



LKIP BKPSDM 2023



DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Gambaran Umum BKPSDM Kota Langsa.....	2
1.3. Tugas dan Fungsi BKPSDM Kota Langsa	7
1.4. Isu – isu Strategis BKPSDM Kota Langsa.....	10
1.5. Sistematika Penulisan	11
BAB II PERENCANAAN KINERJA	13
2.1. Indikator Kinerja Utama	13
2.2. Tujuan dan Sasaran Perencanaan Strategis	14
2.3. Program dan Kegiatan	17
2.4. Strategi dan Kebijakan BKPSDM Kota Langsa	19
2.5. Perjanjian Kinerja	21
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	24
3.1. Capaian Kinerja BKPSDM Kota Langsa.....	24
3.2. Analisa Capaian Kinerja	34
3.3. Kendala Capaian Kinerja	34
3.4. Realisasi Kinerja	35
3.5. Isu-Isu Strategis.....	39
BAB IV PENUTUP.....	40

LAMPIRAN JUMLAH PEGAWAI KOTA LANGSA 2023

KATA PENGANTAR

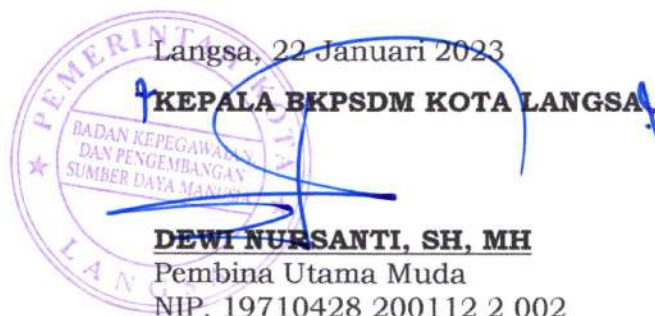
Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala Rahmat dan HidayahNya, sehingga dokumen Laporan Kinerja Intansi Pemerintah (LKIP) BKPSDM Kota Langsa Tahun 2023 ini dapat diselesaikan sesuai ketentuan perundangan yang berlaku.

LKIP BKPSDM ini merupakan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa Tahun 2023. Banyak tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan, semua itu merupakan bagian dari tugas dan sudah menjadi tanggung jawab dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa Tahun 2023 memberikan pelayanan yang maksimal. Pertanggungjawaban anggaran yang telah digunakan selama tahun 2023 merupakan sebuah transparansi serta pertanggung jawaban kepada masyarakat agar terciptanya sebuah Pemerintahan yang bersih dari praktek KKN dan menjalankan *Good Governance*.

Akhirnya dokumen LKIP ini tersusun sebagai gambaran dari pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah dilaksanakan oleh BKPSDM Tahun Anggaran 2023. Segala kekurangan dalam LKIP ini, kami menyampaikan permohonan maaf yang setulus-tulusnya.

Langsa, 22 Januari 2023

KEPALA BKPSDM KOTA LANGSA



DEWI NURSANTI, SH, MH

Pembina Utama Muda

NIP. 19710428 200112 2 002

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan tuntutan masyarakat dalam rangka mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan bernegara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas, terukur dan *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas korupsi, kolusi dan nepotisme.

Good governance yang dimaksud adalah merupakan proses penyelenggaraan kekuasaan Negara dalam melaksanakan penyediaan *publicgood* dan *services* disebut *governance* (pemerintahan atau pemerintahan), sedangkan praktek terbaiknya disebut "*good governance*" dapat menjadi kenyataan dan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan komitmen dan keterlibatan semua pihak yaitu pemerintah, *private sector* dan masyarakat. *Good governance* yang efektif menuntut adanya "*alignment*" (koordinasi) yang baik dan integritas, professional serta etos kerja dan moral yang tinggi. Dengan demikian penerapan konsep *good governance* penyelenggaraan kekuasaan pemerintah Negara merupakan tantangan tersendiri.

Akuntabilitas didefinisikan sebagai suatu perwujudan kewajiban untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Dalam dunia birokrasi, akuntabilitas instansi pemerintah merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalannya pelaksanaan misi instansi yang bersangkutan.

Laporan Kinerja Intansi Pemerintah (LKIP) dibuat dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada setiap Intansi Pemerintah, berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai.

LKIP juga berperan sebagai alat kendali, alat penilai kinerja dan pendorong terwujudnya *good governance*. Dalam perpektif yang lebih luas, maka LKIP berfungsi sebagai media pertanggung jawaban kepada publik. Semua itu memerlukan dukungan dan peran aktif seluruh lembaga pemerintahan pusat dan daerah serta partisipasi masyarakat.

Bertitik tolak RPD Kota Langsa Tahun 2023-2026, Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Langsa dan Renstra BKPSDM Kota Langsa 2023-2026 serta Peraturan Menteri Pendayunaan 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 Intansi Pemerintah. Penyusunan LKIP Tahun 2023 berdasarkan pada indikator (*inputs, outputs, dan outcomes*), juga di atur mengenai metode, mekanisme dan tata cara pelaporannya. Realisasi yang dilaporkan dalam LKIP ini merupakan hasil kegiatan Tahun 2023.

1.2 GAMBARAN UMUM BKPSDM KOTA LANGSA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang memegang peranan di dalam manajemen kepegawaian di Indonesia pada umumnya dan di Kota Langsa pada khususnya, yaitu sebagai fasilitator serta sebagai dinamisator. Pemerintah bertindak mewakili kepentingan seluruh masyarakat, sehingga dalam menjalankan peranan tersebut, Pemerintah Daerah Kota Langsa berkewajiban untuk meningkatkan manajemen pemerintahan yang lebih efisien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa sebagai Lembaga Teknis Daerah berbentuk

badan yang menyelenggarakan fungsi-fungsi administratif sekaligus menyusun konsep-konsep, gagasan gagasan dan terobosan-terobosan dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan kewenangan yang diemban harus mampu mewujudkan pengelolaan manajemen kepegawaian dari mulai pengadaan sampai dengan pemberhentian pegawai secara optimal dalam upaya mewujudkan sumber daya manusia (SDM) aparatur sebagai motor penggerak sistem organisasi pemerintahan Kota Langsa.

Salah satu konsekuensi logis dari posisi serta kondisi tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia harus mampu meningkatkan kualitas kinerja khususnya dalam memberikan pelayanan, baik dalam kerangka perwujudan kesejahteraan pegawai maupun peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur, terutama untuk menghadapi persaingan global dan kinerja pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Walikota Langsa No. 6 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Langsa Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa terdiri dari Pasal 3 ayat 1,2,3,4:

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Dokumentasi; dan
 - b. Sub Bagian Program, Pelaporan dan Keuangan.
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian, terdiri dari :
 - a. Analis Sumber Daya Manusia Aparatur;
 - b. Analis Sumber Daya Manusia Aparatur; dan
 - c. Analis Sumber Daya Manusia Aparatur.
4. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi dan Penghargaan terdiri dari:
 - a. Analis Sumber Daya Manusia Aparatur;
 - b. Analis Sumber Daya Manusia Aparatur; dan

c. Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur

1.2.1 Sekretariat

Sekretariat adalah unsur pembantu Kepala Badan di bidang pelayanan administrasi, umum, kepegawaian, dokumentasi, tatalaksana dan keuangan, penyusunan program, data, informasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan.

Sekretariat mempunyai tugas melakukan pengelolaan urusan pelayanan administrasi, umum, kepegawaian, dokumentasi, tata laksana dan keuangan, penyusunan program, data, informasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 8, sekretariat memiliki fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan urusan administrasi, umum, perlengkapan, peralatan, kerumahtanggaan, perpustakaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hukum, perundang-undangan, pelayanan administrasi
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan urusan di bidang pengelolaan urusan administrasi, umum, perlengkapan, peralatan, kerumahtanggaan, perpustakaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hukum, perundang-undangan, pelayanan administrasi
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pengelolaan urusan administrasi, umum, perlengkapan, peralatan, kerumahtanggaan, perpustakaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hukum, perundang - undangan, pelayanan administrasi, dan;
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

I. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Dokumentasi

Mempunyai tugas melakukan urusan pengelolaan administrasi umum yang meliputi ketatalaksanaan, surat menyurat, kerumahtanggaan, perlengkapan, dokumentasi, perjalanan dinas, hubungan masyarakat serta administrasi kepegawaian.

II. Sub Bagian Program, Pelaporan dan Keuangan

Mempunyai tugas melakukan urusan pendataan, identifikasi, pengkajian, pengumpulan dan penyiapan bahan sesuai kebutuhan penyusunan anggaran, pembukuan, verifikasi, pertanggungjawaban dan pelaporan keuangan.

1.2.2 Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian adalah unsur pelaksana teknis di bidang penyusunan rencana kebutuhan, pengadaan ASN, administrasi pemberhentian, informasi kepegawaian, fasilitas lembaga profesi ASN, pengembangan kompetensi ASN.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas penyusunan rencana kebutuhan, pengadaan ASN, administrasi pemberhentian, informasi kepegawaian, informasi kepegawaian, fasilitas lembaga profesi ASN, pengembangan kompetensi ASN. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Merumuskan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi;
- b. Menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. Menyelenggarakan pengadaan ASN;
- d. Mengkoordinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- e. Memverifikasi dokumen administrasi pemberhentian
- f. Memverifikasi database informasi kepegawaian;
- g. Mengkoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian;
- h. Mengevaluasi sistem informasi kepegawaian;
- i. Memfasilitasi lembaga profesi ASN;
- j. Mengevaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi;
- k. Merumuskan, menyelenggarakan dan mengevaluasi kebijakan pengembangan kompetensi ASN;
- l. Serta pembinaan jabatan fungsional penyeteraan; dan

- m. Pelaksanaan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai tugas dan fungsinya.

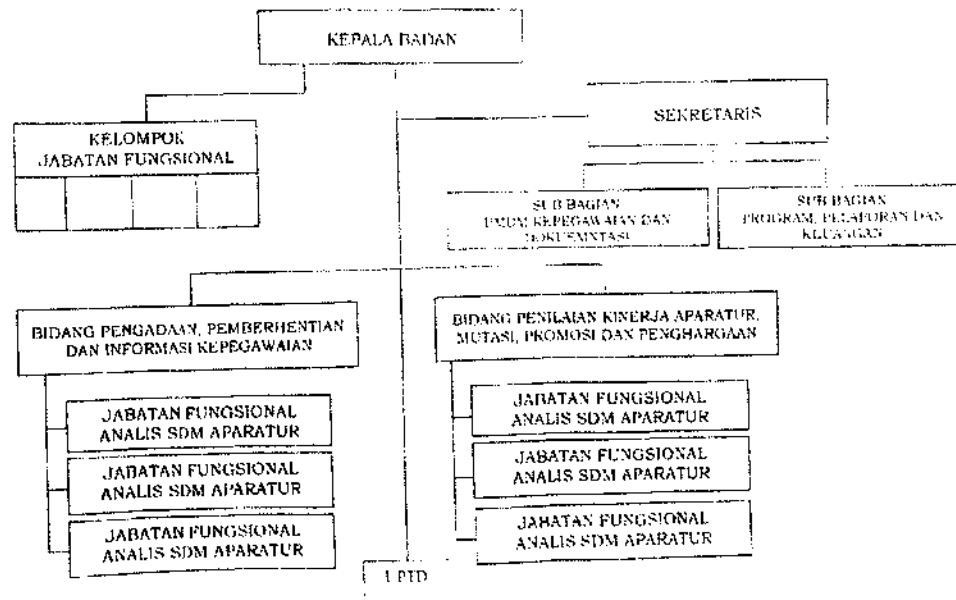
1.2.3 Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi dan Penghargaan

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi dan Penghargaan adalah unsur pelaksanaan teknis di bidang penilaian kinerja, mutasi, promosi, penghargaan, kenaikan pangkat, pembinaan aparatur, dan pengembangan karir serta pembinaan jabatan fungsional penyetaraan.

