



BAB IV



BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

BKPSDM Kota Samarinda yang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah pada Pemerintah Kota Samarinda sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian daerah, mempunyai peranan strategis untuk menyelenggarakan program dan kegiatan dalam rangka penyelenggaraan roda Pemerintahan Kota Samarinda. Sebagai bentuk pertanggungjawaban dari amanah yang diemban, maka disusun Laporan Kinerja BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025 yang menyajikan berbagai keberhasilan / capaian strategis BKPSDM serta sejumlah permasalahan dan sejumlah hal yang perlu perbaikan. Berbagai capaian strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) maupun analisis kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran yang terdapat dalam Renstra BKPSDM Kota Samarinda tahun 2025–2029.

Berakhirnya Tahun Anggaran 2025 menandai bahwa BKPSDM Kota Samarinda telah menyelesaikan implementasi tahun pertama dari Rencana Strategis tahun 2025–2029 yang diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (Renja) 2025.

Laporan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM Kota Samarinda Tahun Anggaran 2025 ini merupakan bagian dari laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan Rencana Strategis BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025–2029 yaitu untuk tahun ke 1 (pertama). Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2025 dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil pengukuran terhadap indikator kinerja pencapaian sasaran utama urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia tahun 2025 yaitu sebagai berikut :

1. Pengukuran capaian indikator Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2025 target 72 dengan total realisasi sebesar 80,76 atau persentase capaian sebesar 112,16% dengan kategori “sangat memuaskan”.

Tingkat Capaian kinerja yang harus dipertanggungjawabkan BKPSDM Kota Samarinda sebanyak 3 (tiga) Program yang terdiri dari 12 (dua belas) kegiatan dengan 51 (lima puluh satu) sub kegiatan. Pada tahun 2025 BKPSDM mengalami efisiensi anggaran sebanyak 65,61% yang mempengaruhi capaian sasaran strategis Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar , kader , manajerial dan fungsional. Dengan efisiensi maka berkurang jumlah peserta diklat kepemimpinan yang dikirimkan.

Secara keseluruhan rata-rata capaian tingkat kinerja tahun 2025 serta capaian realisasi anggaran sebesar 91,36% dari Pagu Anggaran tahun 2025 sebesar Rp. 28.280.546.037,- dengan realisasi sebesar Rp 25.837.382.746,-.

B. Rencana Pembangunan Tahun 2026

Tahun 2026 merupakan tahun ke 2 (dua) di era pembangunan yang berdasarkan pada RPJMD Kota Samarinda Tahun 2025-2029. Pembangunan tahun 2026 dilaksanakan berdasarkan RPJMD Kota Samarinda Tahun 2025-2029 dan RENSTRA BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2025-2029. Pembangunan BKPSDM Kota Samarinda pada tahun 2026 ini diarahkan untuk terus mendukung Visi Pembangunan Jangka Menengah Kota Samarinda Tahun 2025-2029 yaitu :

“ SAMARINDA MAJU UNTUK KALTIM MAJU “

Adapun misi Kota Samarinda Tahun 2025-2029 dalam mendukung tercapainya visi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) Samarinda yang Unggul, Berbudaya, dan Berdaya Saing
2. Mewujudkan Ekonomi Samarinda yang Inklusif, Mandiri dan berkelanjutan
3. Mewujudkan Infrastruktur yang Berkualitas dan Berkelanjutan
4. Mewujudkan Samarinda Layak Huni melalui Stabilitas Kamtibmas, Ketahanan Sosial Budaya dan Ekologis
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan inovatif, responsif, dan adaptif yang berintegritas dan akuntabel

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda berperan dalam mendukung misi ke 5 yaitu “Mewujudkan tata kelola pemerintahan inovatif, responsif, dan adaptif yang berintegritas dan akuntabel”. Adapun sasaran BKPSDM Tahun 2026 adalah “Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas dan akuntabel” dengan target indikator kinerja utama adalah “Indeks Profesionalitas ASN” sebesar 73 poin.

Arah kebijakan dan strategi pembangunan BKPSDM untuk tahun anggaran diimplementasikan ke dalam program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahunan tahun 2026. Adapun rincian program/kegiatan dan anggaran untuk tahun 2026 adalah sebagaimana diuraikan dalam tabel Rencana Kerja dan Kinerja Tahun 2026 berikut.

Tabel 4. 1 Rincian Program/Kegiatan dan Anggaran Tahun 2026

| Uraian | Jumlah Anggaran 2025 | Jumlah Anggaran 2026 | Keterangan |
|--------------------|----------------------|----------------------|------------|
| Program penunjang | 14.551.189.839,00 | 14.062.722.300,00 | APBD |
| Urusan Kepegawaian | 13.729.356.498,00 | 3.238.950.500,00 | APBD |

| | | |
|--------------|--------------------------|--------------------------|
| Total | 28.280.546.337,00 | 17.301.672.800,00 |
|--------------|--------------------------|--------------------------|

