



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKIP)  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVSU  
TAHUN 2022**



**MEDAN  
2023**

## DAFTAR ISI

|                                               |     |
|-----------------------------------------------|-----|
| DAFTAR ISI.....                               | i   |
| KATA PENGANTAR .....                          | ii  |
| RINGKASAN EKSEKUTIF .....                     | iii |
| BAB I PENDAHULUAN.....                        | 1   |
| A. Kedudukan, Tugas dan Fungsi .....          | 2   |
| B. Susunan Organisasi.....                    | 3   |
| C. Aspek Strategis .....                      | 4   |
| BAB II PERENCANAAN KINERJA .....              | 5   |
| A. Rencana Strategis Tahun 2019-2023 .....    | 5   |
| B. Perjanjian Kinerja Tahun 2022.....         | 6   |
| BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....            | 7   |
| A. Capaian Kinerja .....                      | 7   |
| B. Evaluasi dan Analisa Capaian Kinerja ..... | 7   |
| C. Realisasi Anggaran .....                   | 16  |
| BAB IV PENUTUP .....                          | 17  |

## 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 Daerah 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 Daerah Provinsi Sumatera Utara, untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022. Laporan Kinerja ini memberikan informasi mengenai kinerja tahun keempat pelaksanaan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2023.

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

Kepala Badan Kepegawaian Daerah,



**Safruddin, SH, M.Hum**

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian Daerah adalah perangkat daerah yang merupakan unsur penunjang dalam melaksanakan manajemen kepegawaian daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, serta mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan manajemen PNS 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 Daerah berkomitmen untuk melaksanakan tata Kelola pemerintahan yang baik khususnya dalam manajemen ASN, dan hal ini tertuang pada dokumen perubahan rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah tahun 2019-2023 yakni Mewujudkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara sebagai sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah dengan indikator kinerja utama Nilai Sistem Merit.

Sistem Merit telah diamanatkan dalam UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). 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. Dengan demikian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi

Sumatera Utara pada tahun 2022 telah berhasil melampaui target kinerja yang direncanakan dengan persentase **111,17%**.

Keberhasilan tersebut merupakan kerja keras semua pihak di lingkungan BKD 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 Daerah Provsu tahun 2022 adalah sebesar **Rp. 35.727.001.000,00** dengan realisasi anggaran sebesar **Rp. 33.568.366.070,00** dengan persentase sebesar **93,96 %**.

## BAB I PENDAHULUAN

Dalam mewujudkan Sumatera Utara yang bermartabat dan 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 Daerah 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 Daerah 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 Daerah merupakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian yang membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan terkait Kepegawaian.

Badan Kepegawaian Daerah sebagai lembaga publik perlu menyampaikan laporan atas pencapaian kinerja sebagai perwujudan asas akuntabilitas. Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2022 disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban Badan Kepegawaian Daerah atas pelaksanaan tugas dan fungsi selama tahun 2022 dalam rangka melaksanakan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah. Laporan ini juga disusun sebagai alat kendali dan pemacu peningkatan kinerja setiap unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah, serta

untuk mendapatkan masukan dari *stakeholders* demi perbaikan kinerja Badan Kepegawaian Daerah.

## **A. Kedudukan, Tugas dan Fungsi**

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 31 Tahun 2021 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Badan Daerah dan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Utara, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah sebagai berikut:

### **1. Kedudukan**

Badan Kepegawaian Daerah adalah perangkat daerah yang merupakan unsur penunjang dalam melaksanakan manajemen kepegawaian daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

### **2. Tugas**

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan manajemen PNS.

