

PEMERINTAH  
KOTA PEKANBARU



BKPSDM

**LAPORAN KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH  
(LKjIP)**

TAHUN 2022





## 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 2022 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 2022 ini bisa mendukung terciptanya *Good Governance* dan *Good Government* menuju Visi Walikota Pekanbaru untuk mewujudkan ***Kota Pekanbaru sebagai Smart City yang Madani.***

Pekanbaru, Januari 2023  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA PEKANBARU

**BAHARUDDIN, S.Sos, M.Si**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19630318 198603 1 010



## **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 2022 merupakan tahun keempat 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 2018-2022, 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 2022.

Sesuai Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi



## LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka kategori capaian indikator kinerja dibagi dalam kategori pencapaian sesuai target sebesar 100%, melampaui/ melebihi target >100% dan tidak mencapai target <100%. Hasil pengukuran terhadap indikator kinerja sasaran pada masing-masing misi berdasarkan capaian pada tahun 2021 dan capaian berdasarkan target akhir Renstra tahun 2021 sebagai berikut:

Berdasarkan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru Tahun 2022 ditetapkan sasaran dengan indikator sasaran dan mengacu pada misi ke- 3 yaitu Mewujudkan Tata Kelola Kota Cerdas dan Penyediaan Infrastruktur yang baik yang ingin diwujudkan dalam tahun 2022 dengan rincian sebagai berikut:

PENCAPAIAN TARGET MISI RENSTRA TAHUN 2022								
NO.	SASARAN	JUMLAH INDIKATOR SASARAN	TINGKAT PENCAPAIAN					
			MELAMPAUI TARGET ( >100% )		SESUAI TARGET ( 100% )		BELUM MENCAPAI TARGET (<100%)	
			JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%
1	1	2	0	0	2	100	0	0
2	2	2	0	0	2	100	0	0
	Jumlah	4	0	0	4	200	0	0



---

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
IKHTISAR EKSEKUTIF .....	ii
DAFTAR ISI .....	iv
BAB I 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 di Hadapi Organisasi.....	5
1.3. Sistematika Penyajian.....	5
BAB II PERENCANAAN KINERJA .....	7
2.1. Visi dan Misi.....	7
2.2. Tujuan dan Sasaran.....	9
2.3. Perencanaan Kinerja .....	11
2.4. Perjanjian Kinerja.....	12
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	17
3.1. Capaian Kinerja Organisasi .....	17
3.2 Realisasi Anggaran.....	21
BAB. IV PENUTUP .....	27



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. LATAR BELAKANG**

Hal terpenting dari latar belakang penyusunan LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru tahun 2022 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 2022 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 2022. 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 2018-2022.

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 evalausai 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 responsive.
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 175 Tahun 2021. 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 :

