



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2024



**Jalan Mawar No. 1 Lubuk Pakam Kodepos 20514
Telepon/Fax : 061-7955556 Website : bkpsdm.deliserdangkab.go.id**

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024 disusun berdasarkan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung jawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategi instansi.

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. Penyajian LKIP ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif, efisien dan berkelanjutan di masa mendatang.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024 memuat informasi secara transparan tentang pelaksanaan kegiatan, program, kebijakan dengan sasaran dalam rangka mewujudkan visi Kabupaten Deli Serdang “Deli Serdang yang Maju dan Sejahtera dengan Masyarakat yang Religius dan Rukun dalam Kebhinekaan”, melaksanakan Misi 5, yaitu “Meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih, berwibawa, dan bertanggung jawab”.

Akhirnya kami sampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan serta partisipasi dalam penyusunan LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang Tahun Anggaran 2024.

Lubuk Pakam,

Januari 2025

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN DELI SERDANG**

Drs. M. ABDUH RIZALI SIREGAR, M.Si

Pembina Utama Muda

NIP.197106021991011002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Penjelasan Umum Organisasi	2
1.2.1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja	2
1.2.2 Anggaran	3
1.3 Dasar Hukum	4
1.4 Sistematika Laporan Kinerja	4
BAB II : PERENCANAAN KINERJA	6
2.1 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah	6
2.2 Rencana Kinerja Tahun 2024	7
2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2024	8
BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA	13
3.1 Capaian Kinerja	13
3.1.1 Skala Capaian Kinerja	14
3.1.2 Membandingkan antara Target dan Realisasi Tahun Pelaporan	14
3.1.3 Membandingkan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu	15
3.1.4 Membandingkan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi	16
3.1.5 Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun ini dengan Standar Nasional	18
3.1.6 Analisa Penyebab Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan	18
3.1.7 Analisa atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	20

3.1.8	Analisa Program / Kegiatan / Sub Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja	20
3.2	Realisasi Anggaran.....	24
BAB IV :	PENUTUP	26
Lampiran		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Perbandingan Anggaran Tahun 2023 dan Tahun 2024	4
Tabel 2.1	: Tujuan, Sasaran, Indikator, dan Target Kinerja Perangkat Daerah Tahun Periode Rencana Strategis	6
Tabel 2.2	: Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2024	7
Tabel 2.3	: Rencana Kinerja Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang	8
Tabel 2.4	: Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024	9
Tabel 2.5	: Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024	10
Tabel 3.1	: Pengkategorian Capaian Kinerja.....	14
Tabel 3.2	: Capaian Kinerja Perjanjian Kinerja Tahun 2024.....	14
Tabel 3.3	: Perbandingan Capaian Kinerja.....	15
Tabel 3.4	: Kemajuan Capaian Sasaran Strategis.....	17
Tabel 3.5	: Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional/Provinsi/Kabupaten/Kota.....	18
Tabel 3.6	: Analisis Keberhasilan, Kegagalan, dan Solusi.....	19
Tabel 3.7	: Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tujuan dan Sasaran.....	20
Tabel 3.8	: Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan.....	21
Tabel 3.9	: Capaian Anggaran Program dan Kegiatan.....	25

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang	3
---	---

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas 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.

Pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 menjelaskan bahwa laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Kemudian berdasarkan ketentuan Pasal 18 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap perangkat daerah yang merupakan entitas akuntabilitas kinerja, menyusun dan menyajikan laporan kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan. Sehubungan dengan hal tersebut maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang diwajibkan untuk menyusun Laporan Kinerja Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LKIP).

Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024 yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran terkait pencapaian kinerja tujuan dan sasaran perangkat daerah yang telah ditetapkan dan diperjanjikan pada perjanjian kinerja perangkat daerah. Penyusunan pelaporan

kinerja bertujuan untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, dan juga sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerja.

1.2 Penjelasan Umum Organisasi

Berikut adalah penjelasan umum organisasi berkaitan dengan struktur organisasi dan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang :

1.2.1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja

Berdasarkan Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 31 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang mempunyai tugas :

“Membantu Bupati dalam menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten”

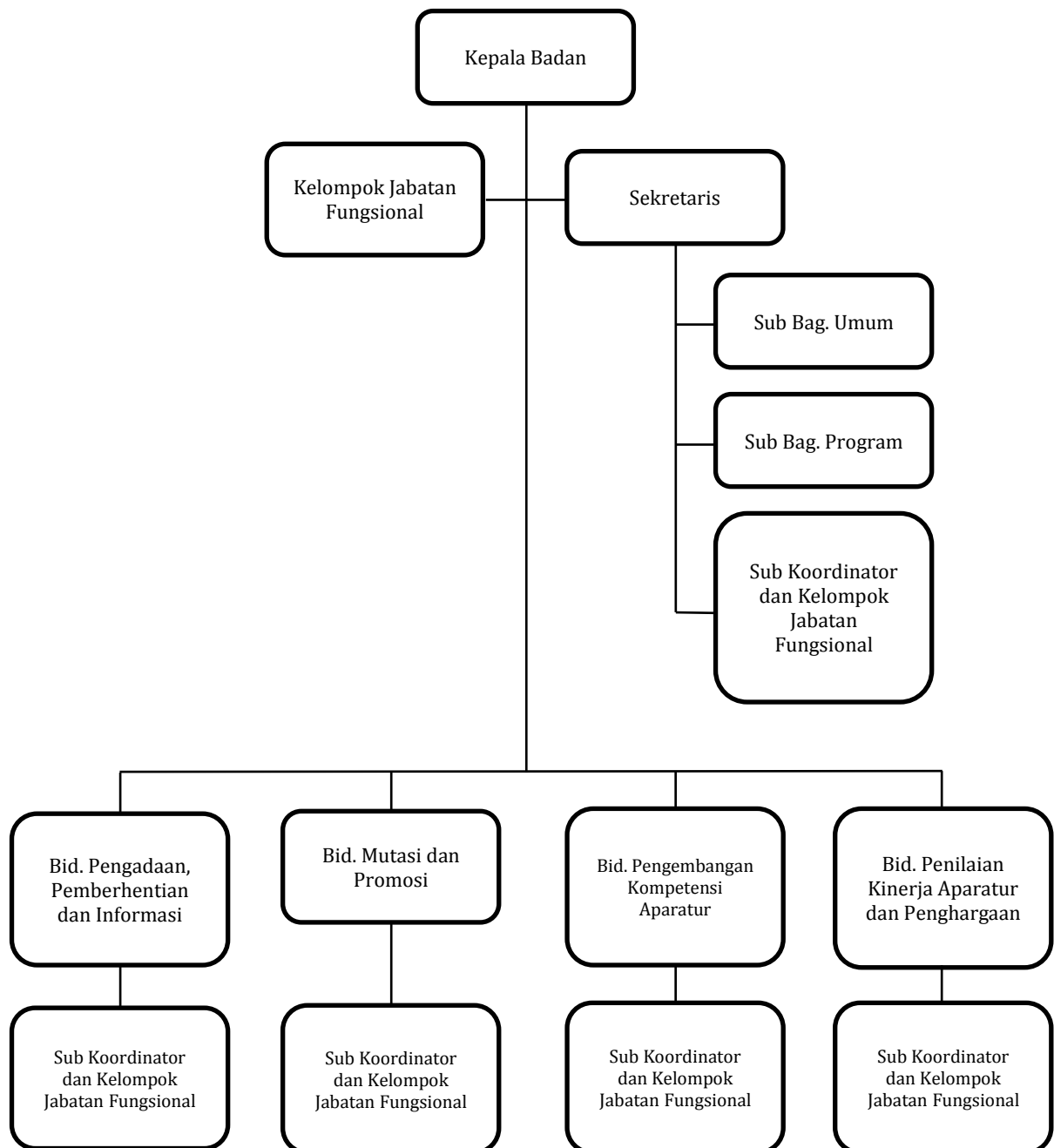
Dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan,
2. Pelaksanaan kebijakan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan,
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan,
4. Pembinaan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan,
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana diuraikan diatas, disusunlah struktur organisasi dan tatakerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Deli Serdang. Berikut bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang.

