



Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023

Medan
2024

KATA PENGANTAR

Mengacu pada 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 maka Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara perlu menyusun Laporan Kinerja untuk disampaikan kepada Gubernur Sumatera Utara.

Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara, untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023. Laporan Kinerja ini memberikan informasi mengenai kinerja tahun terakhir pelaksanaan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2023.

Laporan kinerja ini menyajikan analisis capaian kinerja untuk sasaran strategis di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara, sekaligus sebagai bahan untuk mengupayakan perbaikan dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Melalui laporan kinerja ini diharapkan adanya optimalisasi peran Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara pada tahun-tahun selanjutnya, sehingga dapat mendukung kinerja Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Kepala Badan Kepegawaian,



Safruddin, SH, M.Hum

KATA PENGANTAR

Mengacu pada 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 maka Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara perlu menyusun Laporan Kinerja untuk disampaikan kepada Gubernur Sumatera Utara.

Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara, untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023. Laporan Kinerja ini memberikan informasi mengenai kinerja tahun terakhir pelaksanaan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2023.

Laporan kinerja ini menyajikan analisis capaian kinerja untuk sasaran strategis di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara, sekaligus sebagai bahan untuk mengupayakan perbaikan dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Melalui laporan kinerja ini diharapkan adanya optimalisasi peran Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara pada tahun-tahun selanjutnya, sehingga dapat mendukung kinerja Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Kepala Badan Kepegawaian,

Safruddin, SH, M.Hum

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
RINGKASAN EKSEKUTIF	iii
BAB I PENDAHULUAN	5
A. Kedudukan, Tugas dan Fungsi	6
B. Susunan Organisasi	7
C. Aspek Strategis	8
BAB II PERENCANAAN KINERJA	9
A. Rencana Strategis Tahun 2019-2023.....	9
B. Perjanjian Kinerja Tahun 2023	10
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	11
A. Capaian Kinerja.....	11
B. Evaluasi dan Analisa Capaian Kinerja	11
C. Realisasi anggaran sesuai dokumen Perjanjian Kinerja.....	24
BAB IV PENUTUP	25

RINGKASAN EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian adalah perangkat daerah yang merupakan unsur penunjang dalam melaksanakan manajemen kepegawaian, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, serta mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan bidang kepegawaian berusaha untuk berperan aktif melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di bidang kepegawaian dengan mengedepankan *core value* BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) dan mendorong Aparatur Sipil Negara untuk memiliki komitmen yang tinggi dalam memberikan pelayanan secara jujur, berintegritas, bertanggungjawab, dan tidak menyimpang dari Kode Etik ASN.

Dalam upaya mewujudkan hal tersebut, Badan Kepegawaian berkomitmen untuk melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik khususnya dalam manajemen ASN, dan hal ini tertuang pada dokumen perubahan rencana strategis Badan Kepegawaian tahun 2019-2023 yakni Mewujudkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara sebagai sasaran strategis Badan Kepegawaian dengan Indikator Kinerja Utama Nilai Sistem Merit.

Sistem Merit telah diamanatkan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Tujuan diterapkannya Sistem Merit adalah untuk memastikan jabatan pegawai yang ada di birokrasi pemerintah yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi. Sistem Merit bertujuan untuk membangun bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur dan mewujudkan pegawai ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja tinggi.

Pada tahun 2022 berdasarkan Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 140/KEP.KASN/C/XI/2022 tentang Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara tanggal 22 November 2022, telah ditetapkan penilaian penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dengan Kategori IV (Sangat Baik) dengan nilai 333,5 dan indeks 0,81. Berhubung Nilai Sistem Merit tahun 2022 Sangat Baik, maka penilaian akan dilakukan 2 tahun berikutnya di Tahun 2024, dengan demikian Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2023 menggunakan nilai Sistem

Merit di tahun 2022 yakni 333,5 poin dan indeks 0,81 dengan kategori IV (Sangat Baik) dengan capaian kinerja 100%.

Keberhasilan tersebut merupakan kerja keras semua pihak di lingkungan Badan Kepegawaian Provsu dengan melakukan berbagai upaya seperti penguatan Reformasi Birokrasi Internal, peningkatan kualitas dan kapasitas SDM, penerbitan berbagai kebijakan dan peraturan dalam rangka mewujudkan Reformasi Birokrasi melalui penerapan Sistem Merit.

Sedangkan untuk pagu anggaran Badan Kepegawaian Provsu tahun 2023 adalah sebesar **Rp. 33.654.981.604,-** dengan realisasi anggaran sebesar **Rp. 32.463.559.541,-** dengan persentase sebesar **96,46%**.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Provinsi Sumatera Utara diperlukan serangkaian upaya terpadu di bidang kepegawaian yang meliputi perubahan *mind-set* dan *culture-set* Aparatur Sipil Negara yang kondusif, pengelolaan anggaran yang akuntabel, manajemen kepegawaian yang profesional, sistem perencanaan yang tepat dan akurat, penyusunan bahan kebijakan yang tepat dan akurat, serta pengelolaan administrasi perkantoran yang efektif dan efisien. Terhadap hal ini, Badan Kepegawaian senantiasa proaktif dalam menciptakan sistem dan iklim kerja organisasi agar lebih produktif dan akuntabel.

