



Kata Pekanbaru

#bangga
melayani
bangsa



Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM

Kata Pekanbaru Tahun 2024





KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya maka Laporan Kinerja Intansi Pemerintahan (LKjIP) Sadan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru Tahun 2024 dapat diselesaikan.

Pada kesempatan ini kami sampaikan terima kasih dan penghargaan kepada stakeholder dan semua pihak atas segala bantuan, dukungan dan kerjasamanya sehingga tugas-tugas di Sadan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru dapat dilaksanakan dengan baik. Meskipun secara umum program dan kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik, kami merasa selama melaksanakan tugas masih terdapat kekurangan, untuk itu saran dan kritik sangat kami harapkan untuk pelaksanaan kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang.

Semoga dengan Pelaksanaan Program dan Kegiatan Sadan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru Tahun 2024 ini bisa mendukung terwujudnya misi RPO Kota Pekanbaru Tahun 2023-2026 yakni meningkatkan penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan serta peningkatan kapasitas SDM aparatur untuk mewujudkan *SMART GOVERNMENT* melalui *SMART APARATUR SIPIL NEGARA* (ASN) dilingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.

Pekanbaru, Januari 2025

KEPALA SADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMS R DAYA MANUSIA
KOTJ(PEKA ARU



IRWAN SURYADI

Pembina Tk.I

NIP. 19731021199303 1 001



IKHTISAR EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru telah berupaya menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi dengan berprinsip pada tata kelola pemerintahan yang baik dan berorientasi pada hasil sesuai dengan kewenangannya. Dalam mewujudkan *Good Governance*, akuntabilitas merupakan salah satu aspek penting yang harus diimplementasikan dalam manajemen pemerintahan.

Akuntabilitas kinerja sekurang-kurangnya harus memuat visi, misi, tujuan dan sasaran yang memiliki arah dan tolok ukur yang jelas atas perumusan perencanaan strategis organisasi sehingga menggambarkan hasil yang ingin dicapai dalam bentuk sasaran dapat diukur, diuji dan diandalkan. LKjIP tidak hanya sekedar alat akuntabilitas, tetapi juga sebagai sarana yang strategis untuk mengevaluasi diri dalam rangka peningkatan kinerja kedepan.

Dengan langkah ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru dapat senantiasa melakukan perbaikan dalam mewujudkan praktek-praktek penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Tahun 2024 merupakan tahun pertama bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru Tahun 2023-2026, secara umum pencapaian sasaran melalui indikator-indikator sasaran menunjukkan keberhasilan untuk mewujudkan misi serta dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru Tahun 2024.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar belakang.....	1
1.2. Gambaran umum organisasi	2
1.2.2. Aspek strategis organisasi.....	4
1.2.3. Permasalahan strategis yang dihadapi organisasi.....	5
1.3. Sistematika penyajian.....	5
BAB II.....	7
PERENCANAAN KINERJA	7
2.1. Rencana Strategis Sadan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru	7
2.2. Tujuan dan Sasaran	8
2.3. Perencanaan Kinerja.....	10
2.4. Perjanjian Kinerja	11
BAB III	16
AKUNTABILITAS KINERJA	16
3.1. Capaian Kinerja Organisasi.....	16
3.2 Realisasi Anggaran	31
BAB. IV	36
PENUTUP	36



BABI PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Hal terpenting dari latar belakang penyusunan LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru tahun 2024 selain untuk memenuhi tuntutan untuk berakuntabilitas adalah adanya keinginan yang kuat dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru untuk mewujudkan keseimbangan antara akuntabilitas, partisipasi dan transparansi yang merupakan pilar perwujudan tata pemerintahan yang baik.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru tahun 2024 adalah media pertanggungjawaban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru yang didalamnya berisi informasi mengenai kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru untuk periode 2024. Dalam Laporan Kinerja ini diuraikan hasil evaluasi berupa analisis akuntabilitas kinerja sasaran dalam rangka mewujudkan tujuan, visi dan misi sebagaimana telah ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru Tahun 2023-2026.

Maksud dan tujuan dari penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini adalah untuk memberikan kontribusi dalam mengambil keputusan manajemen sebagai upaya peningkatan kinerja (*performance improvement*) baik dalam bentuk regulasi, distribusi dan alokasi sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru. Adapun evaluasi terhadap capaian kinerja yang dilaksanakan, ditujukan untuk:



1. Memberikan informasi capaian kinerja Sadan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kata Pekanbaru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
2. Memberikan bahan evaluasi sebagai masukan untuk meningkatkan akuntabilitas Sadan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kata Pekanbaru.
3. Umpan balik bagi peningkatan kinerja Sadan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kata Pekanbaru.
4. Peningkatan kredibilitas terhadap pemberi wewenang.
5. Mengatur tingkat keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas, sehingga tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dapat dilaksanakan lebih efektif, efisien dan responsif.
6. Pemberian penghargaan yang selayaknya kepada aparat pemerintah daerah yang berprestasi.

1.2. GAMBARAN UMUM ORGANISASI

Sadan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kata Pekanbaru merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang memegang peranan di dalam manajemen kepegawaian dan pengembangan aparatur di Kata Pekanbaru. Pemerintah Daerah Kata Pekanbaru berkewajiban untuk meningkatkan manajemen pemerintahan yang lebih efisien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil.

Sejalan dengan diterbitkannya Undang-Undang Namar 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Namer 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, Sadan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kata Pekanbaru sebagai Lembaga Teknis Daerah berbentuk badan yang menyelenggarakan fungsi-fungsi administratif sekaligus menyusun



konsep-konsep, gagasan gagasan dan terobosan-terobosan dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia 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 Pekanbaru.

