



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) TAHUN 2023

BKPSDM KOTA DUMAI





PEMERINTAH KOTA DUMAI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Tuanku Tambusai Telepon (0765) 4300055, Faksimile (0765) 4300055,
laman bkpsdm@dumaikota.go.id, pos-el bkpsdmdumai2023@gmail.com

SURAT PERNYATAAN
KEBENARAN DATA LAPORAN LKj-IP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : H. ERINASRIZAL, S.Sos, M.Si
NIP : 19671227 199002 1 003
Pangkat/Gol : Pembina Utama Muda/(IV/c)
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Unit Organisasi : Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Dumai

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Laporan Kinerja Perangkat Daerah (LKj-IP) yang dikirim melalui link sesuai dengan yang ditanda tangani oleh Kepala Perangkat Daerah dan benar data *un audit* per tanggal 29 Desember 2023 yang bersumber pada:

1. Laporan pelaksanaan kegiatan;
2. Monitoring dan evaluasi (kinerja fisik dan keuangan) TW IV;
3. SPJ fungsional

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dumai, 15 Januari 2024
KEPALA BKPSDM,

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



KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kita panjatkan ke hadirat Allah Swt, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2023 dapat tersusun dengan baik, sekalipun dalam penyusunannya kami berusaha semaksimal mungkin namun Laporan LKj ini masih memiliki banyak kekurangan, dan kami akan berusaha lebih untuk memperbaiki segala kekurangan.

Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai ini merupakan perwujudan dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan berpedoman pada Permenpan dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja ini dimaksudkan juga untuk memudahkan organisasi mengetahui dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja, tugas-tugas pokok dan fungsinya pada kewenangan urusan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Efisiensi dalam penggunaan anggaran sesuai dengan APBD Kota Dumai sebagai penunjang kinerja kegiatan yang berada di bawah kendali Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai.

Namun kami sadari bahwa laporan ini masih jauh dari kesempurnaan. Sehubungan dengan hal tersebut kami sangat mengharapkan masukan, saran, pendapat, pertimbangan maupun kritikan yang bersifat membangun demi penyempurnaan Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai pada tahun mendatang.

Demikian penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai, semoga Laporan Kinerja (LKj) ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai acuan/evaluasi

pelaksanaan tugas-tugas pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai khususnya dan Kota Dumai pada umumnya di tahun berikutnya.

Kota Dumai 15 Januari 2024
Kepala BKPSDM,



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

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
Daftar Isi.....	iii
Daftar Tabel.....	iv
Daftar Gambar.....	vi
Daftar Lampiran	vii
Ringkasan Eksekutif.....	viii
 BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi	2
1.3. Maksud dan Tujuan	4
1.4. Isu Strategis	4
1.5. Cascading Kinerja	5
1.6. Peta Proses Bisnis	7
1.7. Tindak Lanjut Atas Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2023	7
 BAB 2 PENILAIAN KINERJA BKPSDM KOTA DUMAI	9
2.1. Rencana Strategis	9
2.2. Tujuan dan Sasaran	10
2.3. Kebijakan, Strategi dan Program	12
2.4. Perjanjian Kinerja Tahun 2023	17
 BAB 3 AKUNTABILITAS KINERJA	20
3.1. Analisis Capaian Kinerja Berdasarkan Target dan Realisasi Tahun 2023	22
3.2. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022-2023	28
3.3. Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA .	30
3.4. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional (Target SPM)	32
3.5. Akuntabilitas Keuangan	35
3.6. Pencapaian Kinerja dan Anggaran	36
3.7. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	37
3.8. Prestasi dan Penghargaan	38
 BAB 4 PENUTUP	40
4.1. Penutup	40
4.2. Langkah Perbaikan/Saran	41

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Dumai pada Tahun 2023	ix
Tabel 2 Program Kerja BKPSDM Kota Dumai	x
Tabel 3 Program Kerja Perubahan BKPSDM Kota Dumai	x
Tabel 4 Capaian Kinerja Berdasarkan Target dan Realisasi Tahun 2023	xi
Tabel 5 Pencapaian Kinerja dan Anggaran BKPSDM Kota Dumai Tahun 2023	xii
Tabel 6 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya BKPSDM Kota Dumai Tahun 2023	xiii
Tabel 1.1. Hasil Evaluasi SAKIP Internal BKPSDM Tahun 2023	8
Tabel 1.2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP Internal BKPSDM Tahun 2023	8
Tabel 2.1. Keterkaitan Visi dan Misi dengan Tujuan dan Sasaran Kinerja BKPSDM Kota Dumai Tahun 2023	12
Tabel 2.2. Strategi dan Kebijakan BKPSDM Kota Dumai Tahun 2023	13
Tabel 2.3. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kota Dumai	17
Tabel 2.4. Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Dumai Tahun 2023	18
Tabel 2.5. Program Kerja BKPSDM Kota Dumai	19
Tabel 2.6. Program Kerja Perubahan BKPSDM Kota Dumai	19
Tabel 2.7. Perubahan Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Dumai	19
Tabel 3.1. Skala Nilai Perangkat Kinerja	21
Tabel 3.2. Atribut Capaian Indikator Kinerja	22
Tabel 3.3. Pengukuran Kinerja Pencapaian Sasaran dan IKU Tahun 2023	23
Tabel 3.4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dan Tahun 2023	28

Tabel 3.5. Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Akhir Periode Renstra.....	31
Tabel 3.6. Indikator dan Target Nasional Sasaran Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola	33
Tabel 3.7. Hasil Penilaian Indeks Sistem Merit serta perbandingan dengan Target Nasional	34
Tabel 3.8. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional	34
Tabel 3.9. Sasaran Strategis dan Anggaran Tahun 2023 (Program Prioritas) ..	35
Tabel 3.10. Pencapaian Kinerja dan Anggaran	36
Tabel 3.11. Prestasi dan Penghargaan BKPSDM Kota Dumai Tahun 2023	39

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Bagan Organisasi BKPSDM Kota Dumai	4
Gambar 1.2. Cascading Kinerja BKPSDM Kota Dumai	6
Gambar 1.3. Peta Proses Bisnis BKPSDM Kota Dumai	7
Gambar 2.1. Keterkaitan Misi Pemerintah Kota Dumai dengan Tugas dan Fungsi BKPSDM Kota Dumai	10

DAFTAR LAMPIRAN

1. Matrik Rencana Strategis BKPSDM Kota Dumai Tahun 2021-2026
2. Rencana Kerja Tahun 2023 BKPSDM Kota Dumai
3. Perjanjian Kinerja Tahun 2023
4. Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2023
5. Pengukuran Kinerja Tahun 2023
6. Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Realisasi Belanja Tahun 2023
7. Penghargaan

RINGKASAN EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai merupakan salah satu Perangkat Daerah Kota Dumai yang dibentuk berdasarkan Pasal 3 Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 12 Tahun 2016 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 11 Tahun 2023 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Dumai dan mempunyai tugas yaitu membantu Wali Kota Dumai melaksanakan urusan pemerintahan di Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan.

Sebagaimana Peraturan Wali kota Dumai Nomor 19 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai, maka sebagai unsur teknis, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokoknya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai menjalankan fungsi:

1. Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah dibidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;
2. Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah;
3. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian pegawai daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan;
4. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah;
5. 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;
6. Penyiapan dan penetapan pensiun pegawai daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan;
7. Penyiapan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan

8. Penyiapan fungsi lain yang diberikan Wali Kota sesuai dengan lingkup fungsinya.

Sejalan dengan tugas dan fungsi yang diemban, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai melaksanakan MISI yang ke 4 RPJMD Kota Dumai Tahun 2021-2026 yaitu “Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Daerah yang Baik” dengan Sasaran Strategis Organisasi yaitu “Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Profesionalisme Sumber Daya Aparatur”.

Secara umum Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai 2021 - 2026 telah menetapkan 1 (satu) Tujuan, 1 (satu) Sasaran dengan 4 (empat) Indikator Kinerja Utama yang menjadi tanggung jawab organisasi. Keberhasilan pencapaian tersebut harus diwujudkan dan menjadi tanggungjawab organisasi dan dicapai dalam kurun waktu 5 tahun.

Operasionalisasi Sasaran Strategis yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai dalam menyukseskan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Dumai 2021-2026 Kota Dumai, adalah dengan ditetapkan 3 (tiga) Program, 14 (empat belas) Kegiatan dan (40) Sub Kegiatan dalam Rencana Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2023 antara lain:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota yang terdiri dari kegiatan/sub kegiatan:
 - 1.1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - 1.1.1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - 1.1.2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
 - 1.1.3. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - 1.2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - 1.2.1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - 1.2.2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
 - 1.3. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
 - 1.3.1. Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD
 - 1.4. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - 1.4.1. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan
 - 1.5. Administrasi Umum Perangkat Daerah

- 1.5.1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
- 1.5.2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- 1.5.3. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
- 1.5.4. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
- 1.5.5. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- 1.5.6. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
- 1.5.7. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- 1.5.8. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
- 1.6. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - 1.6.1. Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 - 1.6.2. Pengadaan Mebel
 - 1.6.3. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
- 1.7. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - 1.7.1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - 1.7.2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - 1.7.3. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- 1.8. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan
 - 1.8.1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 - 1.8.2. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - 1.8.3. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - 1.8.4. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
- 2. Program Kepegawaian Daerah
 - 2.1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - 2.1.1. Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK
 - 2.1.2. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - 2.1.3. Fasilitas Lembaga Profesi ASN
 - 2.1.4. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
 - 2.1.5. Pengelolaan Data Kepegawaian
 - 2.2. Mutasi dan Promosi ASN
 - 2.2.1. Pengelolaan Mutasi ASN
 - 2.2.2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

- 2.3. Pengembangan Kompetensi ASN
 - 2.3.1. Pengelolaan Assessment Center
 - 2.3.2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
- 2.4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - 2.4.1. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - 2.4.2. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
 - 2.4.3. Pembinaan Disiplin ASN
 - 2.4.4. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - 3.1. Pengembangan Kompetensi Teknis
 - 3.1.1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
 - 3.2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
 - 3.2.1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan

Adapun Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai pada Tahun 2023 mengalami 2 (dua) kali perubahan dikarenakan Perubahan Anggaran 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Dumai pada Tahun 2023

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	84
		3. Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin	93.5
		4. Persentase Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan	5

Sumber: Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Dumai, 2023

Untuk mendukung pelaksanaan Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai sebagaimana tertuang didalam

Perjanjian Kinerja Tahun 2023, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2023 didukung dengan anggaran sebesar Rp. 8.185.758.664 (delapan miliar seratus delapan puluh lima juta tujuh ratus lima puluh delapan ribu enam ratus enam puluh empat rupiah) untuk melaksanakan 3 (tiga) Program Kerja sebagaimana tabel 2 berikut:

Tabel 2. Program Kerja BKPSDM Kota Dumai

No	Program	Anggaran	Sumber Dana
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	5.663.841.821	DBH & DAU
2.	Program Kepegawaian Daerah	1.444.634.843	DBH
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.077.282.000	DBH
JUMLAH		Rp. 8.185.758.664	DBH & DAU

Sumber: DPA BKPSDM Kota Dumai, 2023

Kemudian seiring dengan Perubahan Anggaran maka pada tanggal 25 September 2023 disusun Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2023 dengan anggaran sebesar Rp. 10.070.867.140 (sepuluh miliar tujuh puluh juta delapan ratus enam puluh tujuh ribu seratus empat puluh rupiah) sebagaimana tabel 2.6. sebagai berikut:

Tabel 3. Program Kerja Perubahan BKPSDM Kota Dumai

No	Program	Anggaran	Sumber Dana
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	6.427.109.297	DBH & DAU
2.	Program Kepegawaian Daerah	2.006.492.743	DBH
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.637.265.100	DBH
JUMLAH		Rp. 10.070.867.140	DBH & DAU

Sumber: DPPA BKPSDM Kota Dumai, 2023

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai berkomitmen memberikan pernyataan keberhasilan atas komitmen kinerja yang ingin diwujudkan pada tahun yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur serta penilaian keberhasilan / kegagalan pencapaian sasaran. Adapun Capaian Kinerja berdasarkan target dan realisasi tahun 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Capaian Kinerja Berdasarkan Target dan Realisasi Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian 2023	Sangat Berhasil	Berhasil	Cukup Berhasil	Tidak Berhasil
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	100%	85.8%	85.8%	√			
		Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Fungsional sesuai dengan Peta Jabatan	84%	99.1%	118%	√			
		Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin	93.5%	100%	107%	√			
		Persentase Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan	5%	37.8%	756%	√			

Sumber: BKPSDM Kota Dumai, 2023

Berdasarkan akumulasi Capaian Indikator Kinerja Utama tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Kota Dumai selama tahun 2023 termasuk kategori I (satu) yaitu **Sangat Berhasil**.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai pada Tahun 2023 didukung dengan anggaran sebesar Rp. 10.070.867.140 (*sepuluh miliar tujuh puluh juta delapan ratus enam puluh tujuh ribu seratus empat puluh rupiah*) bersumber dari DAU dan DBH. Anggaran tersebut terdiri dari Belanja Operasi sebesar Rp. 9.949.394.762 (*sembilan miliar sembilan ratus empat puluh sembilan juta tiga ratus sembilan puluh empat ribu tujuh ratus enam puluh dua rupiah*) dan Belanja Modal sebesar Rp. 121.472.378 (*seratus dua puluh satu juta empat ratus tujuh puluh dua ribu tiga ratus tujuh puluh delapan rupiah*).