Pada era ini, Aparatur Sipil Negara turut mengambil peran sebagai agen perubahan, yang akan membawa birokrasi di Indonesia menjadi lebih baik. Sebagai lembaga pemerintahan yang menjalankan fungsi Manajemen ASN, Badan Kepegawaian memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung terciptanya ASN yang BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Menjadi Aparatur Sipil Negara harus selalu memiliki komitmen yang tinggi untuk memberikan pelayanan secara jujur, berintegritas, bertanggungjawab, dan tidak menyimpang dari Kode Etik ASN. Upaya-upaya ini perlu terus ditumbuhkembangkan sebagai bentuk internalisasi nilai-nilai integritas aparatur di setiap level pemerintahan.

Badan Kepegawaian merupakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian yang membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan terkait Kepegawaian. Badan Kepegawaian sebagai lembaga publik perlu menyampaikan laporan atas pencapaian kinerja sebagai perwujudan asas akuntabilitas.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian 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.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Tahun 2023 disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban Badan Kepegawaian atas pelaksanaan tugas dan fungsi selama tahun 2023 dalam rangka melaksanakan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian. Laporan ini juga disusun sebagai alat kendali dan pemacu peningkatan kinerja setiap unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian, serta untuk mendapatkan masukan dari *stakeholders* demi perbaikan kinerja Badan Kepegawaian.

A. Kedudukan, Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 28 Tahun 2023 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara, Badan Kepegawaian sebagai berikut:

1. Kedudukan

Badan Kepegawaian merupakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, yang dipimpin oleh Kepala Badan.

2. Tugas

Badan Kepegawaian mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan.

3. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Badan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi, antara lain:

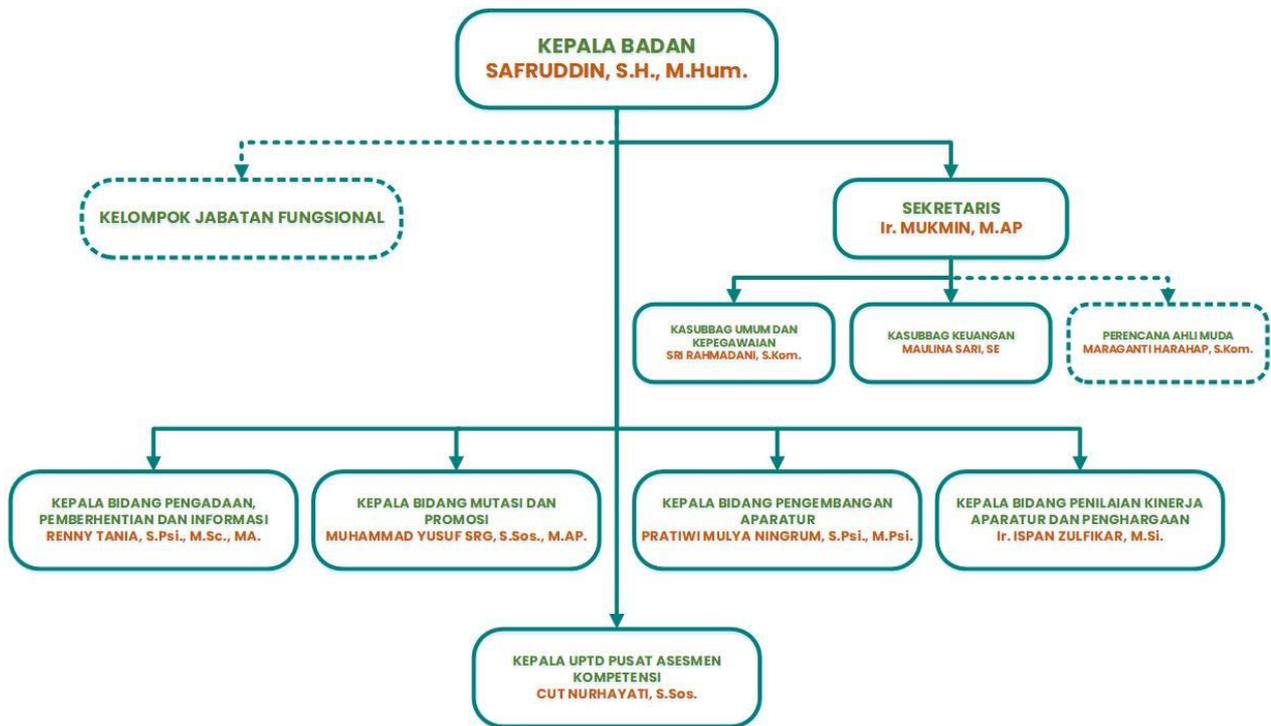
- a. Pengumpulan bahan perumusan kebijakan teknis manajemen ASN;
- b. Pengolahan dan penyajian bahan perumusan kebijakan teknis manajemen ASN;
- c. Perumusan kebijakan teknis manajemen ASN;
- d. Penyusunan dokumen perencanaan Renstra, Renja, RKA, DPA dan Anggaran Kas Badan Kepegawaian;
- e. Penyusunan dan pengajuan penetapan kebutuhan CPNS;
- f. Penyusunan dan pengajuan pengadaan CPNS;
- g. Pengurusan penetapan dan kenaikan pangkat dan jabatan ASN;
- h. Pelaksanaan pengembangan karier ASN;
- i. Penyusunan pola karier ASN;
- j. Penyusunan dan pengajuan promosi, mutasi dan pemberhentian ASN;