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi dan Penghargaan mempunyai tugas melaksanakan penilaian kinerja, mutasi, promosi, penghargaan, kenaikan pangkat, pembinaan aparatur, dan pengembangan karir serta pembinaan jabatan fungsional penyetaraan. Untuk melaksanakan tugasnya Bidang Mutasi, Kedudukan Hukum dan Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a. Merumuskan kebijakan penilaian kinerja dan penghargaan;
- b. Merencanakan pelaksanaan teknis kegiatan penilaian kinerja dan penghargaan;
- c. Mengkoordinir kegiatan penilaian kinerja;
- d. Mengevaluasi hasil penilaian kinerja;
- e. Memverifikasi usulan pemberian penghargaan;
- f. Mengkoordinasi usulan pemberian penghargaan;
- g. Mengevaluasi pelaporan penilaian kinerja dan penghargaan;
- h. Mengkoordinasikan pelaksanaan pembinaan aparatur;
- i. Mengkoordinir pelaksanaan proses perceraian;
- j. Merumuskan kebijakan mutasi dan promosi;
- k. Menyelenggarakan proses mutasi dan promosi;
- l. Mengkoordinasikan pelaksanaan mutasi dan promosi;
- m. Memverifikasi dokumen mutasi dan promosi;
- n. Menyelenggarakan proses usul kenaikan pangkat;
- o. Mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi dan promosi;
- p. serta Pembinaan jabatan fungsional penyetaraan; dan
- q. pelaksanaan tugas – tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai tugas dan fungsinya.

Adapun sturuktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa sesuai dengan Peraturan Walikota Langsa Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Langsa Nomor 44 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1

Struktur Organisasi BKPSDM Kota Langsa

1.3 TUGAS DAN FUNGSI BKPSDM KOTA LANGSA

Adapun tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kota Langsa sebagai lembaga teknis kepegawaian adalah sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan urusan ketatausahaan Badan;
- b. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
- c. Perumusan kebijakan teknis kepegawaian, pengembangan SDM serta evaluasi;
- d. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara;
- e. Pelayanan administrasi untuk kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara;
- f. Penyiapan penyusunan rancangan qanun dibidang kepegawaian sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;

- g. Penyusunan formasi dan pengadaan pegawai;
- h. Penyiapan mutasi jabatan struktural instansi pemerintahan Kota dan penyelesaian konsultasi jabatan struktural pemerintahan Kota Langsa;
- i. Pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional;
- j. Penyiapan dan pelayanan administrasi serta pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- k. Penyelenggaraan rekrutmen dan seleksi pendidikan tenaga kader dan diklat kepemimpinan;
- l. Penyelenggaraan administrasi mutasi wilayah kerja Aparatur Sipil Negara Kota;
- m. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap pengelolaan manajemen kepegawaian Kota;
- n. Penyiapan dan penetapan pensiun pegawai;
- o. Penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan serta perumahan pegawai sesuai dengan norma, standar prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan;
- p. Penyelenggaraan administrasi kepangkatan pegawai;
- q. Penyusunan kebijakan pembinaan disiplin dan penilaian kinerja aparatur;

Untuk menyelenggarakan fungsi sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia mempunyai kewenangan :

- a. Menyusun dan mengembangkan program kerjapelaksanaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan aparatur;
- b. Merumuskan kebijakan teknis kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur;
- d. Membina dan meningkatkan kualitas tenaga pengajar;
- e. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil pendidikan dan pelatihan;
- f. Menyusun rekomendasi hasil pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan karier aparatur;

- g. Menetapkan formasi pegawai negeri sipil dan konsultasi penyusunan formasi pemerintahan Kota;
- h. Menetapkan pengangkatan dan pemberhentian CPNS dan PNS;
- i. Menetapkan kenaikan pangkat reguler, pilihan, dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil dan penghargaan lainnya sesuai dengan kewenangan;
- j. Menetapkan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Kota sesuai dengan kewenangan;
- k. Menetapkan mutasi jabatan dan konsultasi pengangkatan pejabat struktural Kota;
- l. Menetapkan pengangkatan pejabat fungsional sesuai dengan kewenangan;
- m. Penyelenggaraan ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan pangkat serta seleksi calon peserta pendidikan kader dan diklat; dan
- n. Menetapkan pemberhentian dengan hormat dengan hak pension Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kewenangan.

Berjalannya organisasi BKPSDM Kota Langsa sangat ditentukan oleh kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia aparatur. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sampai dengan tanggal 31 Desember 2023 BKPSDM Kota Langsa didukung oleh pegawai sebanyak 42 orang pegawai dengan profil kepegawaian ditampilkan pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Pegawai BKPSDM Kota Langsa Berdasarkan Golongan

Jenis Kelamin	Golongan				JUMLAH
	IV	III	II	I	
Laki - laki	2	16	3	0	21
Perempuan	2	18	1	0	21
Total	4	34	4	0	42

Sumber data : Sub Bag. Umum, Dokumentasi dan Kepagawaian

Tabel 1.2

Data Pegawai BKPSDM Kota Langsa Berdasarkan

Nomor	Pendidikan	Jumlah
1	S2	2
2	S1	28
3	D IV	3
4	D I – D III	4
5	SMP-SMA	5
TOTAL		42

Sumber data : Sub Bag. Umum, Dokumentasi dan Kepegawaian

Sedangkan kondisi pegawai BKPSDM Kota Langsa menurut eselon yang dimiliki adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3

Data Pegawai BKPSDM Kota Langsa Berdasarkan Eselon

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Eselon II.b	0	1	1
2	Eselon III.a	1	0	1
3	Eselon III.b	1	1	2
4	Esselon IV.a	0	2	2
5	Fungsional Ahli	3	1	4
6	Non Eselon	16	16	32
Total		21	21	42

Sumber data : Sub Bag. Umum, Dokumentasi dan Kepegawaian

1.4 ISU-ISU STRATEGIS BKPSDM KOTA LANGSA

Dalam penetapan visi, misi, tujuan dan sasaran didasarkan isu-isustrategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi serta berpengaruh dalam manajemen kepegawaian BKPSDM Kota Langsa, sehingga visi, misi, program dan kegiatan diharapkan dapat dilaksanakan dan dicapai sebagaimana mestinya. Isu-isu strategis tersebut perlu diidentifikasi karena mempunyai pengaruh yang amat kuat pada keputusan yang

mendefinisikan bagaimana organisasi itu, apa yang dikerjakannya, dan mengapa organisasi itu mengerjakannya.

Pernyataan isu-isu strategis memberikan gambaran tentang hal-hal yang menjadi fokus dan prioritas penanganan karena pengaruhnya yang besar, luas dan signifikan terhadap perbaikan kondisi yang akan dihadapi OPD. Isu-isu strategis adalah isu-isu yang jika diprioritaskan penanganannya, maka peluang tercapainya tujuan dan sasaran OPD akan lebih besar dan lebih pasti. Jika isu strategis ini tidak ditangani maka tujuandan sasaran menjadi sulit tercapai. Isu-isu strategis yang dihadapi oleh BKPSDM Kota Langsa diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Dengan adanya pelimpahan wewenang penandatanganan surat-surat Walikota Langsa kepada Kepala BKPSDM mempercepat dan memangkas birokrasi sehingga adanya peningkatan pelayanan kepada aparatur.
2. Dengan adanya aplikasi SIASN yang online sangat membantu dalam proses integrasi data pegawai.
3. Perlunya pengadaan sarana dan prasarana untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan, sebagai bentuk dari tanggapan untuk menyukseskan visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota Langsa dalam membentuk sumber daya aparatur yang berkompeten sesuai dengan bidangnya.
4. Masih belum memadainya infrastruktur jaringan teknologi informasi.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam laporan ini disajikan data dan kegiatan maupun sumber pembiayaan yang bersifat strategis, yaitu data capaian kegiatan pembangunan sebagaimana tercantum dalam APBD Kota Langsa Tahun Anggaran 2023. Strategis disini dimaksud kegiatan yang mempunyai bobot strategis dalam kaitannya dengan tugas pokok dan kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa, sementara dari sudut pembiayaannya disajikan biaya yang secara langsung digunakan untuk membiayai kegiatan. Capaian kinerja individual perkegiatan

selesai yang tersedia terbatas pada indikator *input*, *output*, dan *outcome*.

Sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Gambaran Umum BKPSDM Kota Langsa
- 1.3. Tugas dan Fungsi BKPSDM Kota Langsa
- 1.4. Isu-Isu Strategis BKPSDM Kota Langsa
- 1.5. Sistematika Penyajian

BAB II Perencanaan Kinerja

- 2.1. Indikator Kinerja Utama
- 2.2. Tujuan dan Sasaran Perencanaan Strategis
- 2.3. Program dan Kegiatan
- 2.4. Strategi dan Kebijakan BKPSDM Kota Langsa
- 2.5. Perjanjian Kinerja

BAB III Akuntabilitas Kinerja

- 3.1. Capaian Kinerja BKPSDM Kota Langsa
- 3.2. Analisa Capaian Kinerja
- 3.3. Kendala Pencapaian Kinerja
- 3.4. Realisasi Anggaran

BAB IV Penutup

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 INDIKATOR KINERJA UTAMA

Indikator kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar hasil berbagai Program dan Kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi. IKU BKPSDM merupakan indikator kinerja yang berada pada perspektif manfaat bagi *stakeholders* yang menunjukkan peran utama BKPSDM dalam penyelenggaraan pelayanan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan. Indikator Kinerja Utama terbagi menjadi dua perspektif, yang pertama bersifat *outward looking* yaitu perspektif manfaat langsung bagi *stakeholders* eksternal yang menunjukkan peran utama BKPSDM dalam penyelenggaraan pelayanan pelayanan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.

Perspektif kedua bersifat *inward looking* yang menunjukkan manfaat bagi *stakeholders* internal BKPSDM. Penetapan indikator dilakukan dengan mempertimbangkan tujuan dan sasaran strategis dan kegiatan-kegiatan yang mendukung tujuan strategis. Indikator ini digunakan untuk mengukur keberhasilan sasaran strategis, sedangkan keberhasilan kegiatan diukur dengan menggunakan indikator keluaran (*output*). IKU BKPSDM Kota Langsa dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut dan untuk rumus capaian IKU dapat dilihat pada lampiran Indikator Kinerja :

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama

No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Berorientasi Kinerja	- Nilai LHE SAKIP

2.	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Meningkatnya kinerja ASN	- Nilai rata-rata SKP ASN
3.	Meningkatnya Kompetensi ASN	Meningkatnya Kualifikasi Jenjang Pendidikan Formal ASN	- Persentase ASN Yang memiliki Kualifikasi Pendidikan Strata I, Strata II dan Strata III

Sumber data : Renstra BKPSDM 2023-2026

Tabel 2.2

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN / SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN / SASARAN PADA TAHUN KE-			
				2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah	Meningkatnya penataan pola dan pengembangan karir aparatur sesuai dengan kompetensi dan bidangnya;	- Nilai LHE SAKIP	65	68	70	70
2	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Meningkatnya kinerja ASN	- Nilai rata-rata SKP ASN	83.87	83.90	84.25	84.35
3.	Meningkatnya Kompetensi ASN	Meningkatnya Kualifikasi Jenjang Pendidikan Formal ASN	- Persentase ASN Yang memiliki Kualifikasi Pendidikan Strata I, Strata II dan Strata III	10.33	13.67	15.33	17

Sumber data : Renstra BKPSDM 2023-2026

2.2 TUJUAN DAN SASARAN PERENCANAAN SRATEGIS

Sebagai kunci penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, pengelolaan Sumber Daya Manusia menjadi prioritas pemerintah, baik pemerintah pusat maupun daerah. Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara menggariskan penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dijalankan berdasarkan asas profesionalisme, proporsional, akuntabel, serta efektif dan efisien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai.

