



Kota Pekanbaru

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) BKPSDM PEKANBARU TAHUN 2025





KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya maka Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru Tahun 2025 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 Badan 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru Tahun 2025 ini bisa mendukung terwujudnya misi RPJMD Kota Pekanbaru Tahun 2025-2029 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 2026
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PEKANBARU


SAM O. S. STP, M. Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19810605 199912 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 2025 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 2025-2029, 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 2025.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I.....	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.....	6
BAB II.....	7
PERENCANAAN KINERJA.....	7
2.1. Rencana Strategis Badan 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.....	39
BAB. IV.....	44
PENUTUP.....	44



BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Hal terpenting dari latar belakang penyusunan LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru tahun 2025 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 2025 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 2025. 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 2025-2029.

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 :



LKJIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

1. Memberikan informasi capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
2. Memberikan bahan evaluasi sebagai masukan untuk meningkatkan akuntabilitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru.
3. Umpan balik bagi peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota 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

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

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



LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

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 konsekuensi logis dari posisi serta kondisi 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 Kota Pekanbaru dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru selanjutnya susunan organisasi, tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 36 Tahun 2024 Tanggal 30 Desember 2024. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru berkedudukan di Komplek Perkantoran Walikota Jl. Abdul Rahman Hamid Kel. Tuah Negeri Kec. 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 Kota 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

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI

BKPSDM
KOTA PEKANBARU



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 SDM untuk melaksanakan tugas dan fungsi BKPSDM Kota Pekanbaru (pemerintah daerah menyediakan peluang pengangkatan pegawai).
- 2) Adanya dukungan dari Eksekutif dan Legislatif.
- 3) Terjalannya 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. Belum optimalnya sistem penilaian kinerja pegawai
2. Masih belum jelasnya "reward system"
3. Masih terdapat penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi
4. Pemetaan pegawai belum sepenuhnya sesuai antara jenis jabatan dan kualifikasi pendidikan yang diharapkan
5. Adanya kesenjangan antara usulan formasi pegawai dengan penetapan kebutuhannya
6. Kurangnya dukungan teknologi informasi
7. Masih belum optimalnya distribusi penempatan pegawai
8. Adanya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dengan yang tersedia
9. Belum samanya persepsi tentang pengembangan kompetensi
10. Belum terpusatnya pelaksanaan pengembangan kompetensi



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 2025 meliputi Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025 – 2029 dan Penetapan Kinerja Tahun 2025.

C. BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.

Menjelaskan analisi pencapaian kinerja BKPSDM Kota Pekanbaru dikaitkan dengan pertanggungjawaban atas sasaran strategis untuk tahun 2025.

D. BAB IV PENUTUP.

Menjelaskan simpulan menyeluruh dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kota Pekanbaru Tahun 2025 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 2025-2029 merupakan salah satu pendukung Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 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 Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 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 RPJMD.

Tabel 2.1

Indikator Kinerja BKPSDM Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

Tujuan 3.1	:	Meningkatnya tata Kelola pemerintahan yang transformatif
Sasaran 3.1.1	:	Meningkatnya tata Kelola penyelenggaraan pemerintahan digital, akuntabel, berintegritas serta pelayanan public yang prima



LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

NO	Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD		Target Capaian Setiap Tahun					
		Tahun 2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Nilai SAKIP Kota Pekanbaru	67	67,8	68,3	68,9	69,4	69,8	70	

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 RPJMD 2025-2029 khususnya pada Tujuan ke 3.1 dan Sasaran Ke 3.1.1 Yaitu :

Tujuan 3.1	:	Meningkatnya tata Kelola pemerintahan yang transformatif
Sasaran 3.1.1	:	Meningkatnya tata Kelola penyelenggaraan pemerintahan digital, akuntabel, berintegritas serta pelayanan public yang prima

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



Tabel 2. 2

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM
Kota Pekanbaru Tahun 2025 – 2029

TUJUAN	SASARAN	INDIKATO R SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
Terwujudnya Profesionalisme ASN serta meningkatnya pengetahuan, keahlian, dan keterampilan ASN	Meningkatnya Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia	Indeks Profesionalitas ASN (Nilai)	77.73	77.75	77.78	77.81	77.85	77.89
	Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN)	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi (Indeks)	26.46	26.50	26.53	26.54	26.56	26.62
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM yang Prima dan Akuntabel	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM	90.15	90.18	90.68	91.18	91.68	92.18
		Nilai SAKIP BKPSDM (Indeks)	71.69	72.14	72.59	73.04	73.49	73.94

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

NO	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	FORMULASI / CARA PENGUKURAN
1	Meningkatnya Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia	Indeks Profesionalitas ASN (Nilai)	Penilaian IP ASN dibagi menjadi beberapa kategori: Sangat Tinggi (91-100), Tinggi (81-90), Sedang (71-80), Rendah (61-70), Sangat Rendah (kurang dari 60).
2	Meningkatnya Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi (Indeks)	Kategori Penilaian: Dimensi kompetensi ini memiliki bobot 40% dalam pengukuran IP ASN secara keseluruhan.
3	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM yang Prima dan Akuntabel	Nilai IKM BKPSDM (Indeks)	Nilai IKM dari Hasil Survei IKM
4	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM yang Prima dan Akuntabel	Nilai SAKIP BKPSDM (Indeks)	Nilai SAKIP dari Hasil Inspektorat

Dari 4 indikator sasaran maka di tetapkan 4 Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai berikut :

1. Indeks Profesionalitas ASN (Nilai);
2. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi (Indeks).
3. Nilai IKM BKPSDM (Indeks)
4. Nilai SAKIP BKPSDM (Indeks)

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 2025 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 2025 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 dasa 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.



LKJIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

Adapun ikhtisar perjanjian kinerja yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru pada tahun 2025 yang memuat program dan kegiatan, adalah sebagai berikut :

SASARAN STRATEGIS 1		
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik		
INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET
Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM	Indeks	90.15
Nilai SAKIP BKPSDM (Indeks)	Indeks	71.69

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 Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia.		
INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET
Indeks Profesionalitas ASN (Nilai)	Nilai	77.73

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

SASARAN STRATEGIS 3		
Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN).		
INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET
Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi (Indeks)	Indeks	26.46

Program dan kegiatan BKPSDM Kota Pekanbaru yang menjadi bagian dalam sasaran strategis 3, adalah :

- **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



LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

2. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota
3. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Tabel 2.4

Program Anggaran BKPSDM Kota Pekanbaru Tahun 2025

No.	Program	Anggaran	Anggaran Perubahan
1.	Program Penunjang Pemerintahan Kabupaten/Kota Urusan Daerah	Rp. 14.529.191.008,00	Rp. 13.185.117.960,00
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 4.241.650.620,00	Rp. 2.804.510.598,00
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 5.826.635.855,00	Rp. 2.297.616.370,00
	Total	Rp. 24.597.477.483,00	Rp. 18.287.244.928,00



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. 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 2025 adalah sebagai berikut :



3.1. Perbandingan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Tabel 3.1.1
Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru Tahun 2025

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja 2025
Meningkatnya Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia	Indeks Profesionalitas ASN (Nilai)	77.73	80.25	103.24
Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN)	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi (Indeks)	26.46	28.00	105.82
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM yang Prima dan Akuntabel	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM	90.15	88.82	98.52
	Nilai SAKIP BKPSDM (Indeks)	71.69	72.40	100.99

Berdasarkan data dari tabel diatas indikator kinerja pada strategis pertama yaitu **Meningkatnya Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia**, dengan Indikator Kinerja Pertama **Indeks Profesionalitas ASN (Nilai)** dengan target TA 2025 **77.73** dengan Realisasi TA 2025 **80.25** serta Capaian Kinerja TA 2025 **103.24 %** . Hal ini mengalami tercapaian serta memuaskan capaian kinerja tersebut, ditandai dengan persentase yang menunjukkan terpenuhinya target **Indeks Profesionalitas ASN**. Dengan Penjelasan Capain Kinerja TA 2025 yaitu Dengan formulasi / perhitungan Penilaian IP ASN dibagi menjadi beberapa kategori: Sangat Tinggi (91-100), Tinggi (81-90), Sedang (71-80), Rendah (61-70), Sangat Rendah (kurang dari 60).

1. Dimensi Kualifikasi:

Berkaitan dengan kesesuaian pendidikan dan latar belakang ASN dengan jabatan _____ yang diemban. 25%



2. Dimensi Kompetensi:

Mengukur kemampuan dan keterampilan ASN dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab 40%

3. Dimensi Kinerja:

Menilai produktivitas dan kualitas hasil kerja ASN. 30%

4. Dimensi Disiplin:

Mengukur tingkat kepatuhan ASN terhadap peraturan perundang-undangan dan kode etik. 5%

Jadi Instrumen / Cara Pengukuran Indikator yaitu:

1. Dimensi Kualifikasi

Dimensi Kualifikasi indikatornya yakni riwayat jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS. Dimensi ini memiliki bobot 25%. Berikut bobot per indikator:

- S-3 mempunyai bobot 25
- S-2 mempunyai bobot 20
- S-1 /D-IV mempunyai bobot 15
- D-III mempunyai bobot 10
- SLTA/D-II/D-I/ sederajat mempunyai bobot 5
- Dibawah SLTA mempunyai bobot 1

2. Dimensi Kompetensi

Dimensi Kompetensi indikatornya Riwayat pengembangan kompetensi. Dimensi ini memiliki bobot 40%. Berikut bobot per indikator:



LKJIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

- Diklat Kepemimpinan (PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas) jika sudah mempunyai bobot 15, jika belum 0
- Diklat Fungsional (PNS yang menduduki jabatan fungsional) jika sudah mempunyai bobot 15, jika belum 0
- Diklat Teknis (PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional), jika Telah mencapai pendidikan dan pelatihan teknis sebanyak 20 JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatan mempunyai bobot 15, jika Telah mencapai pendidikan dan pelatihan teknis dibawah 20 JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatan mempunyai bobot Proporsional. Contoh: PNS mendapatkan 10 JP maka bobot yang didapatkan adalah $10/20 \times 15 = 7.5$
- Diklat Teknis (PNS yang menduduki jabatan pelaksana). jika Telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis sebanyak 20 JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 tahun terakhir mempunyai bobot 22.5. jika Telah mencapai pendidikan dan pelatihan teknis dibawah 20 JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 tahun terakhir mempunyai bobot Proporsional Contoh: PNS mendapatkan 10 JP maka bobot yang didapatkan adalah $10/20 \times 22.5 = 11.25$.
- Seminar/Workshop/Magang/Kursus/ sejenisnya (PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional) dalam 2 tahun terakhir. jika sudah mempunyai bobot 10, jika belum 0
- Seminar/Workshop/Magang/Kursus/ sejenisnya (PNS yang menduduki jabatan pelaksana) dalam 2 tahun terakhir jika sudah mempunyai bobot 17.5, jika belum 0
- Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan klasikal dan non klasikal



