



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN	1
1.1	Latar Belakang	1
1.2	Struktur Organisasi dan Tata Kerja	2
1.3	Aspek Strategis serta Permasalahan Utama	4
1.4	Landasan Hukum	7
1.5	Sistematika Laporan Kinerja Instansi	8
BAB II	PERENCANAAN KINERJA	9
2.1	Rencana Strategis	9
2.1.1	Visi Kepala Daerah	9
2.1.2	Misi Kepala Daerah	10
2.1.3	Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah	10
2.2	Rencana Kinerja Tahun 2022	13
2.3	Perjanjian Kinerja Tahun 2022	13
BAB III	AKUNTABILITAS KINERJA	16
3.1	Capaian Kinerja Organisasi	17
3.2	Realisasi Anggaran	24
3.3	Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	26
3.4	Inovasi	30
BAB IV	PENUTUP	28
	LAMPIRAN	



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami persembahkan ke hadirat Allah Swt Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi Tahun 2022 telah dapat diselesaikan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah pada Pemerintah Kota Tebing Tinggi sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian daerah yang mempunyai peranan strategis dalam menyelenggarakan program dan kegiatan dalam rangka penyelenggaraan roda pemerintahan Kota Tebing Tinggi. Sebagai bentuk pertanggung jawaban dari amanah yang diemban, maka disusunlah Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi Tahun 2022 yang menyajikan berbagai keberhasilan/capaian strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi serta sejumlah permasalahan dan sejumlah hal yang perlu perbaikan. Berbagai capaian strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) maupun analisis kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran sebagaimana yang tertuang dalam dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi Tahun 2017-2022.

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi Tahun 2022 ini masih jauh dari sempurna, mengingat bahwa masih banyak kendala yang dihadapi baik ditinjau dari hasil pelaksanaan kegiatan maupun pengumpulan data kinerja serta cara merumuskan indikator kinerja dan tata cara penyusunannya. Untuk itu kami dengan senang hati dapat menerima



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

masukan baik dari penilai maupun dari para pembaca untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Tebing Tinggi, Januari 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBERDAYA
MANUSIA

KOTA TEBING TINGGI

SYAIFUL FAHRI, SP, M. Si

PEMBINA UTAMA MUDA

NIP. 19680626 199602 1 003



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan kepegawaian yang optimal di kualifikasikan ke dalam indikator-indikator yang mendukung tujuan dan sasaran yang dituangkan ke dalam dokumen Renstra dan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi. Salah satu konsekuensi logis dari posisi serta kondisi tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia harus mampu meningkatkan kualitas kinerja khususnya dalam memberikan pelayanan, baik dalam kerangka perwujudan kesejahteraan pegawai maupun peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur, terutama untuk menghadapi era persaingan global dan kinerja pelayanan yang baik kepada masyarakat dalam upaya meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada Pemerintah Kota Tebing Tinggi, dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan berkualitas yang didukung oleh aparatur yang profesional dan prima dalam pelayanan.

Sejalan dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi sebagai Lembaga Teknis Daerah berbentuk badan yang merupakan unsur staf yang menyelenggarakan fungsi-fungsi administratif sekaligus menyusun konsep-konsep, gagasan-gagasan dan terobosan-terobosan (*techno structure*) di bidang kepegawaian sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan kewenangan yang diemban harus mampu mewujudkan pengelolaan manajemen kepegawaian dari mulai pengadaan sampai dengan pemberhentian pegawai secara optimal dalam upaya mewujudkan sumber daya manusia (SDM) aparatur sebagai motor penggerak sistem organisasi pemerintahan Kota Tebing Tinggi dalam mewujudkan visi Pemerintah Daerah Kota Tebing Tinggi Tahun 2017 – 2022 yaitu “Menjadikan



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

Kota Tebing Tinggi sebagai kota jasa dan perdagangan yang cerdas, layak, mandiri dan sejahtera dengan sumberdaya manusia yang beriman dan berkualitas.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini berfungsi sebagai laporan kinerja tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi dalam penyelenggaraan organisasi selama 1 (satu) tahun dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan stakeholder pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi dengan mengacu kepada Tujuan, sasaran serta Indikator Kinerja Perangkat Daerah. Selanjutnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini menjadi dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Untuk itu penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi.

Agar optimalnya Laporan kinerja Instansi Pemerintah Daerah ini maka proses penyusunannya harus memperhatikan tata cara dan aturan yang berlaku yaitu berpedoman pada Permendagri No.86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

1.2 Struktur Organisasi dan Tata Kerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang Kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas pokoknya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