- k. Penyelenggaraan penilaian kinerja CPNS dan ASN;
- l. Penyusunan dan pengajuan gaji dan tunjangan CPNS dan ASN;
- m. Pengurusan pemberian penghargaan kepada CPNS dan ASN;
- n. Pengembangan, pembinaan dan pengendalian disiplin CPNS dan ASN;
- o. Pengurusan jaminan pensiun dan jaminan hari tua ASN;
- p. Fasilitasi perlindungan kepada CPNS dan ASN;
- q. Pelaksanaan pelayanan administrasi internal dan eksternal;
- r. Penyusunan dan penyajian laporan seperti LK, LPPD, SAKIP, LKPJ, LKPD, SPIP;
- s. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
- t. Penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian.

B. Susunan Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 38 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 9 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah, dengan susunan organisasi sebagai berikut:

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat terdiri dari:
 - a. Sekretaris;
 - b. Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 - c. Kepala Subbagian Keuangan;
3. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi;
4. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi;
5. Kepala Bidang Pengembangan Aparatur;
6. Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan;
7. UPTD Pusat Assesmen Kompetensi Kelas A, terdiri dari:
 1. Kepala UPTD;
 2. Kepala Subbagian Tata Usaha;
 3. Kepala Seksi Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi;
 4. Kepala Seksi Hubungan Antar Lembaga.
8. Kelompok Jabatan Fungsional.



C. Aspek Strategis

Badan Kepegawaian memiliki peran strategis dalam upaya mewujudkan Visi dan Misi Gubernur Sumatera Utara, maka Aspek Strategis Badan Kepegawaian Tahun 2019-2023 diselaraskan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, yaitu:

1. Belum optimalnya pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia.
2. Perencanaan kebutuhan ASN belum optimal, belum mengakomodir pada kebutuhan riil dan kompetensi jabatan.
3. Sistem penilaian kinerja belum objektif.
4. Sistem kompensasi belum berdasarkan pada prestasi kerja.
5. Belum semua ASN memiliki kompetensi sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan sebagai jaminan profesionalisme ASN.
6. Belum optimalnya pelaksanaan peraturan disiplin pegawai dan tingkat budaya kerja Aparatur, sehingga berpengaruh pada kinerja aparatur dan layanan publik.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis Tahun 2019-2023

Rencana Strategis Badan Kepegawaian tahun 2019-2023 merupakan pernyataan komitmen bersama mengenai upaya terencana dan sistematis untuk meningkatkan kinerja serta cara pencapaiannya melalui pengelolaan manajemen internal yang terpadu dan mantap, sarana/prasarana kerja yang memadai. Hal ini bertujuan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan akuntabilitas kinerja seluruh pejabat dan staf di lingkungan Badan Kepegawaian melalui perencanaan yang efektif dan terarah, pelaksanaan kegiatan yang berorientasi pada hasil (*resultoriented*) dan penyusunan laporan, pengendalian serta evaluasi kegiatan guna meningkatkan kinerja pada tahun berikutnya secara berkesinambungan.

Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara guna mendukung Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur adalah sebagai berikut: ***Mewujudkan Sumatera Utara yang bermartabat dalam politik dengan adanya pemerintahan yang bersih dan dicintai, tata kelola pemerintah yang baik, adil, terpercaya, politik yang beretika, masyarakat yang berwawasan kebangsaan, dan memiliki kohesi sosial yang kuat serta harmonis.***

Tujuan : Mewujudkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Sasaran : Terwujudnya sistem merit dalam manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Indikator kinerja sasaran yang menjadi urusan/kewenangan Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara yaitu Nilai Sistem Merit. Sistem Merit telah diamanatkan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. Tujuan diterapkannya Sistem Merit adalah untuk memastikan jabatan pegawai yang ada di birokrasi pemerintah yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi. Sistem Merit bertujuan untuk membangun bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur dan mewujudkan pegawai ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja tinggi.