Berbagai upaya dilakukan pemerintah, namun tak dipungkiri disana-sini masih terdapat kekurangan. Memang merupakan hal yang tidak mudah merubah *mindset* dan mereformasi *culture* ASN yang sudah mengakar selama ini. Untuk itu, melalui UU ASN diharapkan lahir aparatur negara yang berintegritas, profesional, netral, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Berkenaan dengan itu, perlu kiranya dilakukan penataan ASN melalui langkah-langkah Antara lain: *Pertama*, melakukan pemetaan kualifikasi, kompetensi dan kinerja ASN, sehingga akan menghasilkan profil ASN yang baik. *Kedua*, hasil pemetaan kualifikasi, kompetensi dan kinerja ASN dapat dijadikan dasar untuk mengambil langkah kebijakan lebih lanjut dalam percepatan penataan ASN, antara lain pengembangan kompetensi dan karier, mutasi/rotasi dan melakukan evaluasi bagi ASN yang tidak memilikikualifikasi dan kompetensi serta kinerjanya kurang baik. *Ketiga*, percepatan penataan ASN dapat dilakukan secara progresif maupun secara moderat. Penataan secara progresif dapat dilakukan melalui pensiun dini dengan skema *golden handshake* atau mekanisme lain yang sesuai aturan, sedangkan penataan secara moderat dapat dilakukan dengan penerimaan PNS melalui seleksi yang ketat dengan rasio 2:1, yaitu 2 (dua) orang PNS yang pensiun digantikan dengan penerimaan 1 (satu) orang PNS yang lebih berkualitas. *Keempat*, untuk mengantisipasi kekurangan ASN ke depan sekaligus mempercepat capaian target organisasi dan menekan biaya pegawai khususnya biaya pensiun, maka pegawai ASN selain PNS dapat dikombinasikan dengan merekrut Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang profesional sesuai dengan jenjang jabatan yang dibutuhkan.

Dalam manajemen ASN, penataan aparatur negara dapat dilakukan melalui berbagai macam upaya yaitu diantaranya analisis profil pegawai terkait dengan analisis struktur organisasi, analisis profil ASN yang sudah memenuhi kualifikasi untuk dilakukan promosi, inventarisasi dan analisiskebutuhan pengembangan kompetensi pegawai yang perlu ditingkatkan, distribusi pegawai melalui *job rotation* berdasarkan analisis

demografis organisasi, distribusi pegawai yang tidak memiliki posisi dan perluasan tugas, fungsi dan wewenang melalui *job enrichment*. Dengan demikian diharapkan penataan ini dapat mengisi gap untuk menuju profil ideal ASN serta dapat mengoptimalkan kapasitas dari setiap ASN. Untuk itu, sebagai langkah percepatan penataan ASN, *implementasi comprehensive assessment* untuk mengetahui kapasitas dan kompetensi setiap aparatur negara dinilai penting dilakukan. Percepatan penataan ASN yang didesain pemerintah dilakukan dengan membagi seluruh ASN kedalam 4 kuadran berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan kinerja. Kuadran 1, ASN yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai, serta berkinerja baik. ASN dalam kuadran ini perlu dipertahankan dan siap dipromosikan. Kuadran 2, ASN yang kurang kompeten dan kurang memenuhi kualifikasi, tetapi berkinerja baik. ASN dalam kuadran ini akan dilakukan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan latihan. Kuadran 3, ASN yang memiliki kompetensi dan kesesuaian kualifikasi namun tidak mampu menunjukkan kinerja. Langkah yang dilakukan adalah melakukan rotasi atau mutasi, dan ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasinya. Kuadran 4, ASN yang tidak memiliki kompetensi, tidak sesuai dengan kualifikasi, dan tidak berkinerja. ASN pada kuadran ini dapat dievaluasi untuk dirasionalisasi.



Gambar 2.1

Peta – Kuadran Kualifikasi – kompetensi & Kinerja Pegawai ASN

2.3 PROGRAM DAN KEGIATAN

Untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis di atas, BKPSDM Kota Langsa menyesuaikan program dan kegiatan dengan program yang telah dituangkan dalam Renstra BKPSDM 2023-2026. Program BKPSDM merupakan penjabaran dari kebijakan sesuai dengan tujuan dan sasaran BKPSDM yang rumusannya mencerminkan tugas dan fungsi BKPSDM dan berisikan kegiatan untuk mencapai hasil dalam rangka penyelenggaraan pelayanan perizinan dan non perizinan serta penanaman modal dengan indikator kinerja yang terukur. Kegiatan-kegiatan ini sekaligus penjabaran tugas dan fungsi BKPSDM untuk mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun Program dan Kegiatan Pada BKPSDM Tahun 2022 tertuang pada Tabel 2.3 di bawah ini:

Tabel 2.3

Program dan Kegiatan Tahun 2023

NO	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	JUMLAH PAGU (Rp)
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	11.166.889.880,-
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3.360.000,-
	- Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	1.680.000,-
	- Evaluasi kinerja perangkat daerah	1.680.000,-
1.1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	9.058.636.459,-
	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	8.651.536.459,-
	- Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	407.100.000,-
1.2	Administrasi Umum Perangkat Daerah	558.591.396,-
	- Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	2.976.600,-
	- Penyediaan bahan logistik kantor	51.083.324,-
	- Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	10.210.500,-

	<ul style="list-style-type: none"> - Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan - Penyediaan bahan / materai - Fasilitas kunjungan tamu - Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD 	<p>3.000.000,-</p> <p>6.280.824,-</p> <p>7.200.000,-</p> <p>477.840.148</p>
1.3	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	75.162.600,-
	<ul style="list-style-type: none"> - Pengadaan Mebel - Pengadaan Peralatan Mesin Lainnya 	<p>3.028.600,-</p> <p>72.134.000,-</p>
1.4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	115.991.300,-
	<ul style="list-style-type: none"> - Penyediaan jasa surat menyurat - Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik 	<p>4.000.000,-</p> <p>111.991.300,-</p>
1.5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	49.079.329,-
	<ul style="list-style-type: none"> - Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak, perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan - Pemeliharaan Mebel - Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya - Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya 	<p>28.703.329,-</p> <p>1.440.000,-</p> <p>6.800.000,-</p> <p>12.136.000,-</p>
2.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	629.045.696,-
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	195.703.133,-
	<ul style="list-style-type: none"> - Koordinasi dan fasilitas pengadaan PNS dan PPPK - Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian - Fasilitas lembaga profesi ASN - Perumusan bahan kebijakan pengelolaan data dan informasi ASN - Pengelolaan sistem informasi kepegawaian - Pengelolaan data kepegawaian 	<p>82.698.255,-</p> <p>24.981.110,-</p> <p>13.062.000,-</p> <p>10.110.128,-</p> <p>20.791.640,-</p> <p>44.060.000,-</p>
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	288.817.760,-
	<ul style="list-style-type: none"> - Pengelolaan Mutasi ASN - Pengelolaan Kenaikan Pangkat - Pengelolaan Promosi 	<p>36.748.570,-</p> <p>50.747.400,-</p> <p>201.321.790,-</p>
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	62.700.000,-
	<ul style="list-style-type: none"> - Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN 	62.700.000,-

2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	81.824.803,-
	- Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	31.721.516,-
	- Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	23.958.000,-
	- Pembinaan disiplin ASN	21.042.156,-
	- Pelayanan proses izin perceraian pegawai	5.103.131,-
3.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	230.753.082,-
3.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	1.400.000,-
	- Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusa pemerintahan umum	1.400.000,-
3.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	229.353.082,-
	- Pelaksanaan kerjasama antar lembaga	49.915.000,-
	- Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan, dan prajabatan	179.438.082,-

Sumber data : DPA-Perubahan BKPSDM Tahun 2023

2.4 STRATEGI DAN KEBIJAKAN BKPSDM KOTA LANGSA

Strategi adalah kegiatan, mekanisme, atau sistem untuk mengantisipasi secara menyeluruh dan meramalkan pencapaian tujuan ke depan melalui pendekatan rasional. Strategi disusun dengan memadukan antara kekuatan (strength, S) dengan peluang (opportunity, O) yang dikenal sebagai strategi S-O, memadukan kelemahan (weakness, W) dengan peluang (opportunity, O) yang dikenal sebagai strategi W-O, dan memadukan kekuatan (strength, S) dengan ancaman (threat, T) yang dikenal sebagai strategi S-T.

Strategi S-O dimaksudkan sebagai upaya memaksimalkan setiap unsur kekuatan yang dimiliki untuk merebut setiap unsur

peluang yang ada seoptimal mungkin, strategi W-O dimaksudkan sebagai upaya memperbaiki masing-masing unsur kelemahan agar dapat memanfaatkan seoptimal mungkin setiap unsur peluang yang ada, sedangkan strategi S-T dimaksudkan sebagai upaya untuk memaksimalkan setiap unsur kekuatan untuk menangkal dan menundukkan setiap unsur tantangan seoptimal mungkin.

Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Langsa :

1. Pembinaan mental PNS agar lebih disiplin, bertanggung jawab, ikhlas, jujur, anti KKN serta bebas pungli dalam menjalankan tugasnya.
2. Meningkatkan Kualitas pengembangan karir dan pembinaan aparatur
3. Meningkatkan kapasitas aparatur sipil negara (ASN) Kota Langsa melalui beragam pelatihan, workshop, seminar dan kursus
4. Memberikan peluang untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan serta bantuan lainnya.
5. Mengefektifkan sistem reward dan punishment untuk PNS
6. Menjamin kesejahteraan aparatur

Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Langsa :

1. Pelaksanaan absensi finger print bagi ASN
2. Pelaksanaan apel dan pengevaluasian penerapan e-disiplin bagi ASN
3. Memberikan kesempatan kepada ASN untuk mengikuti bimbingan teknis dan seminar
4. Melaksanakan diklat perjenjangan struktural
5. Melaksanakan diklat teknis dan diklat fungsional
6. Menerbitkan surat izin belajar dan SK Tugas Belajar
7. Memberikan satya lancana bagi ASN yang telah memenuhi syarat
8. Menerbitkan SK hukuman berupa sanksi ringan sedang dan berat.

