



**BADAN
KEPEGAWAIAN
PROVSU**



2025 LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH



KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara tahun 2025 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2025. LKIP Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara tahun 2025 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada Badan Kepegawaian. Penyusunan LKIP Tahun 2025 diwarnai agenda *refocusing* dan realokasi anggaran, meskipun demikian Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara tetap mengupayakan optimalisasi capaian target kinerja yang telah diperjanjikan.

Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan. Diharapkan penyajian LKIP ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif, efisien dan berkelanjutan di masa mendatang.

Medan, 30 Maret 2026

Plt. Kepala Badan Kepegawaian
Provinsi Sumatera Utara



Chusnul Fanany Sitorus, S.STP.
Pembina

NIP. 19840721 200212 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tugas dan Fungsi	1
C. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah	3
1. Permasalahan.....	3
2. Isu Strategis.....	5
D. Dasar Hukum	5
E. Sistematika Laporan Kinerja	6
BAB II PERENCANAAN KINERJA	7
A. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah	7
B. Rencana Kerja Perangkat Daerah	8
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2025	9
D. Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	9
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	16
A. Capaian Kinerja Organisasi	16
1. Membandingkan antara Target dan Realisasi Tahun Pelaporan.....	16
2. Membandingkan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir	20
3. Membandingkan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi	21
4. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Standar Nasional.....	22
5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan, Alternatif Solusi yang telah Dilakukan	23
6. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	25
7. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja	27
B. Realisasi Anggaran	28
BAB IV PENUTUP	29
LAMPIRAN.....	31

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 Permasalahan Perangkat Daerah	4
TABEL 2.1 Tujuan, Sasaran, Indikator, dan Target Kinerja Perangkat Daerah Tahun Periode Rencana Strategis.....	7
TABEL 2.2 Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2025	7
TABEL 2.3 Rencana Kerja Tahun 2025 Perangkat Daerah.....	8
TABEL 2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Perangkat Daerah	9
TABEL 2.5 Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Perangkat Daerah.....	9
TABEL 2.6 Kategori Indeks Penerapan Sistem Merit ASN	15
TABEL 3.1 Capaian Kinerja Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	16
TABEL 3.2 Perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu Dan beberapa tahun terakhir	20
TABEL 3.3 Kemajuan Capaian Sasaran Strategis	21
TABEL 3.4 Perbandingan Capaian Sasaran Strategis dengan Nasional.....	23
TABEL 3.5 Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya	26
TABEL 3.6 Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.....	27
TABEL 3.7 Capaian Anggaran Program & Kegiatan Tahun 2025	28

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi.....	3
--	---

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reformasi Birokrasi merupakan instrumen utama dalam mewujudkan tata Kelola Pemerintahan yang baik (*good governance*). Inti dari Reformasi ini adalah transformasi pola pikir (*mindset*) dan budaya kerja (*culture set*) Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebagai Perangkat Daerah yang mengampu manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Badan Kepegawaian memiliki peran strategis sebagai agen perubahan demi menyukseskan Agenda Reformasi Birokrasi di daerah.

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian merupakan refleksi atas implementasi Reformasi Birokrasi, melalui penguatan sistem merit, optimalisasi layanan kepegawaian dan peningkatan profesionalitas ASN. Laporan Kinerja disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi selama tahun 2025 sebagaimana yang telah dituangkan pada dokumen Perjanjian Kinerja. Selain itu, laporan ini berfungsi sebagai alat kendali dan pemacu peningkatan kinerja setiap unit kerja, dan sarana untuk memperoleh masukan dari pemangku kepentingan (*stakeholders*) demi perbaikan kinerja secara berkelanjutan.

B. 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 pada pasal 446, Badan Kepegawaian merupakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian yang mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan, yang dipimpin Kepala Badan.

Badan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

1. Pengumpulan bahan perumusan kebijakan teknis manajemen ASN;
2. Pengolahan dan penyajian bahan perumusan kebijakan teknis manajemen ASN;
3. Perumusan kebijakan teknis manajemen ASN;

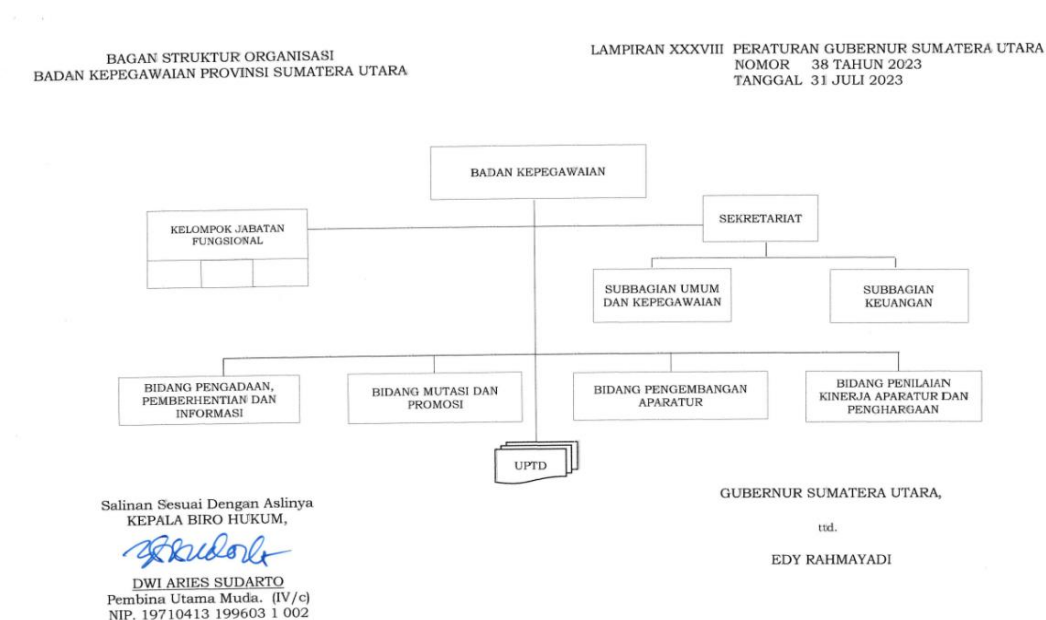
4. Penyusunan dokumen perencanaan Renstra, Renja, RKA, DPA dan Anggaran Kas;
5. Penyusunan dan pengajuan penetapan kebutuhan CPNS;
6. Penyusunan dan pengajuan pengadaan CPNS;
7. Pengurusan penetapan dan kenaikan pangkat dan jabatan ASN;
8. Pelaksanaan pengembangan karier ASN;
9. Penyusunan pola karier ASN;
10. Penyusunan dan pengajuan promosi, mutasi dan pemberhentian ASN;
11. Penyelenggaraan penilaian kinerja CPNS dan ASN;
12. Penyusunan dan pengajuan gaji dan tunjangan CPNS dan ASN;
13. Pengurusan pemberian penghargaan kepada CPNS dan ASN;
14. Pengembangan, pembinaan dan pengendalian disiplin CPNS dan ASN;
15. Pengurusan jaminan pensiun dan jaminan hari tua ASN;
16. Fasilitasi perlindungan kepada CPNS dan ASN;
17. Pelaksanaan pelayanan administrasi internal dan eksternal;
18. Penyusunan dan penyajian laporan seperti LK, LPPD, SAKIP, LKPJ, LKPD, SPIP;
19. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya;
20. Penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana diuraikan di atas, disusunlah struktur organisasi dan tata kerja Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara 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:
 - a. Kepala UPTD;
 - b. Kepala Subbagian Tata Usaha;
 - c. Kepala Seksi Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi;
 - d. Kepala Seksi Hubungan Antar Lembaga.
8. Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 1.1
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara



Sumber : Pergub No. 38 Tahun 2023

C. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

1. Permasalahan

Meskipun berbagai capaian strategis telah diraih dalam tahun anggaran 2025, Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara tetap menghadapi sejumlah tantangan dinamis dalam manajemen ASN. Permasalahan yang muncul dipengaruhi oleh faktor internal organisasi maupun faktor eksternal. Berikut ini merupakan hasil rumusan permasalahan yang telah diidentifikasi berdasarkan data kesenjangan (*gap*) antara kinerja pembangunan yang

dicapai saat ini dengan yang direncanakan, kemudian rumusan permasalahan tersebut dipetakan menjadi masalah pokok, masalah dan akar masalah.

Adapun permasalahan-permasalahan dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Permasalahan Perangkat Daerah

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian	Belum semua layanan administrasi kepegawaian berbasis online.	Belum optimalnya integrasi data kepegawaian secara digital.
2.	Adanya ketimpangan data kepegawaian karena belum terintegrasinya sistem informasi kepegawaian	Sistem Informasi kepegawaian dan layanan kepegawaian belum sepenuhnya berbasis online	Belum terintegrasinya sistem informasi kepegawaian dan layanan kepegawaian dengan pusat atau instansi lainnya.
3.	Basis data kompetensi ASN belum tersedia secara komprehensif	Data kompetensi ASN belum terhimpun secara lengkap	Kurangnya Kesadaran ASN untuk mengupdate datanya
4.	Belum optimalnya pengembangan kapasitas ASN	Belum optimalnya hasil Analisa kebutuhan diklat/ Analisa pengembangan kompetensi ASN	Kurangnya kesadaran ASN untuk meningkatkan kompetensi
5.	Belum optimalnya penataan karir ASN	- Pelaksanaan penempatan JPT, Jabatan Administrasi, Jabatan Pengawas dan jabatan pelaksana belum sepenuhnya sesuai kualifikasi dan kompetensi. - Belum optimalnya profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi.	- Belum selesainya penyempurnaan Peraturan Gubernur tentang Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) untuk semua jenjang jabatan. - Belum optimalnya penerapan <i>talent pool</i> dan <i>assessment</i> ASN

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
6.	Belum optimalnya penilaian kinerja ASN	Penilaian kinerja belum sepenuhnya objektif	Budaya kerja berbasis kinerja belum terbentuk secara kuat.
7.	Belum optimalnya pemberian penghargaan bagi ASN yang berprestasi	Proses seleksi belum memiliki standar baku.	Peraturan Gubernur terkait Pemberian Penghargaan bagi ASN berprestasi masih dalam proses.

2. Isu Strategis

Berdasarkan kondisi dan situasi, maka isu strategis pada Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara yang telah dirumuskan adalah:

- Pelayanan administrasi kepegawaian belum sepenuhnya berbasis elektronik;
- Sistem informasi kepegawaian belum sepenuhnya terintegrasi baik internal maupun dengan instansi terkait;
- Pemetaan kompetensi belum terlaksana dengan maksimal keseluruhan pegawai;
- Belum optimalnya program Pengembangan Sumber Daya Manusia, baik magang, *coaching clinic* maupun pengembangan lainnya;
- Belum optimalnya penataan karir ASN;
- Penilaian Kinerja individual belum sepenuhnya objektif dan berbasis kompetensi ASN;
- Belum optimalnya pemberian penghargaan bagi ASN yang berprestasi.

D. Dasar Hukum

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara ini disusun berdasarkan beberapa dasar hukum sebagai berikut:

- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pelaporan Kinerja Pemerintah Daerah.

E. Sistematika Laporan Kinerja

Sistematika Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025 adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan penjelasan umum organisasi berfokus pada aspek strategis organisasi dan permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Bab ini menguraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi disesuaikan dengan hasil pengukuran kinerja organisasi.

B. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi diuraikan sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

BAB IV PENUTUP

Bab ini menguraikan simpulan secara umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

LAMPIRAN

1. Perjanjian Kinerja dan Perubahan Perjanjian Kinerja
2. Hasil Reviu Inspektorat Provsu

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Berikut adalah Tujuan, Sasaran, indikator kinerja dan target kinerja Sasaran Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara, yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Tahun 2025-2029:

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran, Indikator, dan Target Kinerja Perangkat Daerah
Tahun Periode Rencana Strategis

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran pada Tahun ke-					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
Terwujudnya Profesionalitas ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.	Meningkatnya Profesionalitas ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)	79,94 Poin	80,15 Poin	80,25 Poin	80,35 Poin	80,45 Poin	80,55 Poin
		Nilai Sistem Merit	343,5 Poin	344 Poin	344 Poin	345 Poin	345 Poin	346 Poin

Sumber: Renstra Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Periode 2025-2029

Adapun penyajian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2025

Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Penjelasan		
			Definisi Operasional	Formulasi/ Rumus Perhitungan	Sumber Data
Tujuan: Terwujudnya Profesionalitas ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Sasaran: Meningkatnya Profesionalitas ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)	Poin	Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) adalah ukuran kuantitatif yang digunakan untuk menilai tingkat profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan standar yang mencerminkan kualitas sumber daya manusia dalam birokrasi pemerintahan	$IP\ ASN = (Q \times 25\%) + (C \times 25\%) + (P \times 35\%) + (D \times 15\%)$ Aspek-Aspek Penilaian dan Bobot: Q = Kualifikasi (25%) C = Kompetensi (25%) P = Kinerja (35%) D = Disiplin/Etika (15%)	Hasil evaluasi dari Badan Kepegawaian Negara.
	Nilai Sistem Merit	Poin	Sistem Merit adalah Kebijakan dan Manajemen ASN yang Berdasarkan pada Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja Secara Adil dan Wajar dengan tanpa Membedakan Latar Belakang Politik, Ras, Warna Kulit, Agama, Asal Usul, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Umur atau Kondisi Kecacatan	$Nilai\ Sistem\ Merit = \sum (Nilai\ Aspek \times Bobot\ Aspek)$ Aspek-aspek Penilaian dan Bobot : 1. Perencanaan 10% 2. Pengadaan ASN 10% 3. Pengembangan Karir 10% 4. Promosi dan Mutasi 10% 5. Manajemen Kinerja 15% 6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin 10% 7. Perlindungan dan Pelayanan 10% 8. Sistem Informasi 25%	Hasil evaluasi dari Badan Kepegawaian Negara.

Sumber: Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025

B. Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2025

Sebagai bentuk komitmen Badan Kepegawaian dalam sinkronisasi perencanaan, Program kegiatan yang direncanakan pada Rencana Strategis Tahun 2025-2029 didetailkan ke Rencana Kerja Tahun 2025, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.3
Rencana Kerja Badan Kepegawaian Tahun 2025

No.	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output)	Target Kinerja dan Anggaran	
			K	Rp.
A.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Pemenuhan Layanan Administrasi Kepegawaian	100 %	2,055,104,650
I.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Pelaksanaan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100 %	381,834,000
1	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	1 Laporan	281,834,000
2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1,420 Dokumen	0.00
3	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang difasilitasi	1 Lmbg	100,000,000
4	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	41 Dokumen	0.00
II.	Mutasi dan Promosi	Persentase Pelaksanaan Mutasi dan Promosi ASN	100 %	967,750,000
1	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi,	550 Dokumen	0
2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	7,800 Laporan	850,000
3	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	150 Dokumen	966,900,000
III.	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN	100 %	602,050,000
1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	150 Org	11,900,000
2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola	15 Dokumen	575,750,000
3	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Fungsional ASN yang Dibina	2,035 Org	14,400,000
IV.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100 %	103,470,650
1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	492 Dokumen	33,532,000
2	Pengelolaan, Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	3,000 Org	60,992,000
3	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	70 Org	8,946,650
Jumlah			100.00 %	2,055,104,650

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Badan Kepegawaian memiliki 1 program prioritas yang didukung 4 Kegiatan dan 13 Subkegiatan. Program, Kegiatan, Subkegiatan, dan Pagu anggaran bertujuan untuk mendukung pencapaian Indikator Kinerja Utama dan pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian selama tahun 2025.

C. Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Sebagai upaya mewujudkan kinerja yang terdapat dalam Rencana Strategis 2025-2029, maka target-target kinerja tahunan yang tercantum dalam Rencana Strategis dituangkan ke dalam Perjanjian Kinerja setiap tahunnya.

Adapun Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja
Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
Meningkatnya Profesionalitas ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)	79,94 Poin
	Nilai Sistem Merit	343,5 Poin

Sumber: Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025

Dalam rangka memaksimalkan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian yang telah ditetapkan, didukung dengan pendanaan program dan kegiatan prioritas dengan rincian:

Program	Anggaran (Rp.)	Ket.
Kepegawaian Daerah	5.985.473.000	APBD

D. Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Sehubungan dengan adanya Perubahan APBD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025, maka disusun kembali Perubahan Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025 sebagai berikut:

Tabel 2.5
Perubahan Perjanjian Kinerja
Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
Meningkatnya Profesionalitas ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)	79,94 Poin
	Nilai Sistem Merit	343,5 Poin

Sumber: Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025

Pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 pagu anggaran senilai Rp.5.985.473.000,- dan pada Perubahan Perjanjian Kinerja anggaran berkurang menjadi Rp. 2.055.104.650,-.

Program	Anggaran (Rp.)	Ket.
Kepegawaian Daerah	2.055.104.650,-	APBD

Dalam dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Provsu memiliki 2 (dua) Indikator Kinerja yaitu:

1. Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)

Untuk mengetahui tingkat profesionalitas ASN diperlukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur sipil Negara. Pengukuran ini akan menghasilkan peta atau potret tentang tingkat profesionalitas ASN dengan menggunakan kriteria tertentu sebagai standar profesionalitas ASN yaitu kesesuaian kualifikasi, kompetensi, tingkat kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya.

Dalam melaksanakan pengukuran indeks Profesionalitas ASN berpedoman pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, sebagai berikut:

No.	Dimensi Penilaian/ Bobot	Indikator	Bobot per Indikator
1	Kualifikasi (Bobot 25%)	Riwayat jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS	
		a. S-3	25
		b. S-2	20
		c. S-1/D-IV	15
		d. D-III	10
		e. SLTA/ D-II/ D-I/ Sederajat	5
		f. Dibawah SLTA	1
2	Kompetensi (Bobot 40%)	Riwayat pengembangan kompetensi	
		Diklat Kepemimpinan (PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas)	15
		a. Sudah	15

No.	Dimensi Penilaian/ Bobot	Indikator	Bobot per Indikator
		b. Belum	0
		Diklat Fungsional (PNS yang menduduki jabatan fungsional)	15
		a. Sudah	15
		b. Belum	0
		Diklat Teknis (PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional)	15
		B. Telah mencapai pendidikan dan pelatihan teknis sebanyak 20 JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatan C. Telah mencapai pendidikan dan pelatihan teknis dibawah 20 JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatan	15 Proporsional. Contoh: PNS mendapatkan 10 JP maka bobot yang didapatkan adalah $10/20 \times 15 = 7.5$
		Diklat Teknis (PNS yang menduduki jabatan pelaksana)	22.5
		a. Telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis sebanyak 20 JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 tahun terakhir b. Telah mencapai pendidikan dan pelatihan teknis dibawah 20 JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 tahun terakhir	22.5 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	10
		a. Sudah	10
		b. Belum	0
		Seminar/Workshop/Magang/Kursus/ sejenisnya (PNS yang menduduki jabatan pelaksana) dalam 2 tahun terakhir	17.5
		c. Sudah	17.5
		d. Belum	0

No.	Dimensi Penilaian/ Bobot	Indikator	Bobot per Indikator
3	Kinerja (Bobot 30%)	Riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP)	
		a. 91 - 100	30
		b. 76 -90	25
		e. 61 - 75	15
		f. 51 - 60	5
		g. 50 ke bawah	1
4	Disiplin (Bobot 5%)	Data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima	
		Tidak Pernah	5
		Ringan	3
		Sedang	2
		Berat	1

2. Nilai Sistem Merit

Nilai Sistem Merit diukur dengan menggunakan 8 (delapan) dimensi sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, antara lain:

No.	Aspek Penilaian/ Bobot	Sub Aspek
1.	Perencanaan kebutuhan (10%)	1. Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang sudah ditetapkan PPK; 2. Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan <i>real time</i> yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi; 3. Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja; 4. Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah 5 (lima) tahun yang berasal dari calon PNS, PPPK ataupun PNS dari instansi lain;
2.	Pengadaan (10%)	1. 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); 2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen /Pergub/Perbup/Perwal) terkait pengadaan ASN dan

No.	Aspek Penilaian/ Bobot	Sub Aspek
		TNI/POLRI (untuk instansi tertentu) secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif; 3. Pelaksanaan penerimaan calon PNS/PPPK/PNS dari instansi lain dilakukan secara terbuka; 4. Pelaksanaan Pelatihan Prajabatan/Pelatihan Dasar bagi calon PNS; 5. Persentase pegawai yang baru diangkat menjadi PNS yang penempatan pertamanya sesuai jabatan yang dilamar;
3	Pengembangan Karir (10%)	1. Ketersediaan standar kompetensi manajerial, teknis dan social cultural untuk setiap jabatan; 2. Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi; 3. Ketersediaan Talent Pool dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, dan kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir instansi; 4. Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karis instansi; 5. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai; 6. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja; 7. Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas; 8. Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan; 9. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai; 10. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui <i>coaching, counseling</i> dan <i>mentoring</i>;
4	Promosi dan Mutasi (10%)	1. Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/Pergub/Perbup/ Perwal) tentang pola karir; 2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Pergub/Perbup/Perwal) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada <i>talent pool</i> dan rencana suksesi; 3. Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi dan Jabatan Pengawas secara terbuka dan kompetitif;
5	Manajemen Kinerja (15%)	1. Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi; 2. Penggunaan metode penilaian kinerja yang objektif;

No.	Aspek Penilaian/ Bobot	Sub Aspek
		3. Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kerja; 4. Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi; 5. 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 (10%)	1. Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja; 2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Peraturan/Perbup/Perwal) untuk memberikan penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi luar biasa; 3. Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya; 4. Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik, dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;
7	Perlindungan dan pelayanan (10%)	1. Kebijakan perlindungan pegawai diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun yang diselenggarakan secara nasional; 2. Penyediaan fasilitas yang memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;
8	Sistem Informasi (25%)	1. Pembangunan Sistem Informasi Kepegawain yang berbasis <i>online</i> yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai; 2. Penerapan <i>e-performance</i> yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian berbasis <i>online</i> ; 3. Penggunaan <i>e-office</i> yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian; 4. Pembangunan dan penggunaan <i>assessment center</i> 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 BKN 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.

Tabel 2.6
Kategori Indeks Penerapan Sistem Merit ASN

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

Sumber: Permenpan & RB Nomor 40 tahun 2018

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Kinerja Badan Kepegawaian Tahun 2025 diukur dari pencapaian indikator kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Badan Kepegawaian Tahun 2025. Sasaran strategis yang dituangkan dalam PK Kepala Badan Kepegawaian merupakan kinerja tahun ke-1 (tahun pertama) pada periode Renstra Badan Kepegawaian 2025-2029. Secara rata-rata capaian kinerja tahun 2025 adalah sebesar 101,02% yang dihitung dari rata-rata capaian seluruh sasaran strategis.

1. Membandingkan antara target dan realisasi tahun pelaporan

Hasil pengukuran atas Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.1
Capaian Kinerja Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)	Sumber Data
Meningkatnya Profesionalitas ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)	79,94 Poin	81,57 Poin	102,04	BKN
	Nilai Sistem Merit	343,5 Poin	343,5 Poin	100	BKN

Sumber : Hasil penilaian Badan Kepegawaian Negara

a. Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)

SI-ASN INSTANSI
FF 198307032

Layanan Indeks Profesionalitas > Nilai ASN

Nilai ASN

Jenis ASN
PNS

NIP

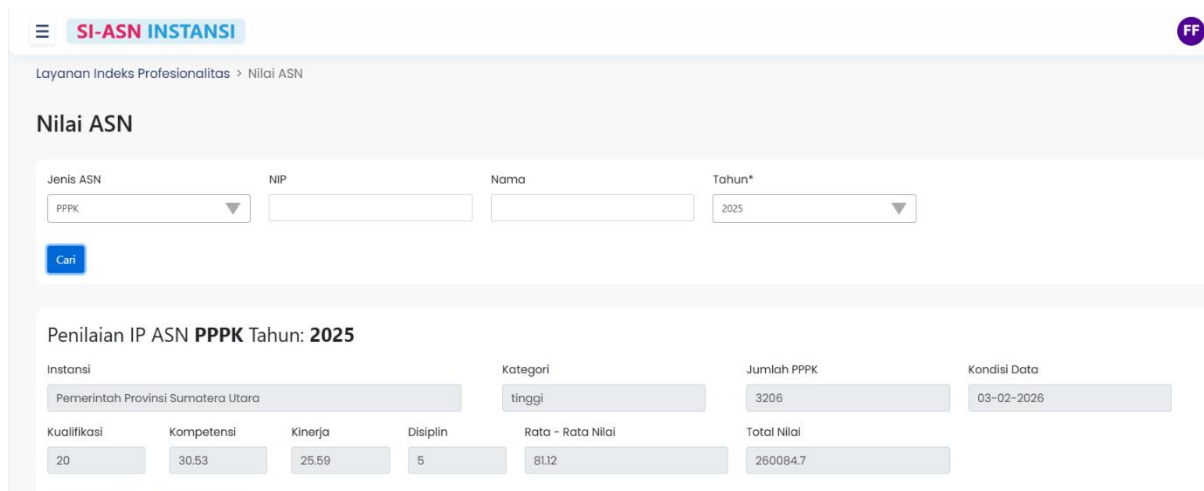
Nama

Tahun*
2025

Cari

Penilaian IP ASN PNS Tahun: 2025

Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Kategori tinggi	Jumlah PNS 19887	Kondisi Data 03-02-2026
Kualifikasi 21,53	Kompetensi 29,79	Kinerja 25,7	Disiplin 4,99
Rata - Rata Nilai 82,01		Total Nilai 1630941,8	



SI-ASN INSTANSI

Layanan Indeks Profesionalitas > Nilai ASN

Nilai ASN

Jenis ASN: PPPK, NIP: , Nama: , Tahun*: 2025

Cari

Penilaian IP ASN PPPK Tahun: 2025

Instansi	Kategori	Jumlah PPPK	Kondisi Data
Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	tinggi	3206	03-02-2026

Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata - Rata Nilai	Total Nilai
20	30.53	25.59	5	81.12	260084.7

Nilai Indeks Profesionalitas ASN Pemprovsu yang ditampilkan <https://siasn-instansi.bkn.go.id/layananIP/nilaiASN> per tanggal 03 Februari 2026 adalah:

1. IP ASN PNS 82,01
2. IP ASN PPPK 81,12

Sehingga Indeks Profesionalitas ASN Pemprovsu adalah 81,57 poin, dengan perhitungan: $(\text{IP ASN PNS} + \text{IP ASN PPPK}) / 2 = (82,01 + 81,12) / 2 = 81,57$ poin. Target Nilai Indeks Profesionalitas ASN tahun 2025 79,94 poin, terealisasi 81,57 poin atau 102,04%.

b. Nilai Sistem Merit

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 492 tahun 2024 tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara tahun 2024 memperoleh hasil penilaian pada Kategori IV (Sangat Baik), dengan Nilai 343,5 (tiga ratus empat puluh tiga koma lima) dan Indeks 0,84 (nol koma delapan empat).

Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang telah mendapatkan penilaian sistem merit dengan kategori Sangat Baik, berdasarkan Permenpan & RB Nomor 40 Tahun 2018, untuk capaian kinerja Nilai Sistem Merit dengan Kategori Sangat Baik dievaluasi 2 tahun sekali. Maka pada Tahun 2025 Nilai Sistem Merit Pemprovsu masih dengan target dan capaian yang sama yakni 343,5 poin.

Untuk mendorong peningkatan kualitas penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Badan Kepegawaian Negara merekomendasikan langkah-langkah penataan/perbaikan aspek-aspek yang terkait dengan pelaksanaan sistem merit sebagai berikut:

**Rekomendasi/Perbaikan Aspek-Aspek yang Terkait
Capaian Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Sistem Merit**

NO.	ASPEK IP ASN & SISTEM MERIT	REKOMENDASI BKN
I	Indeks Profesionalitas ASN	
1.	Kualifikasi Pendidikan (25%)	NIHIL
2.	Kompetensi (40%)	
3.	Kinerja (30%)	
4.	Disiplin (5%)	
II.	Sistem Merit	
1.	Perencanaan Kebutuhan (10%)	NIHIL
2.	Pengadaan (10%)	Melaksanakan kebijakan internal mengenai seleksi mutasi masuk untuk menyaring secara kompetitif pegawai dari instansi luar yang mengajukan mutasi ke lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
3.	Pengembangan Karier (10%)	1) Menetapkan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) untuk JPT Madya dan Jabatan Administrator; 2) Melanjutkan asesmen kompetensi agar lebih banyak pegawai yang terpetakan profil kompetensinya; 3) Melakukan pemetaan pegawai ke dalam talent pool dan rencana suksesi sesuai ketentuan nasional; 4) Melanjutkan penyusunan analisis kesenjangan kinerja bagi seluruh OPD dan seluruh jenjang jabatan; 5) Menyempurnakan metode untuk menghasilkan analisis kesenjangan kompetensi melalui metode asesmen kompetensi; 6) Menyempurnakan penyusunan dokumen HCDP agar didalamnya memuat rencana

NO.	ASPEK IP ASN & SISTEM MERIT	REKOMENDASI BKN
		kebutuhan pengembangan kompetensi baik secara klasikal maupun nonklasikal yang disusun berdasarkan hasil analisis kesenjangan kompetensi pegawai; 7) Menyusun kebijakan internal pedoman pelaksanaan magang pegawai di lingkungan instansi dan melaksanakan magang dengan durasi yang lebih memadai untuk peningkatan kompetensi; 8) Melaksanakan <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> secara rutin dan terjadwal di seluruh OPD; 9) Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> untuk melihat keberlangsungan <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> di OPD.
4.	Promosi dan Mutasi (10%)	Menetapkan kebijakan internal mengenai manajemen talenta yang didalamnya memuat detail bobot setiap unsur pembentuk parameter potensial dan kinerja.
5.	Manajemen Kinerja (15%)	Melaksanakan analisis kesenjangan kinerja, serta membangun dan menerapkan mekanisme monitoring untuk memastikan dilaksanakannya tindak lanjut terhadap strategi/rencana aksi mengatasi permasalahan kinerja.
6.	Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin (10%)	Melaksanakan pemberian penghargaan secara rutin kepada pegawai berprestasi.
7.	Perlindungan dan Pelayanan (10%)	NIHIL
8.	Sistem Informasi (25%)	Melanjutkan pelaksanaan asesmen kompetensi kepada pegawai yang belum pernah dilakukan asesmen.

Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara berkomitmen untuk menindaklanjuti rekomendasi-rekomendasi yang diberikan oleh BKN, dan terus berkoordinasi dengan BKN agar pada tahun-tahun berikutnya capaian Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Sistem Merit lebih baik lagi.

2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir.

Perbandingan capaian kinerja Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Sistem Merit tahun 2022 s.d. 2025 diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Indikator Kinerja	Target (Poin)				Realisasi (Poin)				% Capaian Kinerja			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)	-	-	-	79,94 Poin	-	-	79,44 Poin	81,57 Poin	-	-	-	102,04
Nilai Sistem Merit	300	333,5	340	343,5	333,5	333,5	343,5	343,5	111,16	100	101,03	100

Sumber : Hasil Penilaian Indeks Profesionalitas ASN dan Sistem Merit

Untuk Penilaian Indeks Profesionalitas ASN baru tahun 2025 dijadikan sebagai Indikator Kinerja Utama, namun Badan Kepegawaian Negara telah melakukan pengukuran IP ASN pada tahun 2024. Untuk Tahun 2025 Pemerintah Provinsi Sumatera Utara memperoleh nilai 81,57 poin atau 102,04% dari target yang direncanakan yaitu 79,94 poin.