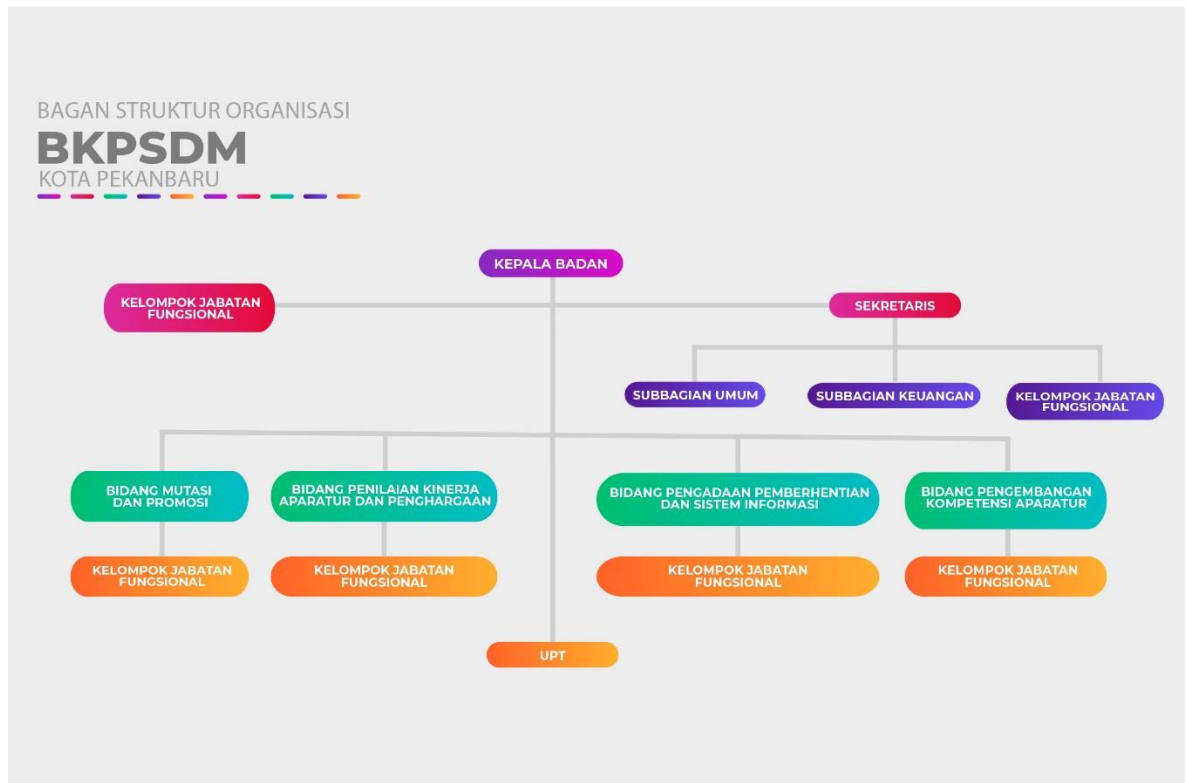
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru mempunyai tugas pokok membantu Walikota Pekanbaru adalah :

***Menyusun dan melaksanakan kebijakan di bidang Kepegawaian***





A. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru



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 DI HADAPI 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 Undang-undang dan Peraturan Pemerintah tentang kepegawaian yang menjadi acuan dasar dalam penyelenggaraan pemerintahan terutama di bidang kepegawaian.
2. Meningkatnya 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. Terlaksananya koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan instansi pemerintah lain yang berkesinambungan dalam penyelenggaraan manajemen ASN.
4. Terbukanya 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



## **LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU**

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 2022 meliputi Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2018 – 2022 dan Penetapan Kinerja Tahun 2021.

### **C. BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.**

Menjelaskan analisis pencapaian kinerja BKPSDM Kota Pekanbaru dikaitkan dengan pertanggungjawaban atas sasaran strategis untuk tahun 2022.

### **D. BAB IV PENUTUP.**

Menjelaskan simpulan menyeluruh dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kota Pekanbaru Tahun 2021 dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa datang.



---

## BAB II PERENCANAAN KINERJA

### 2.1. Visi dan Misi

Pemerintah Kota Pekanbaru telah menetapkan Visi Pembangunan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2018 – 2022 yang merupakan Visi kepala daerah terpilih yang telah melalui berbagai macam pembahasan sehingga menjadi Visi Daerah yang ditetapkan dengan peraturan Daerah. Visi tersebut Adalah :

***“Terwujudnya Kota Pekanbaru sebagai Kota Metropolitan Madani”***

Untuk mewujudkan visi tersebut telah pula ditetapkan 5 misi, Yaitu :

1. Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Bertaqwa, Mandiri, Tangguh dan Berdaya Saing Tinggi.
2. Mewujudkan Pembangunan Masyarakat Madani Dalam Lingkup Masyarakat Berbudaya Melayu.
3. Mewujudkan Tata Kelola Kota Cerdas dan Penyediaan Infrastruktur yang Baik.
4. Mewujudkan Pembangunan Ekonomi Berbasis Ekonomi Kerakyatan dan Ekonomi Padat Modal, pada Tiga Sektor Unggulan yaitu Jasa, Perdagangan dan Industri (olahan dan MICE).
5. Mewujudkan Lingkungan Perkotaan yang Layak Huni (Liveable City) dan Ramah Lingkungan (Green City).

Agar pencapaian kelima misi diatas maka ditetapkan pula 6 pilar strategis kota yang merupakan sasaran yang harus dicapai. Adapun 6 Pilar Strategis Kota tersebut adalah :



1. Smart Government (pemerintahan pintar).
2. Smart Economy (ekonomi pintar).
3. Smart Mobility (mobilitas pintar).
4. Smart People (masyarakat pintar).
5. Smart Living (lingkungan pintar).
6. Smart Live (Hidup pintar).

Sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pekanbaru tahun 2017 – 2022 maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru Fokus pada pencapaian misi Ke tiga (3) yaitu :

***“Mewujudkan Tata Kelola Kota Cerdas dan Penyediaan Infrastruktur yang Baik “ .***

Dukungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru terhadap misi tersebut adalah dalam konteks memperkuat perencanaan secara umum dan dalam upaya menumbuh dan mengembangkan budaya inovasi kepegawaian dalam rangka mencapai sasaran strategis daerah sesuai dengan indikator kinerja daerah lima tahun kedepan, khususnya indikator yang menggambarkan sejauh mana misi ketiga tersebut dilaksanakan serta pencapaian pilar strategis yaitu Smart Government (pemerintahan pintar). Untuk itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru secara konsisten telah merencanakan sejumlah program dan kegiatan yang akan dilaksanakan selama periode RPJMD sampai tahun 2022.



## **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 Visi dari RPJMD 2016-2022 khususnya pada misi ke 3 Yaitu :

***“MEWUJUDKAN TATA KELOLA CERDAS DAN PENYEDIAAN INFRASTRUKTUR YANG BAIK “,***

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



**Tabel 2. 1**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM**  
**Kota Pekanbaru Tahun 2018 – 2022**

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN				
			2018	2019	2020	2021	2022
<b>Terwujudnya Pengelolaan ASN yang Akuntabel, Transparan dan Kompetitif</b>	Mewujudkan ASN yang Profesional	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar	-	-	61.00%	63.00%	65.00%
		Persentase ASN dengan Capaian Nilai Kinerja Kategori Baik	-	80.00%	81.00%	82.00%	83.00%
<b>Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan</b>	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM	81	81.25	81.50	81.75	82
		Nilai Evaluasi AKIP BKPSDM	CC	B	BB	BB	A

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 2.2**  
**Formulasi dan Perhitungan Indikator Sasaran**

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	FORMULASI PERHITUNGAN INDIKATOR
<b>Mewujudkan ASN yang Profesional</b>	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar	Jumlah pegawai yang memiliki kompetensi sesuai standar / Jumlah pegawai Pemko Pekanbaru x 100
	Persentase ASN dengan Capaian Nilai Kinerja Kategori Baik	Jumlah ASN dengan capaian Kinerja Baik / Jumlah Pegawai Pemko Pekanbaru x 100
<b>Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan</b>	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM	Indeks IKM dari Hasil Survei IKM
	Nilai Evaluasi AKIP BKPSDM	Nilai Evaluasi AKIP BKPSDM dari Evaluasi AKIP

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

1. Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar
2. Persentase ASN dengan Capaian Nilai Kinerja Kategori Baik.
3. Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM
4. Nilai Evaluasi AKIP 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 2022 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 2022 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 2022 yang memuat program dan kegiatan yang mendukung misi ke 3 Kota Pekanbaru, adalah sebagai berikut :

<b>SASARAN STRATEGIS 1</b>		
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan		
<b>INDIKATOR KINERJA UTAMA</b>	<b>SATUAN</b>	<b>TARGET</b>
<b>Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM</b>	Indeks	82
<b>Nilai Evaluasi AKIP BKPSDM</b>	Nilai	A

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 Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
- e. Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
  1. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
  2. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- f. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
  1. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

<b>SASARAN STRATEGIS 2</b>		
Mewujudkan ASN yang Profesional.		
<b>INDIKATOR KINERJA UTAMA</b>	<b>SATUAN</b>	<b>TARGET</b>
<b>Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar</b>	Persen	65.00%
<b>Persentase ASN dengan Capaian Nilai Kinerja Kategori Baik</b>	Persen	83.00%

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. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
      - 3. 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. Pengelolaan Assessment Center
    - d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
      - 1. Pembinaan Disiplin ASN
      - 2. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
      - 3. 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