### **3. Fungsi**

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

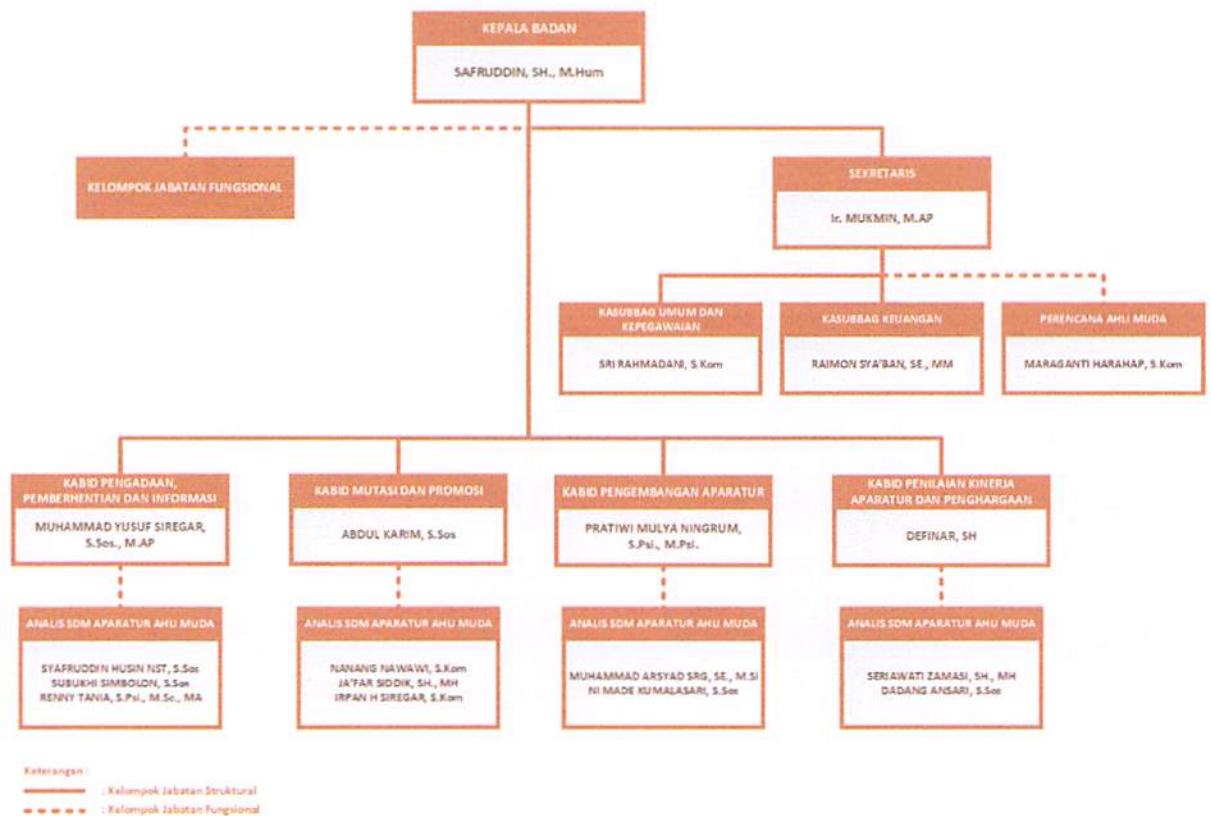
- a. Pengumpulan bahan perumusan kebijakan teknis manajemen ASN;
- b. Pengolahan dan penyajian bahan perumusan kebijakan teknis manajemen ASN;
- c. Perumusan kebijakan teknis manajemen ASN;
- d. Penyusunan dokumen perencanaan Renstra, Renja, RKA, DPA dan Anggaran Kas BKD;
- e. Penyusunan dan pengajuan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

- k. Penyelenggaraan penilaian kinerja CPNS dan PNS;
- l. Penyusunan dan pengajuan gaji dan tunjangan CPNS dan PNS;
- m. Pengurusan pemberian penghargaan kepada CPNS dan PNS;
- n. Pengembangan, pembinaan dan pengendalian disiplin CPNS dan PNS;
- o. Pengurusan jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS;
- p. Fasilitasi perlindungan kepada CPNS dan PNS;
- q. Pelaksanaan pelayanan administrasi internal dan eksternal;
- r. Penyusunan dan penyajian laporan seperti kinerja, penyelenggaraan pemerintahan daerah, sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sistem pengendalian internal pemerintah dan keuangan;
- s. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
- t. Penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi BKD.

## **B. Susunan Organisasi**

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 31 Tahun 2021, Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh Kepala Badan, dengan susunan organisasi sebagai berikut:

- 1. Sekretariat terdiri dari:
  - a. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
  - b. Subbagian Keuangan;
- 2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi;
- 3. Bidang Mutasi dan Promosi;
- 4. Bidang Pengembangan Aparatur;
- 5. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan;
- 6. Kelompok Jabatan Fungsional.



### C. Aspek Strategis

Badan Kepegawaian Daerah memiliki peran strategis dalam upaya mewujudkan Visi dan Misi Gubernur Sumatera Utara, maka Aspek Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2019-2023 diselaraskan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah, 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 Daerah 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 Daerah 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 Daerah 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 Daerah Provinsi Sumatera Utara yaitu Nilai Sistem Merit. Sistem Merit telah diamanatkan dalam UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). 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 Daerah Provinsi Sumatera Utara**

| No. | Tujuan                                                                             | Sasaran                                                                            | Indikator Sasaran  | Target Kinerja Sasaran<br>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  | 325  |

**B. Perjanjian Kinerja Tahun 2022**

Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian Daerah 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 Daerah 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 2022 sebagai berikut:

| Sasaran Strategis                                                                  | Indikator Kinerja  | Target 2022 |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------|
| Terwujudnya sistem merit dalam manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara | Nilai Sistem Merit | 300 Poin    |

### BAB III

## AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja yang memuat realisasi dan tingkat capaian kinerja yang diperjanjikan pada tahun 2022. 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 Daerah tahun 2022 yang telah tercapai :

| Sasaran Strategis                                                                  | Indikator Kinerja  | Target   | Realisasi  | Capaian |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------|------------|---------|
| Terwujudnya sistem merit dalam manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara | Nilai Sistem Merit | 300 Poin | 333,5 Poin | 111,17% |

#### 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 karis 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
- 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
  - 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
  - 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
  - a. Pembangunan Sistem Informasi Kepegawain 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 Daerah dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perbandingan antara target dan realisasi Nilai Sistem Merit tahun ini.

| Indikator Kinerja  | Target   | Realisasi  | Capaian |
|--------------------|----------|------------|---------|
| Nilai Sistem Merit | 300 Poin | 333,5 Poin | 111,17% |

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 atau capaian kinerja mencapai 111,17% dari yang ditargetkan.

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

2. Pengadaan

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

3. Pengembangan Karir

- b. Menyempurnakan dan menetapkan SKJ untuk JPT Madya dan Jabatan Administrasi;

- c. Meningkatkan jumlah pegawai yang sudah dilakukan asesmen untuk tiap-tiap jenjang jabatan;
  - d. Meningkatkan kualitas tampilan sistem manajemen talenta agar fitur profil talenta terlihat hasil penilaian kompetensinya secara otomatis dan mudah dibaca;
  - e. Membuat parameter perhitungan penilaian yang jelas dan real untuk diinput ke dalam data rencana suksesi;
  - f. Melampirkan data analisis kesenjangan pegawai secara detail untuk tiap-tiap pegawai;
  - g. Menetapkan dan Melaksanakan kebijakan internal terkait program magang;
  - h. Melaksanakan program *coaching* dan *mentoring* secara terjadwal serta mengevaluasinya secara berkala.
4. Promosi dan Mutasi
- Mengukur parameter perhitungan talent pool (aspek potensial dan aspek kinerja) di dalam kebijakan internal tentang manajemen talenta.
5. Manajemen Kinerja
- Menerapkan mekanisme monitoring untuk memastikan dilaksanakannya tindak lanjut terhadap strategi/rencana aksi mengatasi permasalahan kinerja.
6. Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin
- Melaksanakan kebijakan internal terkait pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi secara rutin dan terjadwal.
7. 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.

Nilai Sistem Merit di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2022, Badan Kepegawaian Daerah berkomitmen untuk menindaklanjuti rekomendasi-rekomendasi yang diberikan oleh KASN di atas, dan terus

berkoordinasi dengan KASN agar pada tahun 2023 capaian penilaian penerapan Sistem Merit sesuai target.



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

- b. Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun sebelumnya

| Indikator<br>Kinerja | Target (Poin) |      | Realisasi (Poin) |       |
|----------------------|---------------|------|------------------|-------|
|                      | 2021          | 2022 | 2021             | 2021  |
| Nilai Sistem Merit   | 250           | 300  | 263,5            | 333,5 |

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

i. Menyusun dan menetapkan kebijakan internal tentang manajemen talenta;

j. 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 kedalam *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.
- c. Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah

| Indikator Kinerja  | Target 2022 | Realisasi 2022 | Target 2023 (Akhir Renstra) |
|--------------------|-------------|----------------|-----------------------------|
| Nilai Sistem Merit | 300 Poin    | 333,5 Poin     | 335 poin                    |

Target penerapan Nilai Sistem Merit yang dituangkan dalam Perjanjian Kinerja untuk tahun 2023 adalah 335 poin, atau naik sebesar 1,5 poin dari capaian realisasi 2022. Sebelumnya pada dokumen Perubahan Rencana Strategis 2019-2023 target akhir tahun 2023 sebesar 325 poin, namun karena pada tahun 2022 target tersebut telah tercapai maka dilakukan revisi untuk target 2023 sebesar 335 poin.

### C. Realisasi Anggaran

Pada tahun 2022 pagu anggaran yang dialokasikan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara kepada Badan Kepegawaian Daerah Provsu adalah sebesar **Rp. 35.727.001.000,00**. Pagu anggaran tersebut telah dituangkan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran BKD Provsu dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan pencapaian target kinerja yang telah direncanakan. Selama tahun 2022 pagu anggran tersebut telah dipergunakan sesuai dengan rincian program,kegiatan dan sub kegiatan yang tertuang dalam DPA BKD Provsu dengan realisasi anggaran sebesar **Rp. 33.568.366.070,00** dengan persentase serapan anggaran sebesar **93,96%**. Adapun rincian realisasi anggaran tersebut dapat dilihat pada table di bawah ini.

**Pagu Anggaran BKD Provsu Tahun 2022**

| NO | KODE REK      | PROGAM, KEGITAN, SUB KEGIATAN                                                                                      | PAGU ANGGARAN |      | REALISASI (Rp) |        | %   |                |               |
|----|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------|----------------|--------|-----|----------------|---------------|
|    |               |                                                                                                                    | K             | Rp   | K              | Rp     | K   | Rp             |               |
| 1  | 2             | 3                                                                                                                  | 4             | 5    | 6              | 7      | 8   | 9              |               |
| 5  | 03 01         | Prorgam Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah                                                                       | 100           | %    | 26.039.677.530 | 100,00 | %   | 24.694.234.701 | 100,00 107,71 |
| 5  | 03 01 1.01    | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah                                                   | 14            | Dok  | 0              | 100    | Dok | 0              | 714,29 0,00   |
| 5  | 03 01 1.01 01 | Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah                                                                    | 14            | Dok  | 0              | 14     | Dok | 0              | 100,00 0,00   |
| 5  | 03 01 1.02    | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah                                                                             | 100           | %    | 20.219.620.201 | 100,00 | %   | 19.154.253.944 | 100,00 110,13 |
| 5  | 03 01 1.02 01 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN                                                                                  | 14            | bln  | 19.810.030.201 | 14     | Bln | 18.776.813.944 | 100,00 110,57 |
| 5  | 03 01 1.02 02 | Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN                                                                      | 12            | bln  | 81.000.000     | 12     | Bln | 48.900.000     | 100,00 60,37  |
| 5  | 03 01 1.02 03 | Pelaksanaan Penatusahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD                                                    | 12            | bln  | 328.590.000    | 12     | Bln | 328.540.000    | 100,00 99,98  |
| 5  | 03 01 1.06    | Administrasi Umum Perangkat Daerah                                                                                 | 100           | %    | 2.956.125.529  | 100,00 | %   | 2.859.484.508  | 100,00 124,91 |
| 5  | 03 01 1.06 02 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor                                                                       | 70            | unit | 1.597.961.669  | 70     | Bln | 1.502.623.775  | 109,38 123,65 |
| 5  | 03 01 1.06 04 | Penyediaan Bahan Logistik Kantor                                                                                   | 12            | bln  | 377.745.000    | 12     | Bln | 377.245.225    | 100,00 106,30 |
| 5  | 03 01 1.06 05 | Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan                                                                          | 12            | bln  | 213.062.860    | 12     | Bln | 213.057.790    | 100,00 109,78 |
| 5  | 03 01 1.06 06 | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan                                                           | 12            | bln  | 39.900.000     | 12     | bln | 39.900.000     | 100,00 100,00 |
| 5  | 03 01 1.06 09 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD                                                               | 12            | bln  | 727.456.000    | 12     | Bln | 726.657.718    | 100,00 149,76 |
| 5  | 03 01 1.08    | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah                                                               | 100           | %    | 2.421.064.400  | 100,00 | %   | 2.240.491.590  | 100,00 96,28  |
| 5  | 03 01 1.08 01 | Penyediaan Jasa Surat Menyurat                                                                                     | 12            | bln  | 4.363.000      | 12     | bln | 3.902.870      | 100,00 17,84  |
| 5  | 03 01 1.08 02 | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik                                                            | 12            | bln  | 100.000.000    | 12     | Bln | 84.132.280     | 100,00 84,13  |
| 5  | 03 01 1.08 03 | Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor                                                                  | 12            | bln  | 2.079.595.800  | 12     | Bln | 1.925.136.840  | 100,00 99,77  |
| 5  | 03 01 1.08 04 | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor                                                                              | 12            | bln  | 237.105.600    | 12     | Bln | 227.319.600    | 100,00 82,48  |
| 5  | 03 01 1.09    | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah                                                | 100           | %    | 442.867.400    | 100,00 | %   | 440.004.659    | 100,00 56,58  |
| 5  | 03 01 1.09 01 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | 12            | bln  | 202.415.500    | 12     | bln | 200.843.386    | 100,00 40,77  |

| NO     | KODE REK |    |      |    | PROGAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN                                                                                  | PAGU ANGGARAN |          |                | REALISASI (Rp) |          |                | %         |        |
|--------|----------|----|------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------|----------------|----------------|----------|----------------|-----------|--------|
|        |          |    |      |    |                                                                                                                 | K             |          | Rp             | K              |          | Rp             | K         |        |
| 1      | 2        |    |      |    | 3                                                                                                               | 4             |          | 5              | 6              |          | 7              | 8         |        |
| 5      | 03       | 01 | 1.09 | 02 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | 28            | unit     | 209.101.900    | 28             | Unit     | 208.060.023    | 100,00    | 92,36  |
| 5      | 03       | 01 | 1.09 | 03 | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin lainnya                                                                        | 12            | bln      | 31.350.000     | 12             | Bln      | 31.101.250     | 100,00    | 52,05  |
| 5      | 03       | 02 |      |    | Progam Kepegawaian Daerah                                                                                       | 100           | %        | 9.687.323.470  | 100,63         | %        | 8.874.131.369  | 100,63    | 95,61  |
| 5      | 03       | 02 | 1.01 |    | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN                                                          | 100           | %        | 5.175.283.570  | 104,85         | %        | 5.042.711.469  | 104,85    | 97,22  |
| 5      | 03       | 02 | 1.01 | 02 | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis Kebutuhan dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN                | 49            | OPD      | 94.437.500     | 49             | OPD      | 77.167.500     | 100,00    | 162,33 |
| 5      | 03       | 02 | 1.01 | 04 | Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN                                                                        | 1.000         | P3K      | 497.644.000    | 966            | P3K      | 447.199.529    | 96.600,00 | 227,99 |
| 5      | 03       | 02 | 1.01 | 06 | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian                                                               | 1.167         | SK       | 78.190.000     | 1.784          | SK       | 66.616.540     | 152,87    | 85,20  |
| 5      | 03       | 02 | 1.01 | 08 | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN                                                                                  | 1             | Lemba    | 3.879.200.000  | 1              | Lembaga  | 3.879.200.000  | 100,00    | 91,51  |
| 5      | 03       | 02 | 1.01 | 11 | Pengelolaan Data Kepegawaian                                                                                    | 10.000        | ASN      | 146.249.670    | 10.000         | ASN      | 105.351.900    | 100,00    | 72,04  |
| 5      | 03       | 02 | 1.01 | 12 | Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian                                                       | 5             | Aplikasi | 479.562.400    | 15             | Aplikasi | 467.176.000    | 300,00    | 97,42  |
| 5      | 03       | 02 | 1.02 |    | Mutasi dan Promosi                                                                                              | 100           | %        | 2.484.071.450  | 99,54          | %        | 1.883.148.872  | 99,54     | 86,38  |
| 5      | 03       | 02 | 1.02 | 01 | Pengelolaan Mutasi ASN                                                                                          | 750           | SK       | 44.476.000     | 719            | SK       | 44.476.000     | 28,76     | 76,43  |
| 5      | 03       | 02 | 1.02 | 02 | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN                                                                                | 7.230         | SK       | 166.548.000    | 7.433          | SK       | 128.678.224    | 102,81    | 118,96 |