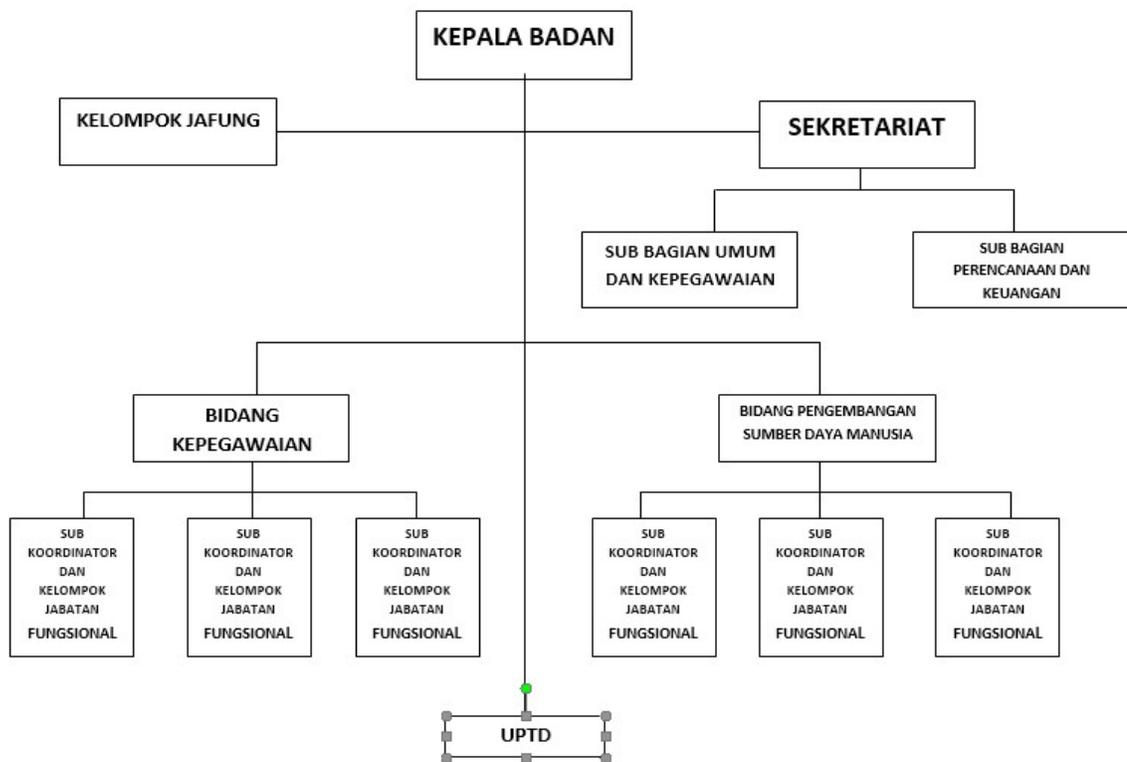
1. Penyusunan Kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pengelolaan pegawai yang optimal dikuantifikasikan ke dalam indikator-indikator yang mendukung tujuan dan sasaran yang dituangkan ke dalam dokumen Renstra dan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi. Salah satu konsekuensi logis dari posisi serta kondisi tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia harus mampu meningkatkan kualitas kinerja khususnya dalam memberikan pelayanan, baik dalam kerangka perwujudan kesejahteraan pegawai maupun peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur, terutama untuk menghadapi era persaingan global dan kinerja pelayanan yang baik kepada masyarakat dalam upaya meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada Pemerintah Kota Tebing Tinggi, dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan berkualitas yang didukung oleh aparatur yang profesional dan prima dalam pelayanan.

Dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, fungsi-fungsi manajemen kepegawaian dibagi habis sesuai dengan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi sebagai berikut:

Gambar 2.1.

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi



1.3 Aspek Strategis serta Permasalahan Utama

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi menghadapi berbagai faktor internal dan eksternal yang dapat menjadi pendukung sekaligus penghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu dipandang perlu untuk menentukan factor-faktor yang menjadi peluang dan tantangan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi guna mencapai kinerja yang optimal sebagaimana dijelaskan pada Visi dan Misi Walikota dan Wakil



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

Walikota Tebing Tinggi Periode 2017-2022 yaitu Menjadikan Kota Tebing Tinggi menjadi Kota Jasa dan Perdagangan yang Beriman, Cerdas, Layak, Mandiri dan Sejahtera dengan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas dengan Misi Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Kota Tebing Tinggi yang baik.

Beberapa aspek strategis BKPSDM Kota Tebing Tinggi tahun 2022 adalah sbb:

1. Memaksimalkan seluruh sumberdaya yang ada guna peningkatan kualitas kompetensi sumber daya manusia aparatur daerah dalam menunjang pelaksanaan tugas-tugas pembangunan diantaranya melalui pemberian bantuan PNS Tugas Belajar dan Pendidikan Kedinasan serta peyelenggaraan Diklat dan Bimbingan Teknis PNS sesuai tupoksinya masing-masing;
2. Memaksimalkan kinerja perangkat daerah dalam rangka peningkatan disiplin dan kepatuhan hukum aparatur dengan meningkatkan kualitas dan implementasi peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian dan penerapan pengendalian yang bersifat preventif dan melakukan pembinaan dan pemberian sanksi kepada ASN yang melakukan pelanggaran hukum dan disiplin;
3. Melakukan analisis dan evaluasi kelemahan yang ada guna meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat menggunakan teknologi informasi;
4. Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM melalui penyusunan perencanaan dan pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel serta ditunjang oleh sdm yang berkualitas dan sarana dan prasarana yang baik dan memadai.