3. Dimensi kinerja

Dimensi kinerja merupakan riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). Dimensi ini memiliki bobot 30%. Berikut bobot per indikator :

- 91 - 100 memiliki bobot 30
- 76 - 90 memiliki bobot 25
- 61 - 75 memiliki bobot 15
- 51 - 60 memiliki bobot 5
- 50 ke bawah memiliki bobot 1

4. Dimensi Disiplin

Dimensi Disiplin merupakan data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima. Dimensi ini mempunyai bobot 5%. Berikut bobot per indikator :

- Tidak pernah mempunyai bobot 5
- Ringan mempunyai bobot 3
- Sedang mempunyai bobot 2
- Berat mempunyai bobot 1

Hasil perhitungan Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) ini akan didapati pada portal SIASN. Untuk tahun 2025 IP ASN Pemerintah Kota Pekanbaru

Strategis Dua yaitu yaitu **Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN)**, dengan Indikator Kinerja Kedua **Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi (Indeks)** dengan target TA 2025 **26.46** dengan Realisasi TA 2025 **28.00** serta Capaian Kinerja TA 2025 **105.82 %**. Hal ini mengalami tercapaian serta memuaskan capaian kinerja tersebut, ditandai dengan persentase yang menunjukkan terpenuhinya target Kedua **Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi (Indeks)**. Dengan Penjelasan Capaian Kinerja TA 2025 yaitu Dengan



formulasi / perhitungan Setiap jenis pengembangan kompetensi memiliki bobot penilaian yang berbeda:

1. Kompetensi (Diklat PIM, Diklat Fungsional) : Bobotnya 15%
2. Diklat Teknis (20 JP/tahun): Bobotnya 5%.
3. Berbanding Lurus Kinerja : Bobotnya 20%.

Dimensi Kompetensi indikatornya Riwayat pengembangan kompetensi. Dimensi ini memiliki bobot 40%. Berikut bobot per indikator:

- Diklat Kepemimpinan (PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas) jika sudah mempunyai bobot 15, jika belum 0
- Diklat Fungsional (PNS yang menduduki jabatan fungsional) jika sudah mempunyai bobot 15, jika belum 0
- Diklat Teknis (PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional), jika Telah mencapai pendidikan dan pelatihan teknis sebanyak 20 JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatan mempunyai bobot 15, jika Telah mencapai pendidikan dan pelatihan teknis dibawah 20 JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatan mempunyai bobot Proporsional. Contoh: PNS mendapatkan 10 JP maka bobot yang didapatkan adalah $10/20 \times 15 = 7.5$
- Diklat Teknis (PNS yang menduduki jabatan pelaksana). jika Telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis sebanyak 20 JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 tahun terakhir mempunyai bobot 22.5. jika Telah mencapai pendidikan dan pelatihan teknis dibawah 20 JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 tahun terakhir mempunyai bobot Proporsional Contoh: PNS mendapatkan 10 JP maka bobot yang didapatkan adalah $10/20 \times 22.5 = 11.25$.
- Seminar/Workshop/Magang/Kursus/ sejenisnya (PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional) dalam 2 tahun terakhir. jika sudah mempunyai bobot 10, jika belum 0
- Seminar/Workshop/Magang/Kursus/ sejenisnya (PNS yang menduduki jabatan pelaksana) dalam 2 tahun terakhir jika sudah mempunyai bobot 17.5, jika belum 0



- Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan klasikal dan non klasikal

Strategis Tiga Titik Satu yaitu **Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM yang Prima dan Akuntabel**, dengan Indikator Sasaran Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM mencapai dari target **90.15** dengan Realisasi 2025 **88.82** dengan Capaian Kinerja 2025 menjadi **98.52 %**. Dengan Penjelasan tersebut adalah Hasil Indeks Kepuasan Masyarakat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru yaitu Dengan formulasi / perhitungan Setiap jenis Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) yaitu:

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tugas dan fungsi urusan penunjang bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta tugas bantuan lainnya pada pemerintahan Kota Pekanbaru. Jenis urusan pelayanan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

1. Mutasi PNS (Mutasi Antar OPD/ Mutasi Antar Instansi)
2. Kenaikan Jabatan Fungsional
3. Kenaikan Pangkat PNS
4. Kenaikan Gaji Berkala PNS
5. Peninjauan Masa Kerja PNS (Penambahan/ Perbaikan Masa Kerja
6. Mencantumkan Gelar PNS
7. Pengangkatan dan Pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional
8. Evaluasi JPTP dan Asesmen JPTP
9. Penyesuaian / Inpassing Jabatan Fungsional
10. Pengajuan Penghargaan Satyalencana (Aplikasi SITALA)
11. Absensi (Kartu Smart Madani)
12. Pengurusan KARPEG, KARIS dan KARSU Bagi PNS
13. Ijin Perceraian PNS
14. Taperum PNS