**Tujuan, Sasaran dan Indikator Jangka Menengah
Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara**

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran pada Tahun ke-				
				2019	2020	2021	2022	2023
1.	Mewujudkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.	Terwujudnya sistem merit dalam manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Nilai Sistem Merit	-	-	250	300	333,5

B. Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian berisikan penugasan dari Gubernur Sumatera Utara untuk melaksanakan program atau kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja dan target. Melalui Perjanjian Kinerja ini, kinerja Badan Kepegawaian menjadi terukur sesuai tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Berikut adalah sasaran strategis, indikator kinerja dan target yang akan dicapai dalam tahun 2023 sebagai berikut:

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2023
Terwujudnya sistem merit dalam manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Nilai Sistem Merit	333,5 Poin

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja yang memuat realisasi dan tingkat capaian kinerja yang diperjanjikan pada tahun 2023. Pengukuran dilakukan dengan cara membandingkan antara target indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dengan realisasinya.

A. Capaian Kinerja

Capaian kinerja merupakan dasar dalam menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan sesuai tujuan dan sasaran yang telah diperjanjikan. Target kinerja Badan Kepegawaian tahun 2023 yang telah tercapai:

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Terwujudnya sistem merit dalam manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Nilai Sistem Merit	333,5 Poin	333,5 Poin	100%

B. Evaluasi dan Analisa Capaian Kinerja

Nilai Sistem Merit diukur dengan menggunakan 8 (delapan) dimensi sebagaimana diatur dalam Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah, antara lain:

1. Perencanaan kebutuhan;
2. Pengadaan;
3. Pengembangan karir;
4. Promosi dan mutasi;
5. Manajemen kinerja;
6. Penggajian, penghargaan dan disiplin;
7. Perlindungan dan pelayanan;
8. Sistem informasi;

Indikator dari setiap dimensi dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Kebutuhan, dengan sub aspek:
 - a. Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang sudah ditetapkan PPK;
 - b. Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan *real time* yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;
 - c. Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja;
 - d. Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah 5 (lima) tahun yang berasal dari calon PNS, PPPK ataupun PNS dari instansi lain;
2. Pengadaan dengan sub aspek:
 - a. Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan yang dirinci menurut jumlah, jenis jabatan, pangkat, kualifikasi, kompetensi dan unit kerja, baik dari CPNS, PPPK, ataupun PNS dari instansi lain (untuk instansi tertentu);
 - b. Ketersediaan kebijakan internal (Permen /Pergub/Perbup/Perwal) terkait pengadaan ASN dan TNI/POLRI (untuk instansi tertentu) secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;
 - c. Pelaksanaan penerimaan calon PNS/PPPK/PNS dari instansi lain dilakukan secara terbuka;
 - d. Pelaksanaan Pelatihan Prajabatan/Pelatihan Dasar bagi calon PNS;
 - e. Persentase pegawai yang baru diangkat menjadi PNS yang penempatan pertamanya sesuai jabatan yang dilamar;
3. Pengembangan Karir dengan sub aspek;
 - a. Ketersediaan standar kompetensi manajerial, teknis dan social cultural untuk setiap jabatan;
 - b. Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi;
 - c. Ketersediaan Talent Pool dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, dan kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir instansi;
 - d. Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi;

- e. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;
 - f. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;
 - g. Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas;
 - h. Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;
 - i. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;
 - j. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui *coaching*, *counseling* dan *mentoring*;
4. Promosi dan Mutasi dengan sub aspek:
- a. Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/Pergub/Perbup/Perwal) tentang pola karir;
 - b. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Pergub/Perbup/Perwal) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada *talent pool* dan rencana suksesi;
 - c. Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi dan Jabatan Pengawas secara terbuka dan kompetitif;
5. Manajemen Kinerja dengan sub aspek:
- a. Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;
 - b. Penggunaan metode penilaian kinerja yang objektif;
 - c. Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kerja;
 - d. Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;
 - e. Ketersediaan kebijakan internal yang mengatur hubungan antara hasil penilaian kinerja dengan memberi prioritas terhadap pegawai yang berkinerja tinggi dalam pembinaan dan pengembangan karir;
6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin dengan sub aspek:
- a. Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;

- b. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Pergub/Perbup/Perwal) untuk memberikan penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi luar biasa;
 - c. Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;
 - d. Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik, dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;
7. Perlindungan dan Pelayanan dengan sub aspek:
- a. Kebijakan perlindungan pegawai diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun yang diselenggarakan secara nasional;
 - b. Penyediaan fasilitas yang memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi.
8. Sistem Informasi dengan sub aspek:
- a. Pembangunan Sistem Informasi Kepegawian yang berbasis *online* yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;
 - b. Penerapan *e-performance* yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian berbasis *online*;
 - c. Penggunaan *e-office* yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;
 - d. Pembangunan dan penggunaan *assessment center* dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi.