Salah satu kansekuensi lagis dari pasisi serta kandisi tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya 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 persaingan global dan kinerja pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kata Pekanbaru dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kata Pekanbaru selanjutnya susunan arganisasi, tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kata Pekanbaru diatur dalam Peraturan Walikota Namor 175 Tahun 2021. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru berkedudukan di Komplek Perkantaran Walikota Jl. Abdul Rahman Hamid Kel. Tuah Negeri Kee. Tenayan Raya - Pekanbaru. Berikut ini adalah struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru :

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kata Pekanbaru mempunyai tugas pokok membantu Walikota Pekanbaru adalah:

"Menyusun dan melaksanakan kebijakan di bidang Kepegawaian"



A. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kota Pekanbaru

AN STRUKTUR ORGAI
BKPSDM
TA PEKANBARU

@iijk-iP.j-d-hi



1.2.2. Aspek Strategis Organisasi.

Beberapa aspek strategis yang sangat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru adalah :

- 1) Tersedianya peluang tenaga SOM untuk melaksanakan tugas dan fungsi BKPSDM Kota Pekanbaru (pemerintah daerah menyediakan peluang pengangkatan pegawai).
- 2) Adanya dukungan dari Eksekutif dan Legislatif.
- 3) Terjalinnnya koordinasi dan kerjasama dari setiap OPD baik ditingkat Kota, Provinsi maupun Nasional.



1.2.3. Permasalahan Strategis Yang Dihadapi Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru mempunyai tugas menyusun dan melaksanakan kebijakan di bidang kepegawaian, yang keberadaannya merupakan unsur pendukung tugas Walikota dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, perencanaan pembangunan, tidak terlepas dari permasalahan yang dihadapi dalam pemerintahan. Khususnya permasalahan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan kepegawaian.

Permasalahan yang muncul berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru antara lain:

1. Adanya perbedaan Undang-undang dan Peraturan Pemerintah tentang kepegawaian yang menjadi acuan dasar dalam penyelenggaraan pemerintahan terutama di bidang kepegawaian.
2. Kurangnya kepercayaan dari masyarakat kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru untuk melaksanakan manajemen sumber daya aparatur terkait dengan pelaksanaan seleksi rekrutmen pengadaan calon pegawai negeri sipil yang terbuka dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme melalui sistem *Computer Assisted Test (CAT)*.
3. Kurangnya koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan instansi pemerintah lain yang berkecukupan dalam penyelenggaraan manajemen ASN.
4. Kurangnya kesempatan untuk melaksanakan pengembangan kompetensi pegawai yang dilaksanakan bekerja sama dengan instansi lain

1.3. SISTEMATIKA PENYAJIAN

Sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru Tahun 2021 berpedoman pada Peraturan Menteri Negara 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, sebagai berikut :

A. BAB I PENDAHULUAN.

Menjelaskan secara ringkas latar belakang, aspek strategis BKPSDM serta struktur organisasi.

B. BAB II PERENCANAAN KINERJA.

Menjelaskan secara ringkas dokumen perencanaan yang menjadi dasar pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran BKPSDM Kota Pekanbaru Tahun 2024 meliputi Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2023 - 2026 dan Penetapan Kinerja Tahun 2024.

C. BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.

Menjelaskan analisis pencapaian kinerja BKPSDM Kota Pekanbaru dikaitkan dengan pertanggungjawaban atas sasaran strategis untuk tahun 2024.

D. BAB IV PENUTUP.

Menjelaskan simpulan menyeluruh dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kota Pekanbaru Tahun 2024 dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa datang.



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PEKANBARU

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru Tahun 2023-2026 merupakan salah satu pendukung Rencana Pembangunan Daerah (RPO) Kota Pekanbaru, karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru ikut mewujudkan tata kelola kota cerdas dilingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.

Untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah (RPO) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru dalam lima tahun mendatang dengan mengoptimalkan semua sumberdaya yang ada, seperti tertuang dalam tabel 2.1 tentang Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPO.

Tabel 2.1

Indikator Kinerja BKPSDM Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPD

Tujuan 5	:	Meningkatkan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang bersih, transparan dan akuntabel
Sasaran 2		Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintah Daerah



NO	Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPD
			Tahun 2021	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Nilai IKM Kata Pekanbaru	83,8	85,58	86,55	87,52	88,49		88,49
2	Nilai SPBE Kata Pekanbaru	2.17 (Cukup)	2.7 (Baik)	3 (Baik)	3.3 (Baik)	3.5 (Sangat Baik)		3.5 (Sangat Baik)

2.2. TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan adalah pernyataan, kebutuhan, keinginan, keadaan masa depan yang akan dicapai, meliputi kebutuhan dasar dan kebutuhan individu. Tujuan harus merupakan hasil yang dijalankan agar suatu keadaan masa depan yang diinginkan menjadi kenyataan.

Sasaran adalah suatu pernyataan hasil yang dapat dicapai dalam kurun waktu satu tahun (12 bulan), yang menjadi pedoman dalam menyusun rencana kegiatan dan alokasi penempatan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

Secara umum tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru adalah untuk mendukung dari RPD 2023-2026 khususnya pada Tujuan ke 5 dan Sasaran Ke 2 Yaitu:



Tujuan 5 : Meningkatkan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang bersih, transparan dan akuntabel

Sasaran 2 Meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintah Daerah

maka tujuan dan sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru adalah sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel2.2
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM
Kota Pekanbaru Tahun 2023 - 2026

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET KINERJA SASARAN PADA			
			SASARAN TAHUN			
			2023	2024	2025	2026
Terwujudnya pengelolaan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	68%	71%	74%	76%
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM	79	79.10	79.20	79.50

Untuk memudahkan pelaksanaan evaluasi dan pengukuran pencapaian indikator sasaran maka perlu ditampilkan formulasi dari masing-masing indikator. Adapun formulasi dari setiap indikator sasaran dapat dilihat pada tabel berikut.



Tabel 2.3
Formulasi dan Perhitungan Indikator Sasaran

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	FORMULASI PERHITUNGAN INDIKATOR
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	(50% persentase pemenuhan penataan ASN+ 20% persentase pelayanan administrasi kepegawaian + 30% persentase kelulusan diklat) dikali 100
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM	Indeks IKM dari Hasil Survei IKM

Dari 2 indikator sasaran maka di tetapkan 2 Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai berikut :

1. Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara;
2. Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM.