15. Layanan Pensiun PNS
16. Pengadaan ASN (Aplikasi SI-SMART) dan Cat BKPSDM
17. Pengambilan Sumpah PNS
18. Tugas dan Ijin Belajar PNS
19. Pelaksanaan Diklat PNS
20. Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah PNS

Jenis Layanan Yang Diterima Oleh Masyarakat Dari dua belas pelayanan yang disediakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, jenis layanan yang diminta oleh responden sebagai berikut :

1. Mutasi PNS (Mutasi Antar OPD/ Mutasi Antar Instansi)
2. Kenaikan Jabatan Fungsional
3. Kenaikan Pangkat PNS
4. Kenaikan Gaji Berkala PNS
5. Peninjauan Masa Kerja PNS (Penambahan/ Perbaikan Masa Kerja
6. Mencantumkan Gelar PNS
7. Penyesuaian / Inpassing Jabatan Fungsional
8. Pengajuan Penghargaan Satyalencana (Aplikasi SITALA)
9. Pengurusan KARPEG, KARIS dan KARSU Bagi PNS
10. Ijin Perceraian PNS
11. Layanan Pensiun PNS
12. Tugas dan Ijin Belajar PNS/ Surat Pernyataan tidak sedang mengikuti Tugas Belajar
13. Pelaksanaan Diklat PNS
14. Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah PNS

Dalam mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data penelitian menggunakan beberapa dimensi/atribut atau kriteria mengenai kualitas pelayanan yang telah dikembangkan oleh beberapa ahli administrasi. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah menjabarkan 9 indikator dalam keputusan menteri pendayagunaan aparatur negara di atas ke dalam sub-sub indicator sehingga nantinya akan mempermudah pemahaman para responden dalam memberikan tanggapan atas



pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator tersebut sebagai untuk dasar pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat.

Kemudian Ke-9 indikator yang akan dijadikan instrumen pengukuran berdasarkan keputusan menteri pendayagunaan aparatur negara di atas adalah sebagai berikut:

1. Persyaratan Persyaratan adalah syarat yang harus dipenuhi dalam pengurusan suatu jenis pelayanan, baik persyaratan teknis maupun administratif.
2. Prosedur Prosedur adalah tata cara pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan.
3. Waktu pelayanan Waktu pelayanan adalah jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan.
4. Biaya/Tarif Biaya/Tarif adalah ongkos yang dikenakan kepada penerima layanan dalam mengurus dan/atau memperoleh pelayanan dari penyelenggara yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara penyelenggara dan masyarakat
5. Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan

Produk spesifikasi jenis pelayanan adalah hasil pelayanan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Produk pelayanan ini merupakan hasil dari setiap spesifikasi jenis pelayanan.

6. Kompetensi Pelaksana

Kompetensi Pelaksana adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pelaksana meliputi pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan pengalaman.

7. Perilaku Pelaksana

Perilaku Pelaksana adalah sikap petugas dalam memberikan pelayanan.

8. Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana adalah ketersediaan sarana dan prasarana dalam menunjang pelaksanaan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan.

9. Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan



Penanganan pengaduan, saran dan masukan, adalah tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan dan tindak lanjut.

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	3.47	86.75	B	BAIK
Unsur 2 : Sistem, Mekanisme, dan Prosedur	3.44	85.90	B	BAIK
Unsur 3 : Waktu Penyelesaian	3.38	84.62	B	BAIK
Unsur 4 : Biaya/Tarif	3.86	96.58	A	SANGAT BAIK
Unsur 5 : Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3.50	87.61	B	BAIK
Unsur 6 : Kompetensi Pelaksana	3.51	87.82	B	BAIK
Unsur 7 : Perilaku Pelaksana	3.52	88.03	B	BAIK
Unsur 8 : Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3.43	85.68	B	BAIK
Unsur 9 : Sarana dan prasarana	3.85	96.37	A	SANGAT BAIK
IKM	3.55	88.82	A	SANGAT BAIK

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

Strategis Tiga Titik Dua yaitu **Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM yang Prima dan Akuntabel**, dengan Indikator Sasaran Nilai SAKIP BKPSDM (Indeks) mencapai dari target **71.69** dengan Realisasi 2025 **72.40** dengan Capaian Kinerja 2025 menjadi **100.99 %**. Dengan Penjelasan tersebut adalah Hasil Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru yaitu Dengan formulasi / perhitungan Setiap jenis Nilai SAKIP BKPSDM yaitu:

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), telah



dilakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru. Pelaksanaan evaluasi tahun 2024 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan Evaluasi AKIP

- a. Untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada instansi pemerintah;
- b. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
- c. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
- d. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- e. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
- f. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang Lingkup

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta Upaya perbaikan /penyempurnaan yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan Implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja dan
- e. Penilaian capaian kinerja atau output ataupun outcome serta kinerja lainnya.



LKJIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

Hasil Evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru menunjukkan bahwa nilai sebesar **72,40** dengan Predikat **“BB”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“Sangat Baik”**, salah satu diantaranya yaitu implementasi AKIP sudah baik yang ditandai diantaranya akuntabilitas yang sangat baik, memiliki system manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi. Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut :

Table 3.5.2
Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Pekanbaru

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1	2	3	4
1	Perencanaan Kinerja	30,00	25,20
2	Pengukuran Kinerja	30,00	11,40
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,55
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	24,25
Nilai Hasil Evaluasi		100,00	72,40
Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Predikat)			BB

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

3.2 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 2023, 2024 dan 2025 selalu mengalami peningkatan sebagai berikut:



LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

Table 3.2.1

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%



Tahun 2025

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN TAHUNAN 2025
1.	Meningkatnya Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia	Indeks Profesionalitas ASN (Nilai)	Nilai	77.73	80.25	103.24
2.	Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN)	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi (Indeks)	%	26.46	28.00	105.82
3.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM yang Prima dan Akuntabel	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM	Nilai	90.15	88.82	98.52
		Nilai SAKIP BKPSDM (Indeks)	Nilai	71.69	72.40	100.99

Dari tabel diatas dapat dijelaskan pada tahun 2023 dan 2024 memiliki sasaran strategis dan indikator kinerja yang sama. 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 Indek 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.



LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

Dan pada table di tahun 2025 memiliki sasaran strategis dan indikator kinerja yang tidak sama. Dikarenakan sudah ada RPJMD dan Renstra terbaru.

3.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 Terhadap Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra BKPSDM Kota Pekanbaru

Tabel 3.3.1
Capaian Sesuai RPD Renstra BKPSDM Kota Pekanbaru Tahun 2025 terhadap target Akhir Renstra

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra 2026	Realisasi Tahun 2025	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Kualitas Aparatur Sipil Negara	76,00%	74.03%	97.40%
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM	79.50 (B)	88.82	111.72%
RATA-RATA CAPAIAN KINERJA 2025 TERHADAP TARGET JANGKA MENENGAH (AKHIR RENSTRA 2026)					104,56%

Tabel 3.3.1 menyajikan perbandingan kinerja antara realisasi capaian kinerja tahun 2025 dengan target jangka menengah atau akhir periode Renstra yang sesuai dengan RPD yakni tahun 2026. Tabel tersebut menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja tahun 2025 terhadap target jangka menengah atau akhir periode Renstra adalah **104,56 %**. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Target akhir renstra telah tercapai.



Tabel 3.3.2

Capaian Sesuai RPJMD Renstra BKPSDM Kota Pekanbaru Tahun 2025 terhadap target Akhir Renstra

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra 2030	Realisasi Tahun 2025	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia	Indeks Profesionalitas ASN (Nilai)	77.89	80.25	103.02%
2	Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN)	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi (Indeks)	26.62	28.00	105,18%
3	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM yang Prima dan Akuntabel	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM	92.18	88.82	96,35%
		Nilai SAKIP BKPSDM (Indeks)	73.94	72.40	97,91%
RATA-RATA CAPAIAN KINERJA 2025 TERHADAP TARGET JANGKA MENENGAH (AKHIR RENSTRA 2030)					100,615%

Tabel 3.3.2 menyajikan perbandingan kinerja antara realisasi capaian kinerja tahun 2025 dengan target jangka menengah atau akhir periode Renstra yang sesuai dengan RPJMD yakni tahun 2030. Tabel tersebut menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja tahun 2025 terhadap target jangka menengah atau akhir periode Renstra adalah **100,615 %**. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Target akhir renstra telah tercapai.

Dalam perbandingan didalam Tabel 3.3.1 dan Tabel 3.3.2 hal ini tidak bisa dibandingkan dikarenakan ada perbedaan sasaran dan indikator sasaran hal tersebut perbedaan dengan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) 2023 – 2026 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2025 -2030.



3.4 Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Nasional

Tabel 3.4.1
Perbandingan Capaian Kinerja dengan capaian Nasional

No.	Sasaran strategis	Indikator kinerja	Realisasi Tahun 2025	Realisasi Nasional	Ket (+/-)
1	2	3	4	5	6
		-----	NIHIL	-----	

3.5 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 2025 adalah :

- a. Pada Program Kepegawaian Daerah, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota terdapat faktor pendorong **Sistem Pengawasan dan Evaluasi** yaitu **Monitoring Berkala**: Pemantauan yang rutin untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai rencana. **Evaluasi dan Umpan Balik**: Penilaian terhadap hasil yang dicapai untuk memperbaiki pelaksanaan di masa mendatang.
- b. Pada **Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**, faktor pendorong dalam pencapaian target berupa Koordinasi dan Kerjasama yang baik dengan instansi penyelenggara, tersedia anggaran untuk pelaksanaan kegiatan uji kompetensi, jenis pelatihan yang dilaksanakan telah disesuaikan dengan kebutuhan jabatan dan tugas ASN sehingga pelaksanaan sub kegiatan dapat tepat sasaran dan berdampak pada peningkatan kompetensi teknis, serta pembayaran pelatihan dilakukan sebelum pelatihan dimulai sehingga tidak terdapat keterlambatan pembayaran atau penundaan pembayaran.



- c. Pada Program Kepegawaian Daerah, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota terdapat faktor pendorong Motivasi dan Komitmen Tim yaitu **Kompensasi yang Layak**: Insentif yang memotivasi SDM. **Lingkungan Kerja yang Positif**: Suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas.