9. Adanya pembatasan angsuran kredit bank maksimal 50% gaji.

Tabel 2.4

Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia

Tujuan		Sasaran		Strategi			Kebijakan						
1		2		3			4						
1	Meningkatnya Profesionalisme ASN	1	1	Meningkatnya Penataan dan Kinerja ASN Kota Langsa	1	1	1	Persentase ASN yang memenuhi target kinerja	1	1	1	1	Optimalisasi sistem penilaian kinerja
					1	2	1	Penurunan kasus pelanggaran disiplin ASN	1	2	1	1	Optimalisasi pengembangan disiplin aparatur
2	Meningkatnya Kompetensi ASN	2	1	Meningkatnya Kompetensi ASN Pemerintah Kota Langsa	2	1	1	Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	2	1	1	1	Memfasilitasi ASN untuk mengikuti Diklat
					2	2	1	Pemberian tugas belajar ASN	2	2	1	1	Fasilitasi ASN untuk tugas belajar ASN
					2	3	1	Peningkatan Penerapan Sistem Merit	2	3	1	1	Peningkatan 8 Aspek Sistem Merit
3	Meningkatnya Kualitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah	3	1	Meningkatnya Kualitas Penyelenggara Organisasi BKPSDM	3	1	1	Peningkatan Nilai SAKIP dan Peningkatan Kepuasan Masyarakat	3	1	1	1	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia, Peningkatan Pelayanan Kepada Masyarakat, dan Mempermudah akses pelayanan

Sumber data : Renstra BKPSDM Tahun 2023-2026

2.5 PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja adalah dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Dokumen Penetapan Kinerja sebagaimana diatur dalam 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.

Tujuan Penyusunan Perjanjian Kinerja adalah untuk :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur.

2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur.
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/ kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi
4. Sebagai dasar pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi, dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Sebagai tindak lanjut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pertunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menyusun Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2023 sebagai acuan tolok ukur evaluasi akuntabilitas kinerja yang akan dicapai pada Tahun 2023 ditampilkan pada tabel 2.5 sebagai berikut :

Tabel 2.5

Perjanjian kinerja tahun 2023
Badan kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia
Kota Langsa

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Berorientasi Kinerja	Nilai LHE SAKIP	65
2.	Meningkatnya kinerja ASN	Nilai rata-rata SKP ASN	83.87
3.	Meningkatnya Kualifikasi Jenjang Pendidikan Formal ASN	Persentase ASN Yang memiliki Kualifikasi Pendidikan Strata I, Strata II dan Strata III	10.33

Sumber : Perjanjian Kinerja, 2023

PROGRAM	ANGGARAN
1. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Kota	Rp. 9.708.351.752,-
2. Kepegawaian Daerah	Rp. 607.306.843,-
3. Pengembangan Sumberdaya Manusia	Rp. 233.942.736,-

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 CAPAIAN KINERJA BKPSDM KOTA LANGSA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa selaku pengemban amanah masyarakat di bidang pengelolaan SDM aparatur melaksanakan kewajibannya untuk menginformasikan tingkat akuntabilitas kinerja melalui penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa.

Penetapan indikator kinerja didasarkan pada perkiraan yang realistis dengan memperhatikan sasaran yang ditetapkan serta data pendukung yang ada. Indikator kinerja input yang digunakan adalah satuan Rupiah (Rp). Indikator input lain yang merupakan masukan yang turut mempengaruhi terlaksananya kegiatan, seperti sumber daya manusia yang bertanggung jawab atas terlaksananya kegiatan dan waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan, belum dapat diukur disebabkan keterbatasan data.

Indikator output bervariasi sesuai dengan apa yang diharapkan langsung dicapai dan suatu kegiatan. Begitu pula indikator outcome, bervariasi tergantung dan output yang dihasilkan. Penetapan Indikator kinerja beserta target capaian kinerja ini dimulai dilakukan pada saat perumusan rencana kinerja. Dalam menetapkan indikator sasaranstrategis, digunakan indikator-indikator tertentu yang paling mempengaruhi keberhasilan pencapaian sasaran.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan target dan realisasi. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik atau semakin rendah realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin jelek, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = (\text{Realisasi/Rencana}) \times 100\%$$

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran dan kegiatan. Pengukuran dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kerjanya, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat dilihat dengan jelas. Selain itu, untuk memberikan penilaian yang lebih independen melalui indikator-indikator *outcomes* atau minimal *outputs* dari kegiatan yang terkait langsung dengan sasaran yang diinginkan. Kemudian nilai capaian kerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut:

No	Capaian	Kriteria
1	$X > 80$	Sangat Berhasil
2	$70 < X < 85$	Berhasil
3	$55 < X < 70$	Cukup Berhasil
4	$X < 55$	Tidak Berhasil

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang telah menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk Tahun 2020 sesuai dengan tugas dan fungsinya. Pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan SumberDaya Manusia Kota Langsa Tahun 2020 setelah evaluasi menunjukkan hasil sebagai berikut:

3.1.1 Capaian Indikator Kinerja Utama : Nilai LHE SAKIP

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Berorientasi Kinerja	Nilai LHE SAKIP	65	68,75	105,76%

Untuk mengetahui hasil capaian dari indikator kinerja utama yang pertama yaitu Nilai LHE SAKIP, penilaian yang

digunakan adalah penilaian LHE SAKIP Tahun 2022 dikarenakan terbitnya LHE SAKIP 2022 pada tahun 2023, dan pelaksanaan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah juga dilaksanakan pada tahun 2023.

Berdasarkan lembar hasil evaluasi (LHE) SAKIP OPD yang diterbitkan oleh Inspektorat Kota Langsa, BKPSDM memperoleh nilai 68,75 atau mencapai 105,76% dari target.

Faktor – Faktor yang mempengaruhi keberhasilan :

- a. Semakin baiknya perencanaan yang dilakukan BKPSDM Kota Langsa dan semakin seriusnya dalam pelaksanaan evaluasi dan monitoring internal yang dilakukan.
- b. Perkembangan teknologi informasi yang baik, sehingga BKPSDM Kota Langsa mampu memanfaatkan hal tersebut.

Hambatan yang mempengaruhi capaian :

- a. Belum optimalnya implemmentasi perencanaan kinerja OPD dan individu sehingga mempengaruhi pencapaian kinerja
- b. Belum optimalnya pemenuhan dokumen untuk pelaporan kinerja.

Upaya atau strategi :

- a. Memanfaatkan perencanaan sasaran kinerja pegawai di situs kinerja.bkn.go.id agar para ASN lebih fokus dan memahami kinerja dan capaian kerjanya
- b. Memanfaatkan sosialisasi-sosialisasi dan *focus discussion group* perencanaan kinerja dan pelaporan kinerja baik dari media sosial maupun yang diselenggarakan OPD-OPD lainnya

3.1.2 Capaian Indikator Kinerja Utama : Nilai rata-rata SKP ASN

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
2	Meningkatnya kinerja ASN	Nilai rata-rata SKP ASN	83.87	94.4	112%

$$\text{Nilai Rata - rata SKP ASN} = \frac{\text{Jumlah Nilai SKP ASN yang berkategori "Baik"}}{\text{Jumlah total ASN}} \times 100\%$$

Untuk indikator nilai rata-rata SKP ASN sebenarnya semenjak terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenpanRB) Nomor 8 Tahun 2021 dan diperkuat dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenpanRB) Nomor 6 Tahun 2022, Sasaran kinerja ASN tidak lagi dalam bentuk angka nilai untuk hasil akhir penilaian, namun lebih ke kategori penilaian dimana nilai kinerja dan perilaku kinerja menjadi "diatas ekspetasi", "sesuai ekspetasi" dan "dibawah ekspetasi" lalu untuk nilai akhir ditinjau dengan nilai dari capaian kinerja organisasi. Hasil akhir penilaian tersebut menjadi "sangat baik", "baik" atau "buruk".

Untuk itu pada penilaian kali ini yang dihitung adalah jumlah SKP ASN yang berkategori "baik" dan di bagi dengan jumlah total ASN dikali 100% seperti di bawah ini :

$$\text{Nilai Rata - rata SKP ASN} = \frac{3324}{3522} \times 100\% = 94,4$$

Faktor - Faktor yang mempengaruhi keberhasilan :

- a. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa dalam melakukan sosialisasi SKP, menerapkan penanggung jawab (coach) untuk masing-masing OPD sehingga OPD tidak kesulitan mengaplikasikan SKP untuk masing-masing ASN nya
- b. Terdapatnya kualitas perencanaan kinerja yang baik, karena dalam melakukan sosialisasi BKPSDM juga menghadirkan unsur Bagian Organisasi Setda Kota Langsa dan Juga Unsur Bappeda Kota Langsa
- c. Adanya sosialisasi dan bimbingan langsung dari Badan Kepegawaian Negara Regional 13 - Banda Aceh melalui zoom meeting yang frekuensinya hampir setiap 2 bulan sekali.

Hambatan yang mempengaruhi capaian :

- a. Masih terdapatnya OPD yang belum menyusun Pohon Kinerja dan Cascading kinerja sehingga sulit untuk menurunkan kinerja organisasi ke kinerja ASN nya

Upaya atau strategi :

- a. Melakukan sosialisasi dengan frekuensi yang sering, juga membuat Whatsaap grup khusus mengenai SKP di Pemerintah Kota Langsa

3.1.3 Capaian Indikator Kinerja Utama : Persentase ASN Yang memiliki Kualifikasi Pendidikan Strata I, Strata II dan Strata III

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
3.	Meningkatnya Kualifikasi Jenjang Pendidikan Formal ASN	Persentase ASN Yang memiliki Kualifikasi Pendidikan Strata I, Strata II dan Strata III	10.33	17.30	167%

$$\text{Persentase ASN Yang memiliki Kualifikasi Pendidikan S1, S2, S3} = \left(\frac{\text{Jumlah Total ASN yang S1, S2, S3}}{\text{Jumlah ASN Yang Belum S1, S2, S3}} \right) \times 100\%$$

Peningkatan pendidikan formal adalah salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi sumberdaya ASN. Pemerintah Kota Langsa memberikan kesempatan untuk ASN untuk mengikuti pendidikan formal, salah satunya adalah dengan pemberian tugas belajar mandiri dan beasiswa tugas belajar, serta adanya penyelenggaraan ujian penyesuaian kenaikan pangkat dan ujian dinas. Hal ini dilaksanakan tentunya untuk meningkatkan kompetensi sumberdaya aparatur lebih baik lagi. Adapun target kinerja pada penetapan perjanjian kinerja indikator ini adalah

sebesar 167% melebihi target yang direncanakan, hal itu disebabkan

Persentase ASN Yang memiliki Kualifikasi Pendidikan S1, S2, S3= $(\frac{96}{555}) \times 100\% = 17.30\%$

Faktor – Faktor yang mempengaruhi keberhasilan :

- a. Adanya kesempatan untuk PNS meningkatkan kompetensinya melalui pengajuan ijin belajar dan tugas belajar.

Hambatan yang mempengaruhi capaian :

- a. Pelaksanaan tugas belajar memerlukan alokasi anggaran yang besar

Upaya atau strategi :

- a. Pemberian tugas belajar hanya untuk dokter spesialis yang memang sangat dibutuhkan oleh Pemerintah Kota Langsa.