| 5      | 03       | 02 | 1.02 | 03 | Pengelolaan Promosi ASN                                                                                         | 900           | SK       | 2.273.047.450  | 687            | SK       | 1.709.994.648  | 76,33     | 84,91  |
| 5      | 03       | 02 | 1.03 |    | Pengembangan Kompetensi ASN                                                                                     | 100           | %        | 1.538.854.000  | 87,73          | %        | 1.474.743.830  | 87,73     | 108,49 |
| 5      | 03       | 02 | 1.03 | 01 | Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN                                                                               | 2.532         | ASN      | 223.779.000    | 2.415          | ASN      | 212.098.350    | 95,38     | 92,83  |
| 5      | 03       | 02 | 1.03 | 02 | Pengelolaan Assessment Center                                                                                   | 1.500         | ASN      | 287.750.000    | 1.450          | ASN      | 284.947.500    | 54,76     | 100,47 |
| 5      | 03       | 02 | 1.03 | 04 | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN                                                                             | 200           | ASN      | 432.308.000    | 214            | ASN      | 424.957.981    | 152,86    | 115,12 |
| 5      | 03       | 02 | 1.03 | 05 | Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat                                                                     | 200           | ASN      | 76.225.000     | 312            | ASN      | 66.182.000     | 156,00    | 70,78  |
| 5      | 03       | 02 | 1.03 | 08 | Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikat Jabatan Fungsional                                                | 1             | Dok      | 15.180.000     | 1              | Dok      | 13.140.000     | 100,00    | 86,56  |
| 5      | 03       | 02 | 1.03 | 09 | Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional                                                  | 6             | Instansi | 335.290.000    | 6              | Instansi | 317.558.300    | 100,00    | 158,00 |
| 5      | 03       | 02 | 1.03 | 10 | Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN                                                                           | 200           | ASN      | 19.012.000     |                |          | 14.014.867     | 0,00      | 73,72  |
| 5      | 03       | 02 | 1.03 | 13 | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN                                                                                | 3.950         | ASN      | 149.310.000    | 3.137          | SK       | 141.844.832    | 79,42     | 94,96  |
| 5      | 03       | 02 | 1.04 |    | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur                                                                         | 100           | %        | 489.114.450    | 110,42         | %        | 473.527.198    | 110,42    | 85,35  |
| 5      | 03       | 02 | 1.04 | 02 | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur                                                             | 25.000        | ASN      | 255.328.000    | 25.000         | ASN      | 254.539.640    | 100,00    | 99,69  |
| 5      | 03       | 02 | 1.04 | 04 | Pengelolaan, Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai                                                                 | 2.500         | ASN      | 123.584.000    | 5.400          | ASN      | 115.933.260    | 216,00    | 61,26  |
| 5      | 03       | 02 | 1.04 | 07 | Pembinaan Disiplin ASN                                                                                          | 49            | OPD      | 33.249.450     | 49             | OPD      | 33.219.450     | 100,00    | 99,91  |
| 5      | 03       | 02 | 1.04 | 08 | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN                                                               | 49            | SK       | 76.953.000     | 25             | SK       | 69.834.848     | 51,02     | 90,75  |
| JUMLAH |          |    |      |    |                                                                                                                 | 100           | %        | 35.727.001.000 | 100,32         | %        | 33.568.366.070 | 100,32    | 93,96  |

## BAB IV PENUTUP

Dari hasil uraian capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara tahun 2022, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada tahun 2022 target kinerja BKD Provsu adalah pencapaian Nilai Sistem Merit dengan target sebesar 300 poin;
2. Target tersebut telah berhasil dicapai bahkan melampaui yaitu sebesar 333, 5 poin dengan persentase capaian kinerja sebesar 111,17 poin dengan kategori ***“sangat baik”***;
3. Pagu anggaran yang dialokasi adalah sebesar Rp. 35.727.001.000,00;
4. Realisasi serapan anggaran adalah sebesar Rp. 33.568.366.070,00, dengan persentase sebesar 93,96%.

Adapun faktor-faktor pendukung tercapaian kinerja BKD adalah :

1. Sudah tersedianya peraturan dan kebijakan yang mendukung penerapan talentpool dan talent mapping di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dalam rangka pencapaian system 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 system informasi penilaian kinerja pegawai secara online;
4. Sudah terintegrasinya aplikasi pelayanan kepegawian untuk beberapa layanan.

Demikian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara ini disusun, sebagai wujud laporan pertanggungjawaban dan akuntabilitas pelaksanaan program dan kegiatan serta penggunaan anggaran pada tahun 2022. Laporan ini juga diharapkan dapat memberikan informasi yang jelas dan transparan kepada *stakeholder* yang berkepentingan terhadap Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

Jalan Imam Bonjol (Gedung Kantor PT. Bank Sumut Lt. 9)  
Website [bkd.sumutprov.go.id](http://bkd.sumutprov.go.id) –Email [bkd@sumutprov.go.id](mailto:bkd@sumutprov.go.id)  
M E D A N

**PERNYATAAN TELAH DIREVIU**  
**TIM LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVSU**  
**TAHUN ANGGARAN 2022**

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara untuk Tahun Anggaran 2022. 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, 4 Januari 2023

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



**Ir. MUKMIN, M.AP**  
**PEMBINA UTAMA MUDA**  
**NIP. 19670731 196503 1 001**



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H. FAISAL ARIF NASUTION, S.Sos, M.Si  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
Provinsi Sumatera Utara

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : EDY RAHMAYADI  
Jabatan : Gubernur Sumatera Utara

Selaku atasan langsung Pihak Pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan Target Kinerja yang seharusnya 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 kami.

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

Medan, 30 MARET 2022

PIHAK KEDUA  
GUBERNUR SUMATERA UTARA

EDY RAHMAYADI

PIHAK PERTAMA  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI SUMATERA UTARA

H. FAISAL ARIF NASUTION, S.Sos, M.Si  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19740202 199303 1 007

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022**

| NO  | SASARAN STRATEGIS                                                                  | INDIKATOR KINERJA UTAMA | TARGET | SATUAN |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------|--------|
| (1) | (2)                                                                                | (3)                     | (4)    | (5)    |
| 1   | Terwujudnya Sistem Merit Dalam Manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara | Nilai Sistem Merit      | 300    | Poin   |

| NO            | PROGRAM                    | ANGGARAN                |
|---------------|----------------------------|-------------------------|
| 1             | Program Kepegawaian Daerah | Rp 9.281.116.470        |
| <b>JUMLAH</b> |                            | <b>Rp 9.281.116.470</b> |