Ada 4 (empat) kategori indeks penerapan sistem merit ASN yaitu :

1. Kategori I dengan Predikat Buruk dilakukan audit dan supervisi sampai dengan kategori baik;
2. Kategori II dengan Predikat Kurang dibimbing sampai dengan kategori baik;
3. Kategori III dengan Predikat Baik diberi kesempatan untuk mengisi JPT dari *talent pool* namun dengan persyaratan tertentu dan pengawasan dari KASN dan dievaluasi setiap tahun;
4. Kategori IV dengan predikat Sangat Baik dapat diberikan kesempatan untuk mengisi JPT dari *talent pool* dan dievaluasi 2 tahun sekali.

No	Kategori	Nilai	Indeks	Sebutan
1	Kategori IV	325-400	0,81-1	Sangat Baik
2	Kategori III	250-324	0,61-0,8	Baik
3	Kategori II	175-249	0,41-0,6	Kurang
4	Kategori I	100-174	0,2-0,4	Buruk

Evaluasi dan analisa capaian kinerja Badan Kepegawaian dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.1. Perbandingan antara target dan realisasi Nilai Sistem Merit tahun ini.

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Nilai Sistem Merit	333,5 Poin	333,5 Poin	100%

Berdasarkan Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 140/KEP.KASN/C/XI/2022 tentang Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara tanggal 22 November 2022, telah ditetapkan penilaian penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dengan **Kategori IV (Sangat Baik)** dengan nilai **333,5** poin dan indeks 0,81.

Berhubung Nilai Sistem Merit tahun 2022 Sangat Baik, maka penilaian akan dilakukan 2 tahun berikutnya di Tahun 2024, dengan demikian Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2023 menggunakan nilai Sistem Merit di tahun 2022 yakni 333,5 poin dan indeks 0,81 dengan kategori IV (Sangat Baik) dengan capaian kinerja 100%.



Foto Gubernur Sumatera Utara Bpk. Edy Rahmayadi menerima piagam penghargaan Meritokrasi kategori sangat baik dari KASN Jakarta, 8 Desember 2022

3.2. Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun sebelumnya.

Indikator Kinerja	Target (Poin)			Realisasi (Poin)		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nilai Sistem Merit	250	300	333,5	263,5	333,5	333,5

Untuk penilaian sistem merit tahun 2021, berdasarkan Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 42/KEP.KASN/ C/XI/2021 tentang Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara tanggal 30 November 2021, telah ditetapkan penilaian penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dengan **Kategori III (Baik)** dengan nilai 263,5 dan indeks 0,64.

Berdasarkan hasil penilaian tersebut, KASN merekomendasikan untuk melakukan penyempurnaan pada aspek-aspek sebagai berikut:

1. Perencanaan Kebutuhan

Menyempurnakan isi rencana proyeksi kebutuhan pegawai jangka menengah sekaligus ditetapkan oleh PPK.

2. Pengadaan

Melaksanakan kebijakan internal mengenai seleksi mutasi masuk yang terbuka dan kompetitif.

3. Pengembangan Karir

- a. Menyusun dan menetapkan SKJ untuk JPT Madya dan Jabatan Administrasi;
- b. Melanjutkan pembangunan *talent pool* dan rencana suksesi sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta;
- c. Melaksanakan analisis kesenjangan kinerja bagi seluruh pegawai dan jenjang jabatan;
- d. Melaksanakan analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi hingga ke seluruh pegawai dan jenjang jabatan;
- e. Menyusun rencana kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai termasuk metode klasikal dan nonklasikal berdasarkan hasil analisis kesenjangan kompetensi pegawai;
- f. Menyusun dan Melaksanakan kebijakan internal tentang pedoman magang/pertukaran pegawai serta mengevaluasi pelaksanaan dampak program magang tersebut terhadap pengembangan kompetensi pegawai;
- g. Melaksanakan *coaching* dan *mentoring* dengan lebih menyeluruh.

4. Promosi dan Mutasi

- a. Menyusun dan menetapkan kebijakan internal tentang manajemen talenta;
- b. Menyusun dan menetapkan kebijakan internal tentang pola karier.

5. Manajemen Kinerja

- a. Meningkatkan penyusunan analisis kesenjangan kinerja bagi seluruh pegawai dan jenjang jabatan dengan lebih sistematis dan terlembaga;
- b. Membangun dan menerapkan mekanisme monitoring untuk memastikan dilaksanakannya tindak lanjut terhadap strategi/rencana aksi yang dirumuskan dalam analisis permasalahan kinerja;
- c. Menyempurnakan parameter identifikasi talenta ke dalam *talent pool* yang berdasarkan kinerja dan potensial dengan Menyusun kebijakan internal tentang manajemen talenta yang komprehensif.

6. Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin

Menetapkan dan melaksanakan kebijakan internal pemberian penghargaan bersifat nonfinansial kepada pegawai yang berprestasi untuk lingkup Pemerintah Provinsi Sumatera Utara secara keseluruhan.

7. Sistem Informasi

- a. Mengintegrasikan aplikasi e-kinerja individu dengan sistem informasi talenta apabila sudah terbangun;
- b. Menggunakan *e-office* untuk mendukung korespondensi naskah dinas secara lebih optimal melalui pengembangan fitur tanda tangan digital;
- c. Memperluas lingkup layanan kepegawaian yang dapat dilakukan secara daring.