1. Belanja Operasi	:	Rp.	9.949.394.762
2. Belanja Modal	:	Rp.	121.472.378
Jumlah	:	Rp.	10.070.867.140

Sedangkan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2023 ditunjukkan dalam tabel 5 berikut:

Tabel 5. Pencapaian Kinerja dan Anggaran BKPSDM Kota Dumai Tahun 2023

Tujuan/ Sasaran/ Program	Indikator	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8
Tujuan: Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	Indeks Kepuasan Aparatur	84	92.29	118.2%	3.643.757.843	3.502.019.685	96.11%
	Indeks Profesionalitas ASN	70.71	62.13	87.87			
Sasaran: Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	100%	85.8%	85.8%			
	Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Fungsional sesuai dengan Peta Jabatan	84%	99.1%	118%			
	Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin	93.5%	100%	107%			
	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan	5%	37.8%	756%			

Tujuan/ Sasaran/ Program	Indikator	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Program Kepegawaian Daerah	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	94.48%	85.99%	91.01%	2.006.492.743	1.868.133.685	93.10
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase aparatur yang telah mengikuti diklat teknis, manajerial dan fungsional	5%	37.78%	756%	1.637.265.100	1.633.886.000	99.79%

Sumber: BKPSDM Kota Dumai, 2023

Sebagaimana uraian tersebut di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai mengalokasikan Belanja Operasi dan Belanja Modal dalam APBD Tahun 2023. Adapun Efisiensi penggunaan Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2023 adalah sebagaimana tabel 6 berikut:

Tabel 6. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya BKPSDM Kota Dumai Tahun 2023

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja (%)	Penyerapan Anggaran (%)	Tingkat Efisiensi		Ket
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	85.8%	92.87%	0.92	Kurang Efisien	
		Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Fungsional sesuai dengan Peta Jabatan	118%	95.85%	1.2	Efisien	
		Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin	107%	92%	1.2	Efisien	
		Persentase Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan	756%	99.79%	7.6	Sangat Efisien	

Sumber: BKPSDM Kota Dumai, 2023

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya pada tahun 2023 adalah sebagai berikut:

- a. Pada *Indikator Kinerja Utama 1* yaitu *Persentase Pelayanan Kepegawaian Yang Diselesaikan Tepat Waktu* tingkat efisiensinya adalah 0.92 berasal dari perhitungan persentase capaian kinerja tahun 2023 (85.8%) dibagi dengan persentase penyerapan anggaran tahun 2023 (92.87%). Pencapaian tersebut menunjukkan bahwa efisiensi penggunaan Sumber Daya termasuk dalam kategori **KURANG EFISIEN**;
- b. Pada *Indikator Kinerja Utama 2* yaitu *Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Fungsional sesuai dengan Peta Jabatan* tingkat efisiensinya adalah 1.2 berasal dari perhitungan persentase capaian kinerja tahun 2023 (118%) dibagi dengan persentase penyerapan anggaran tahun 2023 (95.85%). Pencapaian tersebut menunjukkan bahwa efisiensi penggunaan Sumber Daya termasuk dalam kategori **EFISIEN**;
- c. Pada *Indikator Kinerja Utama 3* yaitu *Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin* tingkat efisiensinya adalah 1.2 berasal dari perhitungan persentase capaian kinerja tahun 2023 (107%) dibagi dengan persentase penyerapan anggaran tahun 2023 (92%). Pencapaian tersebut menunjukkan bahwa efisiensi penggunaan Sumber Daya termasuk dalam kategori **EFISIEN**;
- d. Pada *Indikator Kinerja Utama 4* yaitu *Persentase Aparatur yang telah mengikuti Diklat Teknis, Manajerial dan Fungsional* tingkat efisiensinya adalah 7.6 berasal dari perhitungan persentase capaian kinerja tahun 2023 (756%) dibagi dengan persentase penyerapan anggaran tahun 2023 (99.79%). Pencapaian tersebut menunjukkan bahwa efisiensi penggunaan Sumber Daya termasuk dalam kategori **SANGAT EFISIEN**.

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Laporan kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) adalah wujud pertanggungjawaban pejabat publik kepada masyarakat tentang kinerja Lembaga pemerintah selama satu tahun anggaran. Secara lengkap memuat laporan yang membandingkan perencanaan dan hasil. Menggambarkan kinerja yang dicapai oleh suatu instansi pemerintah atas pelaksanaan program dan kegiatan yang dibiayai APBD. Dalam penyusunan LKjIP suatu instansi harus dapat menentukan besaran kinerja yang dihasilkan secara kuantitatif yaitu besaran dalam jumlah satuan atau persentase.

Adapun informai yang diharapkan dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), yaitu guna mendorong instansi pemerintah untuk menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan sehingga menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan serta dapat menjaga terpeliharanya kepercayaan masyarakat.

Pertanggungjawaban kinerja dapat dicermati dengan menggunakan sistem dan prosedur yang sama, sebagaimana sistem dan prosedur yang telah ditetapkan dalam Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan keputusan/petunjuk pelaksanaannya. Pertanggungjawaban kinerja dimulai dari pengukuran kinerja masing-masing kegiatan. Selanjutnya dari hasil pengukuran kinerja dilakukan prosedur evaluasi kinerja dimulai dari evaluasi kinerja, evaluasi kinerja program dan evaluasi kinerja kebijakan daerah.

Penyusunan LKjIP juga merupakan bentuk pertanggung-jawaban setiap instansi Pemerintah/Pemerintah Daerah yang menyusun Perjanjian Kinerja, atas penggunaan anggaran yang bersumber dari APBD dan/atau APBN. Dasar hukum penyusunan meliputi:

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;

3. Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Dumai Tahun 2021-2026;
4. Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 11 Tahun 2023 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Dumai;
5. Peraturan Wali Kota Dumai Nomor 19 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2023 dimaksudkan sebagai salah satu media untuk mengukur tingkat pelaksanaan akuntabilitas kinerja organisasi. Sebagai media hubungan kerja organisasi, laporan ini memuat informasi dan data yang telah diolah, meliputi segala sesuatu yang berkaitan dengan tanggung jawab (responsibilitas) atas pemberian mandat, delegasi wewenang ataupun amanah, terkait dengan berbagai sumber daya yang digunakan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

1.2. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai dibentuk berdasarkan Peraturan Wali Kota Dumai Nomor 19 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokoknya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai menjalankan fungsi antara lain:

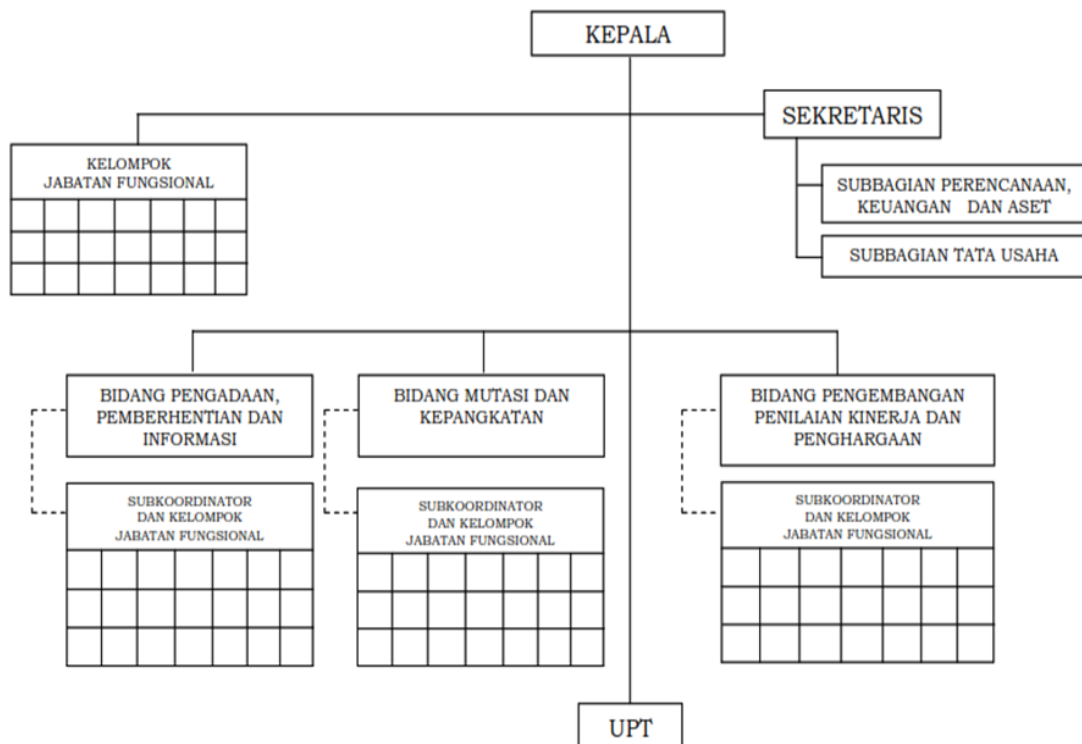
1. Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah dibidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;

2. Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah;
3. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian pegawai daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan;
4. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah;
5. 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;
6. Penyiapan dan penetapan pensiun pegawai daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan;
7. Penyiapan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
8. Penyiapan fungsi lain yang diberikan Wali Kota sesuai dengan lingkup fungsinya.

Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai terdiri dari:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretarias, membawahi Kepala Subbagian Tata Usaha dan Kepala Subbagian Perencanaan, Keuangan dan Aset;
- c. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi membawahi Kelompok Jabatan Fungsional;
- d. Kepala Bidang Mutasi dan Kepangkatan membawahi Kelompok Jabatan Fungsional;
- e. Kepala Bidang Pengembangan, Penilaian Kinerja dan Penghargaan membawahi Kelompok Jabatan Fungsional.

Bagan susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai digambarkan sebagaimana gambar 1.1. berikut:

Gambar 1.1. Bagan Organisasi BKPSDM Kota Dumai

Sumber: Peraturan Wali Kota Dumai Nomor 19 Tahun 2023

1.3. Maksud dan Tujuan

Kegiatan penyusunan dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) merupakan bentuk laporan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai dengan maksud sebagai pertanggungjawaban kerja selama tahun 2023, dengan tujuan:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi madat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan dan penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan;
3. Mengetahui tingkat keberhasilan dan kekurangan dalam pelaksanaan tugas dan tindaklanjuti tahun berikutnya;
4. Merupakan media dalam upaya menyempurnakan kebijakan dalam rangka menyelenggarakan tata kelola pemerintahan yang baik.

1.4. Isu Strategis

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai tidak dapat terlepas dari

isu-isu strategis yang melingkupinya. Perumusan isu-isu penting yang terkait dengan penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai, dimaksudkan untuk menentukan permasalahan, hambatan dan tantangan yang harus diminimalisir dampaknya dalam pelaksanaan pencapaian program.

Isu strategis terkait dengan urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang perlu ditangani sebagai berikut:

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 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;

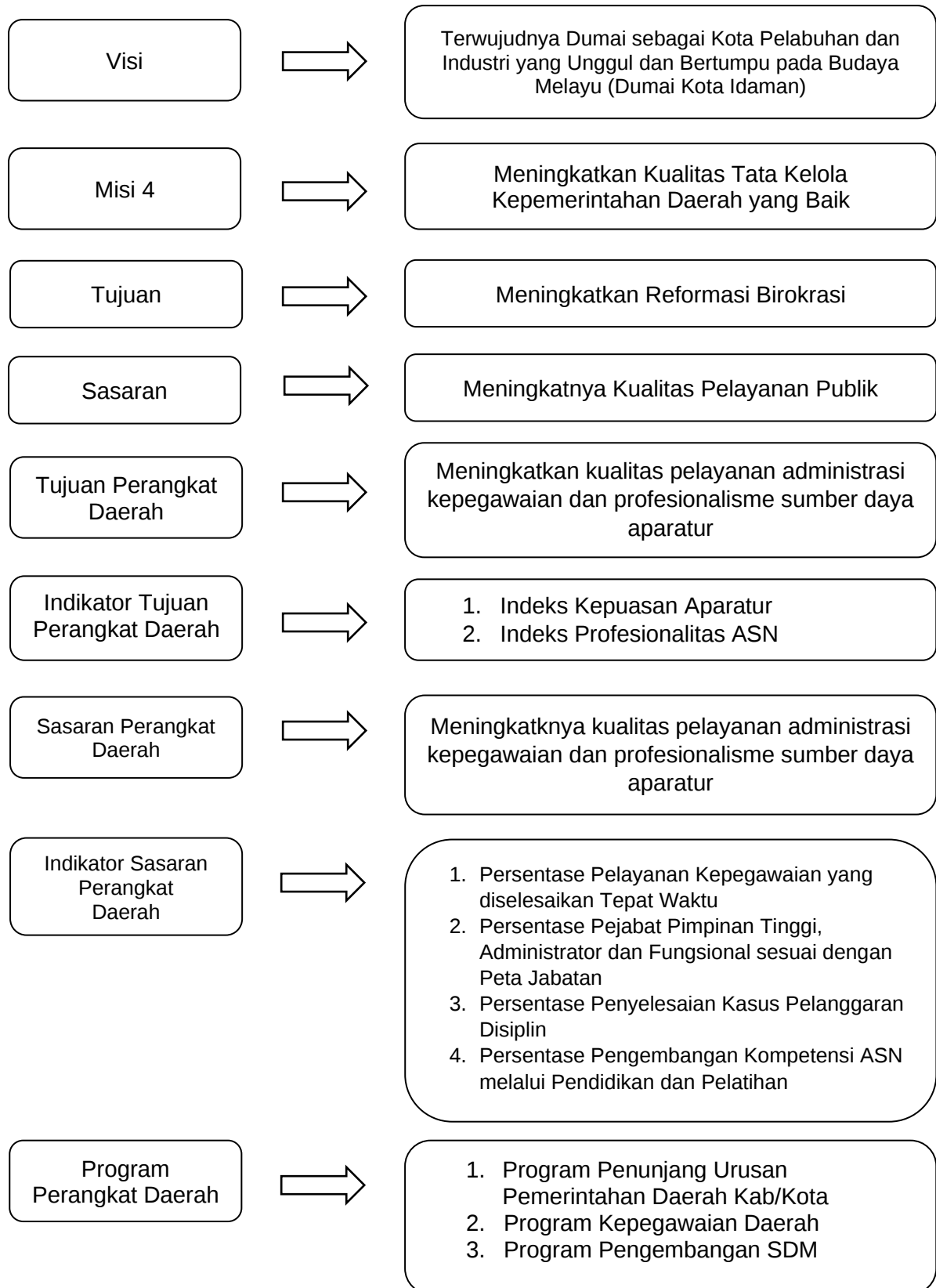
2. Belum optimalnya penerapan sistem merit dalam kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal tersebut dapat dilihat dari:

- 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. Belum tersedianya kebijakan penggajian, pemberian penghargaan yang dikaitkan dengan promosi dan kinerja serta disiplin.

1.5. Cascading Kinerja

Cascading (penjabaran) kinerja merupakan proses penjabaran dan penyelarasan kinerja dan target kinerja secara vertikal dari level unit/pegawai yang lebih tinggi ke level unit/pegawai yang lebih rendah. Setiap Perangkat Daerah dibentuk untuk memberikan kontribusi pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Wali Kota Dumai Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai dibentuk dengan skema kinerja sebagaimana gambar 1.2 berikut:

Gambar 1.2. Cascading Kinerja BKPSDM Kota Dumai

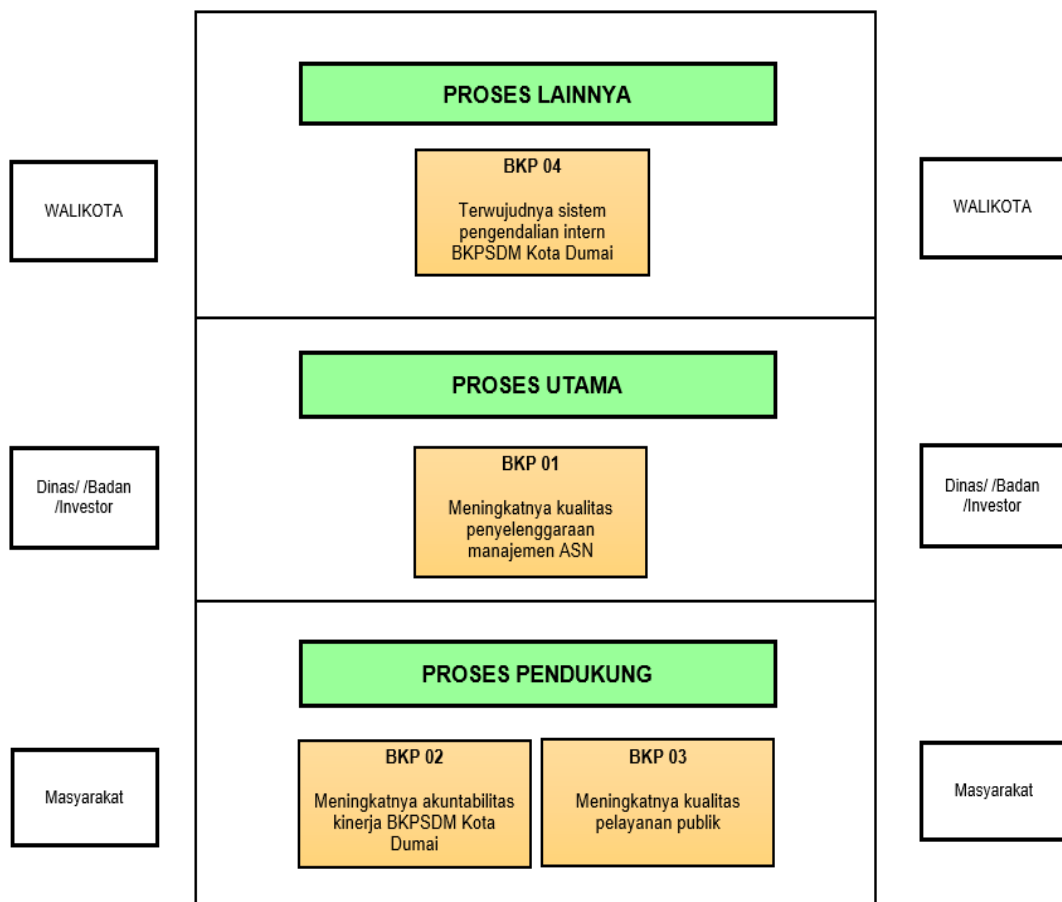


Sumber: Renstra BKPSDM Kota Dumai 2021-2026

1.6. Peta Proses Bisnis

Peta Proses Bisnis adalah diagram yang menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi agar menghasilkan keluaran yang bernilai tambah bagi pemangku kepentingan. Peta proses bisnis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai sebagaimana skema pada gambar 1.3. berikut:

Gambar 1.3. Peta Proses Bisnis BKPSDM Kota Dumai



Sumber: SK Penetapan Peta Proses Bisnis di Lingkungan BKPSDM Kota Dumai, 2023

1.7. Tindak Lanjut Atas Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2023

Berdasarkan laporan Hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2023 sebagaimana tertuang dalam Surat Wali Kota Dumai Nomor 700/1320.1/INSP-S Tanggal 08 Desember 2023 Hal Hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas

Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 telah disampaikan saran/rekomendasi antara lain sebagaimana pada tabel 1.1. berikut:

Tabel 1.1. Hasil Evaluasi SAKIP Internal BKPSDM Tahun 2023

No	Kelemahan/Kekurangan	Saran/Rekomendasi
1.	Belum menyusun Rencana Aksi dan Monev Rencana Aksi atas Perjanjian Kinerja (PK) mulai dari pejabat eselon II, eselon III, eselon IV, pejabat fungsional sampai dengan staf pada seluruh unit yang ada	Menyusun Rencana Aksi dan Monev Rencana Aksi atas Perjanjian Kinerja (PK) secara berjenjang yang dimulai dari Pejabat Eselon II, III, IV, Pejabat Fungsional sampai dengan staf pada seluruh unit yang ada
2.	Belum menyusun SK Indikator Kinerja Individu (IKI) untuk mendukung Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM	Menyusun SK IKI dilengkapi dengan definisi operasional yang jelas atas kinerja yang menggambarkan pencapaian IKI
3.	Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan	Melengkapi lembar penilaian TPP sebagai bentuk pengukuran kinerja dalam pemberian/pengurangan tunjangan kinerja/penghasilan

Sumber: Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP Internal BKPSDM, 2023

Sebagai tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan, telah dilakukan langkah-langkah sebagaimana tabel 1.2. berikut:

Tabel 1.2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP Internal BKPSDM Tahun 2023

No	Langkah-Langkah Tindak Lanjut	Waktu Penyelesaian
1.	Rencana Aksi dan Monev Rencana Aksi atas Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun secara berjenjang yang dimulai dari Pejabat Eselon II, III, IV, Pejabat Fungsional sampai dengan staf pada seluruh unit yang ada	29 Desember 2023
2.	SK IKI telah disusun dilengkapi dengan definisi operasional yang jelas atas kinerja yang menggambarkan pencapaian IKI	29 Desember 2023
3.	Lembar penilaian TPP sebagai bentuk pengukuran kinerja telah dibuat dan dilengkapi dalam pemberian/pengurangan tunjangan kinerja/ penghasilan	29 Desember 2023

Sumber: Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP Internal BKPSDM, 2023

BAB 2 PENILAIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DUMAI

2.1. Rencana Strategis

Rencana strategis dihasilkan melalui suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai sampai dengan akhir tahun 2023 secara sistematis dan berkesinambungan dengan mempertimbangkan faktor-faktor antara lain, kondisi riil, potensi, hambatan, resiko serta pengembangan kedepan, sehingga tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai dapat mendukung perwujudan visi dan misi Kota Dumai. Proses tersebut telah menghasilkan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai yang memuat tujuan, sasaran, arah kebijakan dan strategi serta program dan kegiatan pokok yang akan dilaksanakan sampai dengan akhir tahun 2023.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai membuat Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dan didasarkan atas strategi dan kebijakan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai. RENSTRA juga memberikan gambaran wujud pelayanan yang dapat diberikan sebagai bagian dari **Perjanjian Kerja Kepala Perangkat Daerah dengan Kepala Daerah**.

Perjanjian Kinerja yang dibuat setiap tahun berkaitan erat dengan pencapaian visi misi Kota Dumai, maka dokumen perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai harus dapat mengintegrasikan kepentingan dari berbagai unsur dan komponen yang ada serta dapat diimplementasikan dalam rencana kerja tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai.

VISI Kota Dumai sebagaimana dijabarkan didalam RPJMD Kota Dumai tahun 2021 – 2026 adalah “Terwujudnya Dumai sebagai Kota Pelabuhan dan Industri yang Unggul dan Bertumpu pada Budaya Melayu (Dumai Kota Idaman)”

Visi Kota Dumai berpedoman pada Visi Pembangunan Nasional yang dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana

Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020 – 2024 yaitu: “Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”, yang disebut sebagai nawacita kedua.

Visi ini juga berpedoman pada visi Pembangunan Provinsi Riau yang dituangkan dalam Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Riau Tahun 2019 – 2024 yaitu “Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat dan Unggul di Indonesia (Riau Bersatu)”.

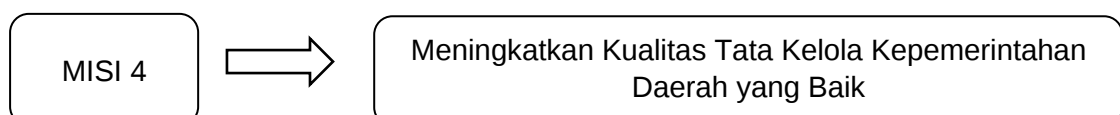
Visi Kota Dumai ini menjadi landasan seluruh masyarakat Kota Dumai dalam melaksanakan pembangunan di Kota Dumai., dan juga merupakan target capaian yang menjadi keinginan dan cita-cita serta impian yang akan diwujudkan oleh Walikota dan Wakil Wali Kota Dumai dalam 5 (lima) tahun kedepan.

Sebagai Upaya mewujudkan Visi tersebut, ditetapkan 4 (empat) Misi Kota Dumai yang akan dilaksanakan, yaitu:

1. Mengembangkan Perekonomian Kota Yang Berdaya Saing dan Bertumpu Pada Kepelabuhanan dan Industri
2. Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas dan Berjati Diri Melayu
3. Mewujudkan Infrastruktur Wilayah Yang Berkualitas
4. Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Daerah Yang Baik

Dalam mendukung dan mewujudkan Visi dan Misi Pemerintah Kota Dumai terkait dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai tersebut adalah pada Misi Kota Dumai sebagaimana gambar 2.1. berikut:

Gambar 2.1. Keterkaitan Misi Pemerintah Kota Dumai dengan Tugas dan Fungsi BKPSDM Kota Dumai



2.2. Tujuan dan Sasaran

Untuk mendukung Visi dan Misi RPMJD Kota Dumai 2021 – 2026 tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai

sesuai tugas pokok dan fungsinya menetapkan Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah yang akan dicapai dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun kedepan. Tujuan merupakan penjabaran dari Visi dan Misi yang telah ditetapkan, yakni pencapaian target keberhasilan kurun waktu lima tahun kedepan dari tahun 2021 – 2026.

Dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan jangka Menengah Kota Dumai Tahun 2021 – 2026 yang telah ditetapkan, maka selanjutnya dirumuskan pertanyaan tujuan dan sasaran yang mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

Tujuan dan sasaran merupakan tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan strategi kinerja PD selama 5 (lima) tahun.

Tujuan yang dirumuskan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai memuat esensi dari perwujudan pelaksanaan Visi dan Misi Kota Dumai. Untuk dapat merumuskan tujuan yang tepat, maka perlu mengacu pada Tujuan Pembangunan dalam RPJMD Kota Dumai. Hal ini perlu dilakukan agar Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai sejalan dengan Tujuan Pembangunan Daerah.

Dari tujuan yang telah ditetapkan, maka akan dirumuskan beberapa sasaran. Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai dan rasional, dimana tata cara pencapaian target dari sasaran itu akan dituang ke dalam strategi dan arah kebijakan. Perumusan sasaran memperhatikan Indikator Kinerja yang sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai. Indikator Kinerja Sasaran inilah yang akan ditetapkan sebagai indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai yang akan ditetapkan dalam Penetapan Kinerja dan dijadikan acuan pelaksanaan Program Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun.

Rumusan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai dapat dilihat dari tabel 2.1. berikut:

Tabel 2.1. Keterkaitan Visi dan Misi dengan Tujuan dan Sasaran Kinerja BKPSDM Kota Dumai Tahun 2023

Visi : Terwujudnya Dumai sebagai Kota Pelabuhan dan Industri yang Unggul dan Bertumpu pada Budaya Melayu (Dumai Kota Idaman)

Misi ke 4 : Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Daerah yang Baik

Tujuan	Indikator Tujuan	Target	Sasaran	Indikator Sasaran	Target
Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	Indeks Kepuasan Aparatur	84	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	84
	Indeks Profesionalitas ASN	70.71		Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin	93.5
				Persentase Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan	5

Sumber: Renstra BKPSDM Kota Dumai 2021-2026

2.3. Kebijakan, Strategi dan Program

Kebijakan adalah arah atau tindakan yang diambil oleh pemerintah daerah untuk mencapai tujuan. Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Berdasarkan tujuan dan sasaran, maka disusunlah langkah-langkah rencana strategis dan arah kebijakan yang dioperasionalkan kedalam Program, Kegiatan, Sub Kegiatan ,

Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif. Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan merupakan penjabaran dari kebijakan strategis dengan tetap mengacu pada program Pembangunan RPJMD Kota Dumai Tahun 2021-2026.

Dalam kerangka tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai merumuskan strategi dan arah kebijakan perencanaan pembangunan untuk mencapai tujuan dan sasaran renstra dengan berdaya guna dan berhasil guna, sebagaimana tabel 2.2. berikut:

Tabel 2.2. Strategi dan Kebijakan BKPSDM Kota Dumai Tahun 2023

Visi : Terwujudnya Dumai sebagai Kota Pelabuhan dan Industri yang Unggul dan Bertumpu pada Budaya Melayu (Dumai Kota Idaman)

Misi ke 4 : Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Daerah yang Baik

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	Pelayanan administrasi kepegawaian secara cepat dan mudah diakses	Penerapan sistem pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi
			Perencanaan kebutuhan sarana prasarana dalam menunjang pelayanan administrasi kepegawaian
			Pengembangan kompetensi aparatur di bidang SPBE
		Pelaksanaan rekrutmen, seleksi, mutasi dan rotasi aparatur sesuai kompetensi	Penyusunan rencana kebutuhan pegawai jangka menengah (5 tahun) dan data pegawai yang akan memasuki BUP
			Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date
			Pelaksanaan pengadaan CASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif
			Penyusunan kebijakan internal yang mengatur mengenai manajemen talenta (rencana pengembangan karir) dan pola karir ASN

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
			Ketersediaan profil pegawai dan talent pool berdasarkan pemetaan talenta dan rencana suksesi
			Ketersediaan informasi mengenai kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai
			Pelaksanaan uji kompetensi dan assessment secara berkala
		Penyelenggaraan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur secara objektif	Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja melalui dialog kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya
			Monitoring dan evaluasi penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku secara berkala
			Pemberian reward and punishment berbasis kinerja secara konsisten dan berkelanjutan
		Optimalisasi pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur	Penyusunan dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi (webinar, workshop, praktik kerja, pertukaran pegawai, coaching dan mentoring) selain metode klasik
			Pengembangan pola peningkatan kompetensi yang lebih variatif dan efektif
			Peningkatan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi

Sumber: Renstra BKPSDM Kota Dumai 2021-2026

Dengan mengacu pada strategi dan kebijakan tersebut di atas, maka dijabarkan dalam program dan kegiatan operasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota yang terdiri dari kegiatan/sub kegiatan:
 - 1.1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - 1.1.1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - 1.1.2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
 - 1.1.3. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - 1.2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - 1.2.1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - 1.2.2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
 - 1.3. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
 - 1.3.1. Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD
 - 1.4. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - 14.1. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan
 - 1.5. Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - 1.5.1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - 1.5.2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - 1.5.3. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
 - 1.5.4. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - 1.5.5. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - 1.5.6. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 - 1.5.7. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
 - 1.5.8. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
 - 1.6. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - 1.6.1. Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 - 1.6.2. Pengadaan Mebel
 - 1.6.3. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - 1.7. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - 1.7.1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat

- 1.7.2. Penyediaan Jasa Komunikaasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- 1.7.3. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- 1.8. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan
 - 1.8.1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 - 1.8.2. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - 1.8.3. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - 1.8.4. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
- 2. Program Kepegawaian Daerah
 - 2.1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - 2.1.1. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 - 2.1.2. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - 2.1.3. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
 - 2.1.4. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
 - 2.1.5. Pengelolaan Data Kepegawaian
 - 2.2. Mutasi dan Promosi ASN
 - 2.2.1. Pengelolaan Mutasi ASN
 - 2.2.2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - 2.3. Pengembangan Kompetensi ASN
 - 2.3.1. Pengelolaan Assessment Center
 - 2.3.2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 - 2.4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - 2.4.1. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - 2.4.2. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
 - 2.4.3. Pembinaan Disiplin ASN
 - 2.4.4. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
- 3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - 3.1. Pengembangan Kompetensi Teknis
 - 3.1.1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

3.2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

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

Dari visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, kemudian dirumuskan Indikator Kinerja Utama yang merupakan ukuran keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar hasil (*outcome*) berbagai program dan kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi.

Tujuan penetapan Indikator Kinerja Utama adalah untuk memperoleh ukuran kebersihan pencapaian tujuan dan sasaran strategi organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja. Sasaran strategis dan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai disajikan dalam table 2.3. sebagai berikut:

Tabel 2.3. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kota Dumai

No	Sasaran Strategis	
	Uraian	Indikator Kinerja Utama
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

Sumber: Renstra BKPSDM Kota Dumai 2021-2026

2.4. Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Perjanjian Kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari tujuan, sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2021 – 2026, yang akan dilaksanakan melalui kegiatan tahunan. Rencana kinerja tersebut diuraikan dan ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja, yang merupakan komitmen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai sasaran dan tujuan selama Tahun 2023.

Adapun Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai di tahun 2023 adalah sebagaimana tabel 2.4. berikut:

Tabel 2.4. Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Dumai Tahun 2023

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	84
		3. Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin	93.5
		4. Persentase Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan	5

Sumber: Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Dumai, 2023

Untuk mendukung pelaksanaan Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai sebagaimana tertuang didalam Perjanjian Kinerja Tahun 2023, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2023 didukung dengan anggaran sebesar Rp. 8.185.758.664 (delapan miliar seratus delapan puluh lima juta tujuh ratus lima puluh delapan ribu enam ratus enam puluh empat rupiah) untuk melaksanakan 3 (tiga) Program Kerja sebagaimana tabel 2.5. berikut:

Tabel 2.5. Program Kerja BKPSDM Kota Dumai

No	Program	Anggaran	Sumber Dana
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	5.663.841.821	DBH & DAU
2.	Program Kepegawaian Daerah	1.444.634.843	DBH
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.077.282.000	DBH
JUMLAH		Rp. 8.185.758.664	DBH & DAU

Sumber: DPA BKPSDM Kota Dumai, 2023

Seiring dengan Perubahan Anggaran maka pada tanggal 25 September 2023 disusun Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2023 dengan anggaran sebesar Rp. 10.070.867.140 (sepuluh miliar tujuh puluh juta delapan ratus enam puluh tujuh ribu seratus empat puluh rupiah) sebagaimana tabel 2.6. sebagai berikut:

Tabel 2.6. Program Kerja Perubahan BKPSDM Kota Dumai

No	Program	Anggaran	Sumber Dana
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	6.427.109.297	DBH & DAU
2.	Program Kepegawaian Daerah	2.006.492.743	DBH
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.637.265.100	DBH
JUMLAH		Rp. 10.070.867.140	DBH & DAU

Sumber: DPPA BKPSDM Kota Dumai, 2023

BAB 3
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA DUMAI TAHUN 2023

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengukur kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kinerja pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Pengukuran kinerja adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran dan strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik (Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai berkewajiban melaporkan hasil kinerjanya melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2003 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2021-2026.

Dalam regulasi ini juga mengatur tentang kriteria yang dipergunakan dalam penilaian kinerja organisasi pemerintah. Tabel 3.1. berikut menggambarkan skala nilai peringkat kinerja dikutip dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, yang juga digunakan dalam penyusunan Laporan Kinerja ini.

Tabel 3.1. Skala Nilai Perangkat Kinerja

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1.	≥ 90	Sangat Tinggi
2.	$76 \leq 90$	Tinggi
3.	$66 \leq 75$	Sedang
4.	$51 \leq 65$	Rendah
5.	≤ 50	Sangat Rendah

Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

Pengukuran kinerja digunakan melalui metode pengukuran kinerja dengan Analisis Komparatif, untuk mengetahui kinerja suatu kegiatan dan sasaran dalam kurun waktu satu tahun, melalui penghitungan persentase pencapaian Rencana Tingkat Capaian (target) kegiatan dan sasaran. Pengukuran kinerja tersebut dituangkan dalam form Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK), dan Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS).

Dalam menentukan persentase pencapaian kinerja, digunakan 2 rumus perhitungan yaitu:

1. Apabila diasumsikan semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik, maka perhitungan Persentase Pencapaian Rencana Tingkat Capaian (PPRTC) digunakan rumus:

$$\text{Rumus: capaian} = \frac{\text{realisasi}}{\text{target}} \times 100$$

2. Apabila diasumsikan semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin rendah, maka perhitungan Persentase Pencapaian Rencana Tingkat Capaian (PPRTC) digunakan rumus:

$$\text{Rumus: capaian} = \text{target} - \frac{\text{realisasi} - \text{target}}{\text{target}} \times 100$$

Sedangkan pemberian atribut pada capaian masing-masing indikator kinerja, dengan kriteria sebagaimana tabel 3.2., yaitu:

Tabel 3.2. Atribut Capaian Indikator Kinerja

No	Nilai Capaian Kinerja		Atribut
	%	Keterangan Persentase	
1.	85% s.d 100%	Delapan puluh lima persen sampai dengan seratus persen	Sangat Berhasil
2.	70% s.d < 85%	Tujuh puluh persen sampai dengan kurang dari delapan puluh lima persen	Berhasil
3.	55% s.d < 70%	Lima puluh lima persen sampai dengan kurang dari tujuh puluh persen	Cukup Berhasil
4.	< 55%	Dibawah lima puluh lima persen	Tidak Berhasil

3.1. Analisis Capaian Kinerja Berdasarkan Target dan Realisasi Tahun 2023

Dalam implementasi Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai berkomitmen memberikan pernyataan keberhasilan atas komitmen kinerja yang ingin diwujudkan pada tahun yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur serta penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai telah menetapkan 1 (satu) Sasaran Strategis /Kinerja Utama dengan 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama beserta targetnya untuk dicapai tahun 2023. Penjabaran analisis dan evaluasi capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai pada tahun 2023 berdasarkan perbandingan capaian tahun lalu tergambar dalam tabel 3.3 dan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.3. Pengukuran Kinerja Pencapaian Sasaran dan IKU Tahun 2023

No	Sasaran		2022		2023			
	Uraian	Indikator	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Predikat Capaian
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	97.7%	97.7%	100%	85.8%	85.8%	Sangat Berhasil
		Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Fungsional sesuai dengan Peta Jabatan	99.4%	121.3%	84%	99.1%	118%	Sangat Berhasil
		Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin	85.7%	87.5%	93.5%	100%	107%	Sangat Berhasil
		Persentase Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan	3.7%	92.5%	5%	37.8%	756%	Sangat Berhasil

Sumber: BKPSDM Kota Dumai, 2023

Analisis atas capaian kinerja utama ini sebagai berikut:

1. Indikator persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu
 - a. **Capaian kinerja** untuk indikator persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu menunjukkan capaian yang menurun. Target yang ditetapkan tahun 2023 adalah 100% realisasi sebesar 85.8%, tercapai 85.8% atau berpredikat capaian sangat berhasil. Bila dibandingkan dengan realisasi tahun 2022 sebesar 97.7% atau tercapai sebesar 97.7%, maka capaian tahun 2023 menurun sebesar 11.9%;
 - b. **Faktor pendorong capaian** indikator persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu adalah sebagai berikut:
 - Profesionalisme sumber daya aparatur dalam memberikan pelayanan yang prima
 - Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai
 - Standar operasional prosedur yang lengkap dan jelas dalam setiap jenis layanan

- c. **Faktor penghambat capaian** indikator persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu adalah sebagai berikut:
- Adanya keterlibatan instansi yang berwenang mengeluarkan surat keputusan terkait administrasi kepegawaian sehingga tidak dapat diprediksi penyelesaiannya
 - Tidak lengkapnya berkas yang diajukan oleh pegawai yang bersangkutan sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan sehingga tidak memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan
 - Pelayanan berbasis teknologi informasi terkendala permasalahan jaringan atau *system error*
 - Perubahan kebijakan yang bersifat dinamis sehingga persyaratan yang dibutuhkan mengalami perubahan
- d. **Tindak lanjut capaian** indikator persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu adalah sebagai berikut:
- Melakukan koordinasi dengan instansi terkait agar mempercepat proses layanan sehingga administrasi kepegawaian dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan
 - Mengembangkan sistem layanan khususnya berbasis teknologi informasi
 - Meningkatkan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur pemberi layanan melalui pendidikan dan Latihan
 - Bersikap proaktif dalam menggali informasi terbaru terkait perubahan kebijakan khususnya perubahan kebijakan kepegawaian
2. Indikator persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator, dan fungsional sesuai dengan peta jabatan
- a. **Capaian kinerja** untuk indikator persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator, dan fungsional sesuai dengan peta jabatan menunjukkan capaian yang menurun. Target yang ditetapkan tahun 2023 adalah 84% realisasi sebesar 99.1%, tercapai 118% atau berpredikat capaian sangat berhasil. Bila dibandingkan dengan realisasi tahun 2022 sebesar 99.4% atau tercapai sebesar 121.3%, maka capaian tahun 2023 menurun sebesar 3.3%;

- b. **Faktor pendorong capaian** indikator persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator, dan fungsional sesuai dengan peta jabatan melebihi target yang telah ditentukan adalah sebagai berikut:
- Tersedianya standar kompetensi jabatan dan peta jabatan bagi pejabat pimpinan tinggi dan administrator sehingga mempermudah dalam pengisian jabatan
 - Komitmen Kepala Daerah sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian dalam memberikan layanan prima melalui pengisian jabatan yang lowong
- c. **Faktor penghambat capaian** indikator persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator, dan fungsional sesuai dengan peta jabatan adalah sebagai berikut:
- Belum tersedianya standar kompetensi bagi pejabat fungsional
 - Belum adanya kebijakan internal yang mengatur pola karir, promosi dan mutasi serta manajemen talenta yang selaras dengan ketentuan pola karir nasional
 - Pengisian jabatan administrator belum berdasarkan hasil *assessment*/seleksi/ujian
- d. **Tindak lanjut capaian** indikator persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator, dan fungsional sesuai dengan peta jabatan adalah sebagai berikut:
- Melakukan koordinasi dengan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah terkait standar kompetensi jabatan dan peta jabatan
 - Menyusun dan mengimplementasikan kebijakan internal yang mengatur pola karir, promosi dan mutasi serta manajemen talenta yang selaras dengan ketentuan pola karir nasional
 - Melaksanakan pengisian jabatan berdasarkan hasil *assessment*/seleksi/ujian
3. Indikator persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin
- a. **Capaian kinerja** untuk indikator persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin menunjukkan capaian yang meningkat. Target yang ditetapkan tahun 2023 adalah 93,5% realisasi sebesar 100%, tercapai 107% atau berpredikat capaian sangat berhasil. Bila dibandingkan

dengan realisasi tahun 2022 sebesar 85,7% atau tercapai sebesar 87.5%, maka capaian tahun 2023 meningkat sebesar 19.5%;

- b. **Faktor pendorong capaian** indikator persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin melebihi target yang telah ditentukan adalah sebagai berikut:

- Komitmen Kepala Daerah dan Kepala Perangkat Daerah dalam memberikan *punishment* bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin
- Adanya kebijakan yang mengatur mengenai pelanggaran disiplin
- Proses pemeriksaan yang melibatkan Tim Pemeriksa yang terdiri dari 4 unsur yaitu atasan langsung, unsur pengawas, unsur kepegawaian dan pejabat lain yang ditunjuk sehingga proses penjatuhan hukuman disiplin bersifat objektif

- c. **Faktor penghambat capaian** indikator persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin kurang adalah sebagai berikut:

- Keterlambatan pelaporan pelanggaran disiplin oleh perangkat daerah
- Kurang lengkapnya berkas pengajuan proses pelanggaran disiplin sehingga memperlama proses penyelesaian kasus pelanggaran disiplin
- Pegawai yang dikenai hukuman disiplin sulit untuk dihubungi

- d. **Tindak lanjut capaian** indikator persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin adalah sebagai berikut:

- Sosialisasi bagi seluruh pegawai terkait kebijakan mengenai disiplin pegawai
- Koordinasi dengan perangkat daerah apabila terjadi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawainya
- Koordinasi dengan Tim Pemeriksa apabila ada kasus pelanggaran disiplin

4. Indikator persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan

- a. **Capaian kinerja** untuk indikator persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan menunjukkan capaian yang meningkat. Target yang ditetapkan tahun 2023 adalah 5% realisasi

sebesar 37.8%, tercapai 756% atau berpredikat capaian sangat berhasil. Bila dibandingkan dengan realisasi tahun 2022 sebesar 3.7% atau tercapai sebesar 92.5%, maka capaian tahun 2023 meningkat sebesar 663.5%;

- b. **Faktor pendorong capaian** indikator persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan melebihi target yang telah ditentukan adalah sebagai berikut:
 - Kesadaran ASN untuk mengembangkan kompetensi
 - Kerja sama dengan Lembaga diklat terakreditasi baik secara daring atau luring
 - Ketersediaan data ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi
- c. **Faktor penghambat capaian** indikator persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:
 - Belum adanya pedoman pelaksanaan magang, *coaching* dan mentoring bagi pengembangan kompetensi pegawai
 - Belum tersedianya profil kompetensi pegawai serta rencana pengembangan kompetensi pegawai jangka panjang
 - Keterbatasan anggaran pengembangan kompetensi khususnya biaya pengiriman peserta diklat
 - Keterbatasan kuota peserta yang akan mengikuti diklat dari pihak penyelenggara diklat
- d. **Tindak lanjut capaian** indikator persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:
 - Koordinasi dengan Lembaga Diklat yang terakreditasi untuk menyelenggarakan diklat baik secara daring maupun luring
 - Mengajukan penambahan anggaran bagi pengembangan kompetensi pegawai ke TAPD
 - Menyusun pedoman pelaksanaan magang, *coaching* dan mentoring bagi pengembangan kompetensi pegawai
 - Menyusun profil kompetensi pegawai serta rencana pengembangan kompetensi pegawai jangka panjang

3.2. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022-2023

Perbandingan data kinerja antara realisasi kinerja tahun 2022 sampai dengan tahun 2023 untuk setiap indikatornya sebagaimana tabel 3.4. sebagai berikut:

Tabel 3.4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dan Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target		Realisasi		Capaian	
			2022	2023	2022	2023	2022	2023
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	100%	100%	97.7%	85.8%	97.7%	85.8%
		Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Fungsional sesuai dengan Peta Jabatan	82%	84%	99.4%	99.1%	121.3%	118%
		Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin	98%	93.5%	85.7%	100%	87.5%	107%
		Persentase Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan	4%	5%	3.7%	37.8%	92.5%	756%

Sumber: BKPSDM Kota Dumai, 2023

Dari perbandingan di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Indikator persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu
 - a. Target pada indikator ini pada tahun 2022 adalah 100% berasal dari perhitungan jumlah usulan pelayanan administrasi kepegawaian selesai tepat waktu dibagi jumlah usulan pelayanan administrasi kepegawaian;
 - b. Pada tahun 2022 jumlah usulan pelayanan administrasi kepegawaian selesai tepat waktu sebanyak 1.511 berkas yang terdiri dari pelayanan 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

dengan jumlah usulan pelayanan administrasi kepegawaian yang masuk sebanyak 1.546 berkas sehingga realisasi indikator ini adalah 97.7% dengan capaian 97.7%;

- c. Pada tahun 2023, target kinerja sama dengan tahun sebelumnya yaitu 100% dengan realisasi 85.8% dengan rincian jumlah usulan pelayanan administrasi kepegawaian selesai tepat waktu sebanyak 1.452 berkas dibagi dengan jumlah usulan pelayanan administrasi kepegawaian yang masuk sebanyak 1.693 berkas sehingga capaian kinerja menjadi 85.8%.
- d. Realisasi pada indikator ini tidak mencapai target yang telah ditetapkan dikarenakan:
 - Tidak lengkapnya berkas yang diajukan oleh pegawai yang bersangkutan sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan sehingga tidak memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan;
 - Adanya keterlibatan instansi yang berwenang mengeluarkan surat keputusan terkait administrasi kepegawaian sehingga tidak dapat diprediksi penyelesaiannya

2. Indikator persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator, dan fungsional sesuai dengan peta jabatan

- a. Target pada indikator ini pada tahun 2022 adalah 82% berasal dari perhitungan jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah formasi jabatan (berdasarkan peta jabatan). Perhitungan ini tidak termasuk pejabat fungsional dikarenakan jabatan fungsional untuk saat ini belum dapat dihitung secara akurat dikarenakan masih menyusun penetapan formasi melalui instansi pembina dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.;
- b. Pada tahun 2022 jumlah formasi jabatan yang terisi sebanyak 535 jabatan dengan jumlah formasi jabatan (berdasarkan peta jabatan) sebanyak 538 jabatan sehingga realisasi indikator ini adalah 99.4% dengan capaian 121.3%;
- c. Pada tahun 2023, target kinerja naik dari tahun sebelumnya menjadi 84% dengan realisasi 99.1% dengan rincian jumlah formasi jabatan yang terisi sebanyak 544 jabatan dibagi dengan jumlah formasi jabatan (berdasarkan peta jabatan) sebanyak 549 jabatan sehingga capaian kinerja menjadi 118%.

3. Indikator persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin
 - a. Target pada indikator ini pada tahun 2022 adalah 98% berasal dari perhitungan jumlah penyelesaian kasus pelanggaran disiplin pada tahun berkenaan dibagi jumlah kasus pelanggaran disiplin tahun berkenaan;
 - b. Pada tahun 2022 jumlah penyelesaian kasus pelanggaran disiplin pada tahun berkenaan sebanyak 6 kasus dengan jumlah kasus pelanggaran disiplin tahun berkenaan sebanyak 7 kasus sehingga realisasi indikator ini adalah 85.7% dengan capaian 87.5%;
 - c. Pada tahun 2023, target kinerja turun dari tahun sebelumnya menjadi 93.5% dengan realisasi 100% dengan rincian jumlah kasus pelanggaran disiplin yang diproses sebanyak 6 kasus dan telah diselesaikan sampai dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin sebanyak 6 kasus yang terdiri dari 1 hukuman disiplin sedang dan 5 hukuman disiplin berat sehingga capaian kinerja menjadi 107%.
4. Indikator persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan
 - a. Target pada indikator ini pada tahun 2022 adalah 4% berasal dari perhitungan jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi melalui diklat dibagi jumlah total ASN Kota Dumai;
 - b. Pada tahun 2022 jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi melalui diklat sebanyak 145 orang dengan jumlah total ASN Kota Dumai sebanyak 3.950 orang sehingga realisasi indikator ini adalah 3.7% dengan capaian 92.5%;
 - c. Pada tahun 2023, target kinerja naik dari tahun sebelumnya menjadi 5% dengan realisasi 37.8% dengan rincian jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi melalui diklat sebanyak 1.430 jabatan dibagi dengan jumlah total ASN Kota Dumai sebanyak 3.785 orang sehingga capaian kinerja menjadi 756%.

3.3. Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA

Perbandingan realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2023 sampai dengan periode Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2021 – 2026 ditunjukkan dalam tabel 3.5. berikut:

Tabel 3.5. Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Akhir Periode Renstra

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi	Tingkat Kemajuan
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	100%	85.8%	85.8%
		Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Fungsional sesuai dengan Peta Jabatan	90%	99.1%	110.1%
		Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin	98%	100%	102%
		Persentase Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan	8%	37.8%	472.5%

Sumber: BKPSDM Kota Dumai, 2023

Upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai dalam mempercepat Capaian Kinerja sampai dengan akhir periode RENSTRA Tahun 2026 adalah sebagai berikut:

1. Capaian indikator persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu sebagai berikut:
 - Melakukan koordinasi dengan instansi terkait agar mempercepat proses layanan sehingga administrasi kepegawaian dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan
 - Mengembangkan sistem layanan khususnya berbasis teknologi informasi
 - Meningkatkan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur pemberi layanan melalui pendidikan dan Latihan
 - Bersikap proaktif dalam menggali informasi terbaru terkait perubahan kebijakan khususnya perubahan kebijakan kepegawaian

2. Capaian indikator persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator, dan fungsional sesuai dengan peta jabatan sebagai berikut:
 - Melakukan koordinasi dengan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah terkait standar kompetensi jabatan dan peta jabatan
 - Menyusun dan mengimplementasikan kebijakan internal yang mengatur pola karir, promosi dan mutasi serta manajemen talenta yang selaras dengan ketentuan pola karir nasional
 - Melaksanakan pengisian jabatan berdasarkan hasil *assessment*/seleksi/ujian
3. Capaian indikator persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin sebagai berikut:
 - Sosialisasi bagi seluruh pegawai terkait kebijakan mengenai disiplin pegawai
 - Koordinasi dengan perangkat daerah apabila terjadi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawainya
 - Koordinasi dengan Tim Pemeriksa apabila ada kasus pelanggaran disiplin
4. Capaian indikator persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:
 - Koordinasi dengan Lembaga Diklat yang terakreditasi untuk menyelenggarakan diklat baik secara daring maupun luring
 - Mengajukan penambahan anggaran bagi pengembangan kompetensi pegawai ke TAPD
 - Menyusun pedoman pelaksanaan magang, *coaching* dan mentoring bagi pengembangan kompetensi pegawai
 - Menyusun profil kompetensi pegawai serta rencana pengembangan kompetensi pegawai jangka panjang

3.4. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional (Target SPM)

Sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai unsur penunjang tugas Wali Kota dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, pelaksanaan program/kegiatan/subkegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai mendukung terwujudnya Misi kedelapan RPJMN Tahun 2020-2024 “Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif dan

Terpercaya”. Serta mendukung pelaksanaan agenda pembangunan ketujuh RPJMN Tahun 2020-2024 “Memperkuat stabilitas polhukhankam dan transformasi pelayanan publik” melalui reformasi kelembagaan birokrasi untuk pelayanan publik berkualitas. Arah kebijakan Pembangunan Polhukhankam terfokus pada 5 (lima) bidang yaitu Konsolidasi Demokrasi, Optimalisasi Kebijakan Luar Negeri, Pemantapan Stabilitas Keamanan Nasional, Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola serta Pemantapan Stabilitas Keamanan Nasional. Sebagai unsur penunjang dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai mendukung terwujudnya “Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola” pada Penguatan Stabilitas Polhukhankam dan Terlaksananya Transformasi Pelayanan Publik. Adapun indikator dan target nasional yang ditetapkan dalam mewujudkan keberhasilan pencapaian sasaran tersebut terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai sebagai unsur penunjang dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan tersaji pada tabel 3.6. berikut:

Tabel 3.6. Indikator dan Target Nasional Sasaran Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola

Sasaran	Indikator	Target 2024
Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola	Persentase Instansi Pemerintah Kabupaten/Kota dengan Indeks Sistem Merit Kategori $\geq$ Baik	300

Sumber: Lampiran I Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020

Dari indikator tersebut dapat dijelaskan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai telah melaksanakan pengukuran Indeks Sistem Merit dari Tahun 2021 yang penilaiannya dilakukan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara. Untuk saat ini indikator tersebut belum menjadi Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai tetapi telah diajukan menjadi Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai pada Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2021-2026. Berikut pada tabel 3.7. merupakan hasil penilaian Indeks Sistem Merit Kota Dumai:

Tabel 3.7. Hasil Penilaian Indeks Sistem Merit serta perbandingan dengan Target Nasional

Indikator Nasional	Target Nasional 2024	IKU BKPSDM Kota Dumai	Target 2024	Realisasi 2023
Persentase Instansi Pemerintah Kabupaten/Kota dengan Indeks Sistem Merit Kategori $\geq$ Baik	300	Indeks Sistem merit	254	279

Sumber: BKPSDM Kota Dumai, 2023

Sedangkan perbandingan realisasi kinerja utama dengan target nasional (target SPM) sebagaimana tabel 3.8. berikut:

Tabel 3.8. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional

No	Sasaran strategis	Indikator kinerja	Realisasi 2023	Realisasi Nasional	Keterangan
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	85.8%	-	Tidak ada target nasional yang berhubungan langsung dengan kinerja BKPSDM Kota Dumai
		Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Fungsional sesuai dengan Peta Jabatan	99.1%	-	
		Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin	100%	-	
		Persentase Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan	37.8%	-	

Sumber: BKPSDM Kota Dumai, 2023

3.5. Akuntabilitas Keuangan

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai pada tahun 2023 didukung dengan anggaran sebesar Rp. 10.070.867.140 (*sepuluh miliar tujuh puluh juta delapan ratus enam puluh tujuh ribu seratus empat puluh rupiah*) bersumber dari Dana Alokasi Umum dan Dana Bagi Hasil. Anggaran tersebut terdiri dari Belanja Operasi sebesar Rp. 9.949.394.762 (*sembilan miliar sembilan ratus empat puluh sembilan juta tiga ratus sembilan puluh empat ribu tujuh ratus enam puluh dua rupiah*) dan Belanja Modal sebesar Rp. 121.472.378 (*seratus dua puluh satu juta empat ratus tujuh puluh dua ribu tiga ratus tujuh puluh delapan rupiah*).

Realisasi sampai dengan 31 Desember 2023 sebesar Rp. 9.761.775.684 (*sembilan miliar tujuh ratus enam puluh satu juta tujuh ratus tujuh puluh lima ribu enam ratus delapan puluh empat rupiah*), terdiri dari Belanja Operasi Rp. 9.641.943.684 (*sembilan miliar enam ratus empat puluh satu juta sembilan ratus empat puluh tiga ribu enam ratus delapan puluh empat rupiah*) dan Belanja Modal terealisasi Rp. 119.832.000 (*seratus sembilan belas juta delapan ratus tiga puluh dua ribu rupiah*)

Untuk realisasi anggaran berdasarkan sasaran pembangunan dan program prioritas tahun 2023 tergambar dalam tabel 3.9. berikut:

**Tabel. 3.9. Sasaran Strategis dan Anggaran Tahun 2023
(Program Prioritas)**

No	Sasaran Strategis	Program	Anggaran Setelah Perubahan	Realisasi	%
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	Kepegawaian Daerah	2.006.492.743	1.868.133.685	93.10
		Pengembangan SDM	1.637.265.100	1.633.886.000	99.79
Total Anggaran			3.643.757.843	3.502.019.685	96.11

Sumber: BKPSDM Kota Dumai, 2023

Total anggaran belanja adalah Rp. 3.643.757.843 dengan realisasi Rp. 3.502.019.685 atau dengan capaian sebesar 96.11% dari total anggaran. Anggaran tidak dapat terserap 100% dikarenakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi di antaranya:

1. Adanya perubahan ketentuan dari Instansi penyelenggara setelah perencanaan dan penganggaran seperti perubahan satuan harga dan jadwal pelaksanaan kegiatan sehingga terdapat beberapa uraian belanja yang tidak dapat digunakan;
2. Penjadwalan pelaksanaan kegiatan yang kurang tepat.

3.6. Pencapaian Kinerja dan Anggaran

Pencapaian kinerja dan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai tahun 2023 ditunjukkan dalam tabel 3.10 berikut:

Tabel. 3.10. Pencapaian Kinerja dan Anggaran

Tujuan/ Sasaran/ Program	Indikator	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8
Tujuan: Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	Indeks Kepuasan Aparatur	84	92.29	118.2%	3.643.757.843	3.502.019.685	96.11%
	Indeks Profesionalitas ASN	70.71	62.13	87.87			
Sasaran: Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	100%	85.8%	85.8%			
	Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Fungsional sesuai dengan Peta Jabatan	84%	99.1%	118%			

Tujuan/ Sasaran/ Program	Indikator	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
	Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin	93.5%	100%	107%			
	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan	5%	37.8%	756%			
Program Kepegawaian Daerah	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	94.48%	85.99%	91.01%	2.006.492.743	1.868.133.685	93.10
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase aparatur yang telah mengikuti diklat teknis, manajerial dan fungsional	5%	37.78%	756%	1.637.265.100	1.633.886.000	99.79%

Sumber: BKPSDM Kota Dumai, 2023

3.7. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya pada tahun 2023 adalah sebagai berikut:

- Pada *Indikator Kinerja Utama 1* yaitu *Persentase Pelayanan Kepegawaian Yang Diselesaikan Tepat Waktu* tingkat efisiensinya adalah 0.92 berasal dari perhitungan persentase capaian kinerja tahun 2023 (85.8%) dibagi dengan persentase penyerapan anggaran tahun 2023 (92.87%). Pencapaian tersebut menunjukkan bahwa efisiensi penggunaan Sumber Daya termasuk dalam kategori **KURANG EFISIEN**;
- Pada *Indikator Kinerja Utama 2* yaitu *Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Fungsional sesuai dengan Peta Jabatan* tingkat efisiensinya adalah 1.2 berasal dari perhitungan persentase capaian kinerja

tahun 2023 (118%) dibagi dengan persentase penyerapan anggaran tahun 2023 (95.85%). Pencapaian tersebut menunjukkan bahwa efisiensi penggunaan Sumber Daya termasuk dalam kategori **EFISIEN**;

- c. Pada *Indikator Kinerja Utama 3* yaitu *Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin* tingkat efisiensinya adalah 1.2 berasal dari perhitungan persentase capaian kinerja tahun 2023 (107%) dibagi dengan persentase penyerapan anggaran tahun 2023 (92%). Pencapaian tersebut menunjukkan bahwa efisiensi penggunaan Sumber Daya termasuk dalam kategori **EFISIEN**;
- d. Pada *Indikator Kinerja Utama 4* yaitu *Persentase Aparatur yang telah mengikuti Diklat Teknis, Manajerial dan Fungsional* tingkat efisiensinya adalah 7.6 berasal dari perhitungan persentase capaian kinerja tahun 2023 (756%) dibagi dengan persentase penyerapan anggaran tahun 2023 (99.79%). Pencapaian tersebut menunjukkan bahwa efisiensi penggunaan Sumber Daya termasuk dalam kategori **SANGAT EFISIEN**.

3.8. Prestasi dan Penghargaan

Pada tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai mendapatkan penghargaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dari Wali Kota Dumai berdasarkan Keputusan Wali Kota Dumai Nomor 700/1068/2023 tentang Penetapan Hasil Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Internal di Lingkungan Pemerintah Kota Dumai dengan predikat **“BB” (Sangat Baik)** dengan nilai **71,80**.

Selain itu dalam penerapan manajemen ASN melalui Sistem Merit yang dikeluarkan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara berdasarkan Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 124/KEP.KASN/C/XI/2023 tentang Penetapan Kategori, Penilaian dan Indeks Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Dumai, Pemerintah Kota Dumai melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai memperoleh nilai **279** dengan Indeks **0,68** pada Kategori **III (Baik)**.

Perolehan prestasi dan penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai, sebagaimana tabel 3.11 berikut:

Tabel 3.11. Prestasi dan Penghargaan BKPSDM Kota Dumai Tahun 2023

No	Jenis Penghargaan	Prestasi	Tingkat	Diberikan Oleh
1.	Implementasi SAKIP	Peringkat 2 (Kategori BB)	Kota	Wali Kota Dumai
2.	Penerapan Sistem Merit	Kategori III (Baik)	Nasional	KASN

Sumber: BKPSDM Kota Dumai, 2023

BAB 4 PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2023 merupakan perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan pengelolaan sumberdaya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai. LKjIP juga disusun karena perannya sebagai alat kendali, penilai kualitas kerja dan sebagai pendorong perwujudan *Good Governance*. Dilain pihak, LKjIP juga merupakan media pertanggungjawaban kepada publik yang dapat digunakan sebagai alat introspeksi dan refleksi terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

4.1. Penutup

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2023 disusun berdasarkan RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2021 - 2026 dengan kesuaian RPJMD Kota Dumai Tahun 2021 - 2026, Dokumen RKPD tahun 2023, Capaian IKU Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2022 serta Perjanjian Kinerja 2023 beserta perubahannya. Dalam laporan ini mengukur Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai yang terdiri atas 4 (empat) Indikator Kinerja Utama dengan hasil sebagai berikut:

1. *Indikator 1: Persentase Pelayanan Kepegawaian Yang Diselesaikan Tepat Waktu* dengan capaian 85.8% pada tahun 2023 berasal dari perhitungan jumlah usulan pelayanan administrasi kepegawaian selesai tepat waktu dibagi jumlah usulan pelayanan administrasi kepegawaian. Dari target 100% bisa direalisasikan 85.8% dan termasuk Kategori SANGAT BERHASIL.
2. *Indikator 2: Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Fungsional sesuai dengan Peta Jabatan* dengan capaian 118% pada tahun 2023 berasal dari perhitungan jumlah formasi jabatan yang terisi dibagi jumlah formasi jabatan (berdasarkan peta jabatan). Dari target 84% bisa direalisasikan 99.1% dan termasuk Kategori SANGAT BERHASIL.

3. *Indikator 3: Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin* dengan capaian 107% pada tahun 2023 berasal dari perhitungan jumlah penyelesaian kasus pelanggaran disiplin pada tahun berkenaan dibagi jumlah kasus pelanggaran disiplin tahun berkenaan. Dari target 93.5% bisa direalisasikan 100% dan termasuk Kategori SANGAT BERHASIL.
4. *Indikator 4: Persentase Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan* dengan capaian 756% pada tahun 2023 berasal dari perhitungan jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi melalui diklat dibagi jumlah total ASN Kota Dumai. Dari target 5% bisa direalisasikan 37.8% dan termasuk Kategori SANGAT BERHASIL.

4.2. Langkah Perbaikan/Saran

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

1. Pelayanan kepegawaian adalah segala bentuk penyelenggaraan pelayanan kepegawaian secara maksimal yang diberikan pengelola kepegawaian dengan segala kemampuannya dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan untuk mewujudkan pelayanan prima (*excellent service*) kepada masyarakat pengguna dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara. Pelayanan yang tepat waktu akan memberikan dampak yang signifikan bagi pegawai karena menyangkut hak yang akan diperoleh pegawai. Berikut ini prioritas untuk perbaikan dan saran terlaksananya pelayanan kepegawaian yang tepat waktu yaitu:
 - Melakukan koordinasi dengan instansi terkait agar mempercepat proses layanan sehingga administrasi kepegawaian dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan
 - Mengembangkan sistem layanan khususnya berbasis teknologi informasi
 - Meningkatkan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur pemberi layanan melalui pendidikan dan Latihan
 - Bersikap proaktif dalam menggali informasi terbaru terkait perubahan kebijakan khususnya perubahan kebijakan kepegawaian

2. Penempatan pegawai khususnya pejabat pimpinan tinggi, administrator, dan fungsional sesuai dengan peta jabatan memegang peranan sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun melaksanakan pembangunan yang telah diamanatkan Kepala Daerah. Oleh karena pengisian jabatan yang lowong harus segera diatasi agar tidak mengganggu kinerja organisasi. Untuk itu diperlukan perbaikan dan sebagai berikut:
 - Melakukan koordinasi dengan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah terkait standar kompetensi jabatan dan peta jabatan
 - Menyusun dan mengimplementasikan kebijakan internal yang mengatur pola karir, promosi dan mutasi serta manajemen talenta yang selaras dengan ketentuan pola karir nasional
 - Melaksanakan pengisian jabatan berdasarkan hasil *assessment*/seleksi/ujian
3. Penindakan terhadap pelanggaran disiplin pegawai perlu mengedepankan aspek pembinaan dengan mempertimbangkan latar belakang terjadinya pelanggaran, adanya unsur kesengajaan atau tidak, dampak pelanggaran yang dilakukan terhadap unit kerja, instansi dan terhadap Negara/Pemerintah, kinerja PNS yang bersangkutan serta manfaat dari tindakan atau pemberian sanksi tersebut terhadap pembinaan PNS. Untuk menjamin agar proses pengambilan keputusan dalam penindakan atau pemberian sanksi atas pelanggaran disiplin PNS sesuai dengan kriteria pelanggaran yang dilakukannya maka penyelesaian kasus pelanggaran disiplin melibatkan Tim pemeriksa yang terdiri dari 4 (empat) unsur yaitu atasan langsung, unsur pengawas, unsur kepegawaian dan pejabat lain yang ditunjuk guna memberikan pertimbangan/rekomendasi dalam penjatuhan hukuman disiplin. Untuk itu diperlukan langkah perbaikan dan saran agar penyelesaian kasus pelanggaran disiplin dapat terealisasi dengan cara berikut :
 - Sosialisasi bagi seluruh pegawai terkait kebijakan mengenai disiplin pegawai
 - Koordinasi dengan perangkat daerah apabila terjadi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawainya

- Koordinasi dengan Tim Pemeriksa apabila ada kasus pelanggaran disiplin
4. Pelaksanaan pengembangan kompetensi salah satunya dalam bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal, pelatihan klasikal dan non klasikal seperti pelatihan struktural, seminar, lokakarya, kursus, *coaching*, *mentoring*, *e-learning*. Langkah dan saran yang dilakukan agar pengembangan kompetensi berjalan optimal yaitu:
- Koordinasi dengan Lembaga Diklat yang terakreditasi untuk menyelenggarakan diklat baik secara daring maupun luring
 - Mengajukan penambahan anggaran bagi pengembangan kompetensi pegawai ke TAPD
 - Menyusun pedoman pelaksanaan magang, *coaching* dan mentoring bagi pengembangan kompetensi pegawai
 - Menyusun profil kompetensi pegawai serta rencana pengembangan kompetensi pegawai jangka panjang

emikian beberapa hal yang dapat Kami sampaikan dalam LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2023 semoga dapat memberikan gambaran atas pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa meridhoi dan memberikan petunjuk, sehingga kita senantiasa memiliki kekuatan dan kemampuan yang tulus dan ikhlas dalam membangun Kota Dumai dalam rangka mewujudkan visi dan misi Daerah menuju peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat

Kota Dumai, 15 Januari 2024
KEPALA BKPSDM,

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

LAMPIRAN

MATRIK RENCANA STRATEGIS **BADAN KEPEAGWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DUMAI** **TAHUN 2021-2026**

VISI : Terwujudnya Dumai sebagai Kota Pelabuhan dan Industri yang Unggul dan Bertumpu pada Budaya Melayu (Dumai Kota Idaman)

MISI KE-4 : Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Kepemerintahan Daerah yang Baik

SASARAN : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Profesionalisme Sumber Daya Aparatur

TUJUAN									SASARAN									CARA MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN				KET			
URAIAN	INDIKATOR	FORMULA PERHITUNGAN	KONDISI AWAL	TARGET					URAIAN	INDIKATOR	FORMULA PERHITUNGAN	KONDISI AWAL	TARGET					STRATEGI	KEBIJAKAN	PROGRAM					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026				2021	2022	2023	2024	2025	2026								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22				
Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	Indeks Kepuasan Aparatur	$\frac{\text{total nilai seluruh unsur}}{\text{total responden}} \times \text{nilai rata-rata terendah}$ $\text{IKM Unit Pelayanan} \times 25$	NA	81	84	86	88	90	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	$\frac{\text{Jumlah pelayanan administrasi kepegawaian selesai tepat waktu}}{\text{Jumlah pelayanan administrasi kepegawaian}} \times 100\%$	100	100	100	100	100	100	Pelayanan administrasi kepegawaian secara cepat dan mudah diakses	Penerapan sistem pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi	Kepegawaian Daerah					
																			Perencanaan kebutuhan sarana prasarana dalam menunjang pelayanan administrasi kepegawaian						
																			Pengembangan kompetensi aparatur di bidang SPBE						
										Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Fungsional sesuai dengan Peta Jabatan	$\frac{\text{Jumlah jabatan yang terisi}}{\text{Jumlah jabatan (berdasarkan peta jabatan)}} \times 100\%$	82	82	84	86	88	90	Pelaksanaan rekrutmen, seleksi, mutasi dan rotasi aparatur sesuai kompetensi	Penyusunan rencana kebutuhan pegawai jangka menengah (5 tahun) dan data pegawai yang akan memasuki BUP						
								Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin	$\frac{\text{Jumlah penyelesaian kasus pelanggaran disiplin tahun n}}{\text{Jumlah pelanggaran disiplin tahun n}} \times 100\%$	90	92	93.5	95	96.5	98	Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date									
																Pelaksanaan pengadaan CASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif									
	Indeks Profesionalitas ASN	jumlah total hasil perkalian dari bobot indikator dikalikan nilai masing-masing jawaban indikator.	60.71	68.71	70.71	78.71	80	81.5										Penyusunan kebijakan internal yang mengatur mengenai manajemen talenta (rencana pengembangan karir) dan pola karir ASN	Ketersediaan profil pegawai dan talent pool berdasarkan pemetaan talenta dan rencana suksesi						
																								Ketersediaan informasi mengenai kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	
																									Pelaksanaan uji kompetensi dan assessment secara berkala
																									Penyelenggaraan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur secara objektif
																		Monitoring dan evaluasi penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku secara berkala							

TUJUAN									SASARAN									CARA MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN			KET
URAIAN	INDIKATOR	FORMULA PERHITUNGAN	KONDISI AWAL	TARGET					URAIAN	INDIKATOR	FORMULA PERHITUNGAN	KONDISI AWAL	TARGET					STRATEGI	KEBIJAKAN	PROGRAM	
			2021	2022	2023	2024	2025	2026				2021	2022	2023	2024	2025	2026				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
																			Monitoring dan evaluasi penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku secara berkala Pemberian reward and punishment berbasis kinerja secara konsisten dan berkelanjutan		
																		Optimalisasi pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur	Penyusunan dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi (webinar, workshop, praktik kerja, pertukaran pegawai, coaching dan mentoring) selain metode klasik	Pengembangan SDM	
																			Pengembangan pola peningkatan kompetensi yang lebih variatif dan efektif		
																			Peningkatan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi		

Rencana Kerja dan Pendanaan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai Tahun 2023
dan Prakiraan Maju Tahun 2024

Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Sub Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2023						Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2024					
		Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)			
						Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target				
5		UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN															
5	3	KEPEGAWAIAN							9,308,553,712			9,401,955,050					
5	3	1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA							6,688,929,825			6,938,445,930				
5	3	1	2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah							20,351,500			18,300,000			
5	3	1	2.01	1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya dokumen/laporan perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	3 Dokumen	100 %	6,749,000	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	8,300,000
5	3	1	2.01	6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Tersusunnya dokumen/laporan perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	3 Laporan	100 %	8,355,900	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	5,500,000
5	3	1	2.01	7	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tersusunnya dokumen/laporan perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	1 Laporan	100 %	5,246,600	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	4,500,000
5	3	1	2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah							4,824,609,644			4,663,800,000			
5	3	1	2.02	1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Tersedianya Dokumen/Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	35 Orang/ Bulan	100 %	4,738,922,244	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	4,600,000,000

Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2023					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2024		
		Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)	Sumber Dana	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/
						Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan			Tolok Ukur	Target	Pagu Indikatif (Rp.)
5 3 1 2.02 5	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Tersedianya Dokumen/Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	1 laporan	100 %	85,687,400	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	63,800,000
5 3 1 2.03	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah								30,534,400				34,502,150
5 3 1 2.03 6	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Tersedianya Dokumen/Laporan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	2 Laporan	100 %	30,534,400	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	34,502,150
5 3 1 2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah								96,342,000				156,342,000
5 3 1 2.05 11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	Tersedianya Dokumen/Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	8 Orang	100 %	96,342,000	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	156,342,000
5 3 1 2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah								793,062,240				927,400,280
5 3 1 2.06 1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Tersedianya Dokumen/Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	1 paket	100 %	6,183,900	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	13,316,100
5 3 1 2.06 2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Tersedianya Dokumen/Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	1 Paket	100 %	97,832,300	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	108,500,000
5 3 1 2.06 3	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Tersedianya Dokumen/Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	1 Paket	100 %	13,118,000	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	16,032,600

Kode					Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja				Rencana Tahun 2023					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2024		
						Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)
										Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target	
5	3	1	2.06	4	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Tersedianya Dokumen/Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	2 Paket	100 %	68,073,300	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	59,697,350
5	3	1	2.06	5	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Tersedianya Dokumen/Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	2 Paket	100 %	90,819,500	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	96,703,610
5	3	1	2.06	6	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Tersedianya Dokumen/Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	1 Dokumen	100 %	23,076,000	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	21,250,620
5	3	1	2.06	9	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Tersedianya Dokumen/Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	1 Laporan	100 %	449,898,240	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	500,000,000
5	3	1	2.06	10	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Tersedianya Dokumen/Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	1 Dokumen	100 %	5,531,000	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	11,900,000
5	3	1	2.06	11	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Tersedianya Dokumen/Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	1 Dokumen	100 %	38,530,000	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	100,000,000
5	3	1	2.07		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah								102,481,200					208,091,500
5	3	1	2.07	5	Pengadaan Mebel	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Tersedianya Unit Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	5 Unit	100 %	18,264,100	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	48,946,150

Kode				Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja				Rencana Tahun 2023					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2024			
					Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)	
									Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target		
5	3	1	2.07	6	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Tersedianya Unit Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	8 Unit	100 %	84,217,100	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	159,145,350
5	3	1	2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah								439,897,500				429,700,000		
5	3	1	2.08	1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Tersedianya Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	1 Laporan	100 %	2,497,500	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	5,500,000
5	3	1	2.08	2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Tersedianya Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	1 Laporan	100 %	28,200,000	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	28,200,000
5	3	1	2.08	4	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Tersedianya Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	1 Laporan	100 %	409,200,000	Dana Transfer Umum-Dana Bagi Hasil		Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	396,000,000
5	3	1	2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah								381,651,341				500,310,000		
5	3	1	2.09	1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	5 Unit	100 %	172,770,000	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	172,770,000
5	3	1	2.09	2	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	1 Unit	100 %	33,560,000	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	33,560,000
5	3	1	2.09	6	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	73 unit	100 %	84,000,000	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	69,580,000

Kode					Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2023					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2024			
						Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/
										Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target	
																		Pagu Indikatif (Rp.)
5	3	1	2.09	9	Pemeliharaan/Reha- bilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilit- asi	Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100 %	1 Unit	100 %	91,321,341	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penunjang urusan pemerintahan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	100 %	224,400,000
5	3	2			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH								2,619,623,887				2,463,509,120	
5	3	2	2.01		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN								1,553,690,949				907,691,950	
5	3	2	2.01	3	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Tersedianya Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	94,48 %	2 Dokumen	100 %	1,049,995,989	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	94,48 %	300,000,000
5	3	2	2.01	6	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Tersedianya Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	94,48 %	110 Dokum en	100 %	30,066,900	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	94,48 %	50,000,000
5	3	2	2.01	8	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Tersedianya Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	94,48 %	1 Lembaga	100 %	39,991,400	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	94,48 %	65,125,000

Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja				Rencana Tahun 2023					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2024		
		Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)
						Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target	
5 3 2 2.01 10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Tersedianya Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	94,48 %	1 Dokumen	100 %	272,256,100	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	94,48 %	292,566,950
5 3 2 2.01 11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Tersedianya Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	94,48 %	1 Dokumen	100 %	161,380,560	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	94,48 %	200,000,000
5 3 2 2.02	Mutasi dan Promosi ASN								368,666,438					410,000,000
5 3 2 2.02 1	Pengelolaan Mutasi ASN	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Tersedianya Dokumen Mutasi dan Promosi ASN	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	94,48 %	150 Dokumen	100 %	200,001,600	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	94,48 %	200,000,000
5 3 2 2.02 2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Tersedianya Dokumen Mutasi dan Promosi ASN	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	94,48 %	800 Dokumen	100 %	150,544,838	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	94,48 %	200,000,000
5 3 2 2.02 3	Pengelolaan Promosi ASN	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Tersedianya Dokumen Mutasi dan Promosi ASN	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	94,48 %	8 Dokumen	100 %	18,120,000	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	94,48 %	10,000,000

Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja				Rencana Tahun 2023						Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2024			
		Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)	Sumber Dana	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/			
						Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan			Tolok Ukur		Target	Pagu Indikatif (Rp.)		
5 3 2 2.03	Pengembangan Kompetensi ASN										160,696,600					250,000,000
5 3 2 2.03	2 Pengelolaan Assessment Center	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	Tersedianya Dokumen Pengembangan Kompetensi ASN	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	94,48 %	1 Dokumen	100 %	101,186,600	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	94,48 %	200,000,000		
5 3 2 2.03	4 Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	Tersedianya Dokumen Pengembangan Kompetensi ASN	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	94,48 %	55 Orang	100 %	59,510,000	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	94,48 %	50,000,000		
5 3 2 2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur										536,569,900					895,817,170
5 3 2 2.04	2 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Tersedianya Dokumen/Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	94,48 %	1 Dokumen	100 %	400,103,200	Dana Transfer Umum- Dana Bagi Hasil		Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	94,48 %	700,967,170		
5 3 2 2.04	4 Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Tersedianya Dokumen/Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	94,48 %	20 Orang	100 %	11,640,000	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	94,48 %	39,850,000		

Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja				Rencana Tahun 2023					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2024				
		Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp.)		
						Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target			
5 3 2 2.04	5	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	Tersedianya Dokumen/Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	94,48 %	200 Orang	100 %	49,223,000	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	94,48 %	50,000,000	
5 3 2 2.04	7	Pembinaan Disiplin ASN	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Tersedianya Dokumen/Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	94,48 %	5 Orang	100 %	56,853,700	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	94,48 %	85,000,000	
5 3 2 2.04	8	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Tersedianya Dokumen/Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	94,48 %	1 Laporan	100 %	18,750,000	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi, dan pegawai yang mencapai target kinerja dengan nilai BAIK	94,48 %	20,000,000	
5 4		PENDIDIKAN DAN PELATIHAN								1,352,459,100						4,171,472,898
5 4 2		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA								1,352,459,100						4,171,472,898
5 4 2 2.01		Pengembangan Kompetensi Teknis								100,590,000						302,700,000
5 4 2 2.01	3	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Persentase aparatur yang telah mengikuti diklat teknis, manajerial dan fungsional	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Tersedianya Dokumen Pengembangan Kompetensi Teknis	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	5 %	12 Orang	1 dokume n	100,590,000	Dana Transfer Umum - Dana Bagi Hasil		Persentase aparatur yang telah mengikuti diklat teknis, manajerial dan fungsional	5 %	302,700,000	
5 4 2 2.02		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional								1,251,869,100						3,868,772,898
5 4 2 2.02	7	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Persentase aparatur yang telah mengikuti diklat teknis, manajerial dan fungsional	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Tersedianya Laporan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Kota Dumai, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	5 %	2 Laporan	2 laporan	1,251,869,100	Dana Transfer Umum- Dana Bagi Hasil		Persentase aparatur yang telah mengikuti diklat teknis, manajerial dan fungsional	5 %	3,868,772,898	
TOTAL										10,661,012,812						13,573,427,948



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DUMAI**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada 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 : WALI KOTA DUMAI

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. Keberhasilan dan kegagalan 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.

Dumai, 03 Januari 2023

Pihak Pertama,

Pihak Kedua,

H. PAISAL, SKM, MARS


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

Lampiran Perjanjian Kinerja

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DUMAI**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target Tahunan 2023
(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	%	84
		Persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin	%	93,5
		Persentase pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan	%	5

Sasaran: Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur

1. Program kepegawaian daerah Rp. 1.444.634.843

2. Program pengembangan sumber daya manusia Rp. 1.077.282.000


WALI KOTA DUMAI,
H. PAISAL, SKM, MARS

Dumai, 03 Januari 2023
KEPALA,

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



**PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2023**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah 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 : WALI KOTA DUMAI

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. Keberhasilan dan kegagalan 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.

Dumai, 25 September 2023

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
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2023**

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target Tahunan 2023
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	Indeks Kepuasan Aparatur	Indeks	84
	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	70.71
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	%	84
	Persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin	%	93.5
	Persentase pengembangan kompetensi ASN melalui Pendidikan dan pelatihan	%	5

No	Program	Anggaran
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	Rp. 6.427.109.297
2	Kepegawaian Daerah	Rp. 2.006.492.743
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.637.265.100

Dumai, 25 September 2023

Pihak Kedua,



H. PAISAL, SKM, MARS

Pihak Pertama,



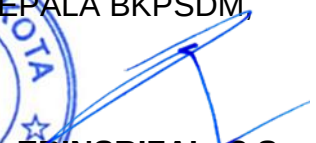
H. ERINASRIZAL, S.Sos, M.Si
NIP. 19671227 199002 1 003

PENGUKURAN KINERJA

Nama OPD : BKPSDM Kota Dumai
Tahun Anggaran : 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalisme sumber daya aparatur	Persentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	$\frac{\sum \text{usulan pelayanan administrasi kepegawaian selesai tepat waktu}}{\sum \text{usulan pelayanan administrasi kepegawaian}} \times 100\%$	100%	85.8%	85.8%
		Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Fungsional sesuai dengan Peta Jabatan	$\frac{\sum \text{formasi jabatan yang terisi}}{\sum \text{formasi jabatan (berdasarkan peta jabatan)}} \times 100\%$	84%	99.1%	118%
		Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin	$\frac{\sum \text{penyelesaian kasus pelanggaran disiplin tahun } n}{\sum \text{kasus pelanggaran disiplin tahun } n} \times 100\%$	93.5%	100%	107%
		Persentase Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan	$\frac{\sum \text{ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi melalui diklat}}{\sum \text{total ASN Kota Dumai}} \times 100\%$	5%	37.8%	756%

Pagu Anggaran Tahun 2023 : Rp. 3.643.757.843
Realisasi Anggaran Program Tahun 2023 : Rp. 3.502.019.685
Persentase Capaian Program Tahun 2023 : 96,11%

Kota Dumai, 15 Januari 2024
KEPALA BKPSDM,

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



PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN REALISASI BELANJA TAHUN 2023

No	Program/Kegiatan	Target kinerja dan anggaran berjalan tahun 2023 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Sampai Dengan Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD yang dievaluasi (2023)		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RKPD Tahun 2023 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RPJMD s/d Tahun 2023 (Akhir Tahun Pelaksanaan RKPD Tahun 2023)	SKPD Penanggung jawab
				I		II		III		IV							
				3	4	5	6	7	8	9=8/3x100%		10 = 3 + 8	11				
1	2	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	Rp	
	KEPEGAWAIAN																
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		2.006.492.743		288.478.450		554.066.690		193.921.200		831.667.345		1.868.133.685		93,10%	3.421.158.587	BKPSDM
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		884.637.443		184.266.250		192.026.190		81.567.200		385.049.510		842.909.150		95,28%	1.519.234.950	
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2	dokumen	409.979.243	1	64.788.450	0,25	75.931.190	0,25	28.397.200	0,5	234.871.310	2	403.988.150	100,00%	98,54%	698.910.850
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	121	dokumen	79.747.000	26	8.367.000	30	8.780.000	32		43	58.737.000	131	75.884.000	108,26%	95,16%	102.529.800
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	1	lembaga	25.101.400	0	-	0	-	0	-	0	2.036.200	-	2.036.200	0,00%	8,11%	4.836.200
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	dokumen	222.509.000	0,25	38.810.000	0,25	77.315.000	0,25	38.170.000	0,25	62.405.000	1	216.700.000	100,00%	97,39%	425.513.000
	Pengelolaan Data Kepegawaian	1	dokumen	147.300.800	0,25	72.300.800	0,25	30.000.000	0,25	15.000.000	0,25	27.000.000	1	144.300.800	100,00%	97,96%	287.445.100
	Mutasi dan Promosi ASN		318.566.300		88.558.200		66.302.500		34.284.000		119.520.135		308.664.835		96,89%	532.128.037	
	Pengelolaan Mutasi ASN	150	dokumen	160.571.700	29	49.473.900	36	40.984.500	75	15.720.000	127	47.722.035	267	153.900.435	178,00%	95,85%	245.036.620
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	800	dokumen	157.994.600	0	39.084.300	600	25.318.000	177	18.564.000		71.798.100	777	154.764.400	97,13%	97,96%	287.091.417
	Pengembangan Kompetensi ASN		85.060.000		-		-		40.190.000		28.859.000		69.049.000		81,18%	120.673.800	
	Pengelolaan Assessment Center	1	dokumen	68.060.000	0	-	0	-	1	36.690.000	0	15.370.000	1	52.060.000	100,00%	76,49%	52.060.000
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	50	orang	17.000.000	12	-	15	-	10	3.500.000	36	13.489.000	73	16.989.000	146,00%	99,94%	68.613.800
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		718.229.000		15.654.000		295.738.000		37.880.000		298.238.700		647.510.700		90,15%	1.249.121.800	
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	dokumen	581.810.000	0	11.504.500	0,5	278.310.000	0,25	34.130.000	0,25	200.397.200	1	524.341.700	100,00%	90,12%	1.035.314.800
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	2	orang	11.640.000	0	-	2	-	0	-	0	11.640.000	2	11.640.000	100,00%	100,00%	56.099.000
	Pembinaan Disiplin ASN	80	orang	106.029.000	0	4.149.500	1	13.678.000	0	3.750.000	71	72.701.500	72	94.279.000	90,00%	88,92%	140.458.000
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1	laporan	18.750.000	0,25	-	0,25	3.750.000	0	-	0,5	13.500.000	1	17.250.000	100,00%	92,00%	17.250.000
	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		1.637.265.100		337.135.000		821.271.000		286.196.000		189.284.000		1.633.886.000		99,79%	2.395.207.500	
	Pengembangan Kompetensi Teknis		46.887.000		5.300.000		-		11.695.000		26.642.000		43.637.000		93,07%	66.819.000	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	5	orang	46.887.000	2	5.300.000	0	-	2	11.695.000	0	26.642.000	4	43.637.000	80,00%	93,07%	66.819.000
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		1.590.378.100		331.835.000		821.271.000		274.501.000		162.642.000		1.590.249.000		99,99%	2.328.388.500	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2	laporan	1.590.378.100	1	331.835.000	0	821.271.000	1	274.501.000	0	162.642.000	2	1.590.249.000	100,00%	99,99%	2.328.388.500
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		6.427.109.297		1.239.891.018		1.764.840.196		1.255.295.884		1.995.394.101		6.259.755.999		97,40%	11.595.676.770	
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		13.379.600		-		-		4.748.399		8.559.800		13.308.199		99,47%	37.382.399	

No	Program/Kegiatan	Target kinerja dan anggaran berjalan tahun 2023 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Sampai Dengan Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD yang dievaluasi (2023)		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RKPD Tahun 2023 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RPJMD s/d Tahun 2023 (Akhir Tahun Pelaksanaan RKPD Tahun 2023)	SKPD Penanggung jawab
				I		II		III		IV							
1	2	3		4		5		6		7		8		9=8/3x100%		10 = 3 + 8	11
		K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	Rp	
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3 dokumen	6.550.700	0	-	1,75	-	0,5	2.301.399	0,75	4.195.300	3	6.496.699	100,00%	99,18%	30.570.899	
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	3 dokumen	3.447.500	0	-	1,5	-	0	1.252.500	1,5	2.183.000	3	3.435.500	100,00%	99,65%	3.435.500	
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1 dokumen	3.381.400	0	-	0,5	-	0,25	1.194.500	0,25	2.181.500	1	3.376.000	100,00%	99,84%	3.376.000	
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		4.389.715.780		771.651.518		1.425.182.892		933.133.200		1.120.973.662		4.250.941.272		96,84%	8.377.603.310	
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	29 orang/bln	4.308.449.580	28	755.131.518	0	1.392.142.892	0	923.617.000	3	1.098.784.962	31	4.169.676.372	106,90%	96,78%	8.234.426.060	
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 laporan	81.266.200	0	16.520.000	0,50	33.040.000	0	9.516.200	0,5	22.188.700	1	81.264.900	100,00%	100,00%	143.177.250	
	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah		30.219.900		4.700.000		9.400.000		2.350.000		13.751.000		30.201.000		99,94%	30.201.000	
	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	2 laporan	30.219.900	0	4.700.000	1	9.400.000	0	2.350.000	1	13.751.000	2	30.201.000	100,00%	99,94%	30.201.000	
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		65.689.100		42.907.000		-		4.000.000		7.241.700		54.148.700		82,43%	54.148.700	
	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	6 orang	65.689.100	4	42.907.000	0	-	1	4.000.000	0	7.241.700	5	54.148.700	83,33%	82,43%	54.148.700	
	Administrasi Umum Perangkat Daerah		723.697.579		107.966.300		107.244.544		166.733.245		326.228.119		712.507.008		98,45%	1.200.045.691	
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1 paket	8.954.900	0,25	1.522.100	0,25	1.529.200	0,25	1.518.400	0,25	4.334.800	1	8.904.500	100,00%	99,44%	14.873.000	
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	3 paket	76.698.798	0,75	8.007.000	0,75	14.310.464	0,75	25.836.902	0,75	24.520.681	3	72.675.047	100,00%	94,75%	143.351.058	
	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	1 paket	13.113.000	0,25	3.225.400	0,25	3.272.400	0,25	2.849.150	0,25	3.196.400	1	12.543.350	100,00%	95,66%	25.648.350	
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	3 paket	58.765.300	0,75	15.439.300	0,75	5.335.500	0,75	16.013.300	0,75	21.369.200	3	58.157.300	100,00%	98,97%	117.322.500	
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	1 paket	62.213.000	0,25	200.000	0,25	10.724.980	0,25	24.495.593	0,25	25.267.423	1	60.687.996	100,00%	97,55%	126.592.118	
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	1 dokumen	22.099.200	0,25	3.640.000	0,25	5.460.000	0,25	3.165.000	0,25	6.507.000	1	18.772.000	100,00%	84,94%	40.012.000	
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1 laporan	452.726.081	0,25	75.932.500	0,25	66.612.000	0,25	92.854.900	0,25	217.288.800	1	452.688.200	100,00%	99,99%	704.168.050	
	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1 dokumen	29.127.300	0	-	0	-	0	-	1	28.078.615	1	28.078.615	100,00%	96,40%	28.078.615	
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		263.030.378		172.470.000		8.882.000		-		79.990.000		261.342.000		99,36%	261.342.000	
	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	1 unit	125.208.000	1	125.160.000	0	-	0	-	0	-	1	125.160.000	100,00%	99,96%	125.160.000	
	Pengadaan Mebel	4 unit	6.182.000	0	-	4	6.182.000	0	-	0	-	4	6.182.000	100,00%	100,00%	6.182.000	
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	14 unit	131.640.378	3	47.310.000	1	2.700.000	0	-	10	79.990.000	14	130.000.000	100,00%	98,75%	130.000.000	
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		471.336.960		76.226.200		148.210.760		80.361.040		163.020.190		467.818.190		99,25%	890.281.290	
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 laporan	2.450.000	0,25	720.000	0,25	-	0,25	870.000	0,25	860.000	1	2.450.000	100,00%	100,00%	5.450.000	
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	1 laporan	28.600.000	0,25	4.906.200	0,25	6.706.200	0,25	6.706.200	0,25	8.806.190	1	27.124.790	100,00%	94,84%	53.937.890	
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1 laporan	440.286.960	0,25	70.600.000	0,25	141.504.560	0,25	72.784.840	0,25	153.354.000	1	438.243.400	100,00%	99,54%	830.893.400	
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		470.040.000		63.970.000		65.920.000		63.970.000		275.629.630		469.489.630		99,88%	744.672.380	

No	Program/Kegiatan	Target kinerja dan anggaran berjalan tahun 2023 yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Sampai Dengan Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD yang dievaluasi (2023)	Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RKPD Tahun 2023 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RPJMD s/d Tahun 2023 (Akhir Tahun Pelaksanaan RKPD Tahun 2023)	SKPD Penanggung jawab	
				I		II		III		IV							
1	2	3		4		5		6		7		8		9=8/3x100%		10 = 3 + 8	11
		K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	Rp	
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	5	unit	158.240.000	2	37.810.000	3	41.250.000	0	37.810.000	0	41.370.000	5	158.240.000	100,00%	100,00%	331.006.750
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	1	unit	33.560.000	1	8.190.000	0	8.190.000	0	8.190.000	0	8.990.000	1	33.560.000	100,00%	100,00%	67.086.000
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	92	unit	88.240.000	10	17.970.000	24	16.480.000	10	17.970.000	48	35.820.000	92	88.240.000	100,00%	100,00%	157.130.000
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	1	unit	190.000.000	0	-	0	-	0	-	1	189.449.630	1	189.449.630	100,00%	99,71%	189.449.630
												Rata-Rata Capaian Kinerja (%)		103,74%	96,93%		
												Predikat Kinerja		Sangat Tinggi	Sangat Tinggi		
				10.070.867.140	TOTAL RATA-RATA CAPAIAN KINERJA DAN ANGGARAN DARI SELURUH PROGRAM								9.761.775.684	103,74%	96,93%		
														Sangat Tinggi	Sangat Tinggi		

PENGHARGAAN

1. Implementasi SAKIP Tingkat Kota



2. Penerapan Sistem Merit Tingkat Nasional



KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
KEPUTUSAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
NOMOR 124/KEP.KASN/C/XI/2023

TENTANG
PENETAPAN KATEGORI, PENILAIAN, DAN INDEKS PENERAPAN SISTEM
MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA DUMAI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil Rapat Komisiner Komisi Aparatur Sipil Negara tentang pembahasan hasil verifikasi terhadap hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kota Dumai sebagaimana dituangkan dalam Berita Acara Nomor: BA.124/PMPSM/KASN/XI/2023 tanggal 13 November 2023, perlu menetapkan kategori, penilaian, dan indeks penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kota Dumai;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Manajemen Aparatur Sipil Negara diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan b di atas, perlu menetapkan Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Dumai.

Mengingat : ...

-3-

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA TENTANG PENETAPAN KATEGORI, PENILAIAN, DAN INDEKS PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA DUMAI.
- KESATU : Menetapkan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Dumai pada Kategori **III (Baik)**, dengan nilai **279** (dua ratus tujuh puluh sembilan) dan Indeks **0,68** (nol koma enam delapan).
- KEDUA : Untuk mendorong peningkatan kualitas penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Kota Dumai, Komisi Aparatur Sipil Negara merekomendasikan langkah-langkah penataan/perbaikan aspek-aspek yang terkait dengan pelaksanaan sistem merit sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara.
- KETIGA : Bagi instansi pemerintah yang telah mendapatkan penilaian sistem merit dengan kategori BAIK atau SANGAT BAIK, dan telah memiliki manajemen talenta sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dapat dikecualikan dari pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi melalui seleksi terbuka, dan tetap berkoordinasi dengan KASN sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- KEEMPAT : Terhadap instansi yang memiliki hasil penilaian sistem merit kategori BAIK, akan dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan sistem merit 1 (satu) tahun sejak ditetapkan.
- KELIMA : Bagi Instansi yang memiliki catatan pelanggaran dalam pelaksanaan seleksi terbuka, pelanggaran netralitas, kode etik, dan kode perilaku, serta pelanggaran sistem merit lainnya, wajib untuk segera menindaklanjuti keputusan/rekomendasi Komisi Aparatur Sipil Negara, selambat-lambatnya 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal keputusan ini ditetapkan.

KEENAM : ...

-2-

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6897);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 63 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 68 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 6477);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
4. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
6. Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 775).

MEMUTUSKAN ...

-4-

- KEENAM : Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara ini berlaku sejak ditetapkan, dengan ketentuan dapat ditinjau kembali apabila:
- a. Komisi Aparatur Sipil Negara menemukan data dan informasi yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Catatan pada diktum KELIMA tidak ditindaklanjuti.
- SALINAN Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara ini disampaikan kepada:
- a. Menteri Dalam Negeri;
- b. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- c. Kepala Badan Kepegawaian Negara;
- d. Kepala Lembaga Administrasi Negara;
- e. Gubernur Riau;
- f. Wali Kota Dumai.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 20 November 2023
KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