Dalam penetapan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, didasarkan kepada isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi serta berpengaruh dalam manajemen kepegawaian BKPSDM Kota Tebing Tinggi, sehingga program dan kegiatan yang ditetapkan diharapkan mampu



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Adapun isu-isu strategis yang sedang dihadapi oleh BKPSDM Kota Tebing Tinggi tahun 2022 di antaranya:

1. Partisipasi aparatur daerah untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai tugas pokok dan fungsi guna meningkatkan kompetensi dan profesionalitas masih perlu ditingkatkan.
2. Masih adanya kekosongan formasi PNS daerah berdasarkan Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja, sehingga diajukan ke Kemenpan dan RB untuk mengatasi masalah kekurangan jumlah PNS akibat adanya PNS yang pensiun dan pengalihan status kepegawaian. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatasi kekurangan PNS di lingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi yaitu dengan menyusun kebutuhan formasi PNS Daerah untuk diajukan ke Kementerian PAN dan RB dan selanjutnya mengadakan kegiatan seleksi penerimaan CPNS Daerah dari pelamar umum sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.
3. Adanya kekosongan jabatan yang belum terisi sehingga perlu dilakukan pemetaan jabatan dan pengisian jabatan yang lowong sesuai kompetensi jabatan. Untuk mengisi kekosongan jabatan BKPSDM Kota Tebing Tinggi berencana akan melakukan kegiatan Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.
4. Belum optimalnya pemanfaatan sumber daya dan teknologi informasi dalam penyusunan dan pelaksanaan sistem perencanaan, penataan dan pengembangan serta pembinaan kinerja aparatur daerah.
5. Kepatuhan hukum dan disiplin PNS masih perlu ditingkatkan.
6. penataan arsip kepegawaian dan pemanfaatan aplikasi data dan informasi kepegawaian masih perlu ditingkatkan.



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

7. Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian secara cepat, tepat dan akurat berbasis teknologi informasi khususnya dalam proses pengurusan kenaikan pangkat dan pensiun PNS.

1.4 Landasan Hukum

Landasan hukum dalam penyusunan Laporan Kinerja TW. III Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1979 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Tebing Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 12, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3133);
4. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Daerah Kota Tebing Tinggi Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Tebing Tinggi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Tebing Tinggi Nomor 2 tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Tebing Tinggi Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Tebing Tinggi;



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

7. Peraturan Walikota Tebing Tinggi Nomor 40 Tahun 2021 tentang Tugas, Fungsi, Tata Kerja dan Rincian Tugas Jabatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi.

1.5 Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kota Tebing Tinggi Triwulan III Tahun 2022 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Struktur Organisasi dan Tata Kerja
- 1.3. Aspek Strategis Serta Permasalahan Utama
- 1.4. Landasan Hukum
- 1.5. Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

BAB II PERENCANAAN KINERJA

- 2.1. Rencana Strategis
 - 2.1.1. Visi Kepala Daerah
 - 2.1.2. Misi Kepala Daerah
 - 2.1.3. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah
- 2.2. Rencana Kinerja Tahun 2022
- 2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2022

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

- 3.1. Capaian Kinerja Organisasi
- 3.2. Realisasi Anggaran
- 3.3. Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
- 3.4. Inovasi

BAB IV PENUTUP

LAMPIRAN



BAB II PERENCANAAN KINERJA

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

2.1. Rencana Strategis

Rencana Strategis adalah merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin di capai selama kurun waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun dengan mempertimbangkan potensi, peluang dan kendala yang mungkin timbul. Rencana Strategis mengandung Tujuan, Sasaran dan Program yang realistis dan rencana masa depan yang diinginkan dan dicapai. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya manusia aparatur yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Kota Tebing Tinggi. Dengan demikian penyelenggaraan Pemerintah Daerah akan menjadi akuntabel, dalam arti sesuai dengan tujuan, sasaran, indicator serta program dan kegiatan yang telah ditetapkan.

2.1.1 Visi Kepala Daerah

Pemerintah Kota Tebing Tinggi telah merumuskan visi pembangunan Kota Tebing Tinggi Tahun 2017-2022 sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Tebing Tinggi Nomor 8 Tahun 2018 yaitu "***Menjadikan Kota Tebing Tinggi Sebagai Kota Jasa dan Perdagangan yang Cerdas, Layak, Mandiri***



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

dan Sejahtera dengan Sumber Daya Manusia yang Beriman dan Berkualitas'.

2.1.2 Misi Kepala Daerah

Untuk melaksanakan visi tersebut, maka misi yang akan dilaksanakan adalah :

1. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Kota Tebing Tinggi yang Baik
2. Mewujudkan Tebing Tinggi sebagai Pusat Kegiatan Wilayah dan Perdagangan
3. Mewujudkan Kota Tebing Tinggi sebagai Kota Jasa
4. Meningkatkan Kualitas Sarana dan Prasarana Perkotaan

2.1.3 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Sesuai perannya, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi sebagai salah satu Perangkat Daerah yang bertugas membantu Walikota di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, selaras dengan misi kepala daerah terpilih maka BKPSDM-TT mengambil peranan pada misi pertama yaitu "*Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Kota Tebing Tinggi yang Baik*" dengan menetapkan tujuan untuk *mewujudkan aparatur daerah yang profesional dan prima dalam pelayanan.*

Indikator Kinerja Utama (IKU) yang diharapkan akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi dalam waktu 5 tahun kedepan sebagaimana tercantum dalam dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi Tahun 2017-2022 adalah sebagaimana ditunjukkan table berikut :



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

**Tabel 2.1
Target Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Kota Tebing Tinggi Tahun 2017-2022**

No.	TUJUAN STRATEGIS	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Kondisi Awal Tahun 2017	TARGET TAHUNAN				
						2018	2019	2020	2021	2022
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>		<i>6</i>				
1.	Meningkatnya kualitas aparatur daerah		Indeks Profesionalitas Pegawai		--	--	80	83	85	90
		1. Meningkatnya kompetensi aparatur daerah	1. Persentase tingkat pendidikan formal PNS Daerah jenjang S1 dan S2	%	54,06 %	60,35 %	62,26 %	64,17 %	66,09 %	68,00 %
			2. Jumlah PNS Daerah yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	orang	720 orang	750 orang	750 orang	750 orang	750 orang	750 orang
		2. Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian daerah	1. Persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi	%	64,84 %	70%	75%	80%	85%	90%