2.3. PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis, yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Dalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Penyusunan rencana kinerja dilakukan seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran, serta merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam tahun tertentu. Dokumen rencana kinerja memuat beberapa informasi tentang sasaran, program, kegiatan, dan indikator kinerja kegiatan. Berdasarkan ketentuan Peraturan presiden Nomor 29 tahun 2014, sasaran (target) adalah hasil yang diharapkan dari suatu program atau keluaran yang diharapkan dari suatu kegiatan. Dalam hal ini maka penetapan sasaran diperlukan untuk memberikan fokus pada penyusunan kegiatan dan alokasi sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan



Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru, yang perwujudannya dilakukan melalui berbagai program dan kegiatan.

Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru menggambarkan beberapa hal yang ingin dicapai pada Tahun 2024 dengan rumusan yang terukur dan spesifik, yang pencapaiannya dilakukan secara gradual dengan mempertimbangkan berbagai aspek, khususnya ketersediaan anggaran dan sumber daya manusianya dan kemungkinan kendala-kendala yang dihadapi. Dasar perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu instansi. Tujuan Laporan Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru Tahun 2024 merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi. Tujuan adalah hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun, yang selanjutnya akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, dan program dalam rangka merealisasikan misi organisasi.

2.4. PERJANJIAN KINERJA.

Penetapan kinerja merupakan kontrak kinerja yang harus diwujudkan oleh pemerintah daerah yang pada dasarnya menjadi tolok ukur keberhasilan kinerja pemerintah daerah melalui perjanjian kinerja.

Adapun Tujuan penyusunan Perjanjian Kinerja, yaitu :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur;
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar revaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;

Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervise atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah.



Adapun ikhtisar perjanjian kinerja yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru pada tahun 2024 yang memuat program dan kegiatan, adalah sebagai berikut :

sAsARANsrRarEGis1		
Meningkatkan KualitaJ Pelayanan Publik		
INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET
Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM	Indeks	79.10

Pada sasaran strategis pertama ini, program dan kegiatan yang tercakup dalam merupakan program pokok yang terdiri dari kegiatan rutin. Diantaranya :

- **Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota**
 - a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - 1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - 2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD.
 - 3. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - 1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - 2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
 - 3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
 - c. Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - 1. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - 2. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - 3. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 - 4. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD



- d. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - 1. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - 2. Pengadaan Aset Tak Berwujud
- e. Pengadaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - 1. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - 2. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- f. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - 1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 - 2. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin lainnya

SASARAN STRATEGIS 2		
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara.		
INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET
Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	Persen	71%

Program dan kegiatan BKPSDM Kota Pekanbaru yang menjadi bagian dalam sasaran strategis 2, adalah :

- **Program Kepegawaian Daerah.**
 - a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - 1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN.
 - 2. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 - 3. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
 - 4. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
 - b. Mutasi dan Promosi ASN
 - 1. Pengelolaan Mutasi ASN
 - 2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat **ASN**



-
3. Pengelolaan Promosi ASN
 - c. Pengembangan Kompetensi ASN
 1. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
 2. Pengelolaan Assessment Center
 - d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 1. Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur
 2. Pembinaan Disiplin ASN
 3. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
 4. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
 - **Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.**
 - a. Pengembangan Kompetensi Teknis
 1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
 - b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
 1. Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional
 2. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota
 3. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan



LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

Tabel 2.4

Program Anggaran BKPSDM Kota Pekanbaru Tahun 2024

No.	Program	Anggaran	Anggaran Perubahan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 13.042.157.740,00	Rp. 14.050.489.719,00
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 3.106.086.262,00	Rp. 3.066.733.862,00
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.	Rp. 4.670.440.475,00	Rp. 1.997.552.050,00
	Total	Rp. 20.818.684.477,00	Rp. 19.114.775.631,00



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP, adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah sedangkan 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). Pengukuran kinerja membandingkan realisasi Kinerja dengan Sasaran (target) Kinerja yang dicantumkan dalam lembar/dokumen Perjanjian Kinerja dalam rangka pelaksanaan APBD tahun berjalan. Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan metode perbandingan capaian kinerja sasaran, yaitu dengan membandingkan antara rencana kinerja (*performance plan*) yang diinginkan dengan realisasi kinerja (*performance result*) yang dicapai organisasi. Selanjutnya dilakukan analisis terhadap penyebab terjadinya perbedaan kinerja (*performance gap*) yang terjadi, serta tindakan perbaikan yang diperlukan di masa mendatang. Metode ini bermanfaat untuk memberikan gambaran tentang pelaksanaan misi organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Untuk mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja maka disusunlah program dan kegiatan untuk mendukung capaian sasaran strategis. Untuk mencapai sasaran strategis tersebut maka ditetapkan indikator kinerja dari sasaran sebagai alat ukur. Berdasarkan hasil pengukuran indikator kinerja sasaran,



maka dapat dievaluasi nilai capaian masing-masing indikator kinerja tersebut. Adapun capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru tahun 2024 adalah sebagai berikut :

3.1.1 Perbandingan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

label 3.1.1

Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru Tahun 2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi 2024	Capaian Kinerja 2024
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	71%	65.61%	92.40%
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM	79.10	92.62 (A)	117.09%

Berdasarkan data dari tabel diatas indikator kinerja pada strategis pertama yaitu **Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara**, dengan Indikator Kinerja Pertama **Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara** dengan target TA 2024 **71%** dengan Realiasisi TA 2024 **65.61%** serta Capaian Kinerja TA 2024 **92.40%**. Hal ini mengalami tidak tercapaian serta tidak memuaskan capaian kinerja tersebut, ditandai dengan persentase yang menunjukkan terpenuhinya target Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara. Dengan Penjelasan Capain Kinerja TA 2024 **92.40%** yaitu Dengan formulasi / perhitungan (50% persentase pemenuhan penataan ASN+ 20% persentase pelayanan administrasi kepegawaian + 30% persentase kelulusan diklat) dikali 100.