Penyebab Kegagalan/penurunan kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru pada tahun 2025 adalah :

- a. Pada kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN menemukan kendala di 2 sub kegiatan yakni Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN dan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK. Kedua sub kegiatan ini bersifat nasional dengan menggunakan aplikasi dari Badan Kepegawaian Negara dan Kementrian PAN & RB RI, waktu yang diberikan untuk penginputan sangat singkat dan juga aplikasi diakses oleh seluruh instansi di Indonesia yang menyebabkan aplikasi lambat. Namun hambatan ini dapat di selesaikan dengan baik oleh tim.
- b. Masih adanya ASN yang tidak memahami persyaratan dalam pengurusan kenaikan pangkat, mutasi dan promosi sehingga pada saat pengusulan, masih banyaknya berkas yang tidak lengkap yang menyebabkan durasi pelayanan yang lebih lama.
- c. Tidak semua perangkat daerah mengumpulkan Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sehingga laporan Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi pemerintah kota pekanbaru tidak tersusun dengan baik.
- d. Keterbatasan anggaran pelatihan sehingga capaian kompetensi pegawai khususnya kompetensi teknis tidak maksimal.



- e. Kebutuhan pelatihan ASN sering kali tidak sebanding dengan kuota yang disediakan oleh lembaga penyelenggara pelatihan eksternal, sehingga sebagian kebutuhan kompetensi belum dapat terpenuhi.
- f. Waktu pelaksanaan beberapa kegiatan tidak bisa diprediksi, sehingga jadwal pelaksanaan beberapa kegiatan tidak sesuai dengan target triwulan dalam DPA.
- g. Adanya *Refocusing* anggaran pada beberapa kegiatan sehingga target beberapa kegiatan tidak tercapai atau 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 :

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



3.6 Analisis Penggunaan Sumber Daya Anggaran

Penggunaan sumber daya anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru TA. 2025 dapat di lihat pada table di bawah ini :

Tabel 3.6.1
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Rek.	Uraian	Target Perubahan	Realisasi	%
5.1	BELANJA OPERASI	18.076.547.508,00	15.512.961.047,00	85,82
	Belanja Pegawai	10.691.970.226,00	10.101.756.502,00	94,48
	Belanja Barang dan Jasa	7.384.577.282,00	5.411.204.545,00	73,28
5.2	BELANJA MODAL	210.697.420,00	209.500.001,00	99,43
	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	40.247.420,00	39.050.001,00	97,02
	Belanja Modal Aset Tetap Lainnya	170.450.000,00	170.450.000,00	100
	JUMLAH	18.287.244.928,00	15.722.461.048,00	85,98

Secara keseluruhan realisasi belanja sebesar **Rp. 15.722.461.048,00** atau **85,98 %** dari anggaran. Kondisi tersebut diatas bisa dikatakan berhasil dilaksanakan dengan baik.

3.7 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 2025, yaitu :

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



Tabel 3.7.1
Capaian Kinerja Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru Tahun 2025

Program	Indikator Kinerja Program	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja 2025
Program Kepegawaian Daerah	Persentase Kualitas Pengelolaan Kepagawaian Daerah	73 %	74.07	101.46
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang memiliki Kompetensi sesuai Standar	81.20 %	79.77	98.48
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Pelayanan Administrasi Perkantoran	100 %	100	100

Berdasarkan data dari tabel diatas target indikator kinerja program **Persentase Kualitas Pengelolaan Kepagawaian Daerah** pada **Program Kepegawaian Daerah** mengalami pencapaian yang memuaskan.

Dan indikator kinerja program **Persentase Pemenuhan Kebutuhan Pelayanan Administrasi Perkantoran** pada **Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota** mengalami pencapaian yang memuaskan.

Sedangkan **Program Pengembangan Sumber Daya Manusia** dengan indikator kinerja program **Persentase ASN yang memiliki Kompetensi sesuai Standar** yang tidak memenuhi target adalah Adapun penjelasan sebagai berikut :



Tabel 3.7.2
Kriteria Penilaian dan Interval Nilai Realisasi Kinerja

No	Program	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Memenuhi Target	Tidak Memenuhi Target	Melebihi Target	Keterangan
1	Program Kepegawaian Daerah	73 %	74.03%			✓	
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	81.20 %	79.77%		✓		
3	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	100%	100%	✓			

Program Kepegawaian Daerah memiliki formulasi sebagai berikut: 50% dari persentase Penataan ASN + 50% dari persentase Administrasi Kepegawaian yang dapat diselesaikan tepat waktu. Pada tahun 2025 Jumlah ASN yang telah tertata sebanyak 7.583 orang dari jumlah keseluruhan kebutuhan ASN di Pemerintah Kota Pekanbaru sebesar 15.775 orang. Berdasarkan data tersebut didapatkan persentase sebesar 48.07% untuk penataan ASN. Dan untuk administrasi kepegawaian yang dapat diselesaikan tepat waktu, pada tahun 2025 ada sebanyak 100% berkas. Maka didapatkan hasil sebesar 100% berkas dapat diselesaikan tepat waktu. Dari data ini dapat dijabarkan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Program Kepegawaian Daerah :} & \quad 50\%*(48.07\%)+ 50\%*(100\%) \\ & \quad 24.03\% + 50\% \\ & \quad \mathbf{74.03\%} \end{aligned}$$