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

			2. Persentase menurunnya jumlah pelanggaran hukum dan disiplin PNS	%	-	20%	25%	30%	40%	50%
			3. Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan administrasi kepegawaian	%	77%	78%	79%	80%	81%	85%
			4. Persentase kelengkapan data pada aplikasi LEMANK	%	70%	72%	75%	80%	85%	90%
		3. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	1. Nilai Evaluasi AKIP BKPSDM		--	65 (CC)	70 (B)	75 (B)	80 (BB)	85 (BB)



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

2.2 Rencana Kinerja

Rencana Kinerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tebing Tinggi Tahun 2022 ditujukan untuk mengoptimalkan kinerja program dan kegiatan dalam rangka mencapai target dan indikator pada Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tebing Tinggi Tahun 2022. Untuk mengakselerasi pencapaian target, indikator dan ketepatan pelaksanaan program dan kegiatan perlu berlandaskan pada hasil evaluasi pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tebing Tinggi Tahun 2022 sampai dengan akhir periode 2022 dengan memperhatikan pencapaian Triwulan I dan II, III dan IV Tahun 2022

2.3. Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2022

Dengan telah diterbitkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara revaluasi Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, pada dasarnya Perjanjian Kinerja merupakan pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Tujuan khusus Perjanjian Kinerja antara lain adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menciptakan tolok ukur kinerja sebagai penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*).

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Tahun 2022 dibuat dalam rangka melaksanakan



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

program dan kegiatan yang tertuang didalam Renstra sesuai dengan komitmen yang ada. Dokumen Perjanjian Kinerja tahun 2022 sebagaimana yang telah diperjanjikan antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi dengan Walikota Tebing Tinggi adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.2
Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia
Kota Tebing Tinggi
Tahun 2022**

Tujuan : Meningkatnya kualitas aparatur daerah				
NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUN 2020
1	2	3	4	5
1.	Meningkatnya kompetensi sumberdaya aparatur daerah	1. Persentase tingkat pendidikan formal PNS Daerah jenjang S1 dan S2	%	68%
		2. Jumlah PNS Daerah yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	Orang	750 orang
2.	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian daerah	1. Persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi	%	90%
		2. Persentase menurunnya jumlah pelanggaran hukum dan disiplin PNS	%	50%
		3. Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan administrasi kepegawaian	%	85%
		4. Persentase kelengkapan data pada aplikasi LEMANK	%	90%
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	1. Nilai Evaluasi AKIP BKPSDM		85 (BB)



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

Tabel 2.3

Program Sub Kegiatan, Indikator Kinerja dan Target Tahun 2022

No	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Anggaran
1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Persentase tingkat pendidikan formal PNS Daerah jenjang S1 dan S2	68 %	Rp. 3.250.000
2	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah PNS Daerah yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	750 orang	Rp. 2.020.198.000
3	Pengelolaan Promosi ASN	Persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi	90 %	Rp. 24.752.000
4	Pembinaan Disiplin ASN	Persentase menurunnya jumlah pelanggaran hukum dan disiplin PNS	50 %	Rp. 5.680.000
5	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN			Rp. 4.755.000
6	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan administrasi kepegawaian	85 %	Rp. 57.290.000
7	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian			Rp. Rp. 130.000
8	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Persentase kelengkapan data pada aplikasi LEMANK	90 %	Rp. 326.672.000
9	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Nilai Evaluasi AKIP BKPSDM	85 (BB)	Rp. 10.926.000



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas sebagai suatu perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban yang dilaksanakan. Dalam dunia birokrasi, akuntabilitas instansi pemerintah merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah merupakan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan kepada pemberi mandat (wewenang) atas pelaksanaan kegiatan dan program dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran dalam suatu media pelaporan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi selaku pengemban amanah masyarakat di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur melaksanakan kewajibannya untuk menginformasikan tingkat akuntabilitas kinerja melalui penyajian Laporan Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi yang disusun sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Inpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Penyusunan Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2017-2022 maupun Renja Tahun 2022. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kota Tebing Tinggi.

3.1 Capaian Kinerja Organisasi

Pengukuran Kinerja merupakan salah satu pondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja dalam rangka menjamin adanya peningkatan dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang (seharusnya) terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting, diperlukan ukuran yakni indikator kinerja baik dalam bentuk pernyataan kualitatif atau kuantitatif. Indikator Kinerja tersebut merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah.

Akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi dimulai dengan pengembangan indikator kinerja dan metode pengukuran yang berpedoman pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi tahun 2017-2022. Pengukuran kinerja ditekankan pada penetapan target sasaran tahunan dan pencapaiannya, dengan cara mengembangkan pengukuran terhadap indikator kinerja output yang dikaitkan dengan pencapaian sasaran. Pengukuran kinerja digunakan sebagai bahan evaluasi untuk mengukur kinerja organisasi, di mana hasil pengukuran kinerja organisasi dimaksud lebih lanjut untuk mengidentifikasi permasalahan yang menghambat peningkatan kinerja, memberikan solusi pemecahan masalah, dan bahan penyempurnaan pilihan-pilihan dan kebijakan strategis tahun berikutnya.