Untuk pemenuhan **50% persentase pemenuhan penataan ASN** ini terdapat Jumlah ASN yang telah tertata sd Bulan Desember sebesar **7.368** Orang dan Jumlah Keseluruhan Kebutuhan ASN di Pemko Pekanbaru sd Bulan Desember **16.073** Orang serta Tingkat Capaian Pemetaan ASN sd Bulan



LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

Desember **45.84%**, Data dari table dibawah ini yang dapat dijabarkan pada tabel 3.2.1 sebagai berikut.



Tabel 3.2.1
REALISASI PEMETAAN ASN

NO	JENIS PELAYANAN	REALISASI KINERJA											
		JANUARI		FEBRUARI		MARET		APRIL		MEI		JUNI	
		JumlahASN yangtelah tertata	Jumlah Keseluruhan Kebutuhan ASN di Pemko Pekanbaru	JumlahASN yangtelah tertata	Jumlah Keseluruhan Kebutuhan ASN di Pemko Pekanbaru	JumlahASN yangtelah tertata	Jumlah Keseluruhan Kebutuhan ASN di Pemko Pekanbaru	JumlahASN yangtelah tertata	Jumlah Keseluruhan Kebutuhan ASN di Pemko Pekanbaru	JumlahASN yangtelah tertata	Jumlah Keseluruhan Kebutuhan ASN di Pemko Pekanbaru	JumlahASN yang telah tertata	Jumlah Keseluruhan Kebutuhan ASN di Pemko Pekanbaru
1	Pemenuhan pemetaan ASN	7039	16073	7017	16073	7007	16073	6954	16073	6922	16073	7541	16073
		IKINERJA											
		JULI		AGUSTUS		SEPTEMBER		OKTOBER		NOVEMBER		DESEMBER	
		JumlahASN yanatelah tertata	Jumlah Keseluruhan Kebutuhan ASN di Pemko Pekanbaru	JumlahASN yanatelah tertata	Jumlah Keseluruhan Kebutuhan ASN di Pemko Pekanbaru	JumlahASN yang telah tertata	Jumlah Keseluruhan Kebutuhan ASN di Pemko Pekanbaru	JumlahASN yan1telah tertata	Jumlah Keseluruhan Kebutuhan ASN di Pemko Pekanbaru	JumlahASN yanatelah tertata	Jumlah Keseluruhan Kebutuhan ASN di Pemko Pekanbaru	JumlahASN yang telah tertata	Jumlah Keseluruhan Kebutuhan ASN di Pemko Pekanbaru
		7523	16073	7454	16073	7427	16073	7408	16073	7394	16073	7368	16073
		JumlahASN yangtelah tertata sd Bulan	Jumlah Keseluruhan Kebutuhan ASN di Pemko Pekanbaru	KET	Tingkat Capaian Pemetaan ASN di Bulan Desember								
		7368	16073	BIDANGMP DAN PPSI									

ta
=
I
S:

i

E

I
t.
.S
0

...

...
IO
<-1
1.3

(/)
...
\$)

—

S
FO
...:1.
...
S-
...:
...:
3
-
...
...

0
-).

CD



LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

Untuk pemenuhan **20% persentase pelayanan administrasi kepegawaian** ini dapat dijelaskan sebagai berikut terdapat 20 (duapuluh) jenis layanan administrasi kepegawaian dengan total jumlah berkas masuk **6128 berkas** Data dari table dibawah ini yang dapat dijabarkan pada tabel 3.3.1 sebagai berikut.

Tabel 3.3.1
REASASI AOMINISTRASI KEPEGAWAIAN BKPSDM

NO	JENIS PELAYANAN	REASASI KINERJA												JUMLAH BERKAS MASUK	KET
		JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DESEMBER		
		Jumlah Berkas Masuk	Jumlah Berkas Masuk	Jumlah Berkas Masuk	Jumlah Berkas Masuk	Jumlah Berkas Masuk	Jumlah Berkas Masuk	Jumlah Berkas Masuk	Jumlah Berkas Masuk	Jumlah Berkas Masuk	Jumlah Berkas Masuk	Jumlah Berkas Masuk	Jumlah Berkas Masuk		
1	Mutasi PNS (Mutasi Antar OPD/ Mutasi Antar Instansi)	15	25	20	18	26	3	2	2		1			112	BIDANG MITASI DAN PROMOSI (MPT)
2	Kenalkan Jabatan Fungsional	44		25		44			94				64	271	BIDANG MITASI DAN PROMOSI (MPT)
3	Kenalkan Pangkat PNS	223	273	120	140				461				120	1337	BIDANG MITASI DAN PROMOSI (MPT)
4	Kenalkan GaJI Berkala PNS	374	255	127	82	104	39	81	74	234	145	50	25	1590	BIDANG MITASI DAN PROMOSI (MPT)
5	Peninjauan Masa Kerja PNS (Penambahan/ Perbaikan Masa Kerja)	•		•				•		1		•		1	BIDANG MITASI DAN PROMOSI (MPT)
6	Mencantumkan Gelar PNS	26	8	22	2	17	2	33	35	11	8	11	20	196	BIDANG MITASI DAN PROMOSI (MPT)
7	Penaangkatan dan Pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional	3	1	1	5	8	1		3	55	4	7	54	142	BIDANG MITASI DAN PROMOSI (MPT)
8	Evaluasi JPTP dan Asesmen JPTP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	71	0	71	BIDANG MITASI DAN PROMOSI (MPT)
9	Penyesuaian / Inpassing Jabatan Fungsional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	0	18	BIDANG MITASI DAN PROMOSI (MPT)
10	Pengajuan Penghargaan Satyalencana (Aplikasi SITALA)	238	0	0	0	0	0	0	278	0	0	0	0	516	BIDANG PENGALAMAN KINERJA (PKAP)
11	Absensi (Kartu Smart Madani)	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	588	KINERJA (PKAP)
12	Pengurusan KARPEG, KARIS dan KARSU Bagi PNS	0	17	0	51	0	0	0	10	0	0	0	0	78	BIDANG PENGALAMAN KINERJA (PKAP)
13	Ujian Peralatan PNS	3	1	2	1	2	0	1	2	6	1	2	1	22	BIDANG PENGALAMAN KINERJA (PKAP)
14	Taperum PNS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	KINERJA (PKAP)