## 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 2.3**

**Program Anggaran BKPSDM Kota Pekanbaru Tahun 2022**

No.	Program	Anggaran	Anggaran Perubahan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 13.749.264.434,00	Rp. 10.325.780.973,00
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 4.136.141.224,00	Rp. 2.443.614.072,00
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.	Rp. 3.543.311.245,00	Rp. 2.367.717.313,00
	<b>Total</b>	<b>Rp. 21.428.716.903,00</b>	<b>Rp. 15.894.257.289,00</b>



## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

### 3.1. Capaian Kinerja Organisasi

#### A. Capaian Kinerja.

Berdasarkan dari pengukuran kinerja dari 3 ( tiga ) program, 14 (empat belas) kegiatan dan 30 ( tiga puluh ) sub kegiatan di BKPSDM Kota Pekanbaru pada tahun 2021 terlaksana dengan baik. Pencapaian masing-masing target didasarkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.1**  
**Target Kinerja Pelayanan BKPSDM**  
**Kota Pekanbaru Tahun 2018 – 2022**

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN				
			2018	2019	2020	2021	2022
<b>Terwujudnya Pengelolaan ASN yang Akuntabel, Transparan dan Kompetitif</b>	Mewujudkan ASN yang Profesional.	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar	-	-	61.00 %	63.00%	65.00 %
		Persentase ASN dengan Capaian Nilai Kinerja Kategori Baik	-	80.00 %	81.00 %	82.00%	83.00 %
<b>Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan</b>	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM	81	81.25	81.50	81.75	82



## LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

Nilai Evaluasi AKIP BKPSDM	CC	B	BB	BB	A
----------------------------	----	---	----	----	---

Capaian Kinerja terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dilaksanakan yang telah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru pada tahun anggaran 2022 dapat diuraikan sebagai berikut :

**Table 3.2**  
**Pencapaian Kinerja Sasaran**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian Kinerja 2022
<b>Mewujudkan ASN yang Profesional</b>	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar	<b>65,00%</b>	<b>74,02%</b>	<b>113,88%</b>
	Persentase ASN dengan Capaian Nilai Kinerja Kategori Baik	<b>83.00%</b>	<b>88, 00%</b>	<b>106,02%</b>
<b>Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan</b>	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM	<b>82.00 (B)</b>	<b>82,81 (B)</b>	<b>100,98%</b>
	Nilai Evaluasi AKIP BKPSDM	<b>80,00 (A)</b>	<b>72,59 (BB)</b>	<b>90,74%</b>

Berdasarkan data dari tabel diatas indikator kinerja pada strategis pertama yaitu **Mewujudkan ASN yang Profesional.**, Dengan Indikator Kinerja Pertama **Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar** dengan target TA 2022 **65,00%** dengan Realiasi TA 2022 **74,02%** serta Capaian Kinerja TA 2022 **113,88 %** Dengan formulasi / perhitungan (Jumlah pegawai yang memiliki kompetensi sesuai standar / Jumlah pegawai Pemko Pekanbaru x 100) = **(5.303/7.164 x 100 = 74,02 %)** hal ini dengan mengalami pencapaian yang memuaskan, ditandai dengan persentase



yang menunjukkan terpenuhinya target Jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar. Adapun faktor terpenuhinya persentase tersebut adalah :

1. Tumbuhnya kesadaran ASN untuk kompetensi .
2. Meningkatnya antusiasme dari kecamatan dan OPD pengusul untuk mengusulkan ASN tersebut mengikuti ujian kompetensi.
3. Adanya Fasilitas Pekanbaru Learning Centre (PLC) yang mewadahi Pelatihan dan Pendidikan untuk ASN.

Sedangkan Indikator Kinerja Kedua ***Persentase ASN dengan Capaian Nilai Kinerja Kategori Baik*** dengan target TA 2022 **82,00%** dengan Realiasi TA 2022 **88,00%** serta Capaian Kinerja TA 2022 **106,02 %** Dengan formulasi / perhitungan (Jumlah ASN dengan capaian Kinerja Baik / Jumlah Pegawai Pemko Pekanbaru x 100) =  **$(6.300/7.164 \times 100 = 88,00 \%)$**  hal ini dengan mengalami pencapaian yang memuaskan, ditandai dengan persentase yang menunjukkan terpenuhinya target Jumlah ASN dengan Capaian Nilai Kinerja Kategori Baik. Adapun faktor terpenuhinya persentase tersebut adalah :