Mengingat adanya keterbatasan kemampuan anggaran daerah karena kebijakan efisiensi anggaran dari Pemerintah Pusat maka terjadi penurunan jumlah pagu anggaran pada Tahun 2026 sebesar 61,18%. BKPSDM Kota Samarinda tetap harus mampu memenuhi target kinerja sasaran pembangunan seoptimal mungkin. Maka perlu dilakukan strategi pelaksanaan program kegiatan agar tepat sasaran dan target kinerja bisa tercapai secara optimal. Mengingat adanya keterbatasan kemampuan anggaran daerah, maka untuk memperkuat APBD sebagai salah satu piranti kebijakan fiskal yang transparan, sehat, dan berkesinambungan, perlu dilakukan langkah-langkah antara lain sebagai berikut:

1. Evaluasi dan pemetaan anggaran sesuai prioritas utama, pendukung, dan bisa ditunda/dihilangkan;
2. Menentukan skala prioritas program yang memiliki dampak terbesar bagi tujuan, sasaran dan indikator utama BKPSDM;
3. Pemanfaatan teknologi untuk menekan biaya;
4. Kolaborasi/kemitraan;
5. Pemanfaatan secara optimal SDM yang ada di Pemerintah Kota Samarinda untuk kegiatan urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Tantangan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kota Samarinda adalah :

1. Adanya berbagai karakter dan kultur beragam dari Pegawai seluruh kota Samarinda yang harus diayomi, diarahkan dan dibina;
2. Adanya tuntutan pelayanan kepegawaian yang lebih baik bagi Aparatur Sipil Negara mulai dari proses rekrutmen hingga proses pensiun;
3. Era globalisasi dan kemajuan teknologi yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan atau dengan kata lain berbasis IT;
4. Di tengah pelaksanaan anggaran keluar kebijakan atau aturan terbaru dari Pemerintah, yang harus direspon cepat dan ditindaklanjuti;
5. Tingkat keberhasilan pelaksanaan Manajemen talenta yaitu sistem pengelolaan ASN berbasis kompetensi, kinerja, dan potensi.

Diharapkan dengan adanya tambahan dukungan anggaran dari pemerintah daerah akan mempercepat pencapaian sasaran pembangunan urusan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda sesuai target yang telah ditetapkan pemerintah. Sehingga visi “Samarinda Maju Untuk Kaltim Maju” bukanlah suatu hal yang mustahil untuk diwujudkan.



LAMPIRAN



RENCANA KERJA TAHUNAN (RKT) BKPSDM TAHUN 2025

| MISI | TUJUAN RPJMD | INDIKATOR TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR SASARAN |
|---|--|----------------------------|---|------------------------------|
| Mewujudkan tata kelola pemerintahan inovatif, responsif dan adaptif yang berintegritas dan akuntabel. | Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik | Indeks Reformasi Birokrasi | Meningkatnya Akuntabilitas dan Transparansi Kinerja Pemerintah Daerah | Indeks Integritas Pemerintah |