E

o

o

o

o

o

o

o

o

o

o

o

o

o

o

o

o

o

o

22

15	Layanan Pensiun PNS	42	30	18	32	30	17	19	26	31	20	17	20	302	BIDANG PENGADAAN, PEMBERHEFTIAN DAN SISTEM INFORMASI (PPSI)
16	Pengadaan A5N (Aplikasi SI- SMART) dan Cat BKPSOM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	B.u...uMUTASI DAN PROMOSI ...
17	Pengambilan Sumpah A5N (PNS dan PPPK)	0	0	0	0	640	0	0	0	0	0	0	0	640	BIDANG PENGADAA... PEMBERHEFTIAN DAN Simi INFORMASI (PPSI)
18	Tugas dan Ijin Belajar PNS	16	4	3	1	15	3	4	10	4	8	4	5	77	BIDANG PENGEMB... KOMPmN APARATUR (PKA)
19	Pelaksanaan Dildat PNS	0	50	11	8	17	14	10	5	0	0	0	0	115	BIDANG PENGEMB... KOMPmN APARATUR (PKA)
20	Ujian Oinas dan Penyesuaian Ijazah PNS	0	0	0	0	52	0	0	0	0	0	0	0	52	BIDANG PENGEMB... KOMPmN APARATUR (PKA)
JUMIAH SELURUH BERKAS ADMINISTIASI KEPEGAWAIAN		1033	713	398	389	1004	128	199	1049	392	236	229	358	U21	



4

a

a

al

i

i

i

i

i

i

i

i

i

i

i

i



Untuk Pemenuhan **30% persentase kelulusan diklat** ini dapat dijelaskan sebagai berikut ada Jumlah ASN yang lulus diklat sd Bulan Desember dengan jumlah **87 Orang** dan Jumlah Keseluruhan ASN yang mengikuti diklat sd Bulan Desember dengan jumlah **115 orang** Tingkat Capaian Realisasi Kelulusan Diklat sd Bulan Desember dengan persentase **75.65%**. Data dari table dibawah ini yang dapat dijabarkan pada tabel 3.4.1 sebagai berikut

label 3.4.1
REALISASI KELULUSAN DIKLAT

No	Jenis Pelayanan	REALISASI KINERJA											
		JANUARI		FEBRUARI		MARET		APRIL		MEI		JUNI	
		Jumlah ASN yang lulus diklat	Jumlah Keseluruhan ASN yang mengikuti diklat	Jumlah ASN yang lulus diklat	Jumlah Keseluruhan ASN yang mengikuti diklat	Jumlah ASN yang lulus diklat	Jumlah Keseluruhan ASN yang mengikuti diklat	Jumlah ASN yang lulus diklat	Jumlah Keseluruhan ASN yang mengikuti diklat	Jumlah ASN yang lulus diklat	Jumlah Keseluruhan ASN yang mengikuti diklat	Jumlah ASN yang lulus diklat	Jumlah Keseluruhan ASN yang mengikuti diklat
		0	0	0	0	24	50	0	0	0	0	4	4
		REALISASI KINERJA											
		JULI		AGUSTUS		SEPTEMBER		OKTOBER		NOVEMBER		DESEMBER	
		Jumlah ASN yang lulus diklat	Jumlah Keseluruhan ASN yang mengikuti diklat	Jumlah ASN yang lulus diklat	Jumlah Keseluruhan ASN yang mengikuti diklat	Jumlah ASN yang lulus diklat	Jumlah Keseluruhan ASN yang mengikuti diklat	Jumlah ASN yang lulus diklat	Jumlah Keseluruhan ASN yang mengikuti diklat	Jumlah ASN yang lulus diklat	Jumlah Keseluruhan ASN yang mengikuti diklat	Jumlah ASN yang lulus diklat	Jumlah Keseluruhan ASN yang mengikuti diklat
		11	11	8	8	13	13	14	14	10	10	3	5
		persentase kelulusan diklat											
		Jumlah ASN yang lulus diklat sd Bulan Desember	Jumlah Keseluruhan ASN yang mengikuti diklat sd Bulan Desember	KET	Tingkat Capaian REALISASI KELULUSAN DIKLAT sd Bulan Desember								
		87	115	BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR (PKA)									





Strategis Dua yaitu **Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik**, Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM mencapai dari target **79.10** dengan Realisasi 2024 **92.62 (A)** dengan Capaian Kinerja 2024 menjadi **117.09%**. Dengan Penjelasan tersebut adalah Hasil Indeks Kepuasan Masyarakat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru

Table 3.5.1
Indeks Kepuasan Masyarakat Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru

Unsur Layanan	Nilai Rata Rata per unsur	Nilai Internal Konversi	Mutu Pelayanan	Kinerja Pelayanan
Unsur 1 : Persyaratan Pelayanan	3.77	94.29	A	SANGAT BAIK
Unsur 2 : Sistem, Mekanisme, dan Prosedur	3.71	92.68	A	SANGAT BAIK
Unsur 3 : Waktu Penyelesaian	3.49	87.32	B	BAIK
Unsur 4 : Biaya/Tarif	3.96	99.11	A	SANGAT BAIK
Unsur 5 : Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3.59	89.82	A	SANGAT BAIK
Unsur 6: Kompetensi Pelaksana	3.65	91.25	A	SANGAT BAIK
Unsur 7 : Perilaku Pelaksana	3.63	90.71	A	SANGAT BAIK
Unsur 8 : Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3.56	88.93	A	SANGAT BAIK
Unsur 9 : Sarana dan prasarana	3.98	99.46	A	SANGAT BAIK
IKM	3.79	92.62	A	SANGATBAIK

Berdasarkan data dari tabel diatas target indikator kinerja pada sasaran strategis kedua mengalami pencapaian yang memuaskan.