Untuk lebih jelasnya capaian indikator kinerja utama tahun 2023 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2

Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM TA. 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(4)	(4)
1	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Berorientasi Kinerja	Nilai LHE SAKIP	65	68,75	105,76%
2	Meningkatnya kinerja ASN	Nilai rata-rata SKP ASN	83.87	94.4	112%
3.	Meningkatnya Kualifikasi Jenjang Pendidikan Formal ASN	Persentase ASN Yang memiliki Kualifikasi Pendidikan Strata I, Strata II dan Strata III	10.33	17.30	167%

Sumber : Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Untuk capaian Program, Kegiatan dan Sub-Kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa Tahun 2023 hampir terlaksana 100%, adapun realisasi Program, Kegiatan dan Sub-Kegiatan dapat dilihat pada tabel 3.3 di bawah ini :

Tabel 3.3

Capaian Kinerja Program, Kegiatan dan Sub-kegiatan BKPSDM
Tahun 2023

NO	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	65	65	100%
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	100%	100%
	- Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	2 Dokumen	2 Dokumen	100%
	- Evaluasi kinerja perangkat daerah	1 Laporan	1 Laporan	100%
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%	100%	100%
	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	686 Org/Bln	686 Org/Bln	100%
	- Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	100%
1.3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	100%	100%
	- Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	1 Paket	1 Paket	100%
	- Penyediaan bahan logistik kantor	1 Paket	1 Paket	100%
	- Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	1 Paket	1 Paket	100%
	- Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	3 Dokumen	3 Dokumen	100%
	- Penyediaan bahan / materai	1 Paket	1 Paket	100%
	- Fasilitasi kunjungan tamu	4 Laporan	4 Laporan	100%
	- Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	12 Laporan	12 Laporan	100%

1.4	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100%	100%
	- Pengadaan Mebel	1 Unit	2 Unit	100%
	- Pengadaan Peralatan Mesin Lainnya	1 Unit	5 Unit	100%
1.5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100%	100%
	- Penyediaan jasa surat menyurat	1 Laporan	1 Laporan	100%
	- Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	3 Laporan	3 Laporan	100%
1.6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100%	100%
	- Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak, perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	5 Unit	5 Unit	100%
	- Pemeliharaan Mebel	2 Unit	2 Unit	100%
	- Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	5 Unit	5 Unit	100%
	- Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	1 Unit	1 Unit	100%
2.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	98 Nilai Indeks	98 Nilai Indeks	100%
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	90%	90%	100%
	- Koordinasi dan fasilitas pengadaan PNS dan PPPK	170 Dokumen	170 Dokumen	100%
	- Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	135 Dokumen	135 Dokumen	100%
	- Fasilitasi lembaga profesi ASN	1 Lembaga	1 Lembaga	100%
	- Perumusan bahan kebijakan pengelolaan data dan informasi ASN	3 Dokumen	1 Dokumen	33,33%
	- Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	3 Dokumen	3 Dokumen	100%
	- Pengelolaan data kepegawaian	9 Dokumen	9 Dokumen	100%
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	100%	100%	100%
	- Pengelolaan Mutasi ASN	4 Dokumen	4 Dokumen	100%
	- Pengelolaan Kenaikan Pangkat	700 Dokumen	755 Dokumen	107%

	- Pengelolaan Promosi	10 Dokumen	10 Dokumen	100%
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	25%	17,30%	69,20%
	- Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	34 Orang	40 Orang	117%
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100%	100%	100%
	- Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	1 Dokumen	1 Dokumen	100%
	- Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	150 Orang	435 Orang	100%
	- Pembinaan disiplin ASN	2 Orang	2 Orang	100%
	- Pelayanan proses izin perceraian pegawai	10 Dokumen	12 Dokumen	120%
3.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	50%	50%	100%
3.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	50%	50%	100%
	- Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan umum	10 Orang	400 Orang	100%
3.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	70%	66,66%	95%
	- Pelaksanaan kerjasama antar lembaga	3 Dokumen	2 Dokumen	66,66%
	- Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan, dan prajabatan	6 Laporan	4 Laporan	66,66%

Sumber : Sub Bagian Program, Pelaporan dan Keuangan, 2023

Untuk Tahun Anggaran 2023 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa beberapa kegiatan tidak dapat dilaksanakan secara optimal dikarenakan

kondisi dan situasi terumatama ketersediaan anggaran sehingga belum bisa melaksanakan kegiatan yang dimaksud.

Tabel 3.4
Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2023 Dengan Tahun Sebelumnya

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Tahun 2022			Tahun 2023		
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Berorientasi Kinerja	Nilai LHE SAKIP	-	-	-	65	68,75	105,76%
2	Meningkatnya kinerja ASN	Nilai rata-rata SKP ASN	-	-	-	83.87	94.4	112%
3.	Meningkatnya Kualifikasi Jenjang Pendidikan Formal ASN	Persentase ASN Yang memiliki Kualifikasi Pendidikan Strata I, Strata II dan Strata III	-	-	-	10.33	17.30	167%

Sumber : Sub. Bagian Program, Pelaporan dan Keuangan, 2023

Untuk perbandingan tahun 2022 target, realisasi dan capaian dikosongkan karena pada tahun 2022 adalah akhir dari pelaksanaan Rencana Strategis Tahun 2017-2022 dan pada tahun 2023 merupakan awal dari pelaksanaan Rencana Strategis 2023-2026, sehingga memiliki perbedaan sasaran strategis dan Indikator Kinerja Utama. Oleh sebab itu data target, realisasi dan capaian tidak ditampilkan pada tabel diatas.

Selanjutnyaakan dibandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2023 dengan target jangka menengah yang terdapat di dalam dokumen perencanaan sebagai berikut:

Tabel 3.5
Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Terhadap Renstra

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Tahun 2023			Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	Target Renstra	Capaian Terhadap Renstra
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Target	Target		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Berorientasi Kinerja	Nilai LHE SAKIP	65	68,75	105,76%	68	70	75	75	91%
2	Meningkatnya kinerja ASN	Nilai rata-rata SKP ASN	83.87	94.4	112%	83.90	84.25	84.35	84.35	120%
3.	Meningkatnya Kualifikasi Jenjang Pendidikan Formal ASN	Persentase ASN Yang memiliki Kualifikasi Pendidikan Strata I, Strata II dan Strata III	10.33	17.30	167%	13.67	15.33	17	17%	100%

Sumber : Sub. Bagian Program, Pelaporan dan Keuangan, 2023

3.2 ANALISA CAPAIAN KINERJA

Pada Tahun anggaran 2023 beberapa kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia tidak dapat berjalan secara optimal, kegiatan yang tidak berjalan sesuai dengan yang direncanakan adalah :

1. Diklatpim tidak berjalan untuk Tk. II dan Tk.III sementara Tk. IV tidak dapat terlaksanakan.

Hal ini dikarenakan kegiatan Diklatpim membutuhkan biaya yang besar sehingga tidak dapat dialokasikan untuk keseluruhan pejabat yang belum melaksanakan diklat tersebut.

3.3 KENDALA PENCAPAIAN KINERJA

Dalam pelaksanaan pencapaian kinerja, baik dari segi pencapaianrealisasi kinerja maupun dari segi realisasi anggaran keuangan dan fisikatas belanja tidak langsung maupun belanja langsung pada BadanKepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa,masih terdapat berbagai kendala dalam menjalankan tupoksi organisasiuntuk mencapai kinerja baik dari faktor eksternal maupun internal. Adapunsecara umum kendala-kendala sebagaimana tersebut diatas antara lain:

1. Sarana dan prasarana untuk pemanfaatan teknologi informasi belum memadai.
2. Masih kurangnya aparatur yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi;
3. Sarana dan prasarana pendukung yang kurang memadai;
4. Masih rendahnya motivasi kerja aparatur;
5. Pengusulan anggaran rencana kegiatan yang tidak selamanya mendapatkan persetujuan oleh TAPD, kondisi ini disebabkan keterbatasan anggaran;
6. Peraturan perundang-undangan yang senantiasa berubah memerlukan penyesuaian dengan cepat dalam segala hal;
7. Proses pelayanan yang dilakukan BKPSDM merupakan proses yang akan diteruskan lebih lanjut di tingkat pusat maupun provinsi sehingga penyelesaian pekerjaan sangat tergantung dari cepat atau lambatnya penyelesaian di tingkat pusat/ provinsi.

3.4 REALISASI KINERJA

Sebagaimana telah diuraikan di awal bab ini, bahwa dalam upaya untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan, dilakukan dengan melaksanakan program-program dan kegiatan-kegiatan. Sejalan dengan pelaksanaan kegiatan dimaksud, realisasi anggaran untuk setiap kegiatan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6

Realisasi Anggaran Belanja BKPSDM Tahun 2023

NO	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	JUMLAH PAGU (Rp)	REALISASI (Rp)	CAPAIAN (%)
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	11.166.889.880,-	9.710.437.558,-	86.96%
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3.360.000,-	3.360.000,-	100%
	- Penyusunan dokumen	1.680.000,-	1.680.000,-	100%

	perencanaan perangkat daerah - Evaluasi kinerja perangkat daerah	1.680.000,-	1.680.000,-	100%
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	9.058.636.459,-	8.947.407.213,-	98,77%
	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN - Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	8.651.536.459,- 407.100.000,-	8.555.607.213,- 391.800.000,-	98,89% 104%
1.3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	558.591.396,-	528.178.196,-	94.55%
	- Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor - Penyediaan bahan logistik kantor - Penyediaan barang cetakan dan penggandaan - Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan - Penyediaan bahan / materai - Fasilitas kunjungan tamu - Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	2.976.600,- 51.083.324,- 10.210.500,- 3.000.000,- 6.280.824,- 7.200.000,- 477.840.148	2.976.600,- 51.083.324,- 10.210.500,- 2.975.000,- 6.280.824,- 7.200.000,- 447.451.948,-	100% 100% 100% 99% 100% 100% 93%
1.3	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	75.162.600,-	75.162.600,-	100%
	- Pengadaan Mebel - Pengadaan Peralatan Mesin Lainnya	3.028.600,- 72.134.000,-	3.028.600,- 72.134.000,-	100% 100%
1.4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	115.991.300,-	108.287.020,-	93%

	- Penyediaan jasa surat menyurat	4.000.000,-	4.000.000,-	100%
	- Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	111.991.300,-	104.287.020,-	93%
1.5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	49.079.329,-	48.042.529,-	98%
	- Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak, perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	28.703.329,-	27.666.529,-	96%
	- Pemeliharaan Mebel	1.440.000,-	1.440.000,-	100%
	- Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	6.800.000,-	6.800.000,-	100%
	- Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	12.136.000,-	12.136.000,-	100%
2.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	629.045.696,-	422.706.514,-	67,19%
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	195.703.133,-	155.916.189,-	79,67%
	- Koordinasi dan fasilitas pengadaan PNS dan PPPK	82.698.255,-	71.892.273,-	87%
	- Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	24.981.110,-	21.262.710,-	85%
	- Fasilitasi lembaga profesi ASN	13.062.000,-	12.157.800,-	93%
	- Perumusan bahan kebijakan pengelolaan data dan informasi	10.110.128,-	9.383.328,-	93%

	ASN			
	- Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	20.791.640,-	18.140.240,-	87%
	- Pengelolaan data kepegawaian	44.060.000,-	23.079.838,-	52%
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	288.817.760,-	137.167.808,-	47,5%
	- Pengelolaan Mutasi ASN	36.748.570,-	36.611.935,-	99%
	- Pengelolaan Kenaikan Pangkat	50.747.400,-	48.181.600,-	95%
	- Pengelolaan Promosi	201.321.790,-	52.374.273,-	26%
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	62.700.000,-	62.700.000,-	100%
	- Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	62.700.000,-	62.700.000,-	100%
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	81.824.803,-	66.922.517,-	81,79%
	- Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	31.721.516,-	24.651.916,-	78%
	- Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	23.958.000,-	17.311.701,-	72%
	- Pembinaan disiplin ASN	21.042.156,-	20.212.769,-	96%
	- Pelayanan proses izin perceraian pegawai	5.103.131,-	4.746.131,-	93%
3.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	230.753.082,-	212.334.838,-	92%
3.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	1.400.000,-	1.400.000,-	100%
	- Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan	1.400.000,-	1.400.000,-	100%

	pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusa pemerintahan umum			
3.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	229.353.082,-	210.934.838,-	91%
	- Pelaksanaan kerjasama antar lembaga	49.915.000,-	31.496.756,-	63%
	- Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan, dan prajabatan	179.438.082,-	179.438.082,-	100%

Sumber : Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan BKPSDM 2023

Dalam pencapaian realisasi belanja BKPSDM Kota Langsa Tahun Anggaran 2023 tidak terjadi kendala dan hambatan yang signifikan. Adapun beberapa kegiatan yang tidak mencapai realisasi 100% lebih diakibatkan oleh penggalihan anggaran.