+

| TUJUAN OPD | | SASARAN OPD | | | PROGRAM/KEGIATAN | | | SUB KEGIATAN | | | |
|---|---|---------------------------------|----------------------------|--------|---|--|--------|--------------|-----------------------------|--------|----------|
| URAIAN | INDIKATOR TUJUAN | URAIAN | INDIKATOR SASARAN | TARGET | PROGRAM/KEGIATAN | INDIKATOR | TARGET | SUB KEGIATAN | INDIKATOR KEGIATAN (OUTPUT) | TARGET | ANGGARAN |
| Meningkatnya Akuntabilitas dan Transparansi Kinerja Pemerintah Daerah | Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) | Terwujudnya Profesionalitas ASN | Indeks Profesionalitas ASN | 72 | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah | 71,5 | | | | |
| | | | | | | Indeks Kepuasan Masyarakat (<u>IKM</u>) | 95 | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|------|---|--|----|-----------------|
| | | | | | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Persentase dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang disusun sesuai SOP | 100% | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 7 | Rp60.545.735,00 |
| | | | | | | | | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 14 | Rp52.576.000,00 |
| | | | | | | | | Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 4 | Rp36.199.000,00 |
| | | | | | | | | Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah | Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah | 1 | Rp13.317.000,00 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|------|--|--|----|---------------------|
| | | | | | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Persentase laporan keuangan perangkat daerah yang disusun dan dilaporkan secara tepat waktu | 100% | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | 85 | Rp25.927.981.744,00 |
| | | | | | | | | Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | 12 | Rp1.051.972.219,00 |
| | | | | | | | | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | 12 | Rp37.841.000,00 |
| | | | | | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Persentase kegiatan administasi umum perangkat daerah yang terpenuhi | 100% | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan | 4 | Rp5.610.000,00 |
| | | | | | | | | Penyediaan Peralatan dan | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan | 4 | Rp154.628.000,00 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----|------------------|
| | | | | | | | | Perlengkapan Kantor | Kantor yang Disediakan | | |
| | | | | | | | | Penyediaan Peralatan Rumah Tangga | Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan | 4 | Rp - |
| | | | | | | | | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | 10 | Rp25.000.000,00 |
| | | | | | | | | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan | 6 | Rp36.998.800,00 |
| | | | | | | | | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan | 1 | Rp - |
| | | | | | | | | Fasilitasi Kunjungan Tamu | Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu | 10 | Rp10.000.000,00 |
| | | | | | | | | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 15 | Rp160.699.375,00 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|------|---|--|----|------------------|
| | | | | | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Tingkat pemenuhan Barang Milik Daerah Penunjang urusan pemerintahan daerah | 100% | Pengadaan Aset Tak Berwujud | Jumlah Unit Aset Tak Berwujud yang Disediakan | 1 | Rp60.000.000,00 |
| | | | | | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase jasa penunjang yang terpenuhi sesuai SOP | 100% | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | 28 | Rp83.320.000,00 |
| | | | | | | | | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan | 12 | Rp170.000.000,00 |
| | | | | | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dalam kondisi baik | 100% | 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 | 28 | Rp455.997.150,00 |
| | | | | | | | | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara | 2 | Rp15.000.000,00 |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|----------------------------|--|--|--|---|------------------|
| | | | | | | | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | 1 | Rp110.491.150,00 |
| | | | | | | | Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | 1 | Rp30.000.000,00 |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian | 100% | | | |
| | | | | | | Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN | 100% | | | |
| | | | | | | Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN | 100% | | | |
| | | | | | | Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN | 95% | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|------|--|---|---|------------------|
| | | | | | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi | 100% | 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 | 1 | Rp3.062.000,00 |
| | | | | | | | | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | 1 | Rp696.092.000,00 |
| | | | | | | | | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | 4 | Rp65.904.907,00 |
| | | | | | | | | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi | 1 | Rp125.909.750,00 |
| | | | | | | | | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | 1 | Rp152.631.000,00 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|-----------------------------|---|------|---|--|-----|------------------|
| | | | | | | | | Pengelolaan Data Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian | 1 | Rp95.626.000,00 |
| | | | | | Mutasi dan Promosi ASN | Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya | 100% | Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | 2 | Rp111.306.500,00 |
| | | | | | | | | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | 700 | Rp274.839.875,00 |
| | | | | | | | | Pengelolaan Promosi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN | 2 | Rp215.423.000,00 |
| | | | | | Pengembangan Kompetensi ASN | Persentasi ASN yang ditingkatkan kompetensinya | 100% | Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN | 2 | Rp17.148.750,00 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|-----|--------------------|
| | | | | | | | | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan | 10 | Rp276.079.500,00 |
| | | | | | | | | Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | 2 | Rp1.028.892.500,00 |
| | | | | | | | | Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | 100 | Rp991.407.000,00 |
| | | | | | | | | Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional | Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir | 20 | Rp162.425.000,00 |
| | | | | | | | | Pengelolaan Assessment Center | Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center | 2 | Rp764.544.375,00 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|---|------|--|--|---|---------------------|
| | | | | | PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN | Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis | 100% | | | | |
| | | | | | | Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi <u>dasar</u> , <u>kader</u> , manajerial dan fungsional | 100% | | | | |
| | | | | | Pengembangan Kompetensi Teknis | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis | 100% | Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun | 1 | Rp42.275.000, 00 |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|------|--|--|-----|--------------------|
| | | | | | | | 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 | 200 | Rp1.815.696.000,00 |
| | | | | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Presentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi <u>dasar</u> , manajerial dan fungsional | 100% | Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, | Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, | 1 | Rp30.137.500,00 |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|--|----|--------------------|
| | | | | | | | Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional | Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional yang Disusun | | |
| | | | | | | | Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota | Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota | 10 | Rp93.778.500,00 |
| | | | | | | | 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, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 5 | Rp4.325.214.841,00 |
| | | | | | | | Pembinaan, Pengeordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, | Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan | 1 | Rp43.962.500,00 |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|
| | | | | | | | Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|

Samarinda, 6 Oktober 2025



Kepala Badan,

FIONA CITRAYANI, SSTP, M.M.
 Pembina Tk.I (IV/b)
 NIP. 198008261999122001



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Kesuma Bangsa Nomor 82 Telp./Fax 0541-737060

SAMARINDA

bkppd.samarindakota.go.id

75121

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka memujudkan manajemen pemerintahan yang efektif , transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil , kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FIONA CITRAYANI

Jabatan : KEPALA BADAN

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : ANDI HARUN

Jabatan : WALIKOTA

Selaku atasan pihak pertama , selanjutnya disebut 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 rencana kerja perubahan Tahun Anggaran 2025 sesuai dengan cascading renstra 2025-2029. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Samarinda , 3 November 2025

PIHAK KEDUA,

(ANDI HARUN)

PIHAK PERTAMA,

(FIONA CITRAYANI)

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA SAMARINDA

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|----|--|----------------------------|--------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Terwujudnya ASN yang profesional , berintegritas dan akuntabel | Indeks Profesionalitas ASN | 72 |

| Program | Anggaran | Keterangan |
|--|---------------------|------------|
| 1. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota | Rp 14.551.189.539,- | |
| 2. Program Kepegawaian Daerah | Rp 7.815.752.157,- | |
| 3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp 5.913.604.341,- | |

Samarinda , 3 November 2025

PIHAK KEDUA,

(ANDI HARUN)

PIHAK PERTAMA,

(FIONA CITRAYANI)



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Kesuma Bangsa No. 82 Telepon &

7512

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka memujudkan manajemen pemerintahan yang efektif , transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil , kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SIAMI MISNAM

Jabatan : SEKRETARIS

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : FIONA CITRAYANI

Jabatan : KEPALA BADAN

Selaku atasan pihak pertama , selanjutnya disebut 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 rencana kerja perubahan Tahun Anggaran 2025 sesuai dengan cascading renstra 2025-2029. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Samarinda , 3 November 2025