3.1.2 Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 dengan Tahun Lalu

Selanjutnya apabila dibandingkan dengan realisasi kinerja tahun sebelumnya pada tahun 2022-2023 selalu mengalami peningkatan sebagai berikut:



Table 3.1.2

Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2023 dengan Tahun lalu dan beberapa Tahun Terakhir

Tahun 2023

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN TAHUNAN 2023
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	%	68%	69.05%	101,54%
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM	NILAI	79	85.79 (B)	108.59%

Tahun 2024

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN TAHUNAN 2024
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	%	71%	65.61%	92.40%
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM	NILAI	79.10	92.62 (A)	117.09%

Dari tabel diatas dapat dijelaskan pada tahun 2023 dan 2024 memiliki sasaran strategis dan indikator kinerja yang berbeda. Untuk tahun 2023 dan 2024 sasaran strategis BKPSDM Kota Pekanbaru sama yakni Sasaran Strategis 1 "Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara" dengan indikator kinerja Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara dan Sasaran Strategis 2 yaitu



"Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik" dengan indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM. Dari perbedaan ini dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja tahun 2023 dan 2024 bisa diperbandingkan, dengan capaian pada tahun 2023 dan 2024 sama sama memenuhi target yang telah ditetapkan.

3.1.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 Terhadap Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra BKPSDM Kota Pekanbaru

Tabel 3.1.3
Capaian Renstra BKPSDM Kota Pekanbaru Tahun 2024 terhadap target Akhir Renstra

	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra 2026	Realisasi Tahun 2024	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	76,00%	65.61%	86.32%
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM	79.50 (B)	92.62 (A)	117.09%
RATA-RATA CAPAIAN KINERJA 2024 TERHADAP TARGET JANGKA MENENGAH (AKHIR RENSTRA 2026)					144,865%

Tabel 3.1.3 menyajikan perbandingan kinerja antara realisasi capaian kinerja tahun 2024 dengan target jangka menengah atau akhir periode Renstra yakni tahun 2026. Tabel tersebut menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja tahun 2024 terhadap target jangka menengah atau akhir periode Renstra adalah **144,865%**. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Target akhir renstra telah tercapai.



3.1.4 Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Nasional

Tabel 3.1.4
Perbandingan Capaian Kinerja dengan capaian Nasional

No.	Sasaran strategis	Indikator kinerja	Realisasi Tahun 2022	Realisasi Nasional	Ket(+/-)
1	2	3	4	5	6
			NIH IL		

3.1.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan

Adapun penyebab keberhasilan/peningkatan kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru pada tahun 2024 adalah :

- a. Pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia perencanaan kegiatan secara rinci setiap bulan sehingga target kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.
- b. Koordinasi dan Kerjasama yang baik dengan seluruh perangkat daerah di lingkungan Kota Pekanbaru dan instansi penyelenggara
- c. Pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia pembayaran pelatihan dilakukan sebelum pelatihan dimulai sehingga tidak terdapat keterlambatan pembayaran atau penundaan pembayaran
- d. Pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia koordinasi dan kerjasama yang baik dengan instansi penyelenggara diklat
- e. Pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia tersedia anggaran untuk pelaksanaan kegiatan uji kompetensi.
- f. Partisipasi ASN dan THL dalam pengerjaan program BKPSDM Kota Pekanbaru



-
- g. Telah mempunyai Assessment Center yang dapat dimanfaatkan untuk penyelenggaraan uji kompetensi.

Penyebab Kegagalan/penurunan kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru pada tahun 2024 adalah :

- a) Pelaksanaan kegiatan sosialisasi Jabatan fungsional untuk tahun 2024 belum memenuhi target dalam DPA solusinya akan mulai di adakan pada triwulan pertama agar kegiatan tersebut bisa memenuhi target;
- b) Pada Pengelolaan Assesment Center jumlah sumber daya manusia yang ada belum memadai sehingga pengelolaan assessment center tidak optimal dan fasilitas perangkat dan peralatan penunjang kurang memadai;
- c) Pada Kegiatan Sertifikasi, kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional tidak semua perangkat daerah mengumpulkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sehingga laporan Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi pemerintah kota pekanbaru tidak tersusun dengan baik dan keterbatasan anggaran pelatihan sehingga capaian kompetensi pegawai yakni kompetensi manajerial dan kompetensi teknis tidak maksimal.

Untuk dapat lebih meningkatkan kinerja aparat, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru di tahun mendatang harus lebih memperhatikan ketepatan waktu pelaksanaan, sehingga diharapkan permasalahan yang ada dapat diminimalisir sehingga berpengaruh terhadap nilai capaian indikator kinerja. Upaya strategis tersebut antara lain :

- Mengoptimalkan kinerja sumber daya yang dimiliki baik sumber daya manusia maupun sarana prasarana sehingga dapat tercapai *good governance*.



- Meningkatkan kecermatan perencanaan yang diikuti dengan pengawasan yang ketat agar rencana kegiatan yang dibuat dapat berdayaguna dan berhasil guna secara maksimal.
- Meningkatkan disiplin anggaran yang mencakup pada ketataan terhadap ketentuan/peraturan perundangan yang berlaku serta ketepatan waktu pelaksanaan.
- Meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan kegiatan agar dapat mencapai sasaran dan tujuan kegiatan dikaitkan dengan upaya mewujudkan Visi dan Misi yang telah ditetapkan.