3.5 ISU – ISU STRATEGIS

Dalam perencanaan untuk tahun 2023 sebaiknya memperhatikan isu-isu strategis pada tahun 2023. Adapun beberapa isu – isu strategis pada tahun 2023 yang dapat menjadi tolak ukur perencanaan tahun berikutnya adalah :

1. Masih banyak Pejabat struktural yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan.
2. Sarana dan Prasarana Pendidikan dan Pelatihan Tidak Memadai. BKPSDM Kota Langsa tidak memiliki sarana dan prasarana yang memadai untuk melaksanakan kegiatan diklat bagi para PNS Kota Langsa
3. Nilai Sistem Merit Kota Langsa yang sudah berkategori “Baik”

BAB IV

PENUTUP

LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa Tahun 2023 ini dapat menggambarkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa dan evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, kinerja sasaran maupun analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan. Pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa tentunya ditunjang oleh sistem kerjasama yang telah terjalin baik dengan instansi terkait, semua instansi tersebut ialah instansi yang terkait dengan Misi Badan yang secara periodik dan kontinu senantiasa melaksanakan konsolidasi dan koordinasi.

Keberhasilan pencapaian sasaran yang ditetapkan dalam Rencana Kerja Tahunan tercermin dari realisasi indikator kinerja sasaran yang rata-rata telah mencapai 100%. Hal ini tidak terlepas dari komitmen penuh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa beserta dukungan segenap staf dan pegawai dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa untuk mencapai sasaran yang ditetapkan dalam tahun 2023, disamping adanya koordinasi, integrasi dan sinergi dengan pihak terkait. Dari hasil penjelasan laporan akuntabilitas instansi pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa, dengan tetap berpedoman dan memperhatikan pokok-pokok pemaparan terdahulu, hingga menjadi analisis yang jelas, serta mudah dipahami, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Berorientasi Kinerja, dengan nilai SAKIP OPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa mencapai nilai 68,75

2. Persentase jumlah SKP ASN yang berkategori “baik” adalah sebesar 94,4%
3. Peningkatan Persentase ASN Yang memiliki Kualifikasi Pendidikan Strata I, Strata II dan Strata III pada Tahun 2023 adalah sebesar 17,30%

Formulir Evaluasi Hasil Renja Perubahan Satuan Kerja Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Periode Pelaksanaan : Tahun 2023

No	Sasaran	Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) Kegiatan (output)	Target RPD pada Tahun 2023 s.d 2023	Realisasi Capaian Kinerja RPKD Tahun Lalu (2022)		Target Kinerja dan Anggaran RPKD Tahun berjalan yang dievaluasi (2023)		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RPKD yang Dievaluasi (2023)	Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RPKD s.d Tahun 2023 (%)	Realisasi Kinerja dan Anggaran RPD s.d Tahun Pelaksanaan RPKD)		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RPD s.d Tahun 2023 (%)		Perangkat Daerah Peranggung Jawab								
						7		8		9		10		11		12				13=9+10+11+12		14 = 13/100%			15 = 7+13		16 = 14/100%					
						K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp			K	Rp	K	Rp		K	Rp	K	Rp				
5.			Urusan Wajib yang Berkaitan Dengan Pelayanan Dasar																													
6.			Bidang Urusan : Kepegawaian																													
6.03			Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah																													
6.03.01			Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa		B Nilai 47.191.793.585		B Nilai 11.899.006.404		B Nilai 9.857.844.484		1.956.690.718		3.006.194.449		1.706.374.159		3.039.241.003		8 Nilai 1.707.460.958		tdr 98,47		8 Nilai 3.107.460.958		tdr 20,57		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
6.03.01.01			Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				Terselenggaranya Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		100 Persen 20.000.000		100 Persen -		100 Persen 3.360.000		- 33 1.129.000		30 980.000		30 1.200.000		99 Persen 3.360.000		99,33 100,00		99 Persen 3.360.000		99,33 100,00		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			
6.03.01.01.01			Sub Kegiatan : Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		9 Dok 10.000.000		2 Dok		2 Dok 1.680.000		280.000 1		420.000 1		980.000 2 Dok		1.680.000 100,00 100,00		2 Dok 1.680.000		22,22 10,80		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
6.03.01.01.01.07			Sub Kegiatan : Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		4 Lap 10.000.000		1 Lap		1 Lap 1.680.000		840.000		560.000 1		280.000 1 Lap		1.680.000 100,00 100,00		1 Lap 1.680.000		25,00 19,80		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
6.03.01.02			Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				Terselenggaranya Pelayanan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		100 Persen 45.256.893.585		100 Persen 10.548.291.300		100 Persen 9.956.636.459		22 1.956.690.718		31 2.798.990.839		17 1.533.196.172		29 2.671.928.486		98 Persen 8.947.467.213		98,36 98,77		98 Persen 8.947.467.213		98,36 19,77		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
6.03.01.02.01			Sub Kegiatan : Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				Jumlah Orang yang Menenerima Gaji dan Tunjangan ASN		686 Orang/ulan 43.869.403.585		686 Orang/ulan 10.201.481.300		686 Orang/ulan 8.651.536.459		50 1.883.840.716		50 2.708.380.839		50 1.419.496.172		50 2.543.906.986		50 Orang/ulan 8.655.607.213		7,29 98,89		50 Orang/ulan 8.655.607.213		7,29 19,50		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
6.03.01.02.02			Sub Kegiatan : Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN				Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN		4 Dok 1.386.600.000		1 Dok 347.800.000		1 Dok 407.100.000		71.850.000		78.630.000		113.700.000 1		127.620.000 1 Dok		391.800.000 100,00 98,24		1 Dok 391.800.000		25,00 23,26		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			
6.03.01.06			Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah				Terselenggaranya Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah		100 Persen 852.708.899		100 Persen 398.739.859		100 Persen 658.614.798		- 21 113.996.769		48 113.194.588		34 288.940.241		95 Persen 625.291.598		94,32 94,53		95 Persen 625.291.598		94,52 40,88		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			
6.03.01.06.01			Sub Kegiatan : Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor				Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan		4 Paket 18.000.000		1 Paket 2.084.300		1 Paket -		-		-		0 Paket		-		0,00 0,00		0 Paket		-		0,00 6,00		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
6.03.01.06.04			Sub Kegiatan : Penyediaan Bahan Logistik Kantor				Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan		4 Paket 214.500.000		1 Paket 52.484.800		1 Paket 51.083.324		-		26.780.209 1		24.303.115 1 Paket		51.083.324 100,00 100,00		1 Paket 51.083.324		25,00 23,82		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
6.03.01.06.05			Sub Kegiatan : Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan				Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan		4 Paket 46.000.000		1 Paket 9.600.332		1 Paket 10.210.500		-		5.385.000 1		4.845.000 1 Paket		10.210.500 100,00 100,00		1 Paket 10.210.500		25,00 22,20		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
6.03.01.06.06			Sub Kegiatan : Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan				Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan		12 Dok 18.000.000		3 Dok 2.985.000		3 Dok 3.000.000		1 1.160.000		1 1.160.000 1		655.000 3 Dok		2.975.000 100,00 99,17		3 Dok 2.975.000		25,00 10,53		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
6.03.01.06.07			Sub Kegiatan : Penyediaan Bahan/Material yang Disediakan				Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan		4 Paket 28.000.000		1 Paket 5.006.100		1 Paket 6.280.824		-		3.179.412 1		3.101.412 1 Paket		6.280.824 100,00 100,00		1 Paket 6.280.824		25,00 24,16		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
6.03.01.06.08			Sub Kegiatan : Fasilitas Kunjungan Tamu				Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu		16 Lap 34.200.000		4 Lap 7.950.000		4 Lap 7.200.000		-		4 7.200.000		4 Lap 7.200.000		100,00 100,00		4 Lap 7.200.000		25,00 21,05		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
6.03.01.06.09			Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		48 Lap 508.000.000		12 Lap 309.749.327		12 Lap 477.840.148		4 112.836.769		2 76.879.965 5		257.935.214 11 Lap		447.451.948 91,67 93,04		11 Lap 447.451.948		22,92 89,43		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
6.03.01.07			Kegiatan : Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				Terselenggaranya Pelayanan Penyediaan Barang/Perlengkapan Milik Perangkat Daerah		100 Persen 380.000.000		36 Bulan 29.150.000		100 Persen 75.162.600		- 88 63.412.600		- 48 11.750.000		100 Persen 75.162.600		100,00 100,00		100 Persen 75.162.600		100,00 19,78		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
6.03.01.07.05			Sub Kegiatan : Pengadaan Mebel				Jumlah Paket Mebel yang Disediakan		4 Unit 20.000.000		23 Unit -		1 Unit 3.028.600		1 3.028.600		-		1 Unit 3.028.600		100,00 100,00		1 Unit 3.028.600		25,00 15,14		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
6.03.01.07.06			Sub Kegiatan : Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya				Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan		4 Unit 60.000.000		23 Unit 20.150.000		1 Unit 72.134.000		-		1 11.750.000		1 Unit 72.134.000		100,00 100,00		1 Unit 72.134.000		25,00 100,22		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
6.03.01.07.11			Sub Kegiatan : Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan				Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan		4 Unit 300.000.000		0 Kag -		1 Unit -		-		-		0 Unit		-		0,00 0,00		0 Unit		-		0,00 0,00		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	

5	03	01	08	Kegiatan	: Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terselenggaranya Pelayanan Penyediaan Sumber Daya Komunikasi, Air dan Listrik Perangkat Daerah	100 Porsen	473.000.000	100 Porsen	84.981.241	100 Porsen	115.991.300		-	30	34.512.811	35	47.814.845	29	28.759.564	94 Porsen	108.287.020	93,75	93,38	94 Porsen	108.287.020	93,75	22,89	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	01	08	Sub Kegiatan	: Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4 Lap	19.000.000	1 Lap	4.000.000	1 Lap	4.000.000						2.000.000	1	2.000.000	1 Lap	4.000.000	100,00	100,00	1 Lap	4.000.000	25,00	21,05	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	01	08	Sub Kegiatan	: Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Lap	454.000.000	3 Lap	80.981.241	3 Lap	111.991.300				34.512.811	2	45.014.845	1	24.759.564	3 Lap	104.287.020	100,00	93,12	3 Lap	104.287.020	25,00	22,97	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	01	08	Kegiatan	: Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terselenggaranya Pelayanan Pemeliharaan Barang/Perlengkapan Milik Perangkat Daerah	100 Porsen	200.000.000	100 Porsen	54.653.914	100 Porsen	49.079.329		-	12	6.121.630	25	12.015.937	60	23.902.312	97 Porsen	48.042.529	97,47	97,89	97 Porsen	48.042.529	97,47	24,02	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	01	09	Sub Kegiatan	: 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 Perizinan	5 Unit	124.000.000	5 Unit	28.168.614	5 Unit	28.703.329		1	6.121.630	1	8.388.987	2	13.176.312	4 Unit	27.666.529	80,00	96,39	4 Unit	27.666.529	90,00	22,31	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	03	01	09	Sub Kegiatan	: Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	8 Unit	8.000.000	2 Unit	-	2 Unit	1.440.000						2	1.440.000	2 Unit	1.440.000	100,00	100,00	2 Unit	1.440.000	25,00	19,00	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	03	01	09	Sub Kegiatan	: Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	20 Unit	20.000.000	5 Unit	4.645.300	5 Unit	6.800.000					2	3.850.000	2	3.150.000	4 Unit	6.800.000	80,00	100,00	4 Unit	6.800.000	20,00	34,00	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	01	09	Sub Kegiatan	: Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	1 Unit	48.000.000	1 Unit	21.840.000	1 Unit	12.136.000						1	12.136.000	1 Unit	12.136.000	100,00	100,00	1 Unit	12.136.000	100,00	25,28	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	