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja sasaran di atas dapat dikemukakan Pencapaian Kinerja Sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi tahun 2022 adalah sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 3.1
Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kota Tebing Tinggi Tahun 2022**

No	Tujuan dan Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Kategori	Sumber Data
1	Meningkatnya kompetensi aparatur daerah	Persentase tingkat pendidikan formal PNS Daerah jenjang S1 dan S2	68	70.61	103.83	Sangat Tinggi	Data PNS S1 dan S2, Data jumlah seluruh PNS
		Jumlah PNS Daerah yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	750	928	123.73	Sangat Tinggi	Data Diklat PNS
2	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian daerah	Persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi	90	85.94	95.5	Sangat Tinggi	Data Pelantikan dan Data Pengisian Jabatan
		Persentase menurunnya jumlah pelanggaran hukum dan disiplin PNS	50	90	180	Sangat Tinggi	Data Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin
		Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan administrasi kepegawaian	85	97	114.11	Sangat Tinggi	Nilai IKM
		Persentase kelengkapan data pada aplikasi LEMANK	90	93.84	104.26	Sangat Tinggi	Nilai Akurasi LEMANK
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai Evaluasi AKIP BKPSDM	85 (BB)	80 (BB)	94.11	Sangat Tinggi	Nilai AKIP BKPSDM



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

Rata-rata Capaian Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia pada tahun 2022 adalah sebesar 110.52%. Keberhasilan capaian kinerja yang lebih/melampaui target ditunjukkan pada 5 (empat) Indikator Kinerja Utama dan ada 2 (dua) Indikator Kinerja Utama yang hampir mencapai target (>90%).

Adapun rincian dari capaian masing-masing indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Persentase tingkat pendidikan formal PNS Daerah jenjang S1 dan S2;

Capaian indikator kinerja ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini, adapun jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan jenjang S1 dan S2 adalah sejumlah 1987 orang, sedangkan jumlah seluruh PNS Kota Tebing Tinggi adalah 2814 orang. Jumlah ini melebihi yang ditargetkan yaitu 68% dengan realisasi 70.61% sehingga capaian indikator ini 103.83%.

No	Pendidikan	Jumlah
1	SD	16
2	SMP	13
3	SMA	284
4	D-3, D-2, D-1	513
5	Sarjana (S1)/ Sederajat	1783
6	Pasca Sarjana (S2)	204
7	Doktoral (S3)	1
Jumlah		2814



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

2. Jumlah PNS Daerah yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan;

Dalam tahun 2022 BKPSDM telah memberikan pendidikan dan pelatihan bagi PNS daerah, baik itu diklat manajerial, teknis dan fungsional. Berikut ini diklat yang telah dilaksanakan BKPSDM Kota Tebing Tinggi pada tahun 2022;

Bimbingan Teknis Penyusunan SKP sebanyak 83 orang, Diklat Analisi Jabatan Angkatan III sebanyak 5 orang, Diklat Manajemen Kepegawaian Angkatan I sebanyak 1 orang, Mentoring Hal-hal yang Menyangkut Penyederhanaan Jabatan sebanyak 8 orang, Bimbingan Teknis Penyusunan Aktivitas Kerja untuk Persiapan e-kinerja tahun 2022 sebanyak 41 orang, Matrikulasi ASN Formasi Tahun 2021 sebanyak 344 orang, Bimtek Persiapan BLUD Puskesmas sebanyak 4 orang, Pelatihan Kepemimpinan Administrator sebanyak 5 orang, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas sebanyak 5 orang, Sosialisasi Tindak Lanjut Penyederhanaan Jabatan Fungsional Tahun 2022 sebanyak 45 orang, Pelatihan Dasar CPNS sebanyak 253 orang, Pelatihan BTCLS (*Basic Trauma Cardiac Life Support*) sebanyak 20 orang, Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II sebanyak 3 orang, Diklat Penyusunan Renstra sebanyak 1 orang, Konferensi Perpustakaan Digital Indonesia ke-13 tahun 2022 sebanyak 1 orang, Diklat Fasilitasi Penyusunan Pokok Pikiran DPRD Berbasis Elektronik sebanyak 1 orang, Sosialisasi e-Lapkin tahun 2022 sebanyak 51 orang, Diklat dan Ujian Sertifikasi Kompetensi PBJ Level 1 sebanyak 5 orang, *Training Acceptic Dispencing* sebanyak 50 orang dan Instalasi dan Implementasi REDOWSKO sebanyak 2 orang. Dengan jumlah keseluruhan 928 orang dan capaian ini melebihi dari jumlah yang ditargetkan yaitu 750 dengan capaian kinerja sebesar 123.73%.



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

3. Persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi;

Persentase jabatan diisi sesuai kompetensi capaian kegiatan ini adalah penyusunan formasi jabatan struktural dan kegiatan pelantikan jabatan struktural eselon II, III dan IV dilingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi sesuai ketentuan dan prosedur yang berlaku, baik itu dengan cara *assesment*, lelang jabatan maupun melalui rapat Tim Hasil Penilaian Kinerja, sehingga pejabat yang menduduki jabatan yang ada di anggap cukup berkompeten dibidangnya. Jumlah jabatan yang tersedia di Pemerintah Kota Tebing Tinggi adalah sebanyak 491 jabatan dan jabatan yang terisi adalah sebanyak 422 jabatan. Sehingga capaian dari indikator ini sebesar 85.94%.