PIHAK KEDUA,

(FIONA CITRAYANI)

PIHAK PERTAMA,

(SIAMI MISNAM)

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA SAMARINDA**

PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN / KOTA

| NO | SASARAN PROGRAM / KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|----|---|--|------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I | Meningkatnya kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah | Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah | 71.5 Nilai |
| | | Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) | 95 INDEKS |

| Kegiatan | Anggaran | Keterangan |
|--|---------------------|------------|
| 1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Rp 164.566.110,- | |
| 2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Rp 12.057.918.479,- | |
| 3. Administrasi Umum Perangkat Daerah | Rp 546.139.800,- | |
| 4. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Rp. 417.500.000,- | |
| 5. Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah | Rp 348.748.850,- | |
| 6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Rp 1.016.316.300,- | |

Samarinda , 3 November 2025


 PIHAK KEDUA,

 (FIONA CITRAYANI)

PIHAK PERTAMA,

 (SIAMI MISNAM)



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Kesuma Bangsa No. 82 Telepon & Fax. 737060
S A M A R I N D A

75121

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka memujudkan manajemen pemerintahan yang efektif , transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil , kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DODY ROMANSYAH KANG

Jabatan : KEPALA BIDANG PENGADAAN DAN PEMBERHENTIAN

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : FIONA CITRAYANI

Jabatan : KEPALA BADAN

Selaku atasan pihak pertama , selanjutnya disebut 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 rencana kerja perubahan Tahun Anggaran 2025 sesuai dengan cascading renstra 2025-2029. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Samarinda , 3 November 2025

PIHAK KEDUA,

(FIONA CITRAYANI)

PIHAK PERTAMA,

(DODY ROMANSYAH KANG)

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA SAMARINDA**

PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

| NO | SASARAN PROGRAM / KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|----|--|---|--------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I | Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian | Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi | 100 % |

| Kegiatan | Indikator Kinerja | Anggaran |
|---|---|---------------------|
| 1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | • Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi | Rp. 1.139.145.657,- |

PIHAK KEDUA,

(PIONA CITRAYANI)

Samarinda , 3 November 2025

PIHAK PERTAMA,

(DODY ROMANSYAH KANG)



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Kesuma Bangsa No. 82 Telepon & Fax. 737060
SAMARINDA

75

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka memujudkan manajemen pemerintahan yang efektif , transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil , kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MARADONA ABDULLAH

Jabatan : KEPALA BIDANG MUTASI

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : FIONA CITRAYANI

Jabatan : KEPALA BADAN

Selaku atasan pihak pertama , selanjutnya disebut 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 rencana kerja perubahan Tahun Anggaran 2025 sesuai dengan cascading renstra 2025-2029. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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


PIHAK KEDUA,

(FIONA CITRAYANI)

Samarinda , 3 November 2025

PIHAK PERTAMA,

(MARADONA ABDULLAH)

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA SAMARINDA

PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

| NO | SASARAN PROGRAM / KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|----|---|---|--------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I | Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN | Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya | 100 % |

Kegiatan

Indikator Kinerja

Anggaran

1. Mutasi dan Promosi ASN

- Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya

Rp. 916.342.375,-

Samarinda, 3 November 2025

PIHAK KEDUA,

(FIONA CITRAYANI)

PIHAK PERTAMA,

(MARADONA ABDULLAH)



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Kesuma Bangsa No. 82 Telepon & Fax. 737060
SAMARINDA

75121

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka memujudkan manajemen pemerintahan yang efektif , transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil , kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HIMAWAN

Jabatan : KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : FIONA CITRAYANI

Jabatan : KEPALA BADAN

Selaku atasan pihak pertama , selanjutnya disebut pihak kedua

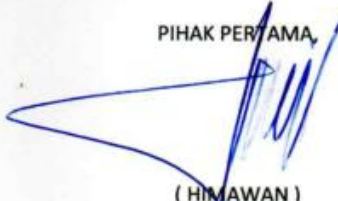
Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini , dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan rencana kerja perubahan Tahun Anggaran 2025 sesuai dengan cascading renstra 2025-2029. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Samarinda , 3 November 2025

PIHAK KEDUA,

(FIONA CITRAYANI)

PIHAK PERTAMA,

(HIMAWAN)

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA SAMARINDA**

PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

| NO | SASARAN PROGRAM / KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|----|--|--|--------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I | Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN | Persentasi ASN yang ditingkatkan kompetensinya | 100 % |

| Kegiatan | Indikator Kinerja | Anggaran |
|--------------------------------|--|---------------------|
| 1. Pengembangan Kompetensi ASN | • Persentasi ASN yang ditingkatkan kompetensinya | Rp. 2.705.952.750,- |

Samarinda , 3 November 2025

PIHAK KEDUA,

(FIONA CITRAYANI)

PIHAK PERTAMA,

(HIMAWAN)

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA SAMARINDA**


PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

| NO | SASARAN PROGRAM / KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|----|---|--|--------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I | Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis | 100 % |

| Kegiatan | Indikator Kinerja | Anggaran |
|------------------------------------|--|---------------------|
| 1. Pengembangan Kompetensi Teknis. | • Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis | Rp. 1.857.971.000,- |


PIHAK KEDUA,

(DIONA CITRAYANI)

Samarinda , 3 November 2025
PIHAK PERTAMA,

(HIMAWAN)

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA SAMARINDA**

PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

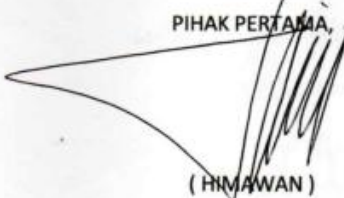
| NO | SASARAN PROGRAM / KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|----|--|---|--------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I | Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar , kader , manajerial dan fungsional | Presentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar , manajerial dan fungsional | 100 % |

| Kegiatan | Indikator Kinerja | Anggaran |
|--|---|---------------------|
| 1. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | <ul style="list-style-type: none"> Presentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar , manajerial dan fungsional | Rp. 4.055.633.341,- |

Samarinda , 3 November 2025

PIHAK KEDUA,

(FIONA CITRAYANI)

PIHAK PERTAMA,

(HIMAWAN)



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Kesuma Bangsa No. 82 Telepon & Fax. 737060
SAMARINDA

75121

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka memujudkan manajemen pemerintahan yang efektif , transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil , kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ADITI PARAMITA WISESA

Jabatan : KEPALA BIDANG PEMBINAAN APARATUR

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : FIONA CITRAYANI

Jabatan : KEPALA BADAN

Selaku atasan pihak pertama , selanjutnya disebut 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 rencana kerja perubahan Tahun Anggaran 2025 sesuai dengan cascading renstra 2025-2029. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Samarinda , 3 November 2025

PIHAK KEDUA,

(FIONA CITRAYANI)

PIHAK PERTAMA,



(ADITI PARAMITA WISESA)

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA SAMARINDA

PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

| NO | SASARAN PROGRAM / KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|----|---|---|--------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I | Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN | Persentase pegawai dengan SKP bernilai Baik | 100 % |

| Kegiatan | Indikator Kinerja | Anggaran |
|--|---|---------------------|
| 1. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | • Persentase pegawai dengan SKP bernilai Baik | Rp. 1.739.767.000,- |

Samarinda , 3 November 2025

PIHAK KEDUA,

(FIONA CITRAYANI)

PIHAK PERTAMA,

(ADITI PARAMITA WISESA)



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Kesuma Bangsa No. 82 Telepon & Fax. 737060
SAMARINDA

75121

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka memujudkan manajemen pemerintahan yang efektif , transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil , kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD NOR AWALUDDIN

Jabatan : KEPALA UPTD ASSESMENT CENTRE

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : FIONA CITRAYANI

Jabatan : KEPALA BADAN

Selaku atasan pihak pertama , selanjutnya disebut 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 rencana kerja perubahan Tahun Anggaran 2025 sesuai dengan cascading renstra 2025-2029. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Samarinda , 3 November 2025

PIHAK KEDUA,

(FIONA CITRAYANI)

PIHAK PERTAMA,

(MUHAMMAD NOR AWALUDDIN)

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA SAMARINDA

PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

| NO | SASARAN PROGRAM / KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|----|-----------------------------|--|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I | Pengembangan Kompetensi ASN | Persentase ASN Yang mengikuti penilaian kompetensi | 78.71 % |

| Kegiatan | Indikator Kinerja | Anggaran |
|--------------------------------|--|---------------------|
| 1. Pengembangan Kompetensi ASN | • Persentase ASN Yang mengikuti penilaian kompetensi | Rp. 1.314.544.375,- |

Samarinda , 3 November 2025

PIHAK KEDUA,

(FIONA CITRAYANI)

PIHAK PERTAMA,

(M. NOR AWALUDDIN)

TABEL PENGUKURAN KINERJA BIDANG BKPSDM TAHUN 2025

| SASARAN | PK TAHUN 2025 / IKU OPD / PK KEPALA OPD | SATUAN | PEMBAGIAN TUPOKSI / PK KEPALA BIDANG | CAPAIAN TW 1 | | | | | | TINDAK LANJUT | HASIL TINDAK LANJUT REKOMENDASI TW1 |
|---|---|--------|---|----------------|--------|-----------|---|--|---|---|---|
| | | | | TARGET TAHUNAN | TARGET | REALISASI | KETERANGAN | HAMBATAN | REKOMENDASI | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Terwujudnya ASN yang <u>profesional</u> berintegritas dan akuntabel | Indeks Profesionalitas ASN | Indeks | | 72 | | | | | | | |
| Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian | | Persen | Kepala Bidang Pengadaan dan Pemberhentian | 100 | 100 | 96 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW1 2025 | -dari 100 formasi yang diusulkan, formasi yang disetujui dan terisi hanya 96 | -mengajukan formasi sesuai kebutuhan ke BKN | akan dijadwalkan kegiatan verval dnegan bkn terkait bezetting pegawai melalui SIAN- | telah dilaksanakan verval dengan pihak BKN terkait bezetting pegawai untuk tahun 2025 (jadwal |