3.1.6 Analisis Penggunaan Sumber Daya Anggaran

Penggunaan sumber daya anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru TA. 2024 dapat di lihat pada table di bawah ini :

Tabel 3.1.6

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Rek.	Uraian	Target Perubahan	Realisasi	%
5.1	BELANJA OPERASI	18.396.475.231,00	14.578.750.969,00	79,25
	Belanja Pegawai	8.605.213.177,00	8.605.211.692,00	100
	Belanja Barang dan Jasa	9.791.262.054,00	5.973.539.277,00	61.01
5.2	BELANJA MODAL	718.300.400,00	427.590.000,00	59,53
	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	372.300.400,00	257.140.000,00	69.07
	Belanja Modal Aset Tetap Lainnya	364.000.000,00	170.450.000,00	49.26
	JUMLAH	19.114.775.631,00	15.006.340.969,00	78,51

Secara keseluruhan realisasi belanja sebesar **Rp. 15.006.340.969,00** atau **78,51%** dari anggaran. Kondisi tersebut diatas bisa dikatakan berhasil dilaksanakan dengan baik.



3.1.7 Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Adapun program yang menunjang keberhasilan yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja yang dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru Tahun 2024, yaitu :

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

3.2 Realisasi Anggaran

Pada bagian ini diuraikan tentang sumber dana bagi pembiayaan atas pelaksanaan strategi pencapaian sasaran-sasaran dengan target-target yang telah ditetapkan di tahun 2024. Anggaran tahun 2024 menggunakan DPPA (Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran) yang terdiri dari Belanja Operasi dan Belanja Modal dan berpedoman pada Permandagri No. 13 Tahun 2006 ini, rincian sumber dana untuk pencapaian sasaran-sasaran tersebut yang dapat diuraikan adalah yang merupakan anggaran langsung yang mendukung suatu sub kegiatan, dalam hal ini adalah anggaran pembangunan.

Akuntabilitas Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru dalam pelaksanaan kegiatan per program dapat dilihat pada tabel di bawah ini :



Tabet 3.2.1

TABEL REALISASI ANGGARAN 2024

No.	Sasaran	Program	Jenis Kegiatan dan Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	A. Perencanaan, Penganggaran,dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	24.040.800	9.405.600	39.12
			1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	7.756.000	2.506.000	32.31
			2. Koordinasi dan Penyusunan L.aporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD.	6.899.600	6.899.600	100
			3. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9.385.200	0	0
			B. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	8.614.741.577	8.611.154.692	99.95
			1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	8.605.213.177	8.605.211.692	99.99
			2. Koordinasi dan Penyusunan L.aporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	4.949.400	4.743.000	95.82
			3. Koordinasi dan Penyusunan L.aporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Se mesteran SKPD	4.579.000	1.200.000	26.20
			C. Administarsi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	16.853.778	0	0
			1. Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	8.116.482	0	0
			2. Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah Pada SKPD	8.737.296	0	0
			D. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100.750.000	100.555.000	99.80



LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

		1. Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	100.750.000	100.555.000	99.80
	E.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	3.681.650.444	2.990.066.249	81.21
	1.	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	240.490.200	178.313.600	74.14
	2.	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	2.372.828.804	2.294.885.500	96.71
	3.	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	18.000.000	18.000.000	100
	4.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1.050.331.440	498.867.149	47.49
	F.	Pengadaan Rarang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	718.300.400	427.590.000	59.52
	1.	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	372.300.400	257.140.000	69.06
	2.	Pengadaan Aset Tak Berwujud	346.000.000	170.450.000	49.26
	G.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	536.013.720	483.897.000	90.27
	1.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	148.000.000	136.560.000	92.27
	2.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	388.013.720	347.337.000	89.51
	H.	Pemeliharaan Rarang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	358.139.000	192.562.766	53.76
	1.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	281.530.000	161.463.766	57.35
	2.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin lainnya	76.609.000	31.099.000	40.59
Mewujudkan ASN yang Profesional	Program Kepegawaian Daerah	A. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	922.657.300	229.380.000	24.86



LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

Program Pengemba ngan Sumber Daya Manusia	1.	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	55.161.600	53.570.000	97.11
	2.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	499.023.100	125.890.000	25.22
	3.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	29.450.800	23.520.000	79.86
	4.	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	309.544.800	11.550.000	3.73
	5.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	29.477.000	14.850.000	50.37
	B.	Mutasi dan Promosi ASN	1.561.124.360	244.725.200	15.67
	1.	Pengelolaan Mutasi ASN	84.110.200	21.960.200	26.10
	2.	Pengelolaan Kenaikan PangkatASN	39.602.000	16.827.000	42.49
	3.	Pengelolaan Promosi ASN	1.437.412.160	205.938.000	14.32
	C.	Pengembangan Kompetensi ASN	147.543.800	38.458.000	26.06
	1.	Pengelolaan Assessment Center	147.543.800	38.458.000	26.06
	D.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	435.408.402	374.065.402	85.91
	1.	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	4.810.250	4.810.250	100
	2.	Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	29.484.600	11.511.600	39.04
	3.	Pembinaan Disiplin ASN	348.423.000	338.043.000	97.02
	4.	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	29.608.552	13.608.552	45.96
	5.	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	23.082.000	6.092.000	26.39
	A.	Pengembangan Kompetensi Teknis	642.171.800	320.422.320	49.89
	1.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan	642.171.800	320.422.320	49.89



LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

	bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren,Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum			
B.	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.355.380.250	984.058.740	72.60
1.	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	244.050.250	138.747.400	56.85
2.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.111.330.000	845.311.340	76.06
TOTAL		19.114.775.631	15.006.340.969	78.51

3.2.2 Prestasi Tahun 2024

DAFTAR TANDA PENGHARGAAN/PRESTASI YANG DITERIMA
SADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PEKANBARU TAHUN 2024

No.	Nama Penghargaan	Tingkat			Diserahkan oleh/ Penyelenggara	SKPD Yang Menerima	Keterangan
		Nasional	Provinsi	Kab/ Kota			
1							