4. Persentase menurunnya jumlah pelanggaran hukum dan disiplin PNS;

Capaian kegiatan ini adalah terlaksananya proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin dan masalah rumah tangga PNS dan pelanggaran disiplin PNS. Adapun jumlah pelanggaran disiplin dan kasus perceraian PNS yang terselesaikan sebanyak 10 kasus. Jika dilihat dari tahun lalu dengan jumlah kasus pelanggaran sebanyak 18 kasus, maka kinerja BKPSDM Kota tebing Tinggi melalui pembinaan dan penyelesaian kasus disiplin PNS berhasil menurunkan jumlah pelanggaran PNS pada tahun 2022 sebesar 90% jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

5. Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan administrasi kepegawaian;

Indikator kinerja ini dapat dilihat dari nilai Indeks Kepuasan Masyarakat atas pelayanan kepegawaian yang diberikan BKPSDM, adapun nilai yang diperoleh melalui survei Indeks Kepuasan Masyarakat pada



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

Aplikasi SIKEMAS yaitu sebesar 97%.

6. Persentase kelengkapan data pada aplikasi LEMANK;

Indikator kinerja ini dapat dilihat dari nilai dashboard pada aplikasi LEMANK, pada aplikasi ini terdapat 75.918 berkas yang di unggah dan 71.238 berkas yang telah terverifikasi lengkap. Adapaun capaian dari indikator ini sebesar 93.84%.

7. Nilai Evaluasi AKIP BKPSDM;

Nilai evaluasi AKIP BKPSDM diperoleh dari nilai AKIP yang dikeluarkan oleh inspektorat dan dapat diakses melalui menu e-EVATAS pada aplikasi sitalakbajakun.

Tabel 3.2

**Perbandingan Capaian Kinerja BKPSDM
Kota Tebing Tinggi Tahun 2022**

No	Tujuan dan Sasaran	Indikator Kinerja	2021			2022		
			Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya kompetensi aparatur daerah	Persentase tingkat pendidikan formal PNS Daerah jenjang S1 dan S2	66.09%	65.91%	99.72%	68	70.61	103.83
		Jumlah PNS Daerah yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	350 orang	520 orang	148.57%	750	928	123.73
2	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian daerah	Persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi	85%	49%	57.64%	90	85.5	95.5
		Persentase menurunnya jumlah pelanggaran hukum dan disiplin PNS	40%	69%	172.5%	50	90	180



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

		Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan administrasi kepegawaian	81%	86.25%	106.48%	85	97	114.11
		Persentase kelengkapan data pada aplikasi LEMANK	85%	92.84%	109.22%	90	93.84	104.26
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai Evaluasi AKIP BKPSDM	80(BB)	77.85 (BB)	97.31%	85 (BB)	80 (BB)	94.11

Tabel 3.3

**Kemajuan Capaian Strategis dibandingkan dengan RPJMD BKPSDM
Kota Tebing Tinggi Tahun 2022**

No	Tujuan dan Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian 2022	Target Akhir RPJMD 2022	Tingkat Kemajuan
1	Meningkatnya kompetensi aparatur daerah	Persentase tingkat pendidikan formal PNS Daerah jenjang S1 dan S2	103.83	68	152.69
		Jumlah PNS Daerah yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	123.73	100	123.73
2	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian daerah	Persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi	95.5	90	106
		Persentase menurunnya jumlah pelanggaran hukum dan disiplin PNS	180	100	180
		Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan administrasi kepegawaian	114.11	100	114.11
		Persentase kelengkapan data pada aplikasi LEMANK	104.26	90	115.84
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai Evaluasi AKIP BKPSDM	94.11	85 (BB)	100.71



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

Tabel 3.4

**Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional/ Provinsi/ kabupaten/ Kota Lain
BKPSDM Tahun 2022**

No	Tujuan dan Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi 2022	Standar Nasional	Tingkat Kemajuan
1	Meningkatnya kompetensi aparatur daerah	Persentase tingkat pendidikan formal PNS Daerah jenjang S1 dan S2	70.61	Tidak ada	
		Jumlah PNS Daerah yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	928	Tidak ad	
2	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian daerah	Persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi	86.68	Tidak ada	
		Persentase menurunnya jumlah pelanggaran hukum dan disiplin PNS	90	Tidak ada	
		Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan administrasi kepegawaian	97	Tidak ada	
		Persentase kelengkapan data pada aplikasi LEMANK	93.84	Tidak ada	
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai Evaluasi AKIP BKPSDM	80 (BB)	Tidak ada	

Tabel 3.5

**Analisis Keberhasilan, Kegagalan dan Solusi
BKPSDM Tahun 2022**

No	Tujuan dan Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Analisis Keberhasilan/ Kegagalan	Solusi yang dilakukan
----	--------------------	-------------------	--------	-----------	-----------	----------------------------------	-----------------------



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

1	Meningkatnya kompetensi aparatur daerah	Persentase tingkat pendidikan formal PNS Daerah jenjang S1 dan S2	68	70.61	103.83	Kinerja BKPSDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan formal bagi PNS Daerah sudah sangat baik	Memfasilitasi dan memberikan bantuan tunjangan dana pendidikan bagi pegawai yang akan mengikuti Izin Belajar maupun Tugas Belajar dan Pendidikan Kedinasan
		Jumlah PNS Daerah yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	750	928	123.73	Kinerja BKPSDM dalam melaksanakan kediklatan sudah sangat baik	Upaya koordinasi yang baik dengan penyelenggara Diklat dan semua pihak yang terkait lainnya
2	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian daerah	Persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi	90	86.68	96.31	Kinerja BKPSDM dalam mengisi kekosongan jabatan sudah cukup baik	Menjalin komunikasi dan koordinasi dengan lembaga/ tenaga ahli (aksesor) yang mempunyai sertifikasi dan kualifikasi dalam melakukan tes kompetensi (<i>assessment</i>) untuk mendukung penempatan dalam jabatan PNS sesuai dengan kompetensi dan profesionalitas pegawai
		Persentase menurunnya jumlah pelanggaran hukum dan disiplin PNS	50	90	180	Kinerja BKPSDM sudah cukup baik dalam membina dan menyelesaikan kasus disiplin pegawai	Penerapan Reward dan Punishment bagi PNS Daerah
		Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan administrasi kepegawaian	85	97	114.11	Layanan Kepegawaian BKPSDM sudah sangat baik	Melakukan koordinasi dengan SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi dan BKN Regional VI Medan



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

							terkait data administrasi kepegawaian pada SAPK
		Persentase kelengkapan data pada aplikasi LEMANK	90	93.84	104.26	Tingkat akurasi data di aplikasi LEMANK sudah sangat baik	Melakukan pembinaan yang berkelanjutan bagi para operator untuk dapat tetap konsisten terhadap kinerjanya agar dapat memaksimalkan keakuratan informasi kepegawaian
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai Evaluasi AKIP BKPSDM	85 (BB)	80 (BB)	94.11	Tingkat akuntabilitas kinerja BKPSDM sudah cukup baik	Reviu terhadap indikator kinerja agar berorientasi hasil (<i>outcome</i>) secara berkala

Tabel 3.6

Analisis Keberhasilan dan Kegagalan program, Kegiatan dan Sub Kegiatan BKPSDM Tahun 2022

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian	Program, kegiatan dan sub kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang/ Tidak Menunjang
1	Meningkatnya kompetensi aparatur daerah	Persentase tingkat pendidikan formal PNS Daerah jenjang S1 dan S2	103.83	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Persentase tingkat pendidikan formal PNS Daerah jenjang S1 dan S2	103.83	Menunjang
		Jumlah PNS Daerah yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	123.73	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah PNS Daerah yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	123.73	Menunjang
2	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian	Persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi	96.31	Pengelolaan Promosi ASN	Persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi	96.31	Menunjang
		Persentase menurunnya jumlah	180	Pembinaan Disiplin ASN	Persentase menurunnya jumlah	180	Menunjang



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

	daerah	pelanggaran hukum dan disiplin PNS		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	pelanggaran hukum dan disiplin PNS		
		Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan administrasi kepegawaian	114.11	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN Koordinas Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan administrasi kepegawaian	114.11	Menunjang
		Persentase kelengkapan data pada aplikasi LEMANK	104.26	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Persentase kelengkapan data pada aplikasi LEMANK	104.26	Menunjang
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	NilaiEvaluasi AKIP BKPSDM	94.11	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	NilaiEvaluasi AKIP BKPSDM	94.11	Menunjang

3.3 Realisasi Anggaran

Pada tahun anggaran 2022 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi, jumlah dana yang dialokasikan bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Tebing Tinggi melalui DPA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi dengan total nilai anggaran adalah sebesar **Rp.6.541.530.300,00** dengan realisasi anggaran sebesar **Rp.6.212.475.346,00** atau dengan serapan dana APBD sebesar **94,97%**, dengan kondisi anggaran terakhir adalah **SILPA sebesar Rp.329.054.954,00.**

Dalam mendukung tugas pokok dan fungsi serta pencapaian tujuan dan



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

sasaran kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen rencana strategis, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi pada tahun 2022 ini telah melaksanakan 2 program dan 19 sub kegiatan.

Adapun capaian keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tebing Tinggi dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 3.7
Capaian Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan
BKPSDM 2022**

Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA			
Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Rp 10.926.000	Rp 10.880.000	99,58%
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah			
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp 3.153.391.000	Rp 3.080.206.918	97,68%
Administrasi Umum Perangkat Daerah			
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Rp 3.900.000	Rp 3.744.000	96,00%
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Rp 52.157.400	Rp 50.895.900	97,58%
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp 36.875.000	Rp 29.665.000	80,45%
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp 268.980.000	Rp 266.769.879	99,18%
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp 120.680.000	Rp 93.966.693	77,86%
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp 173.620.800	Rp 165.736.691	95,46%
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp 89.044.000	Rp 87.130.215	97,85%
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp 26.910.000	Rp 26.910.000	100,00%
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Rp 162.319.100	Rp 160.241.000	98,72%
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN			
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Rp 3.250.000	Rp -	0,00%
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Rp 130.000	Rp -	0,00%
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Rp 326.672.000	Rp 321.694.000	98,48%
Mutasi dan Promosi ASN			



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Rp	57.290.000	Rp	53.474.000	93,34%
Pengelolaan Promosi ASN	Rp	24.752.000	Rp	9.195.000	37,15%
Pengembangan Kompetensi ASN					
Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Rp	2.020.198.000	Rp	1.842.766.050	91,22%
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur					
Pembinaan Disiplin ASN	Rp	5.680.000	Rp	4.900.000	86,27%
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Rp	4.755.000	Rp	4.300.000	90,43%

3.3 Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tabel 3.10
Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tujuan dan Sasaran

No	Tujuan dan Sasaran	Indikator Kinerja			Anggaran			Tingkat Efisiensi
		Target	Realisasi	Capaian %	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian %	
1	Meningkatnya kompetensi aparatur daerah	84 %	113.78 %	135.45%	Rp. 2.023.448.000	Rp. 1.842.766.050	91 %	32.9%
2	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian daerah	78,75 %	123.67%	157%	Rp. 419.279.000	Rp. 394.270.000	94.35 %	46.92%
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	85	94.11 %	110.71%	Rp. 10.926.000	Rp. 10.880.000	99.58%	10.06%

Tabel 3.11
Pencapaian Kinerja dan Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

No	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Anggaran			Tingkat Efisiensi
		Target	Realisasi	Capaian %	Anggaran	Realisasi	Capaian %	
1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 dok	1 dok	100%	Rp. 3.250.000	Rp. 0	0%	100%
2	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	750 orang	928 orang	123.73 %	Rp. 2.020.198.000	Rp.1.842.766.050	91.22%	26.28%



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

3	Pengelolaan Promosi ASN	68 %	71.06%	103.83 %	Rp. 24.752.000	Rp. 9.195.000	37.15%	64.45%
4	Pembinaan Disiplin ASN	100%	100%	100%	Rp. 5.680.000	Rp. 4.900.000	86.27%	13.73%
5	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	100%	100%	100%	Rp. 4.755.000	Rp. 4.300.000	90.43%	9.57%
6	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	100%	100%	100%	Rp. 57.290.000	Rp. 53.474.000	93.34%	6.66%
7	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	100%	100%	100%	Rp. 130.000	Rp. 0	0 %	100%
8	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	90%	93.84%	104.26 %	Rp. 326.672.000	Rp. 321.694.000	98.48%	5.19%
9	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	14 Dok	14 Dok	100%	Rp. 10.926.000	Rp. 10.880.000	99.58%	0.42%

3.4 Inovasi

Dalam menjalankan fungsi pemerintahan didalam bidang pelayanan kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi melakukan inovasi dan strategi agar tercapainya akurasi data kepegawain yang akurat.

Akurasi data kepegawaian merupakan kelengkapan dan kebenaran komponen data pegawai. Jika salah satu komponen data seorang pegawai tidak lengkap atau tidak benar, maka data tersebut dinyatakan tidak akurat. Data kepegawaian yang akurat diperlukan sebagai bahan perencanaan manajemen kepegawaian dan dapat digunakan untuk pengambilan kebijakan dalam pengembangan dan pembinaan PNS.

Maka dari itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi melakukan inovasi pengelolaan arsip daerah berbasis IT dengan metode *paper less* dengan menggunakan aplikasi SIMPEG Online yang saat ini berubah nomenklturnya menjadi LEMANK (Layanan



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

Elektronik Manajemen Kepegawaian).

Di dalam aplikasi LEMANK ini untuk saat ini tidak hanya berisikan data kepegawaian saja, melainkan dapat digunakan oleh seluruh PNS dilingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi untuk menginput aktivitas harian sehingga dapat menjadi ukuran perhitungan kinerja pegawai.



BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi Tahun 2022 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi. Penyusunan laporan capaian kinerja ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

Selaras dengan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tebing Tinggi, pada tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi menetapkan 3 (tiga) Sasaran Strategis dengan 7 (tujuh) Indikator Kinerja Utama sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2022 .

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 3 (tiga) sasaran dengan 7 (tujuh) Indikator Kinerja Utama tersebut, secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia mencapai nilai rata-rata 110.52% atau melampaui target dan termasuk dalam interpretasi ***sangat tinggi***.

Secara ringkas keseluruhan capaian kinerja tersebut di atas, baik yang berhasil maupun yang masih belum berhasil, telah memberikan masukan yang sangat berharga untuk peningkatan kinerja di masa mendatang. Sesuai hasil



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

analisis capaian kinerja pada Tahun 2022 ini dapat dirumuskan beberapa langkah penting sebagai strategi pemecahan masalah yang akan dijadikan masukan atau sebagai bahan pertimbangan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi dalam rangka meningkatkan kinerja dimasa kedepan, yaitu sebagai berikut :

1. Melakukan koordinasi dan komunikasi dengan Kementerian, BAPPENAS, BPKP dan lembaga lain yang memberi bantuan tugas belajar bagi PNS
2. Mensosialisasikan dengan baik kepada seluruh PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi tentang program bantuan tugas belajar dari Kementerian, BAPPENAS, BPKP dan lembaga lain yang terkait
3. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga diklat untuk memperoleh informasi yang tepat dalam menunjang target kinerja
4. Penambahan Anggaran Diklat Struktural dan Diklat Teknis PNS agar dapat diselaraskan dengan target kinerja yang ditetapkan
5. Mengumpulkan informasi penawaran kegiatan Diklat Teknis dan Fungsional dari instansi/ penyelenggara kegiatan
6. Melakukan sosialisasi Peraturan dan Perundang-undangan tentang kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur kepada seluruh PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi
7. Melakukan koordinasi dengan SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi dan BKN Regional VI Medan terkait data administrasi kepegawaian pada aplikasi SAPK
8. Menjalin koordinasi yang intensif dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian SKPD dilingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi
9. Meningkatkan kompetensi dan produktivitas seluruh pegawai BKPSDM supaya dapat mengoptimalkan waktu pengerjaan di semua bidang.



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi Tahun 2022, diharapkan dapat memberikan gambaran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi kepada pihak-pihak terkait baik sebagai *stakeholders* ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kota Tebing Tinggi.

Tebing Tinggi, Januari 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBERDAYA
MANUSIA KOTA TEBING TINGGI

SYAIFUL FAHRI, SP, M. Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19680626 199602 1 003