Berdasarkan Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 140/KEP.KASN/C/XI/2022 tentang Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara tanggal 22 November 2022, telah ditetapkan penilaian penerapan sistem merit tahun 2022 di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dengan **Kategori IV (Sangat Baik)** dengan nilai **333,5** poin dan indeks 0,81 atau capaian kinerja mencapai 111,16% dari yang ditargetkan 300 poin.

Untuk Penilaian Sistem Merit tahun 2023, sesuai dengan peraturan KASN bahwa Instansi yang Nilai Sistem Merit mencapai kategori IV (Sangat Baik), maka penilaian akan dilakukan 2 tahun berikutnya di Tahun 2024, dengan demikian Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2023 masih menggunakan nilai Sistem Merit di tahun 2022 yakni 333,5 poin dan indeks 0,81 dengan kategori IV (Sangat Baik) dengan capaian kinerja 100%.

3.3 Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi (2019-2023).

Indikator Kinerja Utama tahun 2019 dan 2020 Badan Kepegawaian Provsu adalah:

Indikator Kinerja	Target (Persen)					Realisasi (Persen)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	100	85	-	-	-	87,84	82,69	-	-	-

Persentase Penyelesaian Administrasi Kepegawaian	100	90	-	-	-	99,72	98,25	-	-	-
--	-----	----	---	---	---	-------	-------	---	---	---

Sedangkan untuk tahun 2021 sampai 2023, Badan Kepegawaian melakukan revisi IKU menjadi Nilai Sistem Merit. Berikut target dan realisasi dari tahun 2021-2023:

Indikator Kinerja	Target (Poin)					Realisasi (Poin)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Nilai Sistem Merit	-	-	250	300	333,5	N/A	N/A	263,5	333,5	333,5

Capaian Nilai Sistem Merit untuk tahun 2021 adalah 105,40% dari target 250 poin yang terealisasi 263,5 poin. Dan untuk tahun 2022 capaiannya 111,17% dari target 300 poin dapat terealisasi 333,5 poin. Dan untuk target tahun 2023 333,5 poin terealisasi 100% yakni 333,5 poin. Tahun 2023 masih menggunakan nilai tahun 2022 karena sesuai dengan peraturan KASN bahwa Instansi yang Nilai Sistem Merit mencapai kategori IV (Sangat Baik), maka penilaian akan dilakukan 2 tahun sekali.

3.4. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.

Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara adalah Nilai Sistem Merit. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1, Sistem Merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi.

Berdasarkan hasil penilaian tersebut tahun 2022, KASN merekomendasikan untuk melakukan penyempurnaan pada aspek-aspek sebagai berikut:

1. Pengadaan

Melanjutkan pelaksanaan seleksi mutasi masuk secara selektif dan konsisten pasca berakhirnya kebijakan moratorium mutase masuk.

2. Pengembangan Karir
 - a. Menyempurnakan dan menetapkan SKJ untuk JPT Madya dan Jabatan Administrasi;
 - b. Meningkatkan jumlah pegawai yang sudah dilakukan asesmen untuk tiap-tiap jenjang jabatan;
 - c. Meningkatkan kualitas tampilan sistem manajemen talenta agar fitur profil talenta terlihat hasil penilaian kompetensinya secara otomatis dan mudah dibaca;
 - d. Membuat parameter perhitungan penilaian yang jelas dan real untuk diinput ke dalam data rencana suksesi;
 - e. Melampirkan data analisis kesenjangan pegawai secara detail untuk tiap-tiap pegawai;
 - f. Menetapkan dan Melaksanakan kebijakan internal terkait program magang;
 - g. Melaksanakan program *coaching* dan *mentoring* secara terjadwal serta mengevaluasinya secara berkala.
3. Promosi dan Mutasi

Mengukur parameter perhitungan talent pool (aspek potensial dan aspek kinerja) di dalam kebijakan internal tentang manajemen talenta.
4. Manajemen Kinerja

Menerapkan mekanisme monitoring untuk memastikan dilaksanakannya tindak lanjut terhadap strategi/rencana aksi mengatasi permasalahan kinerja.
5. Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin

Melaksanakan kebijakan internal terkait pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi secara rutin dan terjadwal.
6. Sistem Informasi

Meningkatkan pemanfaatan *assesment center* untuk melakukan penilaian kompetensi kepada seluruh pegawai.
7. Menindaklanjuti rekomendasi KASN terkait pelanggaran kode etik dan kode perilaku, serta netralitas yang belum ditindaklanjuti oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Badan Kepegawaian berkomitmen untuk menindaklanjuti rekomendasi-rekomendasi yang diberikan oleh KASN di atas, dan terus berkoordinasi dengan

KASN agar pada tahun-tahun berikutnya capaian penilaian penerapan Sistem Merit sesuai target, atau lebih baik lagi.

3.5. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya.