BAB. IV

PENUTUP

Untuk dapat lebih meningkatkan kinerja aparat, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru di tahun mendatang harus lebih memperhatikan ketepatan waktu pelaksanaan, sehingga diharapkan permasalahan yang ada dapat diminimalisir sehingga berpengaruh terhadap nilai capaian indikator kinerja. Upaya strategis tersebut antara lain :

- Mengoptimalkan kinerja sumber daya yang dimiliki baik sumber daya manusia maupun sarana prasarana sehingga dapat tercapai *good governance*.
- Meningkatkan kecermatan perencanaan yang diikuti dengan pengawasan yang ketat agar rencana kegiatan yang dibuat dapat berdayaguna dan berhasil guna secara maksimal.
- Meningkatkan disiplin anggaran yang mencakup pada ketataan terhadap ketentuan/peraturan perundangan yang berlaku serta ketepatan waktu pelaksanaan.
- Meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan kegiatan agar dapat mencapai sasaran dan tujuan kegiatan dikaitkan dengan upaya mewujudkan Visi dan Misi yang telah ditetapkan.

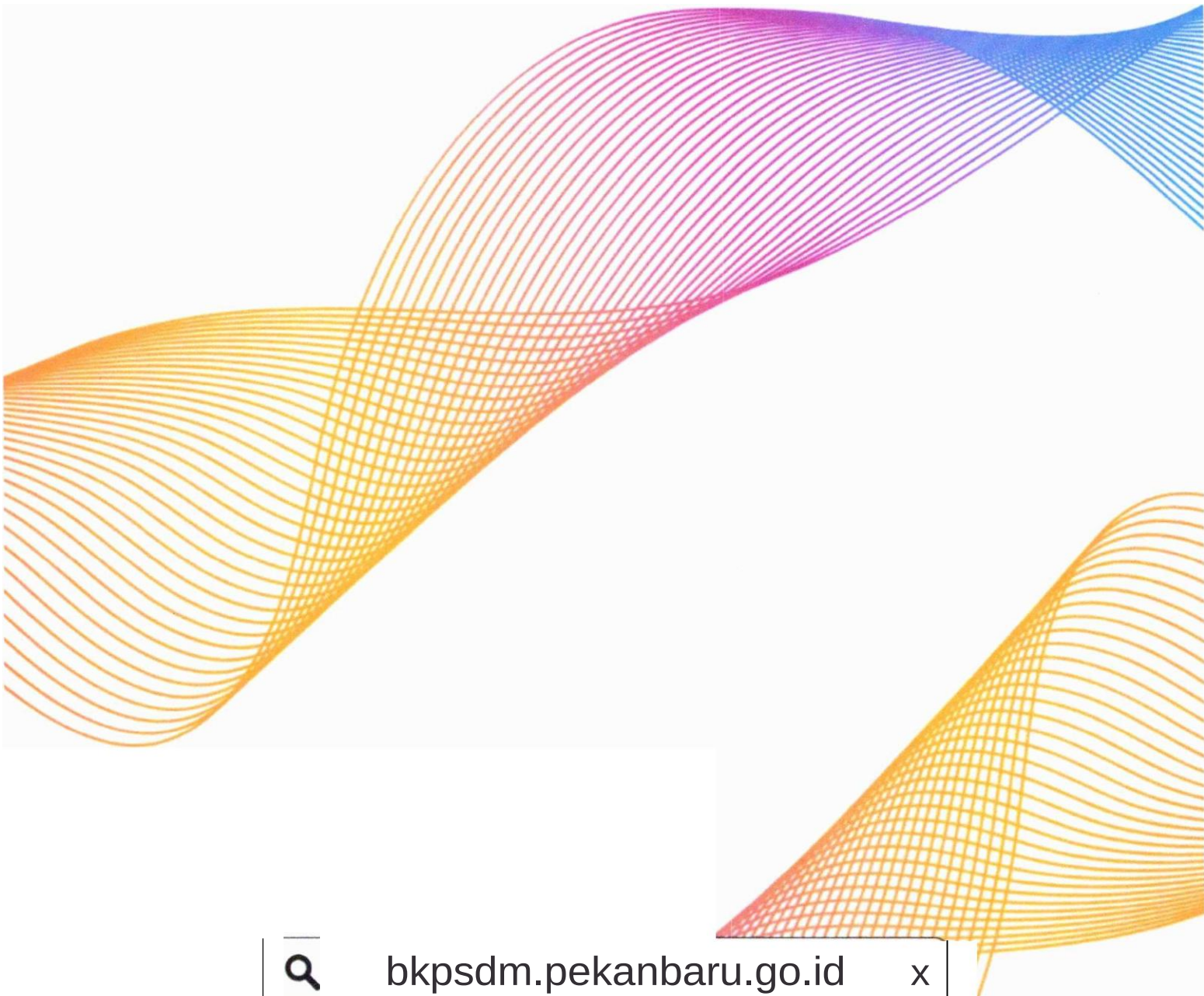
Dalam upaya pelaksanaan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru mengalami beberapa hambatan dan kendala. Hambatan dan kendala yang dijumpai dalam pencapaian target kinerja sasaran adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kegiatan sosialisasi Jabatan fungsional untuk tahun 2024 belum memenuhi target dalam DPA solusinya akan mulai di adakan pada triwulan pertama agar kegiatan tersebut bisa memenuhi target;



-
2. Pada Pengelolaan Assesment Center jumlah sumber daya manusia yang ada belum memadai sehingga pengelolaan assessment center tidak optimal dan fasilitas perangkat dan peralatan penunjang kurang memadai;
 3. Pada Kegiatan Sertifikasi, kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional tidak semua perangkat daerah mengumpulkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sehingga laporan Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi pemerintah kota pekanbaru tidak tersusun dengan baik dan keterbatasan anggaran pelatihan sehingga capaian kompetensi pegawai yakni kompetensi manajerial dan kompetensi teknis tidak maksimal.

Dengan tersusunnya LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai capaian program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru kepada pihak-pihak terkait baik sebagai *stakeholders* ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kota Pekanbaru.



bkpsdm.pekanbaru.go.id

x

W//////////;,,,,