Medan, 30 MARET 2022

**GUBERNUR SUMATERA UTARA**



**EDY RAHMAYADI**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI SUMATERA UTARA**



**H. FAISAL ARIF NASUTION, S.Sos, M.Si**  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19740202 199303 1 007

# PERJANJIAN KINERJA

Satuan Organisasi Perangkat Daerah (OPD)  
Tahun Anggaran

: Badan Kepegawaian Daerah  
: 2022

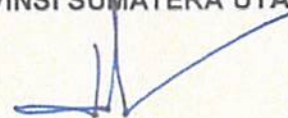
| NO  | SASARAN STRATEGIS                                                                             | INDIKATOR KINERJA  | TARGET   | PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN                                                        | ANGGARAN (Rp) |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| (1) | (2)                                                                                           | (3)                | (4)      | (5)                                                                                      | (6)           |
| 1   | Terwujudnya Sistem Merit Dalam Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara | Nilai Sistem Merit | 300 Poin | Program Kepegawaian Daerah                                                               |               |
|     |                                                                                               |                    |          | 1 Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN                                 | 5.186.892.570 |
|     |                                                                                               |                    |          | - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | 47.537.500    |
|     |                                                                                               |                    |          | - Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN                                               | 196.153.000   |
|     |                                                                                               |                    |          | - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian                                      | 78.190.000    |
|     |                                                                                               |                    |          | - Fasilitasi Lembaga Profesi ASN                                                         | 4.239.200.000 |
|     |                                                                                               |                    |          | - Pengelolaan Data Kepegawaian                                                           | 146.249.670   |
|     |                                                                                               |                    |          | - Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian                              | 479.562.400   |
|     |                                                                                               |                    |          | 2 Mutasi dan Promosi ASN                                                                 | 2.180.132.450 |
|     |                                                                                               |                    |          | - Pengelolaan Mutasi ASN                                                                 | 58.192.000    |
|     |                                                                                               |                    |          | - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN                                                       | 108.168.000   |
|     |                                                                                               |                    |          | - Pengelolaan Promosi ASN                                                                | 2.013.772.450 |
|     |                                                                                               |                    |          | 3 Pengembangan Kompetensi ASN                                                            | 1.359.299.000 |
|     |                                                                                               |                    |          | - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN                                                      | 228.469.000   |
|     |                                                                                               |                    |          | - Pengelolaan Assessment Center                                                          | 283.626.000   |
|     |                                                                                               |                    |          | - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN                                                    | 369.158.000   |

| (1) | (2) | (3) | (4) | (5)                                                                 | (6)                  |
|-----|-----|-----|-----|---------------------------------------------------------------------|----------------------|
|     |     |     |     | - Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat                       | 93.500.000           |
|     |     |     |     | - Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | 15.180.000           |
|     |     |     |     | - Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional    | 200.984.000          |
|     |     |     |     | - Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN                             | 19.012.000           |
|     |     |     |     | - Pembinaan Jabatan Fungsional ASN                                  | 149.370.000          |
|     |     |     | 4   | <b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>                      | <b>554.792.450</b>   |
|     |     |     |     | - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur               | 255.328.000          |
|     |     |     |     | - Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai                    | 189.262.000          |
|     |     |     |     | - Pembinaan Disiplin ASN                                            | 33.249.450           |
|     |     |     |     | - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN                 | 76.953.000           |
|     |     |     |     | <b>JUMLAH</b>                                                       | <b>9.281.116.470</b> |

| PROGRAM       |                            | ANGGARAN  |                      |
|---------------|----------------------------|-----------|----------------------|
| 1             | Program Kepegawaian Daerah | Rp        | 9.281.116.470        |
| <b>JUMLAH</b> |                            | <b>Rp</b> | <b>9.281.116.470</b> |

Medan, 30 MARET 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI SUMATERA UTARA



H. FAISAL ARIF NASUTION, S.Sos, M.Si  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19740202 199303 1 007

## PERJANJIAN KINERJA

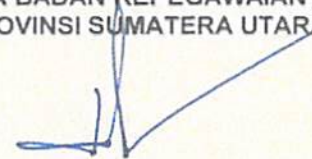
Organisasi Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian Daerah Provsu  
Tahun Anggaran : 2022

| NO  | SASARAN STRATEGIS                                                                  | INDIKATOR KINERJA  | TARGET | SATUAN |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------|--------|
| (1) | (2)                                                                                | (3)                | (4)    | (5)    |
| 1   | Terwujudnya Sistem Merit Dalam Manajamen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara | Nilai Sistem Merit | 300    | Poin   |

| NO     | PROGRAM                                     | ANGGARAN         |
|--------|---------------------------------------------|------------------|
| 1      | Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur | Rp 9.281.116.470 |
| JUMLAH |                                             | Rp 9.281.116.470 |

Medan, 30 MARET 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI SUMATERA UTARA



H. FAISAL ARIF NASUTION, S.Sos, M.SI  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19740202 199303 1 007