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|--------|---------------------------------------|-----|----|------|---|--|---|--|---|
| | | | | | | | | | | Perencanaan | tes CPNS 2026) |
| | Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN | Persen | Kepala Bidang Mutasi dan Promosi | 100 | 25 | 0 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW1 2025 | -belum ada korrdinasi dengan pimpinan daerah terkait jadwal pelantikan | - | -menunggu arahan dan rekomendasi walikota | telah dilaksanakan rencana pelatihan dijadwalkan di TW3 |
| | Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN | Persen | Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi | 100 | 50 | 77.2 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW1 2025 | - | - | -telah dilaksanakan sesuai dengan rencana aksi | - |
| | Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis | Persen | Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi | 100 | 25 | 14.5 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW1 2025 | -jadwal peserta disesuaikan dengan AKPK | - | -kegiatan dilanjutkan di TW berikutnya | -jumlah dan nama peserta sudah terjadwal |

| | | | | | | | | | | |
|---|--------|---|-------|----|------|---|--|--|--|---|
| Meningkatnya layanan pengembangankompetensi <u>dasar</u> , <u>kader</u> , manajerial dan fungsional | Persen | Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi | 100 | 25 | 1.61 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW1 2025 | -kelas PKP yang dijawalkan 2 kelas hanya terealisasi 1 kelas | -koordinasi denagn BPSDM Provinsi untuk kelas pembelajaran PKP | akan dijadwalka n koordinasi dengan pihak BPSDM Provinsi terkait kelas PKP | telah dilaksanakan koordinasi dengan pihak BPSDM Provinsi terkait kelas PKP |
| Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN | Persen | Kepala Bidang Evaluasi Kinerja Aparatur | 95 | 95 | 97 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW1 2025 | - | - | sudah sesuai dengan rencana aksi | - |
| Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN | Persen | Kepala UPTD Penilaian Kompetensi | 78.71 | 0 | 0 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW1 2025 | | | | |





| SASARAN | PK TAHUN 2025 / IKU OPD / PK KEPALA OPD | SATUAN | PEMBAGIAN TUPOKSI / PK KEPALA BIDANG | CAPAIAN TW 2 | | | | | | TINDAK LANJUT | HASIL TINDAK LANJUT REKOMENDASI TW1 |
|--|--|--------|---|----------------|--------|-----------|---|---------------------------------------|-------------|---|--------------------------------------|
| | | | | TARGET TAHUNAN | TARGET | REALISASI | KETERANGAN | HAMBATAN | REKOMENDASI | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Terwujudnya ASN yang profesional & berintegritas dan akuntabel | Indeks Profesionalitas ASN | Indeks | | 72 | | | | | | | |
| | Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian | Persen | Kepala Bidang Pengadaan dan Pemberhentian | 100 | 0 | 0 | Sumber : Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW2 2025 | - | - | sudah terlaksana di TW1, sudah di tindaklanjuti | - |
| | Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN | Persen | Kepala Bidang Mutasi dan Promosi | 100 | 25 | 0 | Sumber : Laporan Data Kinerja Bidang | -belum ada korrdinasi dengan pimpinan | - | -menunggu arahan dan rekomendasi walikota | telah dilaksanakan rencana pelatihan |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------|---|-----|----|------|---|--|---|---|---|
| | | | | | | | Tahun TW2 2025 | daerah terkait jadwal pelantikan | | | dijadwalkan di TW3 |
| | Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN | Persen | Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi | 100 | 0 | 0 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW2 2025 | - | - | | |
| | Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis | Persen | Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi | 100 | 25 | 25 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW2 2025 | - | - | sudah terlaksana sesuai dengan rencana aksi | - |
| | Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi <u>dasar</u> , <u>kader</u> , manajerial dan fungsional | Persen | Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi | 100 | 25 | 0.88 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW2 2025 | -jumlah peserta kelas PKP tidak memenuhi syarat | -kolaborasi dengan kota lain untuk tercukupinya kuota kelas | akan dilaksanakan koordinasi dengan pihak BPSDM Provinsi terkait | - terlaksananya diklas kelas PKP |

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|--------|---|-------|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | kekurangan kelas PKP | |
| | Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN | Persen | Kepala Bidang Evaluasi Kinerja Aparatur | 95 | 0 | 0 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW2 2025 | - | - | sudah terlaksana di TW1, sudah di tindaklanjuti | - |
| | Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN | Persen | Kepala UPTD Penilaian Kompetensi | 78.71 | 0 | 0 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW2 2025 | | | | |



|



| SASARAN | PK TAHUN 2025 / IKU OPD / PK KEPALA OPD | SATUAN | PEMBAGIAN TUPOKSI / PK KEPALA BIDANG | CAPAIAN TW 3 | | | | | | TINDAK LANJUT | HASIL TINDAK LANJUT REKOMENDASI TW1 |
|--|--|--------|---|----------------|--------|-----------|---|----------|-------------|--|---|
| | | | | TARGET TAHUNAN | TARGET | REALISASI | KETERANGAN | HAMBATAN | REKOMENDASI | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Terwujudnya ASN yang profesional & berintegritas dan akuntabel | Indeks Profesionalitas ASN | Indeks | | 72 | | | | | | | |
| | Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian | Persen | Kepala Bidang Pengadaan dan Pemberhentian | 100 | 0 | 0 | Sumber : Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW3 2025 | - | - | sudah terlaksana di TW1, sudah ditindaklanjuti | - |
| | Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN | Persen | Kepala Bidang Mutasi dan Promosi | 100 | 25 | 94.8 | Sumber : Laporan Data Kinerja Bidang | - | - | akan dilaksanakan pelantikan | sudah terlaksana sesuai dengan arahan dari walikota |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------|--|-----|----|-------|---|---|---|--|---|
| | | | | | | | Tahun TW3 2025 | | | | terkait jadwal pelantikan |
| | Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN | Persen | Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi | 100 | 0 | 0 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW3 2025 | - | - | | |
| | Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis | Persen | Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi | 100 | 25 | 13 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW3 2025 | -jadwal peserta d disesuaikan dengan AKPK | - | -kegiatan d dilanjutkan di TW berikutnya | -jumlah dan nama peserta sudah terjadwal |
| | Meningkatnya layanan pengembangankompete nsi <u>dasar</u> , <u>kader</u> , manajerial dan fungsional | Persen | Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi | 100 | 25 | 63.99 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW3 2025 | - | - | sudah terlaksana sesuai dengan rencana aksi | - terlaksananya latsar CPNS, P3K dan PKA |
| | Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN | Persen | Kepala Bidang Evaluasi Kinerja Aparatur | 95 | 0 | 0 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang | - | - | sudah terlaksana di TW1, sudah di | - |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------|----------------------------------|-------|---|---|---|--|--|---------------|--|
| | | | | | | | Tahun TW3 2025 | | | tindaklanjuti | |
| | Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN | Persen | Kepala UPTD Penilaian Kompetensi | 78.71 | 0 | 0 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW3 2025 | | | | |



|



| SASARAN | PK TAHUN 2025 / IKU OPD / PK KEPALA OPD | SATUAN | PEMBAGIAN TUPOKSI / PK KEPALA BIDANG | CAPAIAN TW 4 | | | | | | TINDAK LANJUT | HASIL TINDAK LANJUT REKOMENDASI TW1 |
|--|--|--------|---|----------------|--------|-----------|---|----------|-------------|--|---|
| | | | | TARGET TAHUNAN | TARGET | REALISASI | KETERANGAN | HAMBATAN | REKOMENDASI | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Terwujudnya ASN yang profesional & berintegritas dan akuntabel | Indeks Profesionalitas ASN | Indeks | | 72 | | | | | | | |
| | Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian | Persen | Kepala Bidang Pengadaan dan Pemberhentian | 100 | 0 | 0 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW3 2025 | - | - | sudah terlaksana di TW1, sudah ditindaklanjuti | - |
| | Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN | Persen | Kepala Bidang Mutasi dan Promosi | 100 | 25 | 2.8 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang | - | - | | sudah terlaksana sesuai dengan arahan dari walikota |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------|---|-----|----|------|---|---------------------------|---|---|--|
| | | | | | | | Tahun TW3 2025 | | | | terkait jadwal pelantikan |
| | Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN | Persen | Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi | 100 | 50 | 60.8 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW3 2025 | - | - | sudah terlaksana sesuai dengan rencana aksi | |
| | Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis | Persen | Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi | 100 | 25 | 63 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW3 2025 | - | - | -kegiatan dilanjutkan di TW berikutnya | -jumlah dan nama peserta sudah terjadwal |
| | Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi <u>dasar</u> , <u>kader</u> , manajerial dan fungsional | Persen | Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi | 100 | 25 | 4.84 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW3 2025 | kelas diklat PKA dan CPNS | - | sudah terlaksana sesuai dengan rencana aksi | - terlaksananya latsar CPNS, P3K dan PKA |
| | Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN | Persen | Kepala Bidang Evaluasi Kinerja Aparatur | 95 | 0 | 0 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang | - | - | sudah terlaksana di TW1, sudah di | - |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------|--|-------|-------|----|---|---|---|--|---|
| | | | | | | | Tahun TW3 2025 | | | tindaklanju ti | |
| | Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN | Persen | Kepala UPTD Penilaian Kompetensi | 78.71 | 78.71 | 93 | <u>Sumber :</u> Laporan Data Kinerja Bidang Tahun TW3 2025 | - | - | sudah terlaksana sesuai dengan rencana aksi | - |

Samarinda, 12 Februari 2026

Kepala Badan Kependidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota
Samarinda



Fiona Citrayani
FIONA CITRAYANI, SSTP, M.M.
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 198008261999122001

PRESENTASE TINGKAT EFISIENSI SUMBER DAYA BERDASARKAN CAPAIAN REALISASI TARGET INDIKATOR KINERJA DAN REALISASI ANGGARAN BKPSDM TAHUN 2025