Gambar 1.1
Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Deli Serdang



Sumber : Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 31 Tahun 2022

1.2.2 Anggaran

Pada bagian ini menjelaskan sumber dan besaran anggaran yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang. Berikut adalah Anggaran yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang :

Tabel 1.1
Perbandingan Anggaran Tahun 2023 dan Tahun 2024

Sumber	Tahun	Jumlah
(1)	(2)	(3)
APBD	Tahun 2023	Rp 18.384.095.485,-
APBD	Tahun 2024	Rp 17.919.623.053,-

Sumber : Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Tahun 2023 dan 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Deli Serdang

1.3 Dasar Hukum

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang ini disusun berdasarkan beberapa dasar hukum sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.
2. Peraturan Pemerintah (PP) No. 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan Dan Kinerja Instansi Pemerintah.
3. 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.
6. Surat Sekretaris Daerah Kabupaten Deli Serdang Nomor 000.8/077 tanggal 8 Januari 2025 perihal Penyusunan Laporan

Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 2024 dan Perjanjian Kinerja (PK) 2025.

1.4 Sistematika Laporan Kinerja

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024 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

3.1 Capaian Kinerja Organisasi

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

3.2 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.
- 2 Lain-lain yang dianggap perlu.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Tujuan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang adalah Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional. Berikut adalah Tujuan, Sasaran, Indikator Kinerja dan Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang :

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran, Indikator, dan Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja Pada Tahun		
				2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional	1.1 Meningkatkan Kualitas Pelayanan dan Kinerja Perangkat Daerah	Nilai LHE AKIP Perangkat Daerah	72	73	73
			Indeks Kepuasan Masyarakat	85	86	87
		1.2 Meningkatkan Kepegawaian Daerah Yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	69	71	73
		1.3 Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN	Persentase Pelaksanaan Diklat berdasarkan AKD	60	80	100

Adapun penyajian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2

Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Satuan	Penjelasan		
					Definisi Operasional	Formulasi/ Rumus Perhitungan	Sumber Data
(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)
1	Meningkatnya efektivitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah	Meningkatnya Kualitas Pelayanan dan Kinerja Perangkat Daerah	Nilai LHE AKIP Perangkat Daerah	Nilai	-	-	INSPEKTOR AT KABUPATEN
		Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Poin		$SKM = \frac{\text{Total dari nilai persepsi per unsur}}{\text{total unsur yang terisi}} \times \text{nilai penimbang}$	BKPSDM
		Meningkatkan Kepegawaian Daerah Yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	Poin	-		BKN KANREG IV
		Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN	Persentase Pelaksanaan Diklat berdasarkan AKD	Persentase		$\text{Persentase} = \frac{\text{jumlah diklat yang terlaksana}}{\text{Analisis Kebutuhan Diklat}} \times 100\%$	BKPSDM

Sumber: Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024

2.2 Rencana Kinerja Tahun 2024

Rencana kinerja merupakan penjabaran dari tujuan, sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra, dan akan dilaksanakan oleh perangkat daerah melalui berbagai kegiatan tahunan. Rencana Kinerja Tahun 2024 termuat di dalam dokumen Renja Perangkat Daerah Tahun 2024. Berikut Rencana Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024:

Tabel 2.3
Rencana Kinerja Tahun 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Deli Serdang

No	Tujuan	Sasaran		Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya Efektivitas dan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	1.1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan dan Kinerja Perangkat Daerah	Nilai LHE AKIP Perangkat Daerah	Nilai	73
				Indeks Kepuasan Masyarakat	Poin	87
		1.2	Meningkatkan Kepegawaian Daerah Yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	Persentase	73
		1.3	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN	Persentase Pelaksanaan Diklat berdasarkan AKD	Poin	100

Sumber : Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang tahun 2024

2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kerjanya. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Adapun Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024

Nomor	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan dan Kinerja Perangkat Daerah	Nilai LHE AKIP Perangkat Daerah	Nilai	73
		Indeks Kepuasan Masyarakat	Poin	87
2	Meningkatkan Kepegawaian Daerah Yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	Persentase	73
3	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN	Persentase Pelaksanaan Diklat berdasarkan AKD	Poin	100

Sumber : Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024

Dalam rangka pencapaian kinerja yang telah ditetapkan, dilaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan Perjanjian Kinerja dan selaras dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang telah ditetapkan. Berikut rincian program, kegiatan, dan sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang :

Tabel 2.5
Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024

No.	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai LHE AKIP Perangkat Daerah	73 poin
		Indeks Kepuasan Masyarakat	87 poin
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase SubKegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang terlaksana	100 %
1.1.1	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	10 Laporan
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase SubKegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah yang terlaksana	100 %
1.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	47 Orang/Bulan
1.2.2	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12 Dokumen
1.3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase SubKegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah yang terlaksana	100 %
1.3.1	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah paket pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	3 Paket
1.4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase SubKegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah yang terlaksana	100 %
1.4.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah paket komponen Instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	1 Paket
1.4.2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	10 Paket
1.4.3	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 Paket
1.4.4	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	3 Paket

1.4.5	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan pengadaan yang disediakan	3 Paket
1.4.6	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan	6300 Dokumen
1.4.7	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah laporan fasilitasi kunjungan tamu	12 Laporan
1.4.8	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	12 Laporan
1.5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase SubKegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang terlaksana	100 %
1.5.1	Pengadaan Mebel	Jumlah paket mebel yang disediakan	2 Paket
1.6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase SubKegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terlaksana	100 %
1.6.1	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	12 Laporan
1.7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase SubKegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terlaksana	100 %
1.7.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	29 unit
1.7.2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	191 Unit
1.7.3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2 Paket
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Profesionalitas ASN	73 poin
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase SubKegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN yang Terlaksana	100 %
2.1.1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2 Dokumen
2.1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	850 Dokumen
2.1.3	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lembaga
2.1.4	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Laporan
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase SubKegiatan Mutasi dan Promosi ASN yang terlaksana	100 %

2.2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	120 Dokumen
2.2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	2000 Dokumen
2.2.3	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	1024 Dokumen
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase SubKegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur yang terlaksana	100 %
2.3.1	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	300 Orang
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase SubKegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur yang terlaksana	100 %
2.4.1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	11000 Dokumen
2.4.2	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	180 Orang
2.4.3	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	20 Orang
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Pelaksanaan Diklat berdasarkan AKD	100 %
2.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase SubKegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis yang terlaksana	100 %
2.1.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	710 Orang
2.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase SubKegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional yang terlaksana	100 %
2.2.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	4 Laporan

Sumber : Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima laporan akuntabilitas/pemberi amanah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Perubahan Tahun 2019-2024 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan Tujuan dan Sasaran Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur

Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

3.1.1 Skala Capaian Kinerja

Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja, sebagai berikut :

Tabel 3.1
Pengkategorian Capaian Kinerja

No	Kategori/Interpretasi	Rata-Rata % Capaian
1	Sangat Tinggi	$91 \leq 100$
2	Tinggi	$76 \leq 90$
3	Sedang	$66 \leq 75$
4	Rendah	$51 \leq 65$
5	Sangat Rendah	≤ 50

Sumber: Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017

3.1.2 Membandingkan antara target dan realisasi tahun pelaporan

Hasil pengukuran atas Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang tahun 2024 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.2
Capaian Kinerja Perjanjian Kinerja Tahun 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Kategori	Sumber Data
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan dan Kinerja Perangkat Daerah	Nilai LHE AKIP Perangkat Daerah	73 Nilai	70,03 Nilai	95,93 %	SangatTinggi	Inspektorat Kabupaten
		Indeks Kepuasan Masyarakat	87 Poin	95,75 Poin	110,06 %	SangatTinggi	BKPSDM
2	Meningkatkan Kepegawaian Daerah Yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	73 Poin	72,11 Poin	98,78 %	Sangat Tinggi	BKN Kanreg IV
3	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN	Persentase pelaksanaan diklat berdasarkan AKD	100 %	22,53 %	22,53 %	Sangat Rendah	BKPSDM

Sumber : Laporan Evaluasi Renja Tw IV Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024

Uraian penjelasan tabel :

1. Pada Sasaran 1 Meningkatnya Kualitas Pelayanan dan Kinerja Perangkat Daerah dengan Indikator Kinerja 1 Nilai LHE AKIP Perangkat Daerah dari target yang ditentukan sebesar 73 Nilai, tercapai sebesar 70,03 Nilai atau 95,93 % dengan kategori **Sangat Tinggi**. Dan pada Indikator Kinerja 2 Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dari target yang ditentukan sebesar 87 poin, tercapai 95,75 poin atau sebesar 110,06 % dengan kategori **Sangat Tinggi**.
2. Pada Sasaran 2 Meningkatnya Kepegawaian Daerah Yang Profesional dengan Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN dari target yang ditentukan sebesar 73 poin, tercapai 72,11 poin atau sebesar 98,78% dengan kategori **Sangat Tinggi**.
3. Pada sasaran 3 Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN dengan Indikator Kinerja Persentase Pelaksanaan Diklat Berdasarkan AKD dari target 100 %, hanya tercapai 22,53 % atau sebesar 22,53% dengan kategori **Sangat Rendah**.

3.1.3 Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu

Perbandingan capaian kinerja tahun 2024 dengan capaian kinerja tahun sebelumnya atau tahun 2023 diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Perbandingan Capaian Kinerja

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2023	Tahun 2024		
			Realisasi	Target	Realisasi	Capaian %
(1)	(2)	(3)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan dan Kinerja Perangkat Daerah	Nilai LHE AKIP Perangkat Daerah	75,27 nilai	73 nilai	70,03 nilai	95,93 %
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	96,42 poin	87 poin	95,75 poin	110,06 %
2	Meningkatkan Kepegawaian Daerah Yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	57,27 poin	73 poin	72,11 poin	98,78 %
3	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN	Persentase pelaksanaan diklat berdasarkan AKD	80 %	100 %	22,53 %	22,53 %

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang

Uraian penjelasan tabel :

1. Pada realisasi Indikator Kinerja *Nilai LHE AKIP Perangkat Daerah* pada tahun 2024 mendapat 70,03 nilai atau menurun sebesar 5,24 nilai dari capaian tahun 2023 yang mendapat nilai sebesar 75,27. Hal ini dikarenakan self blocking anggaran yang menyebabkan capaian AKIP menurun.
2. Pada realisasi Indikator Kinerja *Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)* pada tahun 2024 mendapat 95.75 poin dibandingkan tahun 2023 yang mendapat 96,42 poin atau menurun sebesar 0,67 poin. Untuk menyikapi hal ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang, akan terus meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan.
3. Pada realisasi Indikator Kinerja *Indeks Profesionalitas ASN* tahun 2024 mendapat 72,11 poin. Terdapat peningkatan realisasi dari tahun 2023 yang mendapat 57,27 poin atau mengalami peningkatan sebesar 14,84 poin. Realisasi di tahun 2024 masuk kategori sedang, hal ini disebabkan meningkatnya ASN yang mengembangkan Kompetensi, Kualifikasi, Kinerja dan Displin.
4. Pada realisasi Indikator Kinerja *Persentase Pelaksanaan Diklat Berdasarkan AKD*, pada tahun 2024 mencapai 22,53%. Terdapat penurunan realisasi dari tahun 2023 yang mendapat sebesar 80% atau mengalami penurunan sebesar 57,47%. Hal ini disebabkan adanya self blocking anggaran yang menyebabkan capaian menurun.

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

Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2024 dengan target jangka menengah yang terdapat pada dokumen Rencana Strategis Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang periode 2019-2024 diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.4
Kemajuan Capaian Sasaran Strategis

No.	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2024	Target Akhir Rencana Strategis	Tingkat Kemajuan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) =4/5*100
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan dan Kinerja Perangkat Daerah	Nilai LHE AKIP Perangkat Daerah	70,03 Nilai	73 poin	95,93 %
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	95.75 poin	87 poin	110,06 %
2	Meningkatkan Kepegawaian Daerah Yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	72,11 poin	73 poin	98,78 %
3	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN	Persentase pelaksanaan diklat berdasarkan AKD	22,53 %	100 %	22,53 %

Sumber : Laporan Evaluasi Renja Tw IV Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang

Uraian penjelasan tabel :

Pada tahun kelima (2024) Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang, tingkat kemajuan realisasi kinerja sudah menunjukkan hasil yang cukup baik, dibuktikan dengan tingkat kemajuan untuk 3 indikator yang mencapai rata-rata tiap indikator sudah diatas 90%, namun masih adanya realisasi kinerja yang jauh dari target yaitu indikator persentase pelaksanaan diklat berdasarkan AKD yang hanya mencapai 22,53 % dikarenakan self blocking anggaran. Diharapkan untuk ditahun berikutnya bisa mencapai tingkat kemajuan yang lebih baik lagi.

3.1.5 Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.5
Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional/Provinsi/
Kabupaten/Kota

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2024	Standar Nasional/ Provinsi/ Nama Daerah Lain	% Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) =4/5*100
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan dan Kinerja Perangkat Daerah	Nilai LHE AKIP Perangkat Daerah	70,03 nilai	Pemerintah Kabupaten Deli Serdang 71,79	97,55 %
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	95,75 poin	Pemerintah Kabupaten Deli Serdang 90,25	106,09 %
2	Meningkatkan Kepegawaian Daerah Yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	72,11 point	Provinsi Sumatera Utara 79,44	90,77 %
3	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN	Persentase pelaksanaan diklat berdasarkan AKD	22,53 %	Pemerintah Kabupaten Deli Serdang 22,53	100 %

Sumber : BKN Kanreg IV, BKPSDM Deli Serdang, Bagian Organisasi Setdakab Deli Serdang

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

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.6
Analisis Keberhasilan, Kegagalan, dan Solusi

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Analisis Keberhasilan/ Kegagalan	Solusi yang dilakukan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan dan Kinerja Perangkat Daerah	Nilai LHE AKIP Perangkat Daerah	73 nilai	70,03 nilai	95,93 %	peran aktif BKPSDM dalam mempersiapkan dan melengkapi dokumen yang diminta Inspektorat Kabupaten untuk penilaian LKIP Perangkat Daerah dan adanya self blocking anggaran	
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	87 poin	95,75 poin	110,06 %	Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan BKPSDM telah baik	akan terus melakukan perbaikan dan memaksimalkan pelayanan
2	Meningkatkan Kepegawaian Daerah Yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	73 poin	72,11 poin	98,78 %	Kurangnya anggaran untuk meningkatkan kompetensi ASN Tidak terdatanya ASN pada OPD yang mengikuti Bimtek, kursus, workshop dll	Akan dibuat rencana agar ASN bisa mendapat kesempatan utk mengembangkan kompetensi nya Akan dibuat aturan, agar OPD yang melakukan kegiatan bimtek, workshop agar tetap melaporkannya kegiatan nya ke BKPSDM
3	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN	Persentase pelaksanaan diklat berdasarkan AKD	100 %	22,53 %	22,53 %	Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Kompetensi sudah sesuai dengan AKD yang disusun oleh Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur namun terkena self blocking anggaran.	

Sumber : Laporan Evaluasi Renja Tw IV Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang

Uraian penjelasan tabel :

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat 1 indikator dari 4 indikator yang terealisasi dari target yang sudah ditetapkan, yaitu indikator Indeks Kepuasan Masyarakat, sehingga perlu tindak lanjut dan solusi yang akan dilakukan pada rencana kerja tahun berikutnya.

3.1.7 Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Adapun penyajian efisiensi atas penggunaan sumber daya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.7
Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tujuan dan Sasaran

No.	Indikator	Indikator Kinerja			Anggaran			Efisiensi
		Target	Realisasi	Capaian %	Anggaran	Realisasi	Capaian %	
					(Rp.)	(Rp.)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Nilai LHE AKIP Perangkat Daerah	73 nilai	70,03 nilai	95,93 %	10.913.806.630	8.637.301.392	79,14 %	2.276.505.238
2	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	87 poin	95,75 poin	110,11 %				
3	Indeks Profesionalitas ASN	73 poin	72,11 poin	98,78 %	3.199.262.197	1.957.834.643	61,20 %	1.241.427.554
4	Persentase pelaksanaan diklat berdasarkan AKD	22,53 %	22,53 %	22,53 %	3.806.554.226	651.417.334	17,11 %	3.155.136.892

Sumber : Laporan Evaluasi Renja Tw IV Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang.

Uraian penjelasan tabel:

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, dari realisasi yang terdapat pada 2 indikator capaiannya sudah diatas 60 %, namun masih terdapat 1 indikator yang capaiannya masih dibawah 20 %, 1 indikator tersebut yang capaiannya dibawah 20 % disebabkan adanya self blocking anggaran. Hal ini dapat dilihat dari capaian realisasi anggaran yang tidak mencapai 100%.

3.1.8 Analisis program/kegiatan/sub 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 3.8

**Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program, Kegiatan
dan Sub Kegiatan**

No.	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian %	Menunjang/ Tidak Menunjang	Analisis
(1)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai LHE AKIP Perangkat Daerah	70,03 %	Menunjang	
		Indeks Kepuasan Masyarakat	95,75 %	Menunjang	
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase SubKegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang terlaksana	100 %	Menunjang	
1.1.1	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	100 %	Menunjang	
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase SubKegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah yang terlaksana	94,68 %	Menunjang	
1.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	89,36 %	Menunjang	
1.2.2	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	100 %	Menunjang	
1.3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase SubKegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah yang terlaksana	100 %	Menunjang	
1.3.1	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah paket pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	100 %	Menunjang	
1.4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase SubKegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah yang terlaksana	87,60 %	Menunjang	
1.4.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah paket komponen Instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	100 %	Menunjang	
1.4.2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	0 %	Tidak Menunjang	
1.4.3	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	100 %	Menunjang	
1.4.3	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	100 %	Menunjang	
1.4.4	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan pengadaan yang disediakan	100 %	Menunjang	
1.4.5	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah dokumen bahan bacaan peraturan perundang-undangan yang disediakan	100 %	Menunjang	
1.4.6	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah laporan fasilitasi kunjungan tamu	100 %	Menunjang	

1.4.7	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	100 %	Menunjang	
1.5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase SubKegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang terlaksana	0%	Tidak Menunjang	
1.5.1	Pengadaan Mebel	Jumlah paket mebel yang disediakan	0 %	Tidak Menunjang	
1.6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase SubKegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terlaksana	100 %	Menunjang	
1.6.1	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber dayaair dan listrik yang disediakan	100 %	Menunjang	
1.7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase SubKegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terlaksana	66,67 %	Menunjang	
1.7.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipeliharadan dibayarkan pajak dan perizinannya	100 %	Menunjang	
1.7.2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	100 %	Menunjang	
1.7.3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah saranadan prasaranagedung kantor atau bangunanlainnya yang dipelihara / direhabilitasi	0 %	Tidak Menunjang	
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks ProfesionalitasASN	72,11 %	Menunjang	
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase SubKegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN yang Terlaksana	96,38 %	Menunjang	
2.1.1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	100 %	Tidak Menunjang	
2.1.2	Koordinasi Pelaksanaan Adminsitras Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	85,53 %	Menunjang	
2.1.3	Fasilitasi LembagaProfesi ASN	Jumlah lembaga profesi ASN yang di fasilitasi	100 %	Menunjang	
2.1.4	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	100 %	Menunjang	
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase SubKegiatan Mutasi dan Promosi ASN yang terlaksana	49,72 %	Tidak Menunjang	
2.2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	98,33 %	Menunjang	
2.2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	41,45 %	Tidak Menunjang	
2.2.3	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	9,37 %	Tidak Menunjang	

2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Sub Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN yang Terlaksana	63 %	Menunjang	
2.3.1	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	63 %	Menunjang	
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase SubKegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur yang terlaksana	85,83 %	Menunjang	
2.4.1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	105,53 %	Menunjang	
2.4.2	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	72 %	Menunjang	
2.4.2	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	80 %	Menunjang	
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Pelaksanaan diklat berdasarkan AKD	23,76 %	Tidak Menunjang	
3.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase SubKegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis yang terlaksana	22,53 %	Tidak Menunjang	
3.1.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangankompetensi	22,53 %	Tidak Menunjang	
3.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase SubKegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional yang terlaksana	25 %	Tidak Menunjang	
3.2.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	25 %	Tidak Menunjang	

Sumber : Laporan Evaluasi Renja Tw IV Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang

Uraian penjelasan tabel:

Dari Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang ada, ada 6 Sub Kegiatan yang dianggap tidak menunjang keberhasilan program yang ada, yaitu :

1. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor terealisasi 0% disebabkan adanya self blocking anggaran oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang;
2. Pengadaan Mebel teralisasi 0%, disebabkan adanya self blocking

anggaran oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang;

3. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya terealisasi 0%, disebabkan adanya self blocking anggaran oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang;
4. Pengelolaan Promosi ASN hanya terealisasi 9,37 % karena adanya larangan dari Menteri Dalam Negeri kepada Penjabat Kepala Daerah melakukan mutasi pegawai kecuali mendapat persetujuan tertulis dari Menteri Dalam Negeri;
5. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum hanya terealisasi 22,53 % disebabkan adanya self blocking anggaran oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang;
6. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan hanya terealisasi 25 % disebabkan adanya self blocking anggaran oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang.

3.2 Realisasi Anggaran

Dalam realisasi 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 3.9
Capaian Anggaran Program dan Kegiatan

No.	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian %
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	10.913.806.630	8.637.301.392	79,14
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	181.783.828	181.166.792	99,66
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	7.598.154.984	6.115.212.193	80,48
1.3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	63.340.000	62.250.000	98,28
1.4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.445.878.228	1.133.991.383	78,43
1.5	Pengadaan BarangMilik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	71.960.000	0	0
1.6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	698.783.184	634.412.448	90,79
1.7	Pemeliharaan BarangMilik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	853.906.406	510.268.576	59,76
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	3.199.262.197	1.957.834.643	61.20
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.713.037.307	997.085.748	58,21
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	1.098.880.582	797.604.011	72,58
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	70.789.344	65.637.920	92,72
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	316.554.964	97.506.964	30,80
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	3.806.554.226	651.417.334	17,11
3.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	2.413.201.524	629.135.072	26,07
3.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.393.352.702	22.282.262	1,60

Sumber : Laporan Evaluasi Renja Tw IV Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang

Uraian penjelasan tabel:

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa realisasi anggaran cukup baik sudah diatas rata-rata 50% yaitu sebesar 62,76%, hanya ada 4 kegiatan yang realisasinya masih dibawah 50% yaitu Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah terealisasi 0%, Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur 30,80 %, Pengembangan Kompetensi Teknis terealisasi 26.07 %, Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional terealisasi 1,60%. Semua kegiatan tersebut tidak dapat dilaksanakan secara maksimal dikarenakan self blocking anggaran.

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024 merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024. Penyusunan LKIP ini merupakan tindak lanjut atas Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

Laporan Kinerja Instansi pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024 menggambarkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa Sasaran, Program, Kegiatan, Sub Kegiatan beserta Indikatornya juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan. Hasil Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang tahun 2024 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang memiliki 3 Sasaran strategis dan 3 Program strategis, dari 3 Program tersebut 2 Program tercapai dan 1 Program strategis tidak tercapai.
2. Faktor penghambat keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang adalah rendahnya persentase pelaksanaan diklat berdasarkan AKD yang disebabkan kurang maksimalnya anggaran untuk mengembangkan kompetensi ASN, dan masih rendahnya minat ASN untuk melaksanakan pengembangan kompetensi dan hal ini menjadi

perhatian serius dan akan ditingkatkan pada tahun 2025.

Rekomendasi langkah-langkah perbaikan kedepan yang perlu dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang adalah sebagai berikut:

1. Lebih mengoptimalkan anggaran yang ada untuk meningkatkan kompetensi ASN yang ada.
2. Membuat aturan yang mengharuskan OPD yang akan melakukan atau mengadakan Bimtek, Workshop, Sosialisasi dan sejenisnya, diharapkan berkoordinasi dengan BKPSDM guna mendata ASN yang mendapat kesempatan pengembangan kompetensi.
3. Menyusun rencana aksi tindak lanjut perbaikan atas rekomendasi langkah-langkah perbaikan diatas.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang kepada pihak-pihak terkait baik sebagai *stakeholder* ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun.

Lubuk Pakam, Januari 2025

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN DELI SERDANG**



Drs. M. ABDUH RIZALI SIREGAR, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 197106021991011002

Lampiran 1

Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDM Tahun 2024



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Drs. M. ABDUH RIZALI SIREGAR, M.Si
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN DELI SERDANG

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : H.M. ALI YUSUF SIREGAR
Jabatan : BUPATI DELI SERDANG

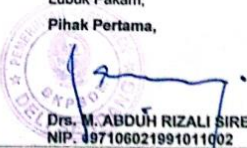
Selaku atasan pihak pertama, Selanjutnya disebut pihak kedua

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.

Lubuk Pakam, 2024

Pihak Kedua, Pihak Pertama,

H. M. ALI YUSUF SIREGAR
Drs. M. ABDUH RIZALI SIREGAR, M.Si
NIP. 197106021991011002

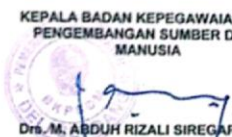
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN DELI SERDANG

No.	Sasaran Strategis/Program	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan dan Kinerja Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat Nilai: LHE AKIP Perangkat Daerah	87 poin 73 poin
2	Meningkatnya Kepegawaian Daerah yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	73 poin
3	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN	Persentase Pelaksanaan Diklat Berdasarkan AKD	100 %

NO	Program	Anggaran (Rp)	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 11.028.775.501,-	APBD
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 3.122.093.326,-	APBD
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 3.766.754.226,-	APBD

Lubuk Pakam, 2024

BUPATI DELI SERDANG
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

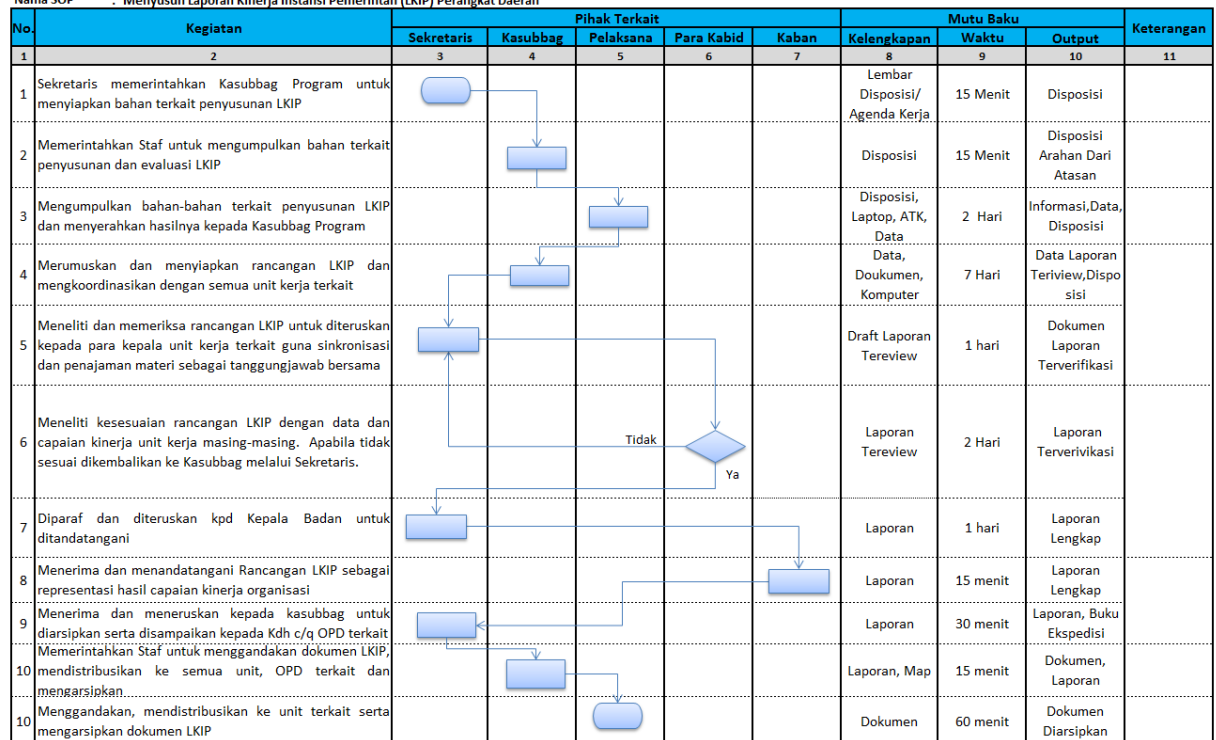
H. M. ALI YUSUF SIREGAR
Drs. M. ABDUH RIZALI SIREGAR, M.Si
NIP. 197106021991011002

Lampiran 2

SOP LKIP

 KABUPATEN DELI SERDANG BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEKRETARIAT KASUBBAG PROGRAM	NOMOR SOP	: A.C.05/SOP/BKPSDM/DS/II/2024
	TGL PEMBUATAN	: 21 Februari 2024
	TGL REVISI	:
	TGL EFEKTIF	:
	DISAHKAN OLEH	Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang  Drs. M. ABDUH RIZALI SIREGAR, M. SI Pembina Utama Muda NIP. 19710602 199101 1 002
NAMA SOP	: Menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Perangkat Daerah	
DASAR HUKUM :		
Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 135 Tahun 2017 tentang Perubahan 1 Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 78 Tahun 2012 Tentang Tata Kearsipan Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah 2 3 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP 4 Permen-PAN&RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kerja dan SAKIP		
KUALIFIKASI PELAKSANA :		
1 Memahami peraturan tentang penyusunan LKIP 2 Mampu Mengoperasikan Komputer 3 Memiliki sikap dan perilaku yang baik dan bertanggungjawab		
KETERKAITAN :		
1 Kepala Badan 2 Sekretaris Badan 3 Seluruh Kepala Bidang 4 Pelaksana 5 Bagian Organisasi		
PERALATAN/PERLENGKAPAN :		
1 Komputer 2 ATK 3 Print		
PENCATATAN DAN PENDATAAN :		
Dibutuhkan data yang lengkap dan akurat agar tersusun LKIP yang baik dan valid 1 Data Capaian Kinerja Kegiatan dari Sekretariat dan seluruh Bidang		

Bidang : SEKRETARIAT
 Unit Kerja : Sub Bagian Program
 Nomor SOP : A.C.05/SOP/BKPSDM/DS/II/2024
 Nama SOP : Menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Perangkat Daerah



Lampiran 3

LHE AKIP BKPSDM TAHUN 2024



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG

INSPEKTORAT

Jalan Mawar Nomor 06 Lubuk Pakam Kode Pos : 20514
Telepon (061) - 7951646 Faks. (061) - 7951646
E-mail : inspektoratdeliserdang@gmail.com

Nomor : 700.1.2.1 / LHE. RHP-IG / 10/07/2024 Lubuk Pakam, 22 Juli 2024
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024
pada BKPSDM Kabupaten Deli Serdang.

Kepada
Yth. Kepala BKPSDM Kabupaten Deli Serdang
di
Lubuk Pakam

Tim Evaluasi telah melakukan evaluasi terhadap Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada BKPSDM Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024 dengan berpedoman Standar Audit Internal Pemerintah Indonesia (SAIPI) yang ditetapkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI), maka dapat disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum Evaluasi

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Deli Serdang Nomor : 800.1.11.1/DD/127/2024 tanggal 12 Juni 2024.

b. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang cakap, serta peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi

LHE SAKIP BKPSDM Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024

1

f. Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Deli Serdang nomor 31 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang mempunyai tugas :

"Membantu Bupati dalam menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten"

Dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. Pelaksanaan kebijakan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan;
4. Pembinaan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana diuraikan diatas, disusunlah struktur organisasi dan tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang. Berikut struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang:

- 1) Kepala Badan;
- 2) Sekretaris, membawahi:
 - a) Sub Bagian Umum;
 - b) Sub Bagian Program;
 - c) Sub Koordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional
- 3) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, membawahi:
 - a) Sub Koordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional;
- 4) Bidang Mutasi dan Promosi, membawahi:
 - a) Sub Koordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional;
- 5) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur , membawahi:
 - a) Sub Koordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional
- 6) Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, membawahi:
 - a) Sub Koordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional

LHE SAKIP BKPSDM Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024

3

Pemerintah yang baik, perlu diketahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi pada hasil, perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi pelaksanaan SAKIP di setiap instansi pemerintah daerah di Kabupaten Deli Serdang. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong perangkat daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang direncanakan. Pelaksanaan evaluasi AKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya.

c. Tujuan Evaluasi

- 1) Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
- 2) Menilai tingkat implementasi SAKIP Perangkat Daerah;
- 3) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
- 4) Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

- 1) Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- 2) Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyusunan strategi dalam mencapai kinerja;
- 3) Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyusunan strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya; dan
- 4) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

e. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan pada evaluasi ini adalah

- 1) Pengumpulan Dokumen
- 2) Analisa dan Penilaian
- 3) Pengamatan dan Wawancara

LHE SAKIP BKPSDM Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024

2

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Deli Serdang Per 30 Juni Tahun 2024 memiliki pegawai sebanyak 50 (lima puluh) orang, yang terdiri dari 42 (empat puluh dua) orang ASN dan 6 (enam) orang Tenaga Kontrak. Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas adalah lulusan S1 (37 orang), sisanya adalah S2 (7 orang), D3 (2 orang) dan SMA (1 orang). Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu kunci dan berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Organisasi Perangkat Daerah.

Implementasi SAKIP organisasi perangkat daerah dievaluasi oleh tim evaluator dimana evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi tahun 2024, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Perjanjian Kinerja (PK), IKU, Rencana Aksi serta dokumen keterkaitannya.

Secara umum hasil evaluasi pelaksanaan SAKIP BKPSDM Kabupaten Deli Serdang sudah sangat baik yang ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon III.

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya.

Bersama dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, Inspektorat Kabupaten Deli Serdang juga memberikan rekomendasi yang kemudian ditindaklanjuti oleh BKPSDM sebagai berikut :

No.	Rekomendasi	Status
1	Target Indikator Kinerja (nilai LHE AKIP) pada rencana aksi agar disesuaikan dengan target indikator kinerja pada BA Revisi Renstra.	Telah ditindaklanjuti
2	Perencanaan kinerja agar memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	Belum ditindaklanjuti

LHE SAKIP BKPSDM Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024

4

3	Mempublikasikan Dokumen Perencanaan Kinerja ke dalam website OPD.	Tela ditindaklanjuti
4	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja agar menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	Tela ditindaklanjuti
5	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja agar dicapai dengan baik.	Belum ditindaklanjuti
6	Memperbaikimenyempurnakan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	Tela ditindaklanjuti
7	Membuat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan, sehingga ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid	Tela ditindaklanjuti
8	Menjadikan data kinerja yang dikumpulkan agar mendukung capaian kinerja yang diharapkan	Belum ditindaklanjuti
9	Setiap level organisasi agar memantau pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang dengan memiliki indikator kinerja SMART yang formal	Belum ditindaklanjuti
10	Pengumpulan data kinerja agar memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) Pakde Deli Serdang, esrMenpan dan Website OPD	Tela ditindaklanjuti
11	Pengukuran Kinerja agar menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	Belum ditindaklanjuti
12	Pengukuran kinerja agar sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.	Belum ditindaklanjuti
13	Pengukuran kinerja agar sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja	Belum ditindaklanjuti

14	Pengukuran kinerja agar sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	Belum ditindaklanjuti
15	Pengukuran kinerja agar mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	Belum ditindaklanjuti
16	Pengukuran kinerja agar mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	Belum ditindaklanjuti
17	Belum terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	Tela ditindaklanjuti
18	Dokumen LKIP agar dipublikasikan di Website OPD	Tela ditindaklanjuti
19	Dokumen LKIP agar menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	Tela ditindaklanjuti
20	Dokumen LKIP agar menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja	Tela ditindaklanjuti
21	Dokumen LKIP agar menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	Tela ditindaklanjuti
22	Penyajian informasi dalam laporan kinerja agar menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Belum ditindaklanjuti
23	Informasi dalam laporan kinerja berkala agar digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Belum ditindaklanjuti
24	Informasi dalam laporan kinerja agar digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Belum ditindaklanjuti
25	Informasi dalam laporan kinerja agar mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Belum ditindaklanjuti
26	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar ditindaklanjuti	Belum ditindaklanjuti
27	Seluruh hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Belum ditindaklanjuti

28	Seluruh hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar sepenuhnya dimanfaatkan untuk peningkatan implementasi SAKIP di OPD.	Belum ditindaklanjuti
29	Memfaatkan seluruh hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja	Belum ditindaklanjuti
30	Memfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk menjadi perbaikan dan peningkatan kinerja.	Belum ditindaklanjuti

2. HASIL EVALUASI

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja BKPSDM Kabupaten Deli Serdang menunjukkan bahwa nilai sebesar **70,03** dengan predikat **"BB"**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **"SANGAT BAIK"**, ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, serta memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi. Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut :

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2023	2024
a. Perencanaan Kinerja	30	24,13	22,78
b. Pengukuran Kinerja	30	21,76	21,45
c. Pelaporan Kinerja	15	11,67	10,80
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17,50	15,00
Nilai Hasil Evaluasi	100	75,27	70,03
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB	BB

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada BKPSDM Kabupaten Deli Serdang tahun 2024 sebagai berikut:

1) Perencanaan Kinerja

BKPSDM Kabupaten Deli Serdang telah menyusun dokumen perencanaan kinerja sesuai dengan Perubahan RPJMD (P-RPJMD) yang selanjutnya dijabarkan dalam perubahan rencana strategis (P-Renstra), Perjanjian Kinerja (PK) dan renja perangkat daerah. Namun demikian, masih terdapat hal yang menjadi catatan dalam perencanaan kinerja di antaranya sebagai berikut:

- Informasi yang tersaji dalam dokumen Rencana Aksi BKPSDM Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024 khususnya pada Tabel 2.5 "Rencana Aksi Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang" belum memuat sasaran, indikator kinerja, target per triwulan dan penanggung jawab sehingga belum sepenuhnya menjabarkan pencapaian kinerja yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja (PK);
- BKPSDM Kabupaten Deli Serdang belum melakukan pengukuran target yang didasarkan dari capaian tahun sebelumnya sehingga masih terdapat penetapan besaran target pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang lebih rendah dari capaian tahun 2023, yaitu pada indikator "Indeks Kepuasan Masyarakat" dan "Nilai LHE AKIP". Kondisi ini menyebabkan target yang ditetapkan menjadi terlalu mudah untuk dicapai dan tidak menantang;
- Dokumen Crosscutting BKPSDM Kabupaten Deli Serdang belum disusun sehingga tidak diketahui keterhubungan dan keterkaitan antar program pada BKPSDM ataupun dengan program pada perangkat daerah lainnya di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang;
- Dokumen perencanaan kinerja belum menggambarkan hubungan yang berkelanjutan dan berkesinambungan. Hal ini ditunjukkan dengan belum terdapatnya perbaikan atau penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang didasarkan dari hasil analisis perbaikan kinerja tahun sebelumnya. Contoh pada dokumen Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDM Tahun 2024 dimana target lebih kecil dari capaian tahun sebelumnya, yaitu pada indikator "Indeks Kepuasan Masyarakat" dengan target "87", sementara pada tahun 2023 capaiannya sebesar "96,42".

2) Pengukuran Kinerja

BKPSDM Kabupaten Deli Serdang telah melakukan pengukuran atas realisasi kinerjanya. Namun demikian, masih terdapat hal yang menjadi catatan dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut:

- Hasil Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja, hal ini ditunjukkan dengan belum tersedianya regulasi terkait pemberian/pemotongan tunjangan kinerja sesuai besaran hasil pengukuran kinerja pada masing-masing pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang;

- b. Hasil pengukuran kinerja belum digunakan sebagai bagian dari pengambilan keputusan baik dalam perubahan strategi, penyesuaian organisasi (*refocusing*), penyesuaian anggaran dan target kinerja maupun pola pengembangan kompetensi dan mutasi rotasi pegawai;
- c. Setiap unit kerja maupun pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan belum dilakukannya evaluasi atas hasil pengukuran kinerja pada masing-masing unit kerja atau pegawai pada BKPSDM.

3) Pelaporan Kinerja

BKPSDM Kabupaten Deli Serdang telah menyusun laporan kinerja pada tingkat perangkat daerah, namun informasi yang tertuang dalam laporan kinerja tersebut belum digunakan untuk perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya. BKPSDM Kabupaten Deli Serdang belum melakukan penyesuaian dan penetapan target kinerja berdasarkan informasi yang tertuang dalam laporan kinerja tahun 2023 sehingga masih terdapat penetapan target pada Perjanjian Kinerja tahun 2024 yang lebih rendah dari capaian tahun sebelumnya. Hal ini terlihat pada indikator "Indeks Kepuasan Masyarakat" dengan target sebesar 87 sedangkan capaian kinerja tersebut pada tahun 2023 sebesar 66,42.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Inspektorat Kabupaten Deli Serdang pada telah melakukan evaluasi implementasi SAKIP pada BKPSDM Kabupaten Deli Serdang. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal diantaranya sebagai berikut:

- a. BKPSDM belum menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal terhadap BKPSDM Tahun 2023;
- b. BKPSDM belum memanfaatkan secara maksimal hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan oleh Inspektorat untuk perbaikan dan peningkatan kinerja.

3. REKOMENDASI

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Mengubah dan menetapkan kembali dokumen Rencana Aksi BKPSDM Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024 khususnya pada Tabel 2.5 "Rencana Aksi Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang" dengan menambahkan sasaran, indikator kinerja, target per triwulan dan penanggung jawab sehingga dapat menjabarkan pencapaian kinerja yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja (PK);
- 2) BKPSDM dalam mengukur dan menetapkan target Indikator Kinerja Utama (IKU) agar memperhatikan dan menganalisis terhadap capaian tahun sebelumnya sehingga target yang ditetapkan menjadi lebih menantang serta menggambarkan hubungan yang berkelanjutan dan berkesinambungan;
- 3) Menyusun dan menetapkan dokumen *crosscutting* BKPSDM sehingga diketahui keterhubungan dan keterkaitan antar program pada BKPSDM ataupun dengan program pada perangkat daerah lainnya di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang;
- 4) Mengubah dan menetapkan kembali dokumen Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2024 dengan menyesuaikan besaran target pada indikator "Indeks Kepuasan Masyarakat" dan "Nilai LHE AKIP" sehingga target tersebut tidak lebih rendah dari capaian tahun sebelumnya dan menjadi lebih menantang;
- 5) Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai bagian dari pengambilan keputusan baik dalam perubahan strategi, penyesuaian organisasi (*refocusing*), penyesuaian anggaran dan target kinerja maupun pola pengembangan kompetensi dan mutasi rotasi pegawai;
- 6) Melakukan evaluasi atas hasil pengukuran kinerja pada masing-masing unit kerja dan pegawai serta mengadakan kegiatan lain yang dapat meningkatkan pemahaman dan kepedulian pegawai akan pentingnya hasil pengukuran kinerja misalnya dengan mengadakan rapat internal ataupun *Forum Group Discussion* (FGD);
- 7) Menindaklanjuti seluruh rekomendasi dan memanfaatkan secara maksimal atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal terhadap BKPSDM Kabupaten Deli Serdang Tahun 2023.

4. PENUTUP

1) Simpulan

Secara keseluruhan, hasil evaluasi pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada BKPSDM Kabupaten Deli Serdang tahun 2024 masuk dalam kategori **SANGAT BAIK** dengan predikat **BB (70,03)**. Meski sudah mendapat kategori sangat baik, namun masih ada beberapa komponen yang harus diperbaiki, seperti dokumen perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang sudah dituangkan dalam rekomendasi perbaikan.

2) Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP Yang Lebih Baik.

Demikian disampaikan hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah pada BKPSDM Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024. Apresiasi dan Penghargaan atas upaya dalam mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah di Lingkungan BKPSDM Kabupaten Deli Serdang. Kami juga mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan kerja Saudara dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Lubuk Pakam, 22 Juli 2024

Tim Evaluator :

Gita Priscilla P. N. SH, M.Hum
NIP. 19820312 2005 02 2 002

Ahmad Rifana Pasaribu, ST., M.Si
NIP. 19791028 200903 1 003

Lily Virginia, ST, M.Si
NIP. 19801208 201001 2 022

Jaka Priatna, S.Kom
NIP. 19910610 201505 1 001

MENGETAHUI :
INSPEKTUR KABUPATEN DELI SERDANG

H. EDWIN NASUTION, SH, M.Si, CGCAE
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19741221 199803 1 010

Terbuan disampaikan Kepada:
1. Yth. Bpk. Pj. Bupati Deli Serdang
2. Arsip

Lampiran 4

Tindak Lanjut LHE AKIP Tahun 2024



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Mawar No. 1 Lubuk Pakam Kode Pos – 20514
Telepon/Faks : (061) – 795 5556 E-mail : bkpsdm.ds@gmail.com

Lubuk Pakam, 25 Februari 2025

Nomor : 668 /BKPSDM-DS/2025
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Tindak Lanjut LHE AKIP Tahun 2024

Yth.
Inspektur Kabupaten Deli Serdang
di
Lubuk Pakam

Menindaklanjuti surat Bapak nomor 700.1.2.1/LHE.AKIP.164/INSP/2024 tanggal 22 Juli 2024 perihal Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024 pada BKPSDM Kabupaten Deli Serdang, disampaikan bahwa Tim Evaluator telah melakukan evaluasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah pada BKPSDM Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024 dengan berpedoman Standar Audit Internal Pemerintah Indonesia (SAIPI) yang ditetapkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI).

Berkenaan dengan hal tersebut, berikut kami sampaikan Tindak Lanjut Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Deli Serdang



Drs. M. Abdul Rizali Siregar, M.Si
Rambha Utama Muda
NIP. 197106021991011002

Lampiran Surat Kepala BKPSDM Kab. Deli Serdang tentang Tindak
Lanjut atas Hasil Evaluasi AKIP BKPSDM Tahun 2024
Nomor : 668 /BKPSDM-DS/2025
Tanggal : 25 Februari 2025

No	Rekomendasi LHE AKIP	Tindak Lanjut
1.	Perencanaan Kinerja agar memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting)	Telah ditindaklanjuti dengan sudah tersedianya informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan dan cascading pada dokumen RENSTRA 2025-2026 (Halaman 13, Halaman 54, Halaman 55)
2.	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja agar dicapai dengan baik	Capaian kinerja setiap tahun dijadikan bahan evaluasi untuk capaian kinerja tahun berikutnya, capaian 3 indikator BKPSDM dari 4 indikator sudah sangat baik yaitu Indeks Kepuasan Masyarakat dari Target 87 terealisasi 95,75 Poin, Nilai LHE AKIP BKPSDM dan Target 73 terealisasi 70,03 Nilai, Indeks Profesionalitas ASN dari Target 73 terealisasi 72,11
3.	Merjadian data kinerja yang dikumpulkan agar mendukung capaian kinerja yang diharapkan	Telah ditindaklanjuti dengan menjadikan data kinerja masing-masing bidang dikumpulkan untuk dijadikan bahan capaian kinerja BKPSDM.
4.	Setiap level organisasi agar memantau pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang dengan memiliki indikator kinerja SMART yang formal.	Telah ditindaklanjuti dengan meminta kepada para Pejabat Administrator secara berkala, memantau pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang dengan memiliki indikator kinerja SMART yang formal.
5.	Pengukuran kinerja agar menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	Capaian kinerja pejabat dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh Tim Penilai Kinerja ASN untuk disampaikan kepada Bupati sebagai bahan untuk pemberian Penghargaan baik itu Promosi, Mutasi, ataupun hukuman berupa demosi.
6.	Pengukuran kinerja agar sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.	Terdapat penyesuaian dalam target dan pengukuran kinerja berdasarkan kebijakan nasional, kementerian atau pemerintah daerah yang baru diterbitkan dan hasil monitoring evaluasi triwulan, sehingga dokumen perencanaan kinerja mengalami pergeseran atau perubahan
7.	Pengukuran kinerja agar sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Hasil pengukuran kinerja telah dijadikan bahan untuk melakukan penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja seperti tertuang dalam Renstra dan IKU.
8.	Pengukuran kinerja agar sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	Hasil pengukuran kinerja telah dijadikan bahan untuk melakukan penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja seperti tertuang dalam Renstra dan IKU.
9.	Pengukuran kinerja agar mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	Telah ditindaklanjuti dengan melaksanakan pengukuran kinerja untuk mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja
10.	Pengukuran kinerja agar mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	Telah ditindaklanjuti dengan melaksanakan pengukuran kinerja untuk mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja

11.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja agar menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Telah ditindaklanjuti dengan melaksanakan sosialisasi kepada seluruh pegawai agar memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja dan keterlibatan seluruh pegawai dalam penyusunan LKIP
12.	Informasi dalam laporan kinerja berkala agar digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja	Telah ditindaklanjuti dengan menyampaikan laporan movev penggunaan anggaran dalam pencapaian kinerja secara berkala kepada seluruh pegawai
13.	Informasi dalam laporan kinerja agar digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Telah ditindaklanjuti dengan menyampaikan laporan movev pencapaian keberhasilan kinerja kepada seluruh pegawai
14.	Informasi dalam laporan kinerja agar mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Telah ditindaklanjuti dengan menggunakan informasi dalam laporan kinerja untuk mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
15.	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar ditindaklanjuti.	Telah ditindaklanjuti dengan menggunakan hasil rekomendasi evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
16.	Seluruh hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Telah ditindaklanjuti dengan menggunakan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk dimanfaatkan sebagai perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
17.	Seluruh hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar sepenuhnya dimanfaatkan untuk peningkatan implementasi SAKIP di OPD.	Telah ditindaklanjuti dengan menggunakan seluruh hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk sepenuhnya dimanfaatkan sebagai peningkatan akuntabilitas kinerja
18.	Memfaatkan seluruh hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.	Telah ditindaklanjuti dengan memfasilitasi peningkatan, pemahaman, dan kemampuan setiap pegawai untuk merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja dengan baik
19.	Memfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk menjadi perbaikan dan peningkatan kinerja.	Telah ditindaklanjuti dengan melakukan monitoring terhadap tindak lanjut rekomendasi.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN DELI SERDANG



Drs. M. Abdul Rizali Siregar, M.Si
Rambha Utama Muda
NIP. 197106021991011002

Lampiran 5
Indikator Kinerja Kunci

PELAPORAN IKK 2024
KABUPATEN DELI SERDANG

No. IKK	Kategori Urusan	Urusan	IKK Output	IKK Outcome	Rumus	PEMDA			APIP		
						Capaian	Keterangan	File Bukti	Diperbarui	Status	Keterangan
4.c.1	Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan	Kepegawaian		Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Jumlah Pegawai menurut Pendidikan PT ke atas. Jumlah seluruh pegawai	90,14%	Jumlah Pegawai menurut Pendidikan PT ke atas sebanyak 4.653 (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) dari jumlah seluruh pegawai sebanyak 5.162 (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Ada			
4.c.2	Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan	Kepegawaian		Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Jumlah pegawai PNS fungsional (di luar guru dan tenaga kesehatan). seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	10,65%	Jumlah pegawai PNS fungsional sebanyak 550 (di luar guru dan tenaga kesehatan) dari seluruh jumlah pegawai pemerintah sebanyak 5.162 (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Ada			
4.c.3	Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan	Kepegawaian		Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Jumlah pegawai Fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi. seluruh jumlah pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	13,65%	Jumlah pegawai Fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi sebanyak 74 (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) dari seluruh jumlah pegawai Fungsional sebanyak 550 (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Ada			

Lubuk Pakam, Januari 2025
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Deli Serdang

Dr. M. ABDUH RIZALI SIREGAR, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 197106021991011002

Lampiran 6
Indikator Kinerja Kunci



Kanreg VI
BKN Medan

SERTIFIKAT PENGHARGAAN

Mengucapkan Terima Kasih dan Penghargaan kepada

PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG

SEBAGAI INSTANSI TERBAIK KATEGORI LAYANAN TERBAIK PENGADAAN CPNS DAN PPPK
DI WILAYAH KERJA KANTOR REGIONAL VI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Medan, 11 Juli 2024
Kepala Kantor Regional VI
Badan Kepegawaian Negara



Dr. Jazzy H.U.P. Simanungkalit, S.Si, M.Si



BerAKHLAK - bangga melayani bangsa

Integritas, Keajaiban, Inovasi, Kompetensi, Kepedulian, Kerja, Kolaborasi, Keberanian

Lampiran 7

SK Tim Penyusunan LKIP