1. Tumbuhnya kesadaran ASN untuk Kinerja yang lebih baik.
2. Adanya Fasilitas Konsultasi mengenai Kinerja.
3. Adanya Ajang penghargaan untuk ASN yng memiliki Kinerja kategori baik dengan contoh diadakan kan IP ASN Award pada Tahun 2022.

strategis Dua yaitu ***Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan***, Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM tidak mencapai target dari target **82,00** dengan Realisasi 2022 **82,81** dengan capaian Kinerja 2022 menjadi **100,98%**. Ada beberapa Unsur Layanan Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM tidak tercapai antara lain :

1. Unsur Peryaratan Layanan
2. Unsur Sistem, Mekanisme, dan Prosedur
3. Unsur Waktu Penyelesaiannya
4. Unsur Kompetensi Pelaksanaanya





5. Unsur Perilaku Pelaksanaanya

6. Unsur Sarana dan Prasarana

Sedangkan Nilai Evaluasi AKIP BKPSDM dari Target 2022 **A** dan realisasi 2022 nilai 72,59 (**BB**) serta capaian Kinerjanya **90,74 %** hal mengalami pencapaian yang tidak memuaskan, ditandai dengan persentase yang menunjukkan tidak terpenuhinya target. Adapun faktor tidak terpenuhinya persentase tersebut adalah :

1. Rencana Kerja Tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran .
2. Pengukuran kinerja dikembangkan dengan menggunakan teknologi informasi.
3. Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward and punishment.
4. IKU direviu secara berkala
5. Hasil evaluasi Rencana Aksi belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.

Berdasarkan data dari tabel diatas target indikator kinerja PADA sasaran strategis kedua mengalami penurunan pencapaian, karena tidak adanya realisasi dikarenakan faktor rasionalisasi anggaran APBD.

Tabel 3.3

Perbandingan Capaian Kinerja dengan capaian Nasional

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



## 2. Analisis Penggunaan Sumber Daya Anggaran.

Penggunaan sumber daya anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru TA. 2022 dapat di lihat pada table di bawah ini :

**Tabel 3.4**  
**Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

Rek.	Uraian	Target	Realisasi	%
<b>5.1</b>	<b>BELANJA OPERASI</b>	<b>14.230.530.558,00</b>	<b>13.047.166.497,00</b>	<b>91,68</b>
	Belanja Pegawai	7.382.151.828,00	7.773.998.472,00	105,31
	Belanja Barang dan Jasa	6.848.378.730,00	5.273.168.025,00	77,00
<b>5.2</b>	<b>BELANJA MODAL</b>	<b>906.581.800,00</b>	<b>893.820.100,00</b>	<b>98,59</b>
	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	475.581.800,00	471.193.000,00	99,08
	Belanja Modal Aset Tetap Lainnya	431.000.000,00	422.627.100,00	98,06
	<b>JUMLAH</b>	<b>15.137.112.358,00</b>	<b>13.940.986.597,00</b>	<b>92,10</b>

Secara keseluruhan realisasi belanja sebesar **Rp. 13.940.986.597,00** atau **92,10%** dari anggaran. Kondisi tersebut diatas bisa dikatakan berhasil dilaksanakan dengan baik.

## 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 2022. Anggaran tahun 2022 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 3.5**  
**TABEL REALISASI ANGGARAN 2022**

No.	Sasaran	Program	Jenis Kegiatan dan Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
1.	<b>Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan</b>	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>A. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>19.314.200</b>	<b>19.314.200</b>	<b>100</b>
			1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	8.568.400	8.568.400	100
			2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD.	4.017.300	4.017.300	100
			3. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	6.728.500	6.728.500	100
			<b>B. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>7.388.246.428</b>	<b>7.779.780.952</b>	<b>105</b>
			1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	7.380.151.828	7.771.998.472	105
			2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	4.506.300	4.506.300	100
			3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	3.588.300	3.276.180	91,30



## LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

	<b>C. Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>1,416.301.489</b>	<b>1.105.023.769</b>	<b>78,02</b>
1.	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	257.945.300	245.401.295	95.14
2.	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	219,377.389	214.956.350	97.98
3.	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	15.000.000	15.000.000	100
4.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	923.978.800	629.666.124	68.15
	<b>D. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>733.581.800</b>	<b>721.620.100</b>	<b>98.37</b>
1.	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	733.581.800	721.620.100	98.37
	<b>E. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>459.388.220</b>	<b>384.228.140</b>	<b>83.64</b>
1.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	135.600.000	106.320.000	78,41
2.	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	115.606.700	92.987.500	80.43
3.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	208.181.520	184.920.640	88.83
	<b>F. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>308.948.836</b>	<b>206.595.300</b>	<b>66.87</b>
1.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	308.948.836	206.595.300	66.87



## LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

Mewujudkan ASN yang Profesional	Program Kepegawaian Daerah	<b>A. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>1.094.872.600</b>	<b>861.811.800</b>	<b>78.71</b>
		1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	569.790.000	373.147.000	65.49
		2. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	194.665.600	175.985.000	90.40
		3. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	330.417.000	312.679.800	94.63
		<b>B. Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>996.021.600</b>	<b>788.323.460</b>	<b>79.23</b>
		1. Pengelolaan Mutasi ASN	65.929.600	65.357.600	99.13
		2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	12.366.900	12.366.900	100
		3. Pengelolaan Promosi ASN	916.725.100	710.598.960	77.51
		<b>C. Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>199.502.880</b>	<b>183.391.480</b>	<b>91.92</b>
		1. Pengelolaan Assessment Center	199.502.880	183.391.480	91.92
		<b>D. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>154.216.992</b>	<b>108.136.992</b>	<b>70.12</b>
		1. Pembinaan Disiplin ASN	101.265.040	78.585.040	77.60
		2. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	26.733.952	11.133.952	41.65
		3. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	26.218.000	18.418.000	70.25
		<b>A. Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	<b>212.986.920</b>	<b>162.071.400</b>	<b>76.09</b>
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi	212.986.920	162.071.400	76.09



## LKjIP BKPSDM KOTA PEKANBARU

	Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum			
<b>B.</b>	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>2.154.730.393</b>	<b>1.620.689.004</b>	<b>75.22</b>
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	4.169.200	4.005.700	96.08
2.	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	360.869.993	315.259.684	87.36
3.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.789.691.200	1.301.423.620	72.72



1.1 Prestasi Tahun 2022

DAFTAR TANDA PENGHARGAAN/PRESTASI YANG DITERIMA  
BADAN KEOGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA PEKANBARU TAHUN 2022

No.	Nama Penghargaan	Tingkat			Diserahkan oleh/ Penyelenggara	SKPD Yang Menerima	Keterangan
		Nasional	Provinsi	Kab/Kota			
1.	HASIL PENILAIAN KUALITAS PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI TAHUN 2021 (KATEGORI BAIK)	Nasional	-	-	KASN	BKPSDM	



## 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 :

1. Mengoptimalkan kinerja sumber daya yang dimiliki baik sumber daya manusia maupun sarana prasarana sehingga dapat tercapai *good governance*.
2. Meningkatkan kecermatan perencanaan yang diikuti dengan pengawasan yang ketat agar rencana kegiatan yang dibuat dapat berdayaguna dan berhasil guna secara maksimal.
3. Meningkatkan disiplin anggaran yang mencakup pada ketataan terhadap ketentuan/peraturan perundangan yang berlaku serta ketepatan waktu pelaksanaan.
4. 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. Kurangnya kemampuan SDM
2. Rasionalisasi Anggaran





- 
3. Sarana dan Prasarana yang belum memadai.
  4. Belum adanya tenaga fungsional yang cukup.

Dalam upaya meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru, beberapa alangkah strategis yang akan di lakukan antara lain :

1. Lebih memperhatikan isu strategis agar hasil kepegawaian lebih bermanfaat bagi pemerintah Kota Pekanbaru.
2. Adanya perencanaan kegiatan yang sistematis dan terkoordinir.
3. Memperluas cakupan sosialisasi sehingga hasil Kinerja lebih diketahui oleh masyarakat Kota Pekanbaru.
4. Perlu adanya penambahan dan peningkatan kompetensi staf Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru.

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 dalam mewujudkan ***Smart ASN Dalam Rangka Mencapai Visi Walikota Pekanbaru, Pekanbaru Sebagai Smart City Yang Madani.***



# BKPSDM

## KOTA PEKANBARU