| NO | SASARAN | PROGRAM | INDIKATOR KINERJA | SATUAN | TARGET 2025 | | RELISASI KINERJA 2025 | CAPAIAN REALISASI KINERJA (%) | TARGET BIAYA S/D APBD PERUBAHAN | PENYERAPAN ANGGARAN | CAPAIAN SIRAPAN ANGGARAN | TINGKAT EFISIENSI SUMBER DAYA |
|----|---|---|--|--------|-------------|-----------|-----------------------|-------------------------------|---------------------------------|---------------------|--------------------------|-------------------------------|
| | | | | | MURNI | PERUBAHAN | | | | | | |
| 1 | Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas dan akuntabel | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah | Nilai | 71,50 | 71,50 | 71,50 | 100 | 14.551.189.539,00 | 13.067.214.554,00 | 89,80 | 10,20 |
| | | | Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) | Indeks | 95,00 | 95,00 | 97,60 | 102,7368421 | | | | |
| | | | Persentase perencanaan kebutuhan | Persen | 100,00 | 100,00 | 24,00 | 24 | 1.139.145.657,00 | 1.013.434.341,00 | 88,96 | 11,04 |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--------|--------|--------|--------|-----------------|------------------|------------------|-------|-------|
| | | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | yang sesuai dengan formasi | | | | | | | | | |
| | | | Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya | Persen | 100,00 | 100,00 | 97,60 | 97,6 | 916.342.375,00 | 727.767.754,00 | 79,42 | 20,58 |
| | | | Presentasi ASN yang ditingkatkan kompetensinya | Persen | 100,00 | 100,00 | 140,60 | 140,6 | 4.020.497.125,00 | 3.651.004.202,00 | 90,81 | 9,19 |
| | | | Persentase pegawai dengan SKP bernilai Baik | Persen | 95,00 | 95,00 | 97,00 | 102,105263 2 | 1.739.767.000,00 | 1.618.378.684,00 | 93,02 | 6,98 |
| | | PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis | Persen | 100,00 | 100,00 | 115,50 | 115,5 | 1.857.971.000,00 | 1.819.673.697,00 | 97,94 | 2,06 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------------|--|--|--|--------|--------|--------|-------|-------|-------------------|-------------------|-------|-------|
| | | | Presentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi <u>dasar</u> manajerial dan fungsional | Persen | 100,00 | 100,00 | 71,33 | 71,33 | 4.055.633.341,00 | 3.118.919.306,00 | 76,90 | 23,10 |
| <u>Total :</u> | | | | | | | | | 28.280.546.037,00 | 25.016.392.538,00 | 88,46 | 11,54 |

Samarinda, 12 Februari 2026

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda



Fiona Citrayani
 FIONA CITRAYANI, SSTP, M.M.
 Pembina Tk.I (IV/b)
 NIP. 198008261999122001



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA

Jalan Kesuma Bangsa Nomor 82 Telp./Fax 0541-737060
SAMARINDA

Kode Pos_75121

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

| NO | SASARAN | INDIKATOR SASARAN | SATUAN | DASAR HUKUM | DEFINISI OPERASIONAL | FORMULASI | SUMBER DATA |
|-----|---|-------------------|--------|---|---|--|--------------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| 1 | Terwujudnya ASN Yang Profesional, Berintegritas dan Akuntabel | IP ASN | Indeks | Peraturan BKN-RI Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran IP ASN | Ukuran Kuantatif tingkat Profesionalitas ASN berdasarkan: 1. Kualifikasi 2. Kompetensi 3. Kinerja 4. Disiplin | Skor Bobot Dimensi IP ASN : 1. Kualifikasi 25% 2. Kompetensi 40% 3. Kinerja 30% 4. Disiplin 5% | Sistem Informasi ASN-BKN |

Plt. Kepala

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



[Signature]
Drs. Samlian Noor, M.Si
NIP. 19690404 199003 1010

DOKUMENTASI

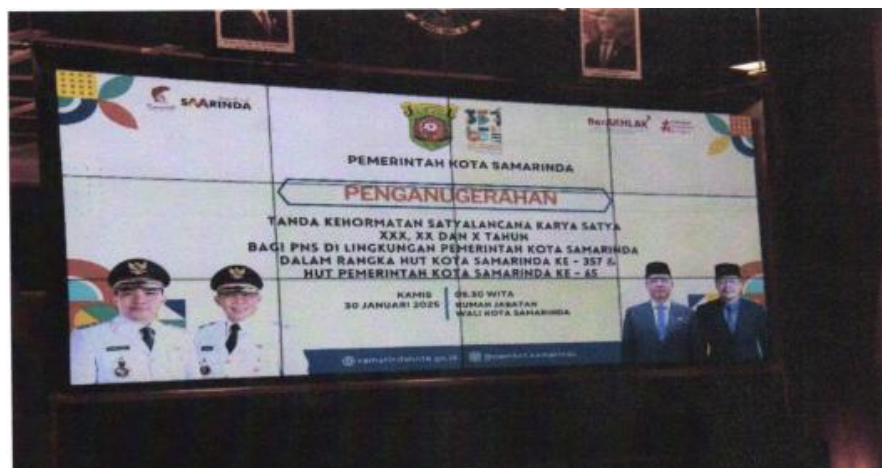
1. Pemberkasan CPPPK Tahap I Formasi TA 2024



2. Penyerahan SK Kenaikan Pangkat Periode April 2025



3. SATYALENCANA KARYA SATYA



4. Penyerahan SK CPNS Formasi TA 2024



5. Penyerahan SK CPPPK Tahap I Formasi TA 2024



6. ASN & NON ASN AWARD 2025



7. Penyerahan SK 100% Lulusan IPDN



8. Pelatihan Komunikasi berbasis AKPK di aula Arutala Bapperida



9. Perekaman & Pengelolaan Mesin Absensi Unit Kerja di Lingkungan Pemkot



10. PAWAI PEMBANGUNAN



11. MANAJEMEN TALENTA



12. Kegiatan Pelantikan PPPK Paruh Waktu Pemerintah Kota Samarinda Tahun Anggaran 2025



13. Kegiatan Uji Kompetensi PPT Pratama



14. Pelatihan AKPK