Pada APBD tahun 2023 pagu anggaran yang dialokasikan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara kepada Badan Kepegawaian Provsu adalah sebesar **Rp. 35.222.170.362,-** dan pada perubahan APBD 2023 anggaran dialokasikan sebesar **Rp. 33.654.981.604,00**. Pagu anggaran tersebut telah dituangkan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian Provsu dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan pencapaian target kinerja yang telah direncanakan. Realisasi anggaran tahun 2023 adalah sebesar **Rp. 32.463.559.541,00** dengan persentase serapan anggaran sebesar **96,46%**. Adapun rincian realisasi anggaran tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian Provsu Tahun 2023

1	Program , Kegiatan dan Sub Kegiatan	Target		Realisasi		%
		Kinerja	Pagu (Rp)	Kinerja	Pagu (Rp)	
1	2	4	5	6	7	8
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100 %	24.821.182.270	100,00 %	24.041.194.672	96,86
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100 %	76.230.000	100 %	72.549.686	95,17
	Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	11 Dok	76.230.000	11 Dok	72.549.686	95,17
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100 %	19.335.348.000	100 %	18.690.904.260	96,67
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	13 Bln	19.137.468.000	13 Bln	18.494.934.260	96,64
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12 Bln	197.880.000	12 Bln	195.970.000	99,03
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100 %	207.090.000	100 %	205.590.000	99,28
	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	252 Stel	207.090.000	252 Stel	205.590.000	99,28
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	100 %	2.405.706.635	100 %	2.393.408.740	99,49
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	10 Paket	948.014.093	10 Paket	945.982.000	99,79
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	12 bln	582.032.342	12 Bln	580.657.750	99,76

1	Program , Kegiatan dan Sub Kegiatan	Target			Realisasi			%
		Kinerja		Pagu (Rp)	Kinerja		Pagu (Rp)	
2		4		5	6		7	8
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	12	bln	240.319.800	12	Bln	240.312.250	100,00
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	12	bln	36.266.400	12	bln	36.190.000	99,79
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	bln	599.074.000	12	Bln	590.266.740	98,53
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	%	1.775.188.635	100	%	1.676.603.865	94,45
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12	bln	8.520.000	12	Bln	2.608.120	30,61
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	12	bln	439.654.540	12	Bln	397.840.100	90,49
	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	12	bln	477.029.574	12	Bln	472.571.174	99,07
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	12	bln	849.984.521	12	Bln	803.584.471	94,54
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	%	1.021.619.000	100	%	1.002.138.121	98,09
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	2	Unit	384.652.000	2	Unit	367.266.321	95,48
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	28	Unit	101.750.000	28	Unit	101.734.800	99,99
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin lainnya	12	bln	80.050.000	12	Bln	80.010.000	99,95
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	1	Unit	455.167.000	1	Unit	453.127.000	99,55
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	100	%	8.833.799.334	114,94	%	8.422.364.869	95,34
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100	%	3.828.447.616	98,60	%	3.661.213.810	95,63
	Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	1	Dok	800.142	-	-	-	0,00
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis Kebutuhan dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1	Dok	55.950.000	1	OPD	35.192.000	62,90
	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	1.000	Org	1.145.541.000	959	P3K	1.054.849.261	92,08
	Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	1.103	PNS	32.994.224	1.103	PNS	29.905.438	90,64
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1.103	SK	75.280.000	1.100	SK	74.936.950	99,54
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	1	Lembaga	1.728.725.000	1	Lembaga	1.728.725.000	100,00
	Pengelolaan Data Kepegawaian	1	Dok	225.524.850	1	Dok	223.909.241	99,28
	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	5	Aplikasi	563.632.400	5	Aplikasi	513.695.920	91,14

1	Program , Kegiatan dan Sub Kegiatan	Target		Realisasi		%
		Kinerja	Pagu (Rp)	Kinerja	Pagu (Rp)	
2		4	5	6	7	8
	Mutasi dan Promosi	100 %	1.806.876.768	115,34 %	1.712.501.220	94,78
	Pengelolaan Mutasi ASN	450 SK	93.010.000	600 SK	77.254.819	83,06
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	7.500 SK	215.623.000	8.176 SK	196.921.374	91,33
	Pengelolaan Promosi ASN	1.300 SK	1.498.243.768	1.893 SK	1.438.325.027	96,00
	Pengembangan Kompetensi ASN	100 %	2.431.309.000	141,52 %	2.386.647.334	98,16
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	115 PNS	321.206.000	120 PNS	320.118.000	99,66
	Pengelolaan <i>Assessment Center</i>	1 Keg	690.208.000	1 Keg	687.452.847	99,60
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	90 PNS	593.832.000	98 PNS	592.234.478	99,73
	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	10 PNS	43.022.000	10 PNS	35.933.580	83,52
	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	10 PNS	151.689.000	12 PNS	131.881.570	86,94
	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	5 PNS	17.200.000	5 PNS	17.200.000	100,00
	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	1 Keg	256.822.000	1 Keg	253.393.146	98,66
	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	900 ASN	357.330.000	1.355 ASN	348.433.713	97,51
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100 %	767.165.950	104,31 %	662.002.505	86,29
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	23.206 PNS	360.168.650	22.902 PNS	281.733.480	78,22
	Pengelolaan, Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	1.517 PNS	283.160.600	2.883 PNS	259.698.564	91,71
	Pembinaan Disiplin ASN	42 OPD	52.414.900	42 OPD	52.148.627	99,49
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	20 SK	71.421.800	25 SK	68.421.834	95,80
	Jumlah	100 %	33.654.981.604	107,47 %	32.463.559.541	96,46

C. Realisasi anggaran sesuai dokumen Perjanjian Kinerja

Rincian Anggaran dan Realisasi Badan Kepegawaian Tahun 2023 sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja, sebagai berikut:

No.	Bidang	Anggaran	Realisasi	%
1.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	3.828.447.616,00	3.661.213.810,00	95,63%
2.	Mutasi dan Promosi	1.806.876.768,00	1.712.501.220,00	94,78%
3.	Pengembangan Kompetensi ASN	2.431.309.000,00	2.386.647.334,00	98,16%
4.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	767.165.950,00	662.002.505,00	86,29%
	Jumlah	33.654.981.604,00	32.463.559.541,00	96,46%

BAB IV PENUTUP

Dari hasil uraian capaian kinerja Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara tahun 2023, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada tahun 2023 target kinerja Badan Kepegawaian Provsu adalah pencapaian Nilai Sistem Merit dengan target sebesar 333,5 poin, target tersebut telah berhasil 100% dicapai dengan kategori IV “**sangat baik**”.
2. Pagu anggaran yang dialokasi adalah sebesar **Rp. 33.654.981.604,-** realisasi serapan anggaran adalah sebesar **Rp. 32.463.559.541,-** dengan persentase sebesar **96,46%**.

Adapun faktor-faktor pendukung tercapainya kinerja Badan Kepegawaian adalah:

1. Sudah tersedianya peraturan dan kebijakan yang mendukung penerapan *talent pool* dan *talent mapping* di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dalam rangka pencapaian sistem merit;
2. Sudah adanya *assessment center* dalam rangka pemetaan potensi pegawai, rekrutmen dan suksesi, pengembangan kompetensi, pengembangan karir, manajemen talenta dan pola karir;
3. Sudah tersedianya sistem informasi penilaian kinerja pegawai secara online;
4. Sudah terintegrasinya aplikasi pelayanan kepegawaian untuk beberapa layanan.

Demikian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara ini disusun, sebagai wujud laporan pertanggungjawaban dan akuntabilitas pelaksanaan program dan kegiatan serta penggunaan anggaran pada tahun 2023. Laporan ini juga diharapkan dapat memberikan informasi yang jelas dan transparan kepada *stakeholder* yang berkepentingan terhadap Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
BADAN KEPEGAWAIAN**

Jalan Teuku Daud No. 5 Kel. Madras Hulu, Kec. Medan Polonia Kota Medan
Website bkd.sumutprov.go.id –Email bkd@sumutprov.go.id

M E D A N

**PERNYATAAN TELAH DIREVIU
TIM LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN PROVSU
TAHUN ANGGARAN 2023**

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara untuk Tahun Anggaran 2023. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja adalah benar dan menjadi tanggungjawab kami.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan bahwa Laporan Kinerja ini telah disajikan secara akurat, andal dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan didalam Laporan Kinerja ini.

Medan, 26 Januari 2024

**KETUA TIM LKIP BADAN KEPEGAWAIAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**



**Ir. MUKMIN, M.AP
Pembina Tk. I**

NIP. 19670731 196503 1 001



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintah yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : SAFRUDDIN, SH., M.Hum
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

Selanjutnya disebut Pihak Kesatu

Nama : HASSANUDIN
Jabatan : Pj. GUBERNUR SUMATERA UTARA

Selaku atasan langsung Pihak Kesatu, selanjutnya disebut Pihak Kedua.

Pihak Kesatu pada tahun ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab Pihak Kesatu.

Pihak Kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Medan, 2023

Pihak Kedua,

Pj. GUBERNUR SUMATERA UTARA,

HASSANUDIN

Pihak Kesatu,

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PROVINSI SUMATERA UTARA,

SAFRUDDIN, SH., M.Hum
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19650301 199303 1 006

LAMPIRAN
PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA

Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.
Tahun : 2023

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1	Terwujudnya Sistem Merit Dalam Manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Nilai Sistem Merit	333,5 Poin

Program	Anggaran	Keterangan
1. Kepegawaian Daerah	Rp. <u>8.833.799.334</u>	P. APBD
TOTAL	Rp. 8.833.799.334	

Medan, 2023

Pj. GUBERNUR SUMATERA UTARA,



HASSANUDIN

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PROVINSI SUMATERA UTARA,



SAFRUDDIN, SH., M.Hum
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19650301 199303 1 006