Dari hasil formulasi ini dapat disimpulkan bahwa Program Kepegawaian Daerah telah melebihi target dengan capaian **101,41%**

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki formulasi sebagai berikut : (Jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar / jumlah keseluruhan ASN Pemerintah Kota Pekanbaru) * 100%. Pada tahun 2025 Jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar sebanyak 6.009 orang dengan uraian sebagai berikut :



LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

Jumlah Pejabat fungsional yang sudah mengikuti uji kompetensi	5.502 orang
Jumlah JPTP yang sudah uji kompetensi	29 orang
Jumlah Administrator yang sudah Diklatpim	151 orang
Jumlah Pengawas yang sudah Diklatpim	98 orang
Jumlah Pelaksana yang sudah sesuai kompetensi estimasi 20%	269 orang
Total ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar	6049 orang

dan untuk jumlah keseluruhan ASN Pemerintah Kota Pekanbaru sebanyak 7.583 orang. Dari data ini dapat dijabarkan perhitungan sebagai berikut :

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia : $(6.049/7.583)*100\% = 79.77\%$

Dari hasil formulasi ini dapat disimpulkan bahwa Program Pengembangan Daerah tidak memenuhi target dengan capaian **98.48%**.

Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota memiliki formulasi sebagai berikut : (jumlah kegiatan yang dilaksanakan dalam 1 tahun/jumlah seluruh kegiatan pelayanan perkantoran dalam 1 tahun)*100%. Pada tahun 2025 jumlah kegiatan yang dilaksanakan sebanyak 7 kegiatan dan jumlah keseluruhan kegiatan dalam 1 tahun sebanyak 7 kegiatan. Maka dapat dijabarkan :

Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah $(7/7)*100\% = 100\%$
Kabupaten/Kota :



B. 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 2025. Anggaran tahun 2025 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 :

Tabel 3.B.1
TABEL REALISASI ANGGARAN 2025

NO	Sasaran	Program	Jenis Kegiatan dan Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM yang Prima dan Akuntabel	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten /Kota	A. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	40.877.830	38.744.310	94,78
			1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	8.269.620	7.772.230	93,98
			2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD.	8.846.430	8.434.340	95,34
			3. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9.851.420	9.463.560	96,06
			4. Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	7.666.400	7.218.080	94,15
			5. Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	6.243.960	5.856.100	93,78
			B. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	10.712.509.766	10.120.370.452	94,47



LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

		1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	10.693.970.226	10.103.756.502	94,48
		2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	9.778.810	9.443.090	96,56
		3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	8.760.730	7.170.860	81,85
		C. Administarsi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	16.113.970	8.444.710	52,40
		1. Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	4.384.730	2.320.750,	52,92
		2. Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	5.804.830	2.674.710	46,07
		3. Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah Pada SKPD	5.924.410	3.449.250	58,22
		D. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	0	0	0
		1. Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	0	0	0
		E. Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.248.870.112	998.116.160	79,92
		1. Penyediaan Bahan Logistik Kantor	328.824.380	307.897.080	93,63
		2. Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	299.266.840	296.845.100	99,19
		3. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	18.000.000	18.000.000	100
		4. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	597.414.162	370.964.630,	62,09
		5. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	5.364.730	4.409.350	82,19
		F. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	210.697.420	209.500.001	99,43
		1. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	40.247.420	39.050.001	97,02
		2. Pengadaan Aset Tak Berwujud	170.450.000	170.450.000	100



LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

			G. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	577.556.562	549.862.500	95,20
			1. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	218.200.000	210.080.000	96,27
			2. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	359.356.562	339.782.500	94,55
			H. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	378.492.300	300.634.455	79,42
			1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	66.975.500	49.084.393	73,28
			2. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	230.048.800	176.286.662	76,63
			3. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin lainnya	81.468.000	75.263.400	92,38
			4. Pemeliharaan Aset Tak Berwujud	0	0	0
Mewujudkan ASN yang Profesional	Program Kepegawaian Daerah		A. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	556.516.200	414.394.000	74,46
Meningkatnya Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia			1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	0	0	0
			2. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	523.378.180	384.195.000	73,40
			3. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	33.138.020	30.199.000	91,13
			4. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	0	0	0
			5. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	0	0	0
			B. Mutasi dan Promosi ASN	2.009.907.988	1.034.942.220	51,49
			1. Pengelolaan Mutasi ASN	89.342.710	89.342.710	100



LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

			2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	22.775.000	22.775.000	100
			3. Pengelolaan Promosi ASN	1.897.790.278	922.824.510	48,62
			C. Pengembangan Kompetensi ASN	13.466.800	10.522.950	78,13
			1. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	3.252.850	3.252.850	100
			2. Pengelolaan Assessment Center	10.213.950	7.270.100	71,17
			3. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	0	0	0
			D. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	224.619.610	210.739.610	93,82
			1. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	0	0	0
			2. Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	1.491.840	1.491.840	100
			3. Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	2.368.270	2.368.270	100
			4. Pembinaan Disiplin ASN	210.222.850	196.342.850,	93,39
			5. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	8.696.650	8.696.650	100
			6. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	1.840.000	1.840.000	100
	Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN)	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	A. Pengembangan Kompetensi Teknis	474.600.980	58.534.490	12,33
			1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	474.600.980	58.534.490	12,33
			B. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.823.015.390	1.767.655.190	96,96



LKJIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

			1. Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional	0	0	0
			2. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	349.839.750	324.908.550	92,87
			3. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.473.175.640	1.442.746.640	97,93
TOTAL				18.287.244.928	15.722.461.048	85.98

3.B.2 Prestasi Tahun 2025

DAFTAR TANDA PENGHARGAAN/PRESTASI YANG DITERIMA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KOTA PEKANBARU TAHUN 2025

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 :

- Masih adanya ASN yang tidak memahami persyaratan dalam pengurusan kenaikan pangkat, mutasi dan promosi sehingga pada saat pengusulan, masih banyaknya berkas yang tidak lengkap yang menyebabkan durasi pelayanan yang lebih lama.
- Tidak semua perangkat daerah mengumpulkan Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sehingga laporan Kebutuhan dan rencana

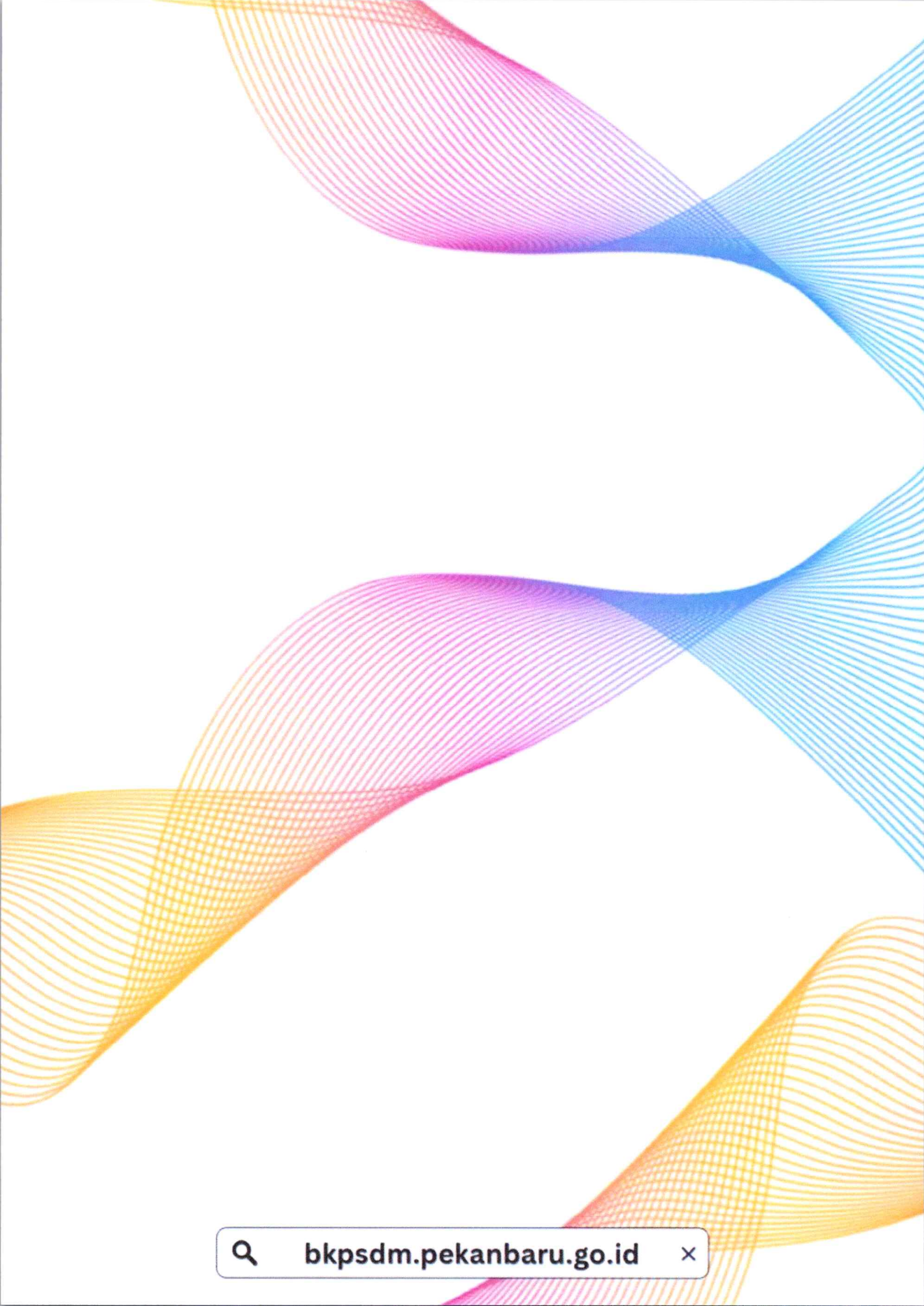


LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

pengembangan kompetensi pemerintah kota pekanbaru tidak tersusun dengan baik.

- Keterbatasan anggaran pelatihan sehingga capaian kompetensi pegawai khususnya kompetensi teknis tidak maksimal.
- Kebutuhan pelatihan ASN sering kali tidak sebanding dengan kuota yang disediakan oleh lembaga penyelenggara pelatihan eksternal, sehingga sebagian kebutuhan kompetensi belum dapat terpenuhi.

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 