Pada tahun 2022, Penilaian Sistem Merit dilakukan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara, sesuai 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.

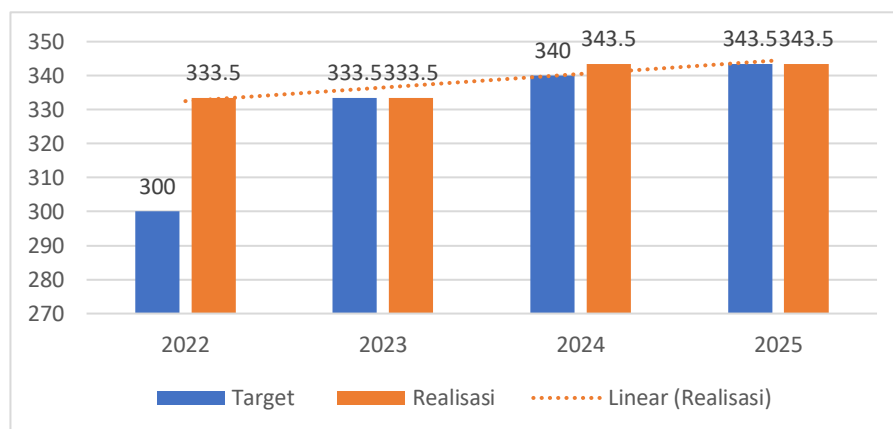
Untuk Penilaian Sistem Merit tahun 2023, sesuai dengan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara pasal 18 bahwa Instansi yang Nilai Sistem Merit mencapai kategori IV (Sangat Baik), maka akan dievaluasi 2 tahun sekali, dengan demikian Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2023 masih menggunakan

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

Pada tahun 2024, dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, penilaian sistem merit dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara. Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 492 tahun 2024 tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara tahun 2024 memperoleh hasil penilaian pada Kategori IV (Sangat Baik), dengan Nilai 343,5 (tiga ratus empat puluh tiga koma lima) dan Indeks 0,84 (nol koma delapan empat).

Pada Tahun 2025 Nilai Sistem Merit Pemprovsu masih dengan target dan capaian yang sama dengan tahun 2024 yakni 343,5 poin, karena Instansi yang Nilai Sistem Merit mencapai kategori IV (Sangat Baik), dievaluasi 2 tahun sekali

Grafik 1. Capaian Nilai Sistem Merit Tahun 2022-2025



3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi.

Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan Tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat pada dokumen perencanaan strategis Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara periode 2025-2029 diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kemajuan Capaian Sasaran Strategis

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2025	Target Jangka Menengah Rencana Strategis						Tingkat Kemajuan
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
Meningkatnya Profesionalitas ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Indeks Profesionalitas ASN	81,57 Poin	79,94 Poin	80,15 Poin	80,25 Poin	80,35 Poin	80,45 Poin	80,55 Poin	101,27%
	Nilai Sistem Merit	343,5 Poin	343,5 Poin	344 Poin	344 Poin	345 Poin	345 Poin	346 Poin	99,28%

Sumber : Hasil Penilaian BKN dan Renstra Bapeg 2025-2029

4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional.

Pemeringkatan penilaian IP ASN tidak dipublikasikan secara resmi oleh Badan Kepegawaian Negara, sehingga untuk realisasi kinerja Penilaian IP ASN tidak ada data yang dapat dibandingkan dengan standar nasional.

Penilaian sistem merit pemerintah provinsi secara nasional tahun 2024 yang ditampilkan di website Badan Kepegawaian Negara, ada 7 (tujuh) provinsi yang memperoleh nilai sangat baik yakni:

1. Provinsi Jawa Barat dengan Nilai 400 poin
2. Provinsi Jawa Timur dengan Nilai 383 poin
3. Provinsi Sumatera Barat dengan Nilai 353,5 poin
4. Provinsi Sumatera Utara dengan Nilai 343,5 poin
5. Provinsi Kalimantan Barat dengan Nilai 336 poin
6. Provinsi DKI Jakarta dengan Nilai 330,5 poin
7. Provinsi Riau dengan Nilai 325,5 poin.

Untuk Tingkat Provinsi, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara berada di posisi ke 4 dengan nilai 343,5 poin dengan kategori IV sebutan Sangat Baik, di bawah 1 (satu) tingkat dari Provinsi Sumatera Barat dengan selisih nilai 10 poin dan di atas Provinsi Riau 3 (tiga) tingkat dengan selisih nilai 18 poin.

Tabel 3.4
Perbandingan Capaian Sasaran Strategis dengan Nasional

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2025	Standar Nasional	% Capaian Kinerja
Meningkatnya Profesionalitas ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Nilai Sistem Merit	343,5 Poin	400 Poin	85,88

INSTANSI PEMERINTAH DENGAN KATEGORI "SANGAT BAIK"

No	INSTANSI	NILAI SM	KATEGORI
1	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	390	Sangat Baik
2	Kementerian Perindustrian	330.5	Sangat Baik
3	Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI)	365	Sangat Baik
4	Sekretariat Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)	367.5	Sangat Baik
5	Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial (KY)	352.5	Sangat Baik
6	Sekretariat Jenderal Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR)	325	Sangat Baik
7	Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM)	400	Sangat Baik
8	Badan Kepegawaian Negara (BKN)	380	Sangat Baik
9	Badan Pusat Statistik (BPS)	336	Sangat Baik
10	Badan Standardisasi Nasional (BSN)	334.5	Sangat Baik
11	Badan Informasi Geospasial (BIG)	333	Sangat Baik
12	Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP)	333	Sangat Baik
13	Provinsi Jawa Barat	400	Sangat Baik
14	Provinsi Jawa Timur	383	Sangat Baik
15	Provinsi Sumatera Barat	353.5	Sangat Baik
16	Provinsi Sumatera Utara	343.5	Sangat Baik
17	Provinsi Kalimantan Barat	336	Sangat Baik
18	Provinsi DKI Jakarta	330.5	Sangat Baik
19	Provinsi Riau	325.5	Sangat Baik
20	Kota Surabaya	393	Sangat Baik
21	Kota Tangerang	373	Sangat Baik
22	Kabupaten Badung	361.5	Sangat Baik
23	Kabupaten Bandung	356	Sangat Baik
24	Kabupaten Buleleng	347.5	Sangat Baik
25	Kabupaten Sidoarjo	337.5	Sangat Baik
26	Kabupaten Bandung Barat	333.5	Sangat Baik
27	Kota Gorontalo	333.5	Sangat Baik
28	Kabupaten Ngawi	329	Sangat Baik
29	Kabupaten Majalengka	328.5	Sangat Baik

Sumber : Website Badan Kepegawaian Negara

5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan, alternatif Solusi yang telah dilakukan.

Faktor-faktor pendukung keberhasilan capaian kinerja Badan Kepegawaian dalam pencapaian Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Sistem Merit antara lain sebagai berikut:

No.	Uraian	IP ASN	Sistem Merit
1.	Komitmen pimpinan terhadap Reformasi Birokrasi	√	√
2.	Perencanaan Kebutuhan dan rekrutmen ASN berbasis kompetensi		√
3.	Sistem informasi kepegawaian terintegrasi		√
4.	Koordinasi lintas perangkat daerah	√	√
5.	Perlindungan dan Pelayanan yang optimal		√

Penghambat capaian maksimal Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Sistem Merit antara lain sebagai berikut:

No.	Uraian	IP ASN	Sistem Merit
1.	Belum seluruh ASN memperbaharui data kompetensi dan kinerjanya di Aplikasi layanan Kepegawaian (My ASN).	√	√
2.	Belum selesainya penyusunan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) untuk semua jenjang jabatan		√
3.	Belum semua pegawai mengikuti asesmen kompetensi		√
4.	Belum tersusunnya dokumen <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP) sesuai hasil analisis kesenjangan kompetensi pegawai		√
5.	Belum adanya analisis kesenjangan kinerja		√
6.	Belum optimalnya pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi		√

Solusi yang harus dilaksanakan sebagai upaya penyempurnaan penilaian Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Sistem Merit, antara lain sebagai berikut:

No.	Uraian	IP ASN	Sistem Merit
1.	Memotivasi ASN agar memperbaharui data kualifikasi pendidikan, kompetensi dan kinerjanya di Aplikasi layanan Kepegawaian (My ASN).	√	√
2.	Penerapan Manajemen Talenta melalui <i>Profiling</i> ASN;		√
3.	Optimalisasi layanan kepegawaian;		√
4.	Pemberian <i>Reward and Punishment</i> ;		√
5.	Mendorong penyelesaian penyusunan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) untuk JPT Madya dan Jabatan Administrator;		√
6.	Melakukan asesmen kompetensi terhadap seluruh ASN Pemprovsu secara bertahap;		√
7.	Menyempurnakan penyusunan dokumen <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP) atau Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia agar didalamnya memuat rencana kebutuhan pengembangan kompetensi baik secara klasikal maupun nonklasikal yang disusun berdasarkan hasil analisis kesenjangan kompetensi pegawai;		√
8.	Melaksanakan <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> secara rutin dan terjadwal di seluruh OPD		√

Badan Kepegawaian berkomitmen dan terus berkoordinasi dengan BKN agar capaian penilaian Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Sistem Merit lebih baik lagi.

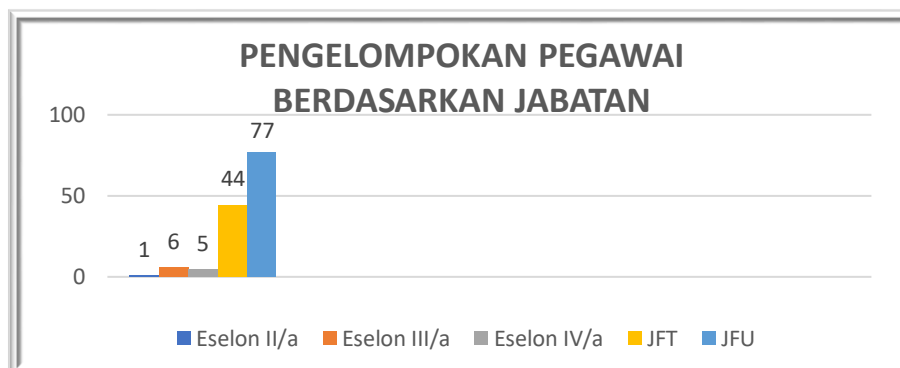
6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya.

Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara, dibutuhkan dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan kualifikasi dan bidang keahlian dalam memberhasilkan program dan kegiatan yang telah direncanakan.

a. Pegawai Badan Kepegawaian

Data Pegawai Badan Kepegawaian Provsu periode 31 Desember 2025 bahwa jumlah PNS sebanyak 133 orang, sebagai berikut:

a. Berdasarkan Jabatan



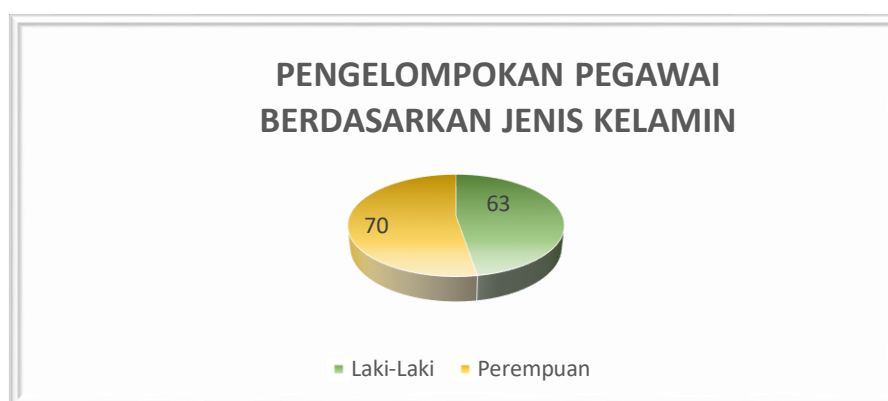
b. Berdasarkan Pendidikan



c. Berdasarkan Golongan



d. Berdasarkan Jenis Kelamin



b. Efisiensi Anggaran Badan Kepegawaian

Tabel 3.5
Analisis atas efisiensi penggunaan Anggaran

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	% Realisasi Anggaran	% Efisiensi (100% - [8])	Nilai Rp. Efisiensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Meningkatnya Profesionalitas ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Indeks Profesionalitas ASN	79,94 Poin	81,57 Poin	102,04%	2.055.104.650	1.489.192.315	72,46	27,54	565.912.335
	Nilai Sistem Merit	343,5 Poin	343,5 Poin	100%					

Sebagai upaya memaksimalkan capaian Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Sistem Merit, anggaran pada Perjanjian Kinerja Perubahan APBD Badan Kepegawaian Provsu Tahun Anggaran 2025 sejumlah Rp. Rp. 2.055.104.650,- dan terealisasi sejumlah Rp. 1.489.192.315,-. Sehingga ada efisiensi anggaran sejumlah 565.912.335,- Namun Efisiensi Anggaran ini tidak terlalu berpengaruh dengan capaian Indikator Kinerja Utama, karena penilaian Indikator Kinerja Utama masih bersifat Administratif.

7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja disertai uraian penjelasan tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian %	Menunjang / Tidak Menunjang	Analisis
Meningkatnya Profesionalitas ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Indeks Profesionalitas ASN	102,04%	Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pemenuhan Layanan Administrasi Kepegawaian	96,51%	Menunjang	Pelaksanaan 4 Aspek Indeks Profesionalitas ASN dan 8 aspek penilaian sistem merit ada pada program ini
	Nilai Sistem Merit	100%	Pengadaan, pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Pelaksanaan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	96,51%	Menunjang	Aspek Indeks Profesionalitas ASN: 1. Kualifikasi Pendidikan. Aspek penilaian sistem merit yang ke 1. Perencanaan kebutuhan, 2. Pengadaan 8. Sistem informasi
			Mutasi dan Promosi	Persentase Pelaksanaan Mutasi dan Promosi ASN	145,09%	Menunjang	Aspek penilaian sistem merit yang ke 4. Promosi dan mutasi
			Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN	89,94%	Menunjang	Aspek Indeks Profesionalitas ASN: 2. Kompetensi Aspek penilaian sistem merit yang ke 3. Pengembangan karir
			Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Persentase Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	90,37%	Menunjang	Aspek Indeks Profesionalitas ASN: 3. Kinerja dan 4. Disiplin. Aspek penilaian sistem merit: 5. Manajemen kinerja 6. Penggajian, penghargaan dan disiplin dan 7. Perlindungan dan pelayanan

Sumber: Laporan pelaksanaan evaluasi Rencana Kerja tahun 2025

B. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran memuat penjelasan terkait anggaran yang digunakan serta tingkat efisiensi penggunaan sumber daya untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dokumen Perjanjian Kinerja diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.7
Capaian Anggaran Program dan Kegiatan Tahun 2025

No.	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output)	Target Kinerja dan Anggaran		Realisasi Kinerja dan Anggaran		%
			K	Rp.	K	Rp.	
A.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Pemenuhan Layanan Administrasi Kepegawaian	100 %	2.055.104.650	105,48 %	1.489.192.315	72,46
I.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Pelaksanaan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100 %	381.834.000	96,51 %	278.936.088	73,05
1	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	1 Laporan	281.834.000	1 Laporan	278.936.088	98,97
2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi	1.420 Dokumen	0,00	1.222 Dokumen	-	-
3	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang difasilitasi	1 Lmbg	100.000.000	1 Lmbg	-	-
4	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data	41 Dokumen	0,00	41 Dokumen	-	-
II.	Mutasi dan Promosi	Persentase Pelaksanaan Mutasi dan Promosi ASN	100 %	967.750.000	145,09 %	566.775.631	58,57
1	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan	550 Dokumen	0	577 Dokumen	-	-
2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	7.800 Laporan	850.000	7.671 Laporan	-	-
3	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	150 Dokumen	966.900.000	348 Dokumen	566.775.631	58,62
III.	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN	100 %	602.050.000	89,94 %	577.800.000	95,97
1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	150 Org	11.900.000	0 Org	-	-
2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN	15 Dokumen	575.750.000	30 Dokumen	575.000.000	99,87
3	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Fungsional ASN yang Dibina	2.035 Org	14.400.000	1.421 Org	2.800.000	19,44
IV.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100 %	103.470.650	90,37 %	65.680.596	63,48
1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	492 Dokumen	33.532.000	492 Dokumen	27.561.000	82,19
2	Pengelolaan, Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	3.000 Org	60.992.000	2.005 Org	31.664.096	51,92
3	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan	70 Org	8.946.650	73 Org	6.455.500	72,16
Jumlah			100,00 %	2.055.104.650	105,48 %	1.489.192.315	72,46

Sumber : Laporan Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun 2025

Dari jumlah Anggaran Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara tahun 2025 Rp. 2.055.104.650,- telah dipergunakan dengan optimal, dan terealisasi sebesar Rp.1.489.192.315,- atau 72,46%.

BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara. Penyusunan laporan ini merupakan Amanah Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Laporan Kinerja ini dapat menggambarkan kinerja Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara dan evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan. Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025 memiliki 1 (satu) sasaran strategis dengan 2 indikator kinerja utama yaitu:
 - a. Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) dengan capaian 81,57 Poin atau 102,04% dari target 79,94 Poin.
 - b. Nilai Sistem Merit dengan capaian 343,5 Poin atau 100% dari target 343,5 Poin.
2. Langkah-langkah perbaikan ke depan yang perlu dilakukan oleh Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara dalam meningkatkan Aspek-Aspek Penilaian Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Sistem Merit adalah sebagai berikut:
 - a. Memotivasi ASN agar memperbaharui data kompetensi dan kinerjanya di Aplikasi layanan Kepegawaian (My ASN)
 - b. Penerapan Manajemen Talenta melalui *Profiling* ASN;
 - c. Optimalisasi layanan kepegawaian;
 - d. Pemberian *Reward and Punishment*;
 - e. Mendorong penyelesaian penyusunan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) untuk JPT Madya dan Jabatan Administrator;
 - f. Melakukan asesmen kompetensi terhadap seluruh ASN Pemprov secara bertahap;
 - g. Menyempurnakan penyusunan dokumen *Human Capital Development Plan* (HCDP) atau Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia agar

didalamnya memuat rencana kebutuhan pengembangan kompetensi baik secara klasikal maupun nonklasikal yang disusun berdasarkan hasil analisis kesenjangan kompetensi pegawai;

- h. Melaksanakan *coaching* dan *mentoring* secara rutin dan terjadwal di seluruh OPD.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara kepada pihak-pihak terkait baik sebagai *stakeholder* ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara yang lebih baik.



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : SUTAN TOLANG LUBIS, S.STP, M.SP
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

Selanjutnya disebut Pihak Kesatu

Nama : MUHAMMAD BOBBY AFIF NASUTION
Jabatan : 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, 14 Juli 2025

Pihak Kedua,

GUBERNUR SUMATERA UTARA,

MUHAMMAD BOBBY AFIF NASUTION

Pihak Kesatu,

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PROVINSI SUMATERA UTARA,

SUTAN TOLANG LUBIS, S.STP, M.SP
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 197912101998101001

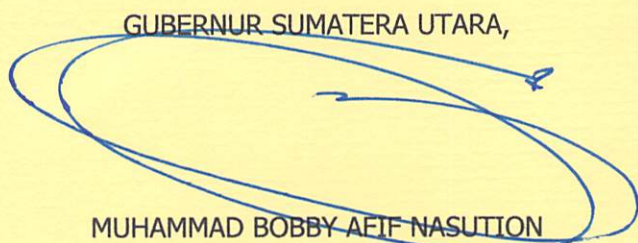
LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA

Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara
Tahun : 2025

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
I	Terwujudnya Penerapan Manajemen ASN yang Profesional di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Nilai Sistem Merit	343,5 Poin
		Indeks Profesionalitas ASN (IP. ASN)	79,94 Poin

Program		Anggaran	Keterangan
I	Kepegawaian Daerah	Rp 5.985.473.000	APBD
TOTAL		Rp 5.985.473.000	

Medan, 14 Juli 2025

GUBERNUR SUMATERA UTARA,

MUHAMMAD BOBBY AEFIF NASUTION

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PROVINSI SUMATERA UTARA,

SUTAN TOLANG LUBIS, S.STP, M.SP
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 197912101998101001



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : SUTAN TOLANG LUBIS, S.STP, M.SP
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

Selanjutnya disebut Pihak Kesatu

Nama : MUHAMMAD BOBBY AFIF NASUTION
Jabatan : 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, 11 Desember 2025

Pihak Kedua,

GUBERNUR SUMATERA UTARA,

MUHAMMAD BOBBY AFIF NASUTION

Pihak Kesatu,

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PROVINSI SUMATERA UTARA,

SUTAN TOLANG LUBIS, S.STP, M.SP
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 197912101998101001

LAMPIRAN
PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA

Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara
Tahun : 2025

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
I	Terwujudnya Penerapan Manajemen ASN yang Profesional di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Nilai Sistem Merit	343,5 (Poin)
		Indeks Profesionalitas ASN (IP. ASN)	79,94 (Poin)

Program		Anggaran	Keterangan
I	Kepegawaian Daerah	Rp 2.055.104.650	P. APBD
TOTAL		Rp 2.055.104.650	

Medan, 11 Desember 2025

GUBERNUR SUMATERA UTARA,

MUHAMMAD BOBBY AFIF NASUTION

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PROVINSI SUMATERA UTARA,

SUTAN TOLANG LUBIS, S.STP, M.SP
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 197912101998101001

A.4.5



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
INSPEKTORAT**

JL. KH. Wahid Hasyim Nomor 8 Medan

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PADA BADAN KEPEGAWAIAN PROVINSI SUMATERA UTARA
TAHUN 2025**

NOMOR : 700-1.2.1/1526/ITPPROVSI
TANGGAL : 05 Juni 2025

DAFTAR ISI

	Hal.
I. PENDAHULUAN	1
A. Dasar Hukum Evaluasi	1
B. Latar Belakang Evaluasi	2
C. Tujuan Evaluasi	2
D. Ruang Lingkup Evaluasi	2
E. Metodologi Evaluasi	2
F. Nilai dan Interpretasi	3
G. Gambaran Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara	4
H. Gambaran Umum Implementasi SAKIP	5
I. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya	5
II. GAMBARAN HASIL EVALUASI	6
A. Kondisi	6
B. Rekomendasi atas Catatan Kekurangan untuk Perbaikan	8
III. PENUTUP	9
A. Simpulan	9
B. Dorongan	9



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
INSPEKTORAT

Jalan K.H.Wahid Hasyim Nomor 8, Medan, Kode Pos 20154
Telp : (061) 4150461 – 4524309 - Fax (061) 4150194
Laman inspektorat.sumutprov.go.id, Pos-el inspektorat@sumutprov.go.id

A.4.5

LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PADA BADAN KEPEGAWAIAN PROVINSI SUMATERA UTARA
TAHUN 2025

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2023 tentang Provinsi Sumatera Utara;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2023 tentang Perencanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2024;
8. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 8 Tahun 2022 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara;
9. Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 9 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 38 Tahun 2023;
10. Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 28 Tahun 2023 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 7 Tahun 2024;
11. Surat Tugas Inspektur Provinsi Sumatera Utara Nomor 700/177/ITPROVSU/IV/2025 tanggal 22 April 2025.

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan 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.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah agar berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi

1. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP Perangkat Daerah;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP;
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja Tahun 2025 ;
2. Penilaian pengukuran kinerja Tahun 2024;
3. Penilaian pelaporan kinerja Tahun 2024;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal Tahun 2024.

E. Metodologi Evaluasi

Pelaksanaan Evaluasi AKIP menggunakan aplikasi EVKIP dengan metodologi penelaahan, verifikasi dan analisis dokumen yang telah diupload

F. Nilai dan Interpretasi

Hasil evaluasi terhadap dokumen dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 (nol) sampai dengan 100 (seratus) yang selanjutnya diberikan "kategori" untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi sebagai berikut:

Peringkat	Nilai	Interpretasi
AA	>90-100	Sangat Memuaskan, Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu
A	>80-90	Memuaskan, Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
BB	>70-80	Sangat Baik, Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan 37 Predikat Interpretasi berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
B	>60-70	Baik, Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen

		kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC	>50-60	Cukup (Memadai), Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C	>30-50	Kurang, Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D	0-30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

G. Gambaran Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara

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

1. Tugas

Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas melaksanakan manajemen ASN dan menyelenggarakan fungsi.

2. Fungsi

Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengumpulan 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;
- 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 dan SPIP;
- s. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsi.
- t. Penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi BKD.

H. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri (Inmendagri) Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru sebagai acuan bagi Pemerintah Daerah dalam menyusun dokumen perencanaan pembangunan daerah, Kepala Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara telah menetapkan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024 – 2026 pada bulan April 2023.

Renstra Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024-2026 merupakan dokumen yang penyusunannya merujuk pada tujuan, sasaran, dan program prioritas yang tertuang dalam RPD Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024-2026. Renstra Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara kemudian dijabarkan kedalam berbagai program dan kegiatan dengan

dukungan anggaran yang dituangkan kedalam dokumen Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang mengacu pada Kebijakan Umum Anggaran dan Prioritas Plafon Anggaran Sementara (KUA-PPAS).

Dalam kaitannya dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Renstra Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara menjadi salah satu komponen penting dalam tata kelola manajemen organisasi sebagai dasar dalam perumusan dan penilaian kinerja perangkat daerah terintegrasi.

Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara memiliki 1 (sasaran) sasaran dalam rangka pencapaian tujuan dengan 1 (satu) Indikator Kinerja Utama (IKU). Indikator Kinerja Utama sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024 sebagai berikut:

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1.	Terwujudnya sistem merit dalam manajemen ASN di Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara	Nilai Sistem Merit	340 Poin	343.5 Poin	101,03%

I. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara telah menindaklanjuti sebagian rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan upaya perbaikan melalui sosialisasi perbaikan, rapat internal secara rutin dan koordinasi dan kolaborasi antar *stakeholders*.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi

Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025 tersebut diperoleh nilai sebesar **83,00** dengan kategori **A (memuaskan)** dengan rincian:

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
Perencanaan Kinerja	30,00	25,68
Pengukuran Kinerja	30,00	28,01
Pelaporan Kinerja	15,00	12,56
Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	16,75
Jumlah		83,00
Kategori Predikat	A (Memuaskan)	

Pemerolehan nilai angka hasil evaluasi AKIP Tahun 2024 tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja dievaluasi dengan rincian sebagai berikut:

1. Evaluasi Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja memperoleh nilai 25,68 atau 85,60% dari bobot 30,00 yang terdiri dari:

- Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia dengan nilai 4,50;
- Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang *smart*, menggunakan penyelarasan (*cascading*) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*) dengan nilai 7,60;
- Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan dengan nilai 13,59.

2. Evaluasi Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja memperoleh nilai 28,01 atau 93.36% dari bobot 30,00 yang terdiri dari:

- Pengukuran kinerja telah dilakukan dengan nilai 4,50;
- Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan dengan nilai 8,51;
- Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien dengan nilai 15,00.

3. Evaluasi Pelaporan Kinerja

Pelaporan kinerja memperoleh nilai 12,56 atau 83.73% dari bobot 15,00 terdiri dari:

- a. Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja dengan nilai 3,00;
- b. Dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya dengan nilai 3,67;
- c. Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya dengan nilai 5,89.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi akuntabilitas kinerja internal memperoleh nilai 16,75 atau 67.00% dari bobot 25,00 terdiri dari:

- a. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja/tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi (unit kerja) dengan nilai 8,04;
- b. Capaian kinerja/capaian output (unit kerja) dengan nilai 2,68;
- c. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja (*Outcome*) dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan nilai 6.03.

B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Berdasarkan uraian tersebut di atas, implementasi sistem akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara masih terdapat hal-hal yang perlu diperbaiki sebagai berikut:

1. Menyusun Rencana Strategis Tahun 2025–2029 sesuai Inmendagri Nomor 2 Tahun 2025 tentang tentang Pedoman Penyusunan RPJMD dan Renstra PD Tahun 2025–2029;
2. Menetapkan dan mempublikasikan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025;
3. Menetapkan target capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) sesuai kondisi realisasi Kinerja Utama yang dicapai tahun sebelumnya, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable*) agar terjadi peningkatan kinerja setiap tahunnya;
4. Membuat Rencana Aksi Tahun 2025 sesuai dengan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025;
5. Membuat Pohon Kinerja sebagai acuan dalam perencanaan kinerja;

6. Membuat perencanaan kinerja yang berkesinambungan selaras dengan kondisi /hasil yang di capai di setiap level jabatan (*Cascading*);
7. Membuat perencanaan kinerja yang berhubungan dengan tugas dan fungsi yang berkaitan (*Crosscutting*);
8. Meningkatkan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi;
9. Melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja (*Outcome*) dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

III. PENUTUP

A. Simpulan

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025 sebesar 83,00 termasuk dalam kategori A. Hal tersebut menginterpretasikan bahwa implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara “Memuaskan”.

B. Dorongan

Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja pada Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara telah akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal, namun masih terdapat hal-hal yang perlu mendapat perhatian.

Implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara diharapkan tidak hanya mendorong pencapaian *output* organisasi secara lebih efektif dan efisien, namun juga mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian dampak pada *outcome* yang telah ditetapkan. Secara berjenjang, pencapaian-pencapaian tersebut dapat membantu mewujudkan tercapainya sasaran pada Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025. Oleh karena itu, dibutuhkan kerja sama dan dukungan dari seluruh unsur secara konsisten dan berkesinambungan.

Demikian laporan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025 ini dibuat berdasarkan dokumen yang *diupload* kedalam aplikasi EVKIP yang diperoleh selama melakukan evaluasi.

Laporan ini merupakan dokumen pengawasan yang bersifat rahasia tidak bisa diberikan, disampaikan dan diberitahukan kepada pihak yang tidak berkepentingan sesuai Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017.



Sulaiman Harahap, SH, M.SP, CGCAE
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 19690610 199703 1 005

Medan, 05 Juni 2025.

Tim Evaluasi,

1. Murdianto
NIP. 19700424 199503 1 001

(Wakil
Penanggung
Jawab
Administrasi)

2. Fachruddin Harahap, S.Sos
NIP. 19730807 199303 1 008

(Wakil
Penanggung
Jawab Teknis)

3. H. Agus Tripriyono, SE, M.Si
NIP. 19640819 198503 1 003

(Pengendali
Mutu)

4. Ir. H. Jakfar, MM
NIP. 19660620 198503 1 003

(Pengendali
Teknis)

5. Aldrinsyah, SH
NIP. 19690713 201212 1 001

(Ketua Tim)

6. Dumasari Siregar, SE
NIP. 19731119 200312 2 005

(Anggota)

7. Sapta Harismada Tarigan, SE
NIP. 19620917 200804 1 002

(Anggota)

8. Aminul Hidayah, SH, M.Si
NIP. 19740524 201001 1 004

(Anggota)