Rata-rata capaian kinerja (%)


6,91 19,84 4,63 30,50 21,82 17,31 91,63 30,63 119,19 96,47 97,24 97,42 97,24 27,36

SR SR SR SR SR SR SR SR SR SR SR SR SR SR

Program		: Kepegawaian Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan ASN Daerah	98 Nilai Indeks	5.495.458.000	98 Nilai Indeks	484.562.198	98 Nilai Indeks	629.045.698	9	32.486.113	48	223.823.807	13	166.876.704	53 Nilai Indeks	422.986.514	54,88	67,24	53 Nilai Indeks	422.986.514	54,88	67,24	53 Nilai Indeks	422.986.514	54,88	67,24	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	03	02	01	Kegiatan	: Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Optimalisasi Pelayanan Publik	90 Porsen	1.902.500.000	90 Porsen	95.833.778	90 Porsen	195.792.133		-	12	29.446.113	28	60.852.664	32	79.997.472	72 Porsen	156.196.189	79,87	78,81	72 Porsen	156.196.189	79,87	8,21	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	02	01	Sub Kegiatan	: Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	745 Dok	920.000.000	323 Dok	47.802.200	170 Dok	82.698.255		15	7.127.913	52	31.838.528	75	33.208.232	142 Dok	72.172.273	83,53	87,27	142 Dok	72.172.273	10,06	7,84	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	03	02	01	Sub Kegiatan	: Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	135 Dok	222.500.000	2 Dok	33.948.400	135 Dok	24.981.110		50	9.917.800	50	7.155.110	15	4.190.000	115 Dok	21.282.710	85,19	85,12	115 Dok	21.282.710	85,19	9,56	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	03	02	01	Sub Kegiatan	: Fasilitas Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	4 Lembaga	294.000.000	1 Lembaga	-	1 Lembaga	13.062.000				6.118.000	1.820.000	1	4.219.800	1 Lembaga	12.157.800	100,00	93,08	1 Lembaga	12.157.800	25,00	4,14	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	03	02	01	Sub Kegiatan	: Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	12 Dok	150.000.000	0 Dok	-	3 Dok	10.110.128			1	5.372.128	1	4.011.200	2 Dok	9.383.328	66,67	92,81	2 Dok	9.383.328	16,67	5,90	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia		
5	03	02	01	Sub Kegiatan	: Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12 Dok	138.000.000	3 Dok	10.173.179	3 Dok	20.791.840				3	18.140.240	3 Dok	18.140.240	100,00	87,25	3 Dok	18.140.240	25,00	13,34	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			
5	03	02	01	Sub Kegiatan	: Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	36 Dok	171.000.000	0 Dok	4.116.000	9 Dok	44.060.000		1	2.283.000	1	14.466.838	3	6.330.000	5 Dok	23.079.838	55,56	52,38	5 Dok	23.079.838	13,89	13,50	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	03	02	02	Kegiatan	: Mutasi dan Promosi ASN	Terciptanya Keseimbangan Antar Pegawai dengan Komposisi Pekerjaan atau Jabatan	100 Porsen	1.224.550.000	100 Porsen	134.592.299	100 Porsen	289.817.768		-	2	7.040.800	26	62.728.385	25	77.399.503	47 Porsen	137.167.808	47,44	47,48	47 Porsen	137.167.808	47,44	11,20	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5	03	02	02	Sub Kegiatan	: Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksanaan dan Mutasi ASN antar Daerah	16 Dok	232.050.000	4 Dok	16.870.000	4 Dok	36.748.570				2	32.898.735	2	3.713.200	4 Dok	36.811.935	100,00	99,63	4 Dok	36.811.935	25,00	13,78	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	03	02	02	Sub Kegiatan	: Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengalokasian Kenaikan Pangkat ASN	2660 Dok	586.500.000	700 Dok	26.848.400	700 Dok	50.747.400		150	7.040.000	150	19.829.570	370	21.312.030	670 Dok	48.181.600	95,71	94,94	670 Dok	48.181.600	23,43	8,22	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5	03	02	02	Sub Kegiatan	: Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	40 Dok	406.000.000	10 Dok	90.872.800	10 Dok	201.321.790				3	52.374.273	3 Dok	52.374.273	30,00	28,02	3 Dok	52.374.273	7,50	12,90	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			

No	UNIT KERJA	ESELON																Jumlah
		IIA		IIB		IIIA		IIIB		IVA		IVB		VA		VB		
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
27	DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA LANGSA	0	0	1	0	0	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	6
28	DINAS SOSIAL KOTA LANGSA	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	4
29	SEKRETARIAT BAITUL MAL KOTA LANGSA	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3
30	KECAMATAN LANGSA TIMUR	0	0	0	0	1	0	1	0	3	2	2	0	0	0	0	0	9
31	KECAMATAN LANGSA BARAT	0	0	0	0	1	0	1	0	0	5	2	0	0	0	0	0	9
32	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA LANGSA	0	0	1	0	0	0	3	0	4	5	0	0	0	0	0	0	13
33	SEKRETARIAT MA JELIS ADAT ACEH KOTA LANGSA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3
34	KECAMATAN LANGSA KOTA	0	0	0	0	0	0	1	0	3	2	1	0	0	0	0	0	7
35	KECAMATAN LANGSA BARO	0	0	0	0	1	0	1	0	3	1	2	0	0	0	0	0	8
36	DINAS PERTANAHAN KOTA LANGSA	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	6
37	DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA LANGSA	0	0	0	0	1	0	1	1	1	4	0	0	0	0	0	0	8
TOTAL		1	0	20	4	35	12	65	25	61	73	8	4	0	0	0	0	308
		1		24		47		90		134		12		0		0		

Langsa, 18 Desember 2023
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KOTA LANGSA**



DEWI NURSANTI, SH. MH
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19710428 200112 2 002

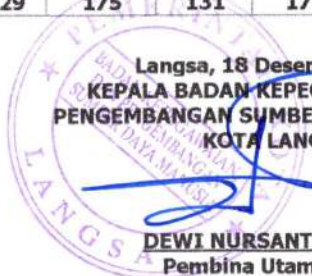



PERMINTAH KOTA LANGSA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN
 Jl. Prof. A Majid Ibrahim No. 9 langsa - Aceh Indonesia
REKAP BAZETTING APARATUR SIPIL NEGARA PERIODE DESEMBER 2023
BERDASARKAN JABATAN STUKTRURAL PER JENIS KELAMIN

No	UNIT KERJA	GOLONGAN / RUANG															JUMLAH															
		I/A	I/B	I/C	I/D	II/A	II/B	II/C	II/D	III/A	III/B	III/C	III/D	IV/A	IV/B	IV/C		IV/D	IV/E													
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L		P	L	P												
1	SEKRETARIAT DAERAH KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	1	-	2	1	5	-	3	1	1	-	-	-	17					
2	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	8					
3	BADAN KESATUAN BANGSA DANPOLITIK KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	3	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	7					
4	DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	5	4	2	1	-	1	-	1	-	-	-	-	15					
5	DINAS PEMUDA, OLAH RAGA DAN PARIWISATA KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	6					
6	DINAS PEKERJAAN UMUM DANPERUMAHAN RAKYAT KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3	2	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	12					
7	INSPEKTORAT KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	4	2	-	-	-	-	-	-	-	7					
8	DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	6					
9	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	6					
10	DINAS KESEHATAN KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	2	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	9					
11	DINAS SYARIAT ISLAM DANPENDIDIKAN DAYAH KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	9	3	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	20					
12	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2	-	5	-	1	-	-	-	-	-	-	9					
13	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	5	3	3	-	2	-	-	-	-	-	-	-	17					
14	BADANPERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	7					
15	DINAS PANGAN, PERTANIAN, KELAUTAN DAN PERIKANAN KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	1	2	2	1	-	-	-	-	-	-	-	9					
16	DINASPERHUBUNGAN KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	1	1	2	-	1	-	1	-	-	-	-	-	10					
17	DINASPEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	6					
18	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	5					
19	DINASKEPENDUDUKAN DAN PENCATATANSIPIL KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	6					
20	SEKRETARIAT DPRK LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4					
21	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	5	4	2	1	1	-	1	-	-	-	-	-	17					
22	DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	1	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	9					
23	SEKRETARIAT MAJELIS PENDIDIKAN DAERAH KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	3					
24	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	6					
25	KECAMATAN LANGSA LAMA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	6	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	9					
26	SEKRETARIAT MAJELISPERMUSYAWARATAN ULAMA KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2					
27	DINASPERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	6					
28	DINAS SOSIAL KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	4					
29	SEKRETARIATBAITUL MAL KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3					
30	KECAMATAN LANGSA TIMUR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	4	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	9					
31	KECAMATAN LANGSA BARAT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	3	1	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	9					
32	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	1	3	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	13					
33	SEKRETARIAT MAJELIS ADAT ACEH KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3					
34	KECAMATAN LANGSA KOTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	1	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	7					
35	KECAMATAN LANGSA BARO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	3	-	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	8					
36	DINAS PERTANAHAN KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	6					
37	DINAS KETENAGA KERJAAN KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	1	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	8					
TOTAL		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6	2	25	25	57	56	53	23	36	9	11	3	1	0	0	0	308
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	8	50	113	76	45	14	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0


Langsa, 18 Desember 2023
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KOTA LANGSA
DEWI NURSANTI SH. MH
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19710428 200112 2 002

No	UNIT KERJA	GOLONGAN / RUANG																		JUMLAH																		
		I/A		I/B		I/C		I/D		II/A		II/B		II/C		II/D		III/A			III/B		III/C		III/D		IV/A		IV/B		IV/C		IV/D		IV/E			
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P		
34	KECAMATAN LANGSA KOTA	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	4	2	2	2	4	2	4	-	3	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28
35	KECAMATAN LANGSA BARO	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	6	1	3	-	3	2	2	3	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26
36	DINAS PERTANAHAN KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
37	DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
TOTAL		0	0	3	0	12	3	3	3	26	11	21	13	92	39	69	60	103	72	59	72	56	116	49	100	16	13	6	8	0	0	0	0	0	0	1025		
		0	3	15	6	37	34	131	129	175	131	172	149	29	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		


 Langsa, 18 Desember 2023
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KOTA LANGSA

 DEWI NURSANTI, SH. MH
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19710428 200112 2 002

No	UNIT KERJA	GOLONGAN / RUANG																	JUMLAH
		I/A	I/B	I/C	I/D	II/A	II/B	II/C	II/D	III/A	III/B	III/C	III/D	IV/A	IV/B	IV/C	IV/D	IV/E	
37	DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA LANGSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	TOTAL	0	0	0	0	1	0	61	44	368	147	220	557	356	343	95	0	1	2193

Langsa, 18 Desember 2023
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KOTA LANGSA**



DEWI NURSANTI, SH. MH
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19710428 200112 2 002



PEMERINTAH KOTA LANGSA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN
Jl. Prof. A Majib Ibrahim No. 9 langsa - Aceh Indonesia
REKAP BAZETTING APARATUR SIPIL NEGARA PERIODE DESEMBER 2023
BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	UNIT KERJA	Laki - Laki	Wanita	Jumlah
1	SEKRETARIAT DAERAH KOTA LANGSA	81	58	139
2	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LANGSA	155	412	567
3	BADAN KESATUAN BANGSA DANPOLITIK KOTA LANGSA	15	6	21
4	DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA LANGSA	231	947	1178
5	DINAS PEMUDA, OLAH RAGA DAN PARIWISATA KOTA LANGSA	18	8	26
6	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT KOTA LANGSA	43	17	60
7	INSPEKTORAT KOTA LANGSA	22	26	48
8	DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA LANGSA	67	22	89
9	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA LANGSA	21	25	46
10	DINAS KESEHATAN KOTA LANGSA	89	467	556
11	DINAS SYARIAT ISLAM DAN PENDIDIKAN DAYAH KOTA LANGSA	16	13	29
12	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA LANGSA	7	25	32
13	BADANPENGELOLAANKEUANGAN DAERAH KOTA LANGSA	39	40	79
14	BADANPERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA LANGSA	17	15	32
15	DINAS PANGAN, PERTANIAN,KELAUTAN DANPERIKANAN KOTA LANGSA	39	46	85
16	DINASPERHUBUNGAN KOTA LANGSA	17	8	25
17	DINASPEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG KOTA LANGSA	8	11	19
18	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA LANGSA	12	8	20
19	DINASKEPENDUDUKAN DAN PENCATATANSIPIIL KOTA LANGSA	12	14	26
20	SEKRETARIAT DPRK LANGSA	19	14	33
21	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH KOTA LANGSA	39	11	50
22	DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KOTA LANGSA	17	17	34
23	SEKRETARIAT MAJELISPENDIDIKANDAERAH KOTA LANGSA	4	3	7
24	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA LANGSA	10	14	24
25	KECAMATAN LANGSA LAMA	31	12	43
26	SEKRETARIAT MAJELISPERMUSYAWARATAN ULAMA KOTA LANGSA	8	3	11
27	DINASPERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA LANGSA	12	19	31
28	DINAS SOSIAL KOTA LANGSA	12	14	26
29	SEKRETARIATBAITUL MAL KOTA LANGSA	2	4	6
30	KECAMATAN LANGSA TIMUR	16	8	24
31	KECAMATAN LANGSA BARAT	21	17	38
32	BADANPENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA LANGSA	17	8	25
33	SEKRETARIAT MAJELIS ADAT ACEH KOTA LANGSA	3	5	8

No	UNIT KERJA	Laki - Laki	Wanita	Jumlah
34	KECAMATAN LANGSA KOTA	12	23	35
35	KECAMATAN LANGSA BARO	25	9	34
36	DINAS PERTANAHAN KOTA LANGSA	6	3	9
37	DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA LANGSA	4	7	11
TOTAL		1167	2359	3526


 Langsa, 18 Desember 2023
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KOTA LANGSA**
DEWI NURSANTI, SH. MH
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19710428 200112 2 002

No	UNIT KERJA	PENDIDIKAN																												JUMLAH				
		SD		SMP		SMA		D1		D2		D3		D4		S1		S2		S3		SPG		Dokter Spesialis		S1/Akta IV		D2/Akta II			SPK		SMK PERTANIAN	
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P		L	P	L	P
36	DINAS PERTANAHAN KOTA LANGSA	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
37	DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA LANGSA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	
TOTAL		14	2	14	9	274	212	0	1	1	1	105	364	31	47	615	1600	99	80	0	1	0	0	9	14	0	3	0	0	1	15	4	10	3526
		16		23		486		1		2		469		78		2215		179		1		0		23		3		0		16		14		

Langsa, 18 Desember 2023
**KAPAL BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KOTA LANGSA**

DEWI NURSANTI, SH, MH
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19710428 200112 2 002



PEMERINTAH KOTA LANGSA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN
Jl. Prof. A Majib Ibrahim No. 9 langsa - Aceh Indonesia
REKAP BAZETTING APARATUR SIPIL NEGARA PERIODE DESEMBER 2023
BERDASARKAN JABATAN PER JENIS KELAMIN

No	UNIT KERJA	ESELON II		ESELON III		ESELON IV		PELAKSANA		JFT		JUMLAH
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
1	SEKRETARIAT DAERAH KOTA LANGSA	5	1	6	1	4	-	49	39	17	17	139
2	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LANGSA	-	-	5	3	-	-	47	82	103	327	567
3	BADAN KESATUAN BANGSA DANPOLITIK KOTA LANGSA	1	-	4	1	-	1	5	2	5	2	21
4	DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA LANGSA	-	1	5	1	3	5	38	55	185	885	1178
5	DINAS PEMUDA, OLAH RAGA DAN PARIWISATA KOTA LANGSA	-	-	5	-	-	1	10	4	3	3	26
6	DINAS PEKERJAAN UMUM DANPERUMAHAN RAKYAT KOTA LANGSA	1	-	5	-	2	4	21	13	14	-	60
7	INSPEKTORAT KOTA LANGSA	1	-	3	2	-	1	11	3	7	20	48
8	DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA LANGSA	-	-	4	-	-	2	60	17	3	3	89
9	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA LANGSA	-	1	2	1	-	2	16	20	3	1	46
10	DINAS KESEHATAN KOTA LANGSA	1	-	1	3	2	2	14	64	71	398	556
11	DINAS SYARIAT ISLAM DAN PENDIDIKAN DAYAH KOTA LANGSA	-	-	3	2	6	9	7	2	-	-	29
12	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA LANGSA	-	1	-	5	-	3	6	8	1	8	32
13	BADANPENGELOLAANKEUANGAN DAERAH KOTA LANGSA	1	-	5	1	5	5	24	33	4	1	79
14	BADANPERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA LANGSA	1	-	4	1	-	1	8	4	4	9	32
15	DINAS PANGAN, PERTANIAN,KELAUTAN DANPERIKANAN KOTA LANGSA	1	-	3	4	-	1	17	15	18	26	85
16	DINASPERHUBUNGAN KOTA LANGSA	1	-	3	-	4	2	7	6	2	-	25
17	DINASPEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG KOTA LANGSA	1	-	1	2	1	1	4	5	1	3	19
18	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA LANGSA	-	-	3	-	-	2	5	5	4	1	20
19	DINASKEPENDUDUKAN DAN PENCATATANSIPIL KOTA LANGSA	-	-	2	2	2	-	6	6	2	6	26
20	SEKRETARIAT DPRK LANGSA	-	-	3	-	-	1	12	12	4	1	33
21	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH KOTA LANGSA	1	-	4	1	7	4	27	6	-	-	50
22	DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KOTA LANGSA	1	-	3	1	3	1	6	10	4	5	34
23	SEKRETARIAT MAJELISPENDIDIKANDAERAH KOTA LANGSA	-	-	1	-	1	1	2	2	-	-	7
24	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA LANGSA	1	-	3	1	-	1	5	9	1	3	24
25	KECAMATAN LANGSA LAMA	-	-	2	-	5	2	24	10	-	-	43
26	SEKRETARIAT MAJELISPERMUSYAWARATAN ULAMA KOTA LANGSA	-	-	1	-	1	-	6	3	-	-	11
27	DINASPERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA LANGSA	1	-	2	2	-	1	7	8	2	8	31
28	DINAS SOSIAL KOTA LANGSA	1	-	1	1	-	1	7	8	3	4	26
29	SEKRETARIATBAITUL MAL KOTA LANGSA	-	-	1	-	1	1	-	3	-	-	6
30	KECAMATAN LANGSA TIMUR	-	-	2	-	5	2	9	6	-	-	24
31	KECAMATAN LANGSA BARAT	-	-	2	-	2	5	17	12	-	-	38
32	BADANPENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA LANGSA	1	-	3	-	4	5	9	3	-	-	25
33	SEKRETARIAT MAJELIS ADAT ACEH KOTA LANGSA	-	-	1	-	-	2	2	3	-	-	8

No	UNIT KERJA	ESELON II		ESELON III		ESELON IV		PELAKSANA		JFT		JUMLAH
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
34	KECAMATAN LANGSA KOTA	-	-	1	-	4	2	7	21	-	-	35
35	KECAMATAN LANGSA BARO	-	-	2	-	5	1	18	8	-	-	34
36	DINAS PERTANAHAN KOTA LANGSA	1	-	2	1	1	1	2	1	-	-	9
37	DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA LANGSA	-	-	2	1	1	4	-	2	1	-	11
TOTAL		21	4	100	37	69	77	515	510	462	1731	3526
		25		137		146		1025		2193		

Lanasa, 18 Desember 2023
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KOTA LANGSA**

DEWI NURSANTI, SH, MH
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19710428 200112 2 002



PEMERINTAH KOTA LANGSA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN
Jl. Prof. A Majib Ibrahim No. 9 langsa - Aceh Indonesia
REKAP BAZETTING APARATUR SIPIL NEGARA PERIODE DESEMBER 2023
BERDASARKAN GOLONGAN PER JENIS KELAMIN

No	UNIT KERJA	GOLONGAN								JUMLAH
		GOLONGAN I		GOLONGAN II		GOLONGAN III		GOLONGAN IV		
		L	P	L	P	L	P	L	P	
1	SEKRETARIAT DAERAH KOTA LANGSA			7	4	58	51	16	3	139
2	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LANGSA									
3	BADAN KESATUAN BANGSA DANPOLITIK KOTA LANGSA	1	4	25	45	95	233	34	130	567
4	DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA LANGSA	-	-	1	-	8	5	6	1	21
5	DINAS PEMUDA, OLAH RAGA DAN PARIWISATA KOTA LANGSA	4	-	19	16	125	469	83	462	1178
6	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT KOTA LANGSA	-	-	3	1	12	7	3	-	26
7	INSPEKTORAT KOTA LANGSA	-	-	6	2	32	15	5	-	60
8	DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA LANGSA	-	-	3	-	13	16	6	10	48
9	DINAS KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA LANGSA	11	1	44	12	7	9	5	-	89
10	DINAS KESEHATAN KOTA LANGSA	-	-	3	1	16	22	2	2	46
11	DINAS SYARIAT ISLAM DAN PENDIDIKAN DAYAH KOTA LANGSA	-	-	6	83	51	313	32	71	556
12	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA LANGSA	-	-	-	1	12	10	4	2	29
13	BADANPENGELOLAANKEUANGAN DAERAH KOTA LANGSA	-	-	2	2	4	15	1	8	32
14	BADANPERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA LANGSA	-	-	3	3	30	37	6	-	79
15	DINAS PANGAN, PERTANIAN,KELAUTAN DANPERIKANAN KOTA LANGSA	-	-	3	1	10	13	4	1	32
16	DINASPERHUBUNGAN KOTA LