



PEMERINTAH
KOTA DUMAI

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) BKPSDM KOTA DUMAI T.A. 2022



Contact Us
0765-4300055

Visit Our Website
bkpsdm.dumaikota.go.id



BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan | Berkeadilan | Kompeten
Harmonis | Loyal | Adaptif | Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat dan karuniaNya, penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan kinerja ini merupakan wujud pertanggungjawaban BKPSDM Kota Dumai atas pencapaian sasaran strategis sebagaimana yang telah dituangkan dalam Perjanjian Kinerja dengan mempedomani Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem AKuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan ini memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan, sehingga diharapkan penyajian LKjIP ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar program, kegiatan dan sub kegiatan di tahun berikutnya dapat berjalan lebih efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya. Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah mendukung tersusunnya dokumen ini.

Dumai, 09 Januari 2023

KEPALA,



H. PRINASRIZAL, S.Sos, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19671227 199002 1 003

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi.....	iii
Daftar Tabel	iv
Daftar Gambar	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Gambaran Umum Organisasi	1
1.3. Maksud dan Tujuan Penyusunan	6
1.4. Dasar Hukum	7
1.5. Permasalahan Utama (<i>strategis issued</i>) yang dihadapi BKPSDM Kota Dumai	8
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	10
2.1. Rencana Kerja Tahunan BKPSDM Kota Dumai	10
2.2. Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Dumai	11
2.3. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Dumai	12
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	15
3.1. Capaian Kinerja BKPSDM Kota Dumai	15
3.2. Realisasi Anggaran BKPSDM Kota Dumai	25
BAB IV PENUTUP	31

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Keadaan PNS BKPSDM Kota Dumai menurut Jabatan/Eselon, Kelamin, Golongan Ruang, Pendidikan	3
Tabel 1.2. Sarana dan Prasarana BKPSDM Kota Dumai	6
Tabel 2.1. Perubahan Rencana Kerja Tahunan BKPSDM Kota Dumai	11
Tabel 2.2. Perubahan Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Dumai	12
Tabel 2.3. Perubahan Rencana Aksi dari Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Dumai	14
Tabel 3.1. Indikator Kinerja Sasaran Strategis beserta Target dan Realisasi BKPSDM Kota Dumai	16
Tabel 3.2. Pengukuran Kinerja BKPSDM Kota Dumai	17
Tabel 3.3. Realisasi Kinerja dan Anggaran Sasaran Strategis BKPSDM Kota Dumai	26
Tabel 3.4. Pagu dan Realisasi Anggaran Belanja Daerah pada BKPSDM Kota Dumai	27
Tabel 3.5. Pagu dan Realisasi Anggaran Belanja Daerah per-Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan pada BKPSDM Kota Dumai	28

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Bagan Organisasi BKPSDM Kota Dumai	5

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyelenggaraan sistem pemerintahan yang baik merupakan hal yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Salah satu tolak ukur dasar penyelenggaraan pemerintahan yang baik yaitu capaian dapat dipertanggungjawabkan melalui mekanisme akuntabilitas publik. Akuntabilitas merupakan bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Dengan demikian suatu sistem akuntabilitas yang baik akan menciptakan suatu instansi pemerintahan yang efektif, efisien, responsif dalam meningkatkan kinerjanya.

Kebijakan terukur, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik diperlukan untuk memastikan bahwa penyelenggaraan pemerintahan telah bersih dan benar-benar berpihak kepada kepentingan publik, sehingga dalam rangka mewujudkan hal tersebut maka di susunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah merupakan laporan tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan atau sasaran strategis instansi.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2022 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem AKuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

1.2. Gambaran Umum Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai merupakan unsur penunjang tugas Walikota dibidang kepegawaian,

pendidikan dan pelatihan berdasarkan Peraturan Walikota Dumai Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai. Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai terdiri dari:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, terdiri dari:
 1. Subbagian Perencanaan, Keuangan dan Aset; dan
 2. Subbagian Tata Usaha;
- c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
- d. Bidang Mutasi dan Kepangkatan
- e. Bidang Pengembangan Penilaian Kinerja dan Penghargaan
- f. UPT
- g. Jabatan Fungsional dan/atau Jabatan Pelaksana

Adapun tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai adalah membantu Walikota melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah dibidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;
- b. Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah;
- c. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian pegawai daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah;
- e. Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. Penyiapan dan penetapan pensiun pegawai daerah sesuai dengan norma,

standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;

- g. Penyiapan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
- h. Penyiapan fungsi lain yang diberikan Wali kota sesuai dengan lingkup fungsinya.

Dalam melaksanakan program dan kegiatan diperlukan sumber daya aparatur agar dapat mewujudkan visi dan misi daerah yang diemban. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai didukung personil sebanyak 31 orang yang merupakan satu kesatuan individu dan melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, untuk mewujudkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan SDM yang mampu, terampil, disiplin dan kompeten.

Adapun rincian PNS BKPSDM Kota Dumai tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1.
KEADAAN PNS BKPSDM KOTA DUMAI
MENURUT JABATAN/ESELON, JENIS KELAMIN, GOLONGAN RUANG,
PENDIDIKAN

No	Jabatan/Eselon	Jenis Kelamin		Gol. Ruang			Pendidikan			
		Lk	Pr	IV	III	II	S2	S1	DIII	SMA
1	Eselon II	1		1			1			
2	Eselon III	4		4			2	2		
3	Eselon IV		2		2		2			
4	JF Analis Kepegawaian									
	- Analis Kepegawaian Muda	4	6		10		7	3		
	- Analis Kepegawaian Pertama		3		3			3		
5	JF Pranata Komputer Muda	1			1		1			
6	JF Arsiparis Terampil		1			1			1	
7	JFU	4	5		4	5		3		6
Total		14	17	5	20	6	13	11	1	6
		31		31			31			

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM, Desember 2022

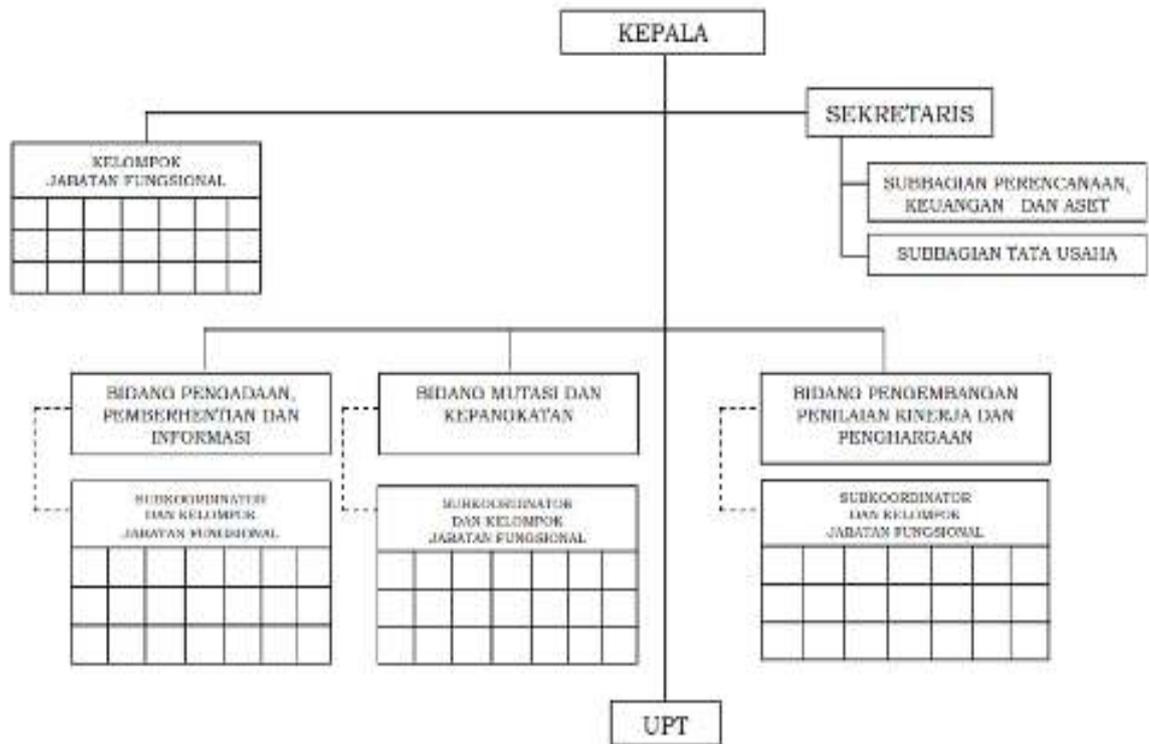
Dari tabel 1.1 terlihat bahwa pegawai pada BKPSDM Kota Dumai di dominasi perempuan dengan jumlah 17 orang (54,84%) dan laki-laki sebanyak 14 orang (45,16%) yang menduduki jabatan struktural maupun fungsional. Dilihat dari perbandingan tersebut apabila dikaitkan dengan isu pengarusutamaan gender menunjukkan angka yang berimbang. Jabatan

struktural yang ada pada BKPSDM Kota Dumai sebanyak 7 jabatan yang terdiri dari eselon II sebanyak 1 orang, eselon III sebanyak 4 orang, eselon IV sebanyak 2 orang, jabatan fungsional tertentu sebanyak 14 jabatan yang terdiri dari Analis Kepegawaian Muda 10 orang, Analis Kepegawaian Pertama 3 orang, Pranata Komputer Muda 1 orang dan Arsiparis Terampil 1 orang sedangkan jabatan fungsional umum sebanyak 9 orang. Berdasarkan golongan ruang diketahui bahwa PNS pada BKPSDM Kota Dumai didominasi oleh Golongan III dengan jumlah 20 orang atau 64,52%, Golongan IV berjumlah 5 orang atau 16.13% sedangkan Golongan II sebanyak 6 orang atau 19.35%.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi, maka pegawai BKPSDM haruslah memiliki kompetensi yang diperoleh dari pendidikan formal maupun pelatihan. Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai BKPSDM Kota Dumai terdiri dari Sarjana/S.1 sebanyak 11 orang (35.48%), Pasca Sarjana/S.2 sebanyak 13 orang (41.94%), Sarjana Muda/Diploma III sebanyak 1 orang (3.23%) serta SLTA sebanyak 6 orang (19.35%).

Selanjutnya agar mendapatkan gambaran yang lebih jelas, tentang struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai maka dapat dilihat Bagan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai, sebagai berikut:

Gambar 1.1.
BAGAN ORGANISASI BKPSDM KOTA DUMAI



Sarana dan prasarana merupakan komponen yang sangat penting dalam upaya mewujudkan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai yang telah ditetapkan. Untuk kondisi saat ini, keberadaan perlengkapan dan peralatan utama untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai secara kuantitas belum cukup dibandingkan dengan jumlah Pegawai yang ada. Kedepannya akan direncanakan kebutuhan sarana dan prasarana sesuai kebutuhan sesuai jumlah pegawai.

Dari sisi kualitas masih terdapat beberapa sarana dan prasarana kerja yang memerlukan penggantian dan pemeliharaan rutin mengingat faktor umur teknis sarana dan prasarana maupun perkembangan teknologi saat ini. Guna mendukung kelancaran pekerjaan aparatur dan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Adapun sarana dan prasarana yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai untuk melaksanakan tupoksi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2.
SARANA DAN PRASARANA BKPSDM KOTA DUMAI

NO	URAIAN	JUMLAH/SATUAN	KETERANGAN
A.	Tanah	-	
B.	Peralatan dan Mesin		
	1. Kendaraan Operasional - Roda 4	6	
	2. Filling Kabinet	35	
	3. Meja Kerja	35	
	4. Kursi Kerja	35	
	5. Meja + Kursi Tamu	7	
	6. Komputer	45	
	7. Laptop	7	
	8. Scanner	3	
	9. Brankas	2	
	10. AC	20	
	11. Penghancur Kertas	5	
	12. Televisi	5	
	13. Mesin Photo Copy	3	
	14. Lemari Arsip/Rotari Filing	18	
C.	Bangunan	1	
D.	Jaringan	3	

Sumber: Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Aset BKPSDM, Desember 2022

1.3. Maksud dan Tujuan Penyusunan

Maksud disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2022 adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi selama kurun waktu 1 (satu) tahun dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi dan sebagai alat kendali untuk mendorong peningkatan kinerja setiap unit organisasi.

Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2022 adalah:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pimpinan atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

Evaluasi terhadap capaian kinerja ditujukan untuk:

1. Memberikan informasi capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya;
2. Memberikan bahan evaluasi sebagai masukan untuk peningkatan akuntabilitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai;
3. Umpan balik bagi peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai;
4. Peningkatan kredibilitas terhadap pemberi wewenang;
5. Mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan dalam rangka melaksanakan tugas, sehingga tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dapat dilaksanakan lebih efektif, efisien dan responsif;
6. Pemberian *reward* yang selayaknya kepada aparatur pemerintah daerah yang berprestasi.

1.4. Dasar Hukum

Dasar hukum yang digunakan untuk penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2022 adalah:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. 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 Pemerintah;

6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Dumai sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 3 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Dumai;
8. Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Dumai Tahun 2021-2026;
9. Peraturan Walikota Dumai Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai;
10. Peraturan Walikota Dumai Nomor 80 Tahun 2022 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2022;
11. Peraturan Walikota Dumai Nomor 73 Tahun 2022 tentang Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Dumai Tahun 2022.

1.5. Permasalahan Utama (*strategis issued*) yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai

Isu-isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka panjang, dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah dimasa yang akan datang. Berkaitan dengan pengidentifikasian isu-isu strategis dalam hal kepegawaian, analisis atas isu-isu strategis merupakan bagian penting dan menentukan dalam proses penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk melengkapi tahapan-tahapan yang telah dilakukan sebelumnya.

Dalam melaksanakan manajemen Aparatur Sipil Negara, BKPSDM Kota Dumai membutuhkan informasi-informasi yang menjadi petunjuk bagi organisasi dalam melaksanakan program, kegiatan dan sub kegiatannya. Agar mendapatkan informasi yang akurat, organisasi melakukan identifikasi atas isu-isu strategis. Dengan mengetahui isu strategis organisasi dapat menganalisis bagian tertentu yang harus dimaksimalkan secara optimal, penerapan strategi yang relevan serta menentukan arah pengembangan organisasi. Pengidentifikasian isu-isu strategis juga dapat dijadikan sebagai dasar dalam meningkatkan kinerja organisasi. Beberapa permasalahan utama yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai, antara lain:

1. Rendahnya profesionalitas aparatur

Hal ini ditunjukkan dari hasil Indeks Profesionalitas Aparatur (IPA) yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara, data menunjukkan dalam beberapa tahun terakhir IPA Kota Dumai dikategorikan sangat rendah dengan tolak ukur yaitu dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin. Khususnya pada dimensi kompetensi, target 20 JP per tahun melalui pendidikan dan pelatihan bagi seluruh ASN di Kota Dumai dalam rangka pengembangan kompetensi belum tercapai;

2. Belum optimalnya penerapan sistem merit dalam kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal tersebut dapat dilihat dari:

- a. Belum adanya kebijakan dan program pengembangan karir yang dimulai dengan pemetaan talenta, analisis kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja, strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan, serta pembentukan talent pool dan rencana suksesi;
- b. Mengaitkan kebijakan penggajian, pemberian penghargaan dengan promosi dan kinerja serta disiplin.

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KERJA

2.1. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai

Rencana Kinerja Tahunan merupakan rencana kegiatan yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai pada Tahun 2022. Rencana kinerja ini dilaksanakan melalui berbagai kegiatan, dimana di dalam rencana kerja sudah ditetapkan rencana capaian kinerja untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Rencana Kinerja Tahunan ini disusun atas dasar komitmen bersama antara unsur pimpinan dan seluruh staf yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai untuk diwujudkan dalam satu tahun anggaran.

Proses penyusunan Rencana Kinerja Tahunan telah melalui berbagai tahapan, mulai dari penetapan sasaran strategis, penetapan program, penetapan kegiatan hingga berlanjut pada penetapan target kinerja. Untuk penetapan sasaran strategis, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai telah menetapkan sasaran strategis yang ingin di capai pada Tahun 2022 dengan mengidentifikasi indikator kinerja yang akan di jadikan tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran. Sasaran strategis beserta indikator kinerja disusun berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai.

Adapun Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun Anggaran 2022 terlihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1.
PERUBAHAN RENCANA KERJA TAHUNAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA DUMAI

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN 2021
1	2	3	4	5
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme Sumber Daya Aparatur	1. Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	%	100
		2. Persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator dan fungsional sesuai dengan peta jabatan	%	82
		3. Persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin	%	98
		4. Persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan	%	4

2.2. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai

Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program atau kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Tujuan penyusunan perjanjian kinerja antara lain adalah untuk:

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur;
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan atau kemajuan kinerja penerima amanah;
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Sasaran strategis serta indikator kinerja yang ada pada dokumen Rencana Kinerja Tahun 2022 juga ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun

2022. Perjanjian kinerja ini merupakan tolok ukur evaluasi akuntabilitas kinerja pada akhir Tahun 2022.

Perjanjian Kinerja Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai tetap mengacu kepada kebijakan strategi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Dumai dan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai, yang dapat dilihat pada tabel 2.2 berikut ini:

Tabel 2.2.
PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA DUMAI

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN	SATUAN	TARGET TAHUNAN 2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme Sumber Daya Aparatur	1. Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu 2. Persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator dan fungsional sesuai dengan peta jabatan 3. Persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin 4. Persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan	% % % %	100 82 98 4

Sasaran 1	:	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian dan profesionalisme Sumber Daya Aparatur	1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp.	5.684.722.314
			2. Program Kepegawaian Daerah	Rp.	1.699.740.413
			3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp.	761.515.667

2.3. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai

Rencana aksi merupakan turunan (penjabaran lebih lanjut) dari perjanjian kinerja yang dibuat oleh setiap SKPD kepada Walikota. Rencana aksi merupakan langkah strategis yang dilakukan dalam rangka percepatan pencapaian target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Adapun Rencana Aksi Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai dapat dilihat pada tabel 2.3 berikut :

Tabel 2.3
PERUBAHAN RENCANA AKSI DARI PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DUMAI

No.	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Target Tahunan	Target Pelaksanaan				Program	Indikator Program	Target	Pagu
					TW 1	TW 2	TW 3	TW 4				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian dan profesionalisme Sumber Daya Aparatur	Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	%	100	10	30	30	30	Kepegawaian Daerah	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	93,78	1.699.740.413
		Persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator dan fungsional sesuai dengan peta jabatan	%	82	0	0	0	82				
		Persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin	%	98	0	50	0	48				
		Persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan	%	4	1	1	1	1	Pengembangan Sumber Daya Manusia		Persentase aparatur yang telah mengikuti diklat teknis, manajerial dan fungsional	4
											Jumlah	2.461.256.080

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai

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

Pengukuran tingkat capaian kinerja dilakukan dengan membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam penetapan kinerja. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Pada tahun 2022, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai telah melaksanakan seluruh program/kegiatan/sub kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Sesuai dengan Perubahan Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2022 dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai dapat dilakukan analisis capaian kinerja yang mana sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai yaitu **meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian dan profesionalisme Sumber Daya Aparatur.**

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis adalah dapat dilihat pada Tabel 3.1. berikut ini :

Tabel 3.1.
INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS BESERTA
TARGET DAN REALISASI BKPSDM KOTA DUMAI

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	%
1	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian dan profesionalisme Sumber Daya Aparatur	1. Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	%	100	97.7	97.7
		2. Persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator dan fungsional sesuai dengan peta jabatan	%	82	99.4	121.2
		3. Persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin	%	98	85.7	87.4
		4. Persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan	%	4	3.7	92.5

Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis dapat dilihat pada tabel 3.2. berikut ini:

Tabel 3.2.
PENGUKURAN KINERJA BKPSDM KOTA DUMAI

No	Indikator	Realisasi 2021	2022				
			Target	Realisasi	Capaian %	Target Akhir Renstra (2026)	Capaian s/d 2022 terhadap Renstra 2026 (%)
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	-	100	97.7	97.7	100	97.7
2	Persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator dan fungsional sesuai dengan peta jabatan	-	82	99.4	121.2	90	110.4
3	Persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin	-	98	85.7	87.4	98	87.5
4	Persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan	-	4	3.7	92.5	8	46.25

Dari tabel 3.2. diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.1.1. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini

- Indikator Kinerja Sasaran: Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu

Target Tahun 2022 Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu adalah 100% dengan realisasi sebesar 97.7% atau sebesar 97.7%. Layanan administrasi kepegawaian yang dilakukan BKPSDM Kota Dumai diantaranya yaitu kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, mutasi, kenaikan jabatan fungsional, pensiun, pengurusan karis/karsu, izin belajar/tugas belajar, izin perceraian, izin nikah, cuti besar dan cuti diluar tanggungan negara. Berdasarkan surat yang masuk ke BKPSDM Kota Dumai, jumlah usulan pelayanan administrasi kepegawaian sebanyak 1.511 berkas. Dari jumlah tersebut, pelayanan administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu sampai dengan Desember 2022 sebanyak 1.546 berkas. Keterlambatan penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian

disebabkan karena tidak lengkapnya berkas yang diajukan sampai dengan batas yang telah ditentukan, pegawai yang bersangkutan belum memenuhi persyaratan dan keterlambatan dari instansi yang berwenang mengeluarkan surat keputusan yang terkait administrasi kepegawaian.

- Indikator Kinerja Sasaran: Persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator dan fungsional sesuai dengan peta jabatan
Target Tahun 2022 Persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator dan fungsional sesuai dengan peta jabatan adalah 82% dengan realisasi sebesar 99.4% atau sebesar 121.2%. Penempatan jabatan pimpinan tinggi, administrator dan fungsional dilaksanakan berdasarkan peta jabatan yang telah ditetapkan. Untuk jabatan pimpinan tinggi dan administrator dari 538 formasi yang tersedia, formasi yang terisi sebanyak 535 formasi sedangkan untuk jabatan fungsional untuk saat ini belum dapat dihitung secara akurat mengingat adanya penyetaraan jabatan dan perubahan regulasi;
- Indikator Kinerja Sasaran: Persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin
Target Tahun 2022 Persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin adalah 98% dengan realisasi sebesar 85.7% atau sebesar 87.4%. Kasus pelanggaran disiplin yang akan diselesaikan sebanyak 7 kasus tetapi sampai dengan akhir Desember 2022 kasus yang dapat diselesaikan sebanyak 6 kasus. Hal ini dikarenakan masih kurangnya kelegkapan bahan pemeriksaan dari perangkat daerah;
- Indikator Kinerja Sasaran: Persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan
Target Tahun 2022 Persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan adalah 4% dengan realisasi sebesar 3.7% atau sebesar 92.5%. Pengembangan kompetensi bagi ASN belum dapat dilakukan secara menyeluruh dikarenakan adanya keterbatasan anggaran.

3.1.2. Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini (2022) dengan tahun lalu (2021)

Realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini tidak dapat dibandingkan dengan tahun lalu dikarenakan adanya perubahan RPJMD sehingga terdapat perubahan indikator kinerja tahun ini dengan tahun lalu.

3.1.3. Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini (2022) dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

- Indikator Kinerja Sasaran : Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu
Jika dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja sampai dengan Tahun 2022 sebesar 97.75% dari target yang ditetapkan;
- Indikator Kinerja Sasaran : Persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator dan fungsional sesuai dengan peta jabatan
Jika dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja sampai dengan Tahun 2022 sebesar 110.4% dari target yang ditetapkan;
- Indikator Kinerja Sasaran : Persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin
Jika dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja sampai dengan Tahun 2022 sebesar 87.5% dari target yang ditetapkan;
- Indikator Kinerja Sasaran : Persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan
Jika dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja sampai dengan Tahun 2022 sebesar 46.25% dari target yang ditetapkan.

3.1.4. Analisa penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja atau permasalahan dan alternatif solusi yang telah dilakukan

- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai berusaha semaksimal mungkin memberikan pelayanan kepegawaian tepat waktu bagi seluruh ASN di Kota Dumai. Koordinasi

dengan instansi terkait terus dilakukan dengan tujuan agar mempercepat proses layanan sehingga dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Meskipun begitu masih terdapat keterlambatan penyelesaian administrasi kepegawaian dikarenakan tidak lengkapnya berkas yang diajukan sampai dengan batas yang telah ditentukan, pegawai yang bersangkutan belum memenuhi persyaratan dan keterlambatan dari instansi yang berwenang mengeluarkan surat keputusan yang terkait administrasi kepegawaian;

- Dalam melakukan penempatan pegawai tidak terlepas dari peta jabatan yang telah ditetapkan. Sampai dengan akhir Desember 2022 penempatan jabatan pimpinan tinggi dan administrator telah dilaksanakan sesuai dengan peta jabatan yang tersedia. Sedangkan untuk jabatan fungsional untuk saat ini belum dapat dihitung secara akurat dikarenakan adanya perubahan regulasi seperti perubahan nama jabatan;
- Penyelesaian kasus pelanggaran disiplin tidak mencapai target dikarenakan masih terdapat kekurangan berkas dari perangkat daerah terkait sehingga belum dapat diteruskan ke Tim Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin untuk dilakukan pemeriksaan;
- Pengembangan kompetensi bagi ASN Kota Dumai sampai saat ini masih rendah. Hal ini terlihat dari hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IPA) yang dilakukan oleh BKN dimana Kota Dumai dikategorikan sangat rendah. Hal ini disebabkan karena adanya keterbatasan anggaran dalam melaksanakan pengembangan kompetensi dan data pengembangan kompetensi dari perangkat daerah belum dilaporkan secara maksimal ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai

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

Analisis program/kegiatan/sub kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja adalah sebagai berikut :

a. Program Kepegawaian Daerah

Untuk pelaksanaan program ini, pada tahun 2022 dianggarkan sebesar Rp 1.699.740.413,- dan yang terealisasi sebesar Rp. 1.553.024.902,- atau sebesar 91.37%. Adapun realisasi kegiatan/sub kegiatan dari pelaksanaan program ini adalah sebagai berikut :

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Jumlah anggaran yang tersedia untuk kegiatan ini sebesar Rp. 794.964.980,- dan terealisasi sebesar Rp. 676.325.800,- atau 85.08% dengan sub kegiatan:

- Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN

Jumlah anggaran yang tersedia untuk sub kegiatan ini sebesar Rp. 371.653.780,- dan terealisasi sebesar Rp. 294922.700,- atau 79.35% dengan indikator kinerja keluaran adalah Persentase pelamar yang lulus seleksi CASN target 91% dan terealisasi 91% atau 100%.

- Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

Jumlah anggaran yang tersedia untuk sub kegiatan ini sebesar Rp. 26.645.800,- dan terealisasi sebesar Rp. 26.645.800,- atau 91.06% dengan indikator kinerja keluaran jumlah usulan pensiun BUP, Janda/Duda dan pensiun atas permintaan sendiri target 100 berkas dan terealisasi 127 berkas atau 127%;

- Fasilitasi Lembaga Profesi ASN

Jumlah anggaran yang tersedia untuk sub kegiatan ini sebesar Rp. 25.125.000,- dan terealisasi sebesar Rp. 2.800.000,- atau 11.14% dengan indikator kinerja keluaran adalah jumlah peserta apel HUT Korps Profesi ASN Kota Dumai target 1000 orang dan terealisasi 15 orang atau 1.50%;

- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Jumlah anggaran yang tersedia untuk sub kegiatan ini sebesar Rp. 228.396.100,- dan terealisasi sebesar Rp. 208.813.000,- atau 91.43% dengan indikator kinerja

keluaran adalah jumlah data/informasi ASN Kota Dumai target 4700 orang dan terealisasi 4700 orang atau 100%;

- Pengelolaan Data Kepegawaian

Jumlah anggaran yang tersedia untuk sub kegiatan ini sebesar Rp. 143.144.300,- dan terealisasi sebesar Rp. 143.144.300,- atau 100% dengan indikator kinerja keluaran adalah jumlah arsip data ASN Kota Dumai yang tersusun target 4700 orang dan terealisasi 4700 orang atau 100%.

2. Mutasi dan Promosi ASN

Jumlah anggaran yang tersedia untuk kegiatan ini sebesar Rp. 239.391.200,- dan terealisasi sebesar Rp. 223.463.202,- atau 93.35% dengan sub kegiatan:

- Pengelolaan Mutasi ASN

Jumlah anggaran yang tersedia untuk sub kegiatan ini sebesar Rp. 94.114.600,- dan terealisasi sebesar Rp. 91.136.185,- atau 96.84% dengan indikator kinerja keluaran adalah jumlah SK Penempatan Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional target 130 SK dan terealisasi 148 SK atau 113.85%;

- Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Jumlah anggaran yang tersedia untuk sub kegiatan ini sebesar Rp. 145.276.600,- dan terealisasi sebesar Rp. 132.327.017,- atau 91.09% dengan indikator kinerja keluaran adalah jumlah ASN yang mengajukan Kenaikan Pangkat, PMK dan KGB target 850 orang dan terealisasi 967 orang atau 113.85%.

3. Pengembangan Kompetensi ASN

Jumlah anggaran yang tersedia untuk kegiatan ini sebesar Rp. 54.112.900,- dan terealisasi sebesar Rp. 51.624.800,- atau 95.40% dengan sub kegiatan:

- Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Jumlah anggaran yang tersedia untuk sub kegiatan ini sebesar Rp. 54.112.900,- dan terealisasi sebesar

Rp. 51.624.800,- atau 95.40% dengan indikator kinerja keluaran jumlah ASN Kota Dumai yang menempuh pendidikan lanjutan melalui izin belajar dan tugas belajar target 65 orang dan terealisasi 87 orang atau 133.85%.

4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Jumlah anggaran yang tersedia untuk kegiatan ini sebesar Rp. 611.271.333,- dan terealisasi sebesar Rp. 601.611.100,- atau 98.42% dengan sub kegiatan:

- Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Jumlah anggaran yang tersedia untuk sub kegiatan ini sebesar Rp. 511.020.333,- dan terealisasi sebesar Rp. 510.973.100,- atau 99.99% dengan indikator kinerja keluaran adalah jumlah penilaian dan evaluasi kinerja ASN se Kota Dumai target 4200 orang dan terealisasi 4200 orang atau 100%;

- Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai

Jumlah anggaran yang tersedia untuk sub kegiatan ini sebesar Rp. 46.551.000,- dan terealisasi sebesar Rp. 44.459.000,- atau 95.51% dengan indikator kinerja keluaran adalah jumlah ASN yang menerima penghargaan Satya Lencana Karya Satya target 300 orang dan terealisasi 447 orang atau 149%;

- Pembinaan Disiplin ASN

Jumlah anggaran yang tersedia untuk sub kegiatan ini sebesar Rp. 53.700.000,- dan terealisasi sebesar Rp. 46.179.000,- atau 85.99% dengan indikator kinerja keluaran adalah jumlah penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin target 5 kasus dan terealisasi 6 kasus atau 120%.

b. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada tahun 2022, jumlah anggaran sebesar Rp. 761.515.667,- dan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp. 761.321.500,- atau 99.97% melalui kegiatan sebagai berikut :

1. Pengembangan Kompetensi Teknis

Jumlah anggaran yang tersedia untuk kegiatan ini sebesar Rp. 23.240.000,- dan terealisasi sebesar Rp. 23.182.000,- atau 99.75% dengan sub kegiatan:

- 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 anggaran yang tersedia untuk sub kegiatan ini sebesar Rp. 23.240.000,- dan terealisasi sebesar Rp. 23.182.000,- atau 99.75% dengan indikator kinerja keluaran adalah jumlah pegawai yang mengikuti pemetaan kompetensi berbasis CAT dan talent pool target 5 orang dan terealisasi 5 orang atau 100%.

2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Jumlah anggaran yang tersedia untuk kegiatan ini sebesar Rp. 738.275.667,- dan terealisasi sebesar Rp. 738.139.500,- atau 99.98% dengan sub kegiatan:

- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Jumlah anggaran yang tersedia untuk sub kegiatan ini sebesar Rp. 738.275.667,- dan terealisasi sebesar Rp. 738.139.500,- atau 99.98% dengan indikator kinerja keluaran jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan target 36 orang dan terealisasi 36 orang atau 100%.

3.2. Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai

Dari hasil Laporan Monitoring dan Evaluasi Triwulan IV Tahun 2022 terhadap program rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun Anggaran 2022, realisasi anggaran yang digunakan untuk mencapai sasaran strategis sebesar Rp. 2.314.346.402,- dari jumlah anggaran Rp. 2.461.256.080,- atau 94.03% dari target yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2022 yang dapat dilihat pada Tabel 3.3. dibawah ini:

Tabel 3.3.
REALISASI KINERJA DAN ANGGARAN SASARAN STRATEGIS
BKPSDM KOTA DUMAI

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Satuan	Kinerja			Program	Keuangan		
				Target	Realisasi	%		Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian dan profesionalisme Sumber Daya Aparatur	Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	%	100	97.7	97.7	Kepegawaian Daerah	1.699.740.413	1.553.024.902	91.37
		Persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator dan fungsional sesuai dengan peta jabatan	%	82	99.4	121.2				
		Persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin	%	98	85.7	87.4				
		Persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan	%	4	3.7	92.5	Pengembangan Sumber Daya Manusia	761.515.667	761.321.500	99.97

Selain itu aspek keuangan sangat berpengaruh untuk mencapai indikator keberhasilan dimaksud. Sumber pembiayaan kegiatan berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Pada Tahun 2022, belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai terdiri dari Belanja Operasi dan Belanja Modal yang dapat dirinci sebagai berikut :

Tabel 3.4.
PAGU DAN REALISASI ANGGARAN BELANJA DAERAH PADA
BKPSDM KOTA DUMAI

Kode Rekening	URAIAN	PAGU	REALISASI	%
1	2	3	4	5
5	Belanja Daerah	8.145.978.394	7.650.267.173	93.91
5.1	Belanja Operasi	8.145.978.394	7.650.267.173	93.91
5.1.01	Belanja Pegawai	4.502.560.794	4.162.067.688	92.44
5.1.02	Belanja Barang dan Jasa	3.643.417.600	3.488.199.485	95.74
5.2	Belanja Modal	0	0	0
5.2.02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	0	0	0

Anggaran belanja BKPSDM Kota Dumai pada Tahun Anggaran 2022 untuk 3 (tiga) program, 11 (sebelas) kegiatan dan 28 (dua puluh delapan) sub kegiatan bersumber dari APBD Kota Dumai sebesar Rp. 8.145.978.394,- dengan rincian Belanja Operasi sebesar Rp. 8.145.978.394,- yang terdiri dari Belanja Pegawai sebesar Rp.4.502.560.794,- dan Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp. 3.643.417.600,- sedangkan Belanja Modal (Belanja Modal Peralatan dan Mesin) sebesar Rp. 0,-.

Realisasi Belanja Operasi sebesar Rp. 7.650.267.173,- atau 93.91% yang terdiri dari Belanja Pegawai dengan realisasi sebesar Rp. 4.162.067.688,- atau 92.44% dan Belanja Barang dan Jasa dengan realisasi sebesar Rp. 3.488.199.485,- atau 95.74% sedangkan realisasi Belanja Modal (Belanja Modal Peralatan dan Mesin) sebesar Rp. 0,- atau 0%. Sehingga realisasi belanja BKPSDM pada Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp. 7.650.267.173,- atau 93.91%.

Adapun rincian realisasi anggaran belanja daerah per-program/kegiatan/sub kegiatan dapat dilihat pada tabel 3.5. dibawah ini:

Tabel 3.5.
PAGU DAN REALISASI ANGGARAN BELANJA DAERAH PER-PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN PADA BKPSDM KOTA DUMAI

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Penyerapan Anggaran
A.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	5.684.722.314	5.335.920.771	93,86%
1.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.467.447.894	4.126.662.038	92,37%
a.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.405.082.594	4.064.749.688	92,27%
b.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	62.365.300	61.912.350	99,27%
2.	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	24.936.000	24.074.200	96,54%
a.	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	24.936.000	24.074.200	96,54%
3.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	489.685.920	487.538.683	99,56%
a.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	6.093.800	5.968.500	97,94%
b.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	70.735.100	70.676.011	99,92%
c.	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	13.118.000	13.105.000	99,90%
d.	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	59.601.200	59.165.200	99,27%
e.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	67.407.200	65.904.122	97,77%
f.	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	21.250.620	21.240.000	99,95%
g.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	251.480.000	251.479.850	100,00%
4.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	426.742.500	422.463.100	99,00%
a.	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4.942.500	3.000.000	60,70%
b.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	28.200.000	26.813.100	95,08%
c.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	393.600.000	392.650.000	99,76%
5.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	275.910.000	275.182.750	99,74%
a.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	172.770.000	172.766.750	100,00%

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Penyerapan Anggaran
b.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	33.560.000	33.526.000	99,90%
c.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	69.580.000	68.890.000	99,01%
B.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.699.740.413	1.553.024.902	91,37%
1.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	794.964.980	676.325.800	85,08%
a.	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	371.653.780	294.922.700	79,35%
b.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	26.645.800	26.645.800	100,00%
c.	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	25.125.000	2.800.000	11,14%
d.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	228.396.100	208.813.00	91,43%
e.	Pengelolaan Data Kepegawaian	143.144.300	143.144.300	100,00%
2.	Mutasi dan Promosi ASN	239.391.200	223.463.202	93,35%
a.	Pengelolaan Mutasi ASN	94.114.600	91.136.185	91,03%
b.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	145.276.600	132.327.017	96,64%
3.	Pengembangan Kompetensi ASN	54.112.900	51.624.800	95,40%
a.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	54.112.900	51.624.800	95,40%
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	611.271.333	601.611.100	98,42%
a.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	511.020.333	510.973.100	99,99%
b.	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	46.551.000	44.459.000	95,51%
c.	Pembinaan Disiplin ASN	53.700.000	46.179.000	85,99%
C.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	761.515.667	761.321.500	99,97%
1.	Pengembangan Kompetensi Teknis	23.240.000	23.182.000	99,75%
a.	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	23.240.000	23.182.000	99,75%

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Penyerapan Anggaran
2.	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	738.275.667	738.139.500	99,98%
a.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	738.275.667	738.139.500	99,98%

BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2022 merupakan pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama 1 (satu) tahun anggaran. Laporan dimaksud meliputi program dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan di bidang kepegawaian yang diwujudkan ke dalam indikator kinerja.

Laporan ini juga menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja capaian sasaran strategis yang ditunjukkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun Anggaran 2022. Berbagai capaian sasaran strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja Tahun Anggaran 2022.

Secara keseluruhan tingkat capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun Anggaran 2022 dapat dikategorikan dalam predikat **Sangat Tinggi** dengan total rata-rata capaian kinerja **100.83%**. Walaupun demikian masih terdapat kendala seperti keterbatasan anggaran maupun, belum tepatnya perumusan indikator kinerja sebagai tolak ukur untuk mengetahui capaian kinerja yang sebenarnya, beberapa indikator juga belum menyajikan penentuan target secara tepat dengan kata lain pengukuran kinerja tidak akan mampu menggambarkan capaian kinerja yang senyatanya apabila indikator kinerja tidak dirumuskan dengan tepat.

Adapun langkah kedepan untuk meningkatkan keberhasilan dan mengatasi hambatan dalam pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai dimasa mendatang antara lain yaitu :

1. Perlunya kajian dan evaluasi lebih dalam terhadap kekurangan/ kelemahan dari suatu keberhasilan, untuk perbaikan peningkatan prestasi kinerja dimasa mendatang, terutama pada kegiatan-kegiatan yang realisasi fisiknya masih belum mencapai target yang ditetapkan;
2. Komitmen dari seluruh aparatur, mulai dari pimpinan hingga seluruh staf diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik;

3. Perlunya perluasan upaya peningkatan kuantitas maupun kualitas personal melalui pembinaan, pendidikan dan pelatihan sumber daya aparatur, peningkatan kualitas sarana dan prasarana serta peningkatan anggaran program kegiatan.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2022 untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai semoga dapat digunakan sebagai evaluasi dan analisa program dan kegiatan dengan prinsip memegang teguh disiplin anggaran, tepat waktu dan tepat sasaran serta dapat bermanfaat bagi pihak pelaksana dan pihak yang terkait lainnya dalam peningkatan kualitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai selanjutnya.

Dumai, 09 Januari 2023
KEPALA,

H. ERINA BRIZAL, S.Sos, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19671227 199002 1 003



**PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA DUMAI**

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

Nama : **H. ERINASRIZAL, S.Sos, M.Si**
Jabatan : **KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DUMAI**

Selanjutnya disebut ***Pihak Pertama***

Nama : **H. PAISAL, SKM, MARS**
Jabatan : **WALIKOTA DUMAI**

Selaku atasan langsung ***Pihak Pertama***

Selanjutnya disebut ***Pihak Kedua***

Pihak Pertama pada Tahun 2022 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab ***Pihak Pertama***.

Pihak Kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Dumai, 07 Oktober 2022

PIHAK KEDUA

H. PAISAL, SKM, MARS

PIHAK PERTAMA


H. ERINASRIZAL, S.Sos, M.Si
NIP. 19671227 199002 1 003

Lampiran Perjanjian Kinerja

**PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA DUMAI**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	1. Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	100%
		2. Persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator dan fungsional sesuai dengan peta jabatan	82%
		3. Persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin	98%
		4. Persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan	4%

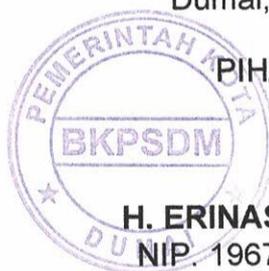
Program:	Anggaran:	Keterangan:
1. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	5.684.722.314	APBD
2. Kepegawaian Daerah	1.699.740.413	APBD
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia	761.515.667	APBD

Dumai, 07 Oktober 2022

PIHAK KEDUA

H. PAISAL, SKM, MARS

PIHAK PERTAMA



H. ERINASRIZAL, S.Sos, M.Si
NIP. 19671227 199002 1 003

**RENCANA KERJA TAHUNAN
TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DUMAI**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target Tahunan
				2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	%	100
		Persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator dan fungsional sesuai dengan peta jabatan	%	82
		Persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin	%	98
		Persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan	%	4

Dumai, 10 Januari 2022

KEPALA



H. ERINASRIZAL, S.Sos, M.Si

Pembina Utama Muda
NIP. 19671227 199002 1 003

**PERUBAHAN RENCANA AKSI
TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DUMAI**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Target Tahunan	Target Pelaksanaan				Program	Indikator Program	Target	Pagu
					TW 1	TW 2	TW 3	TW 4				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	%	100	10	30	30	30	Kepegawaian daerah	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	93,78	1.699.740.413
		Persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator dan fungsional sesuai dengan peta jabatan	%	82	0	0	0	82				
		Persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin	%	98	0	50	0	48				
		Persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan	%	4	1	1	1	1	Pengembangan sumber daya manusia	Persentase aparatur yang telah mengikuti diklat teknis, manajerial dan fungsional	4	761.515.667
											Jumlah	2.461.256.080

KEPALA



H. ERINASRIZAL, S.Sos, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19671227 199002 1 003

**INDIKATOR KINERJA UTAMA
TAHUN 2021-2026
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DUMAI**

No	Indikator	Target				
		2022	2023	2024	2025	2026
1	Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	100,0	98,0	98,2	98,5	98,8
2	Persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator dan fungsional sesuai dengan peta jabatan	82	84	86	88	90
3	Persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin	98,0	93,5	95,0	96,5	98,0
4	Persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan	4	5	6	7	8

Dumai, 10 Januari 2022

KEPALA



H. ERINASRIZAL, S.Sos, M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19671227 199002 1 003

**EVALUASI RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2022 BERKALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DUMAI**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Tahunan	Target / Realisasi												Realisasi Tahunan	Persen
					Tri Wulan 1			Tri Wulan 2			Tri Wulan 3			Tri Wulan 4				
					Target	Realisasi	Persen	Target	Realisasi	Persen	Target	Realisasi	Persen	Target	Realisasi	Persen		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
1	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme Sumber Daya Aparatur	Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	%	100	10	6,47	64,7	30	24,58	81,93	30	32,02	106,73	30	34,67	115,567	97,7	97,7
		Persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator dan fungsional sesuai dengan peta jabatan	%	82	0	0	0	0	0	0	0	0	0	82	99,4	121,2	99,4	121,2
		Persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin	%	98	0	0	0	50	42,9	85,8	0	0	0	48	42,9	89,4	85,7	87,4
		Persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan	%	4	1	0,05	0,05	1	0,76	0,76	1	0,43	0,43	1	2,43	2,4	3,7	92,5

Dumai, 30 Desember 2022
KEPALA,



H. ERINASRIZAL, S.Sos, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19671227 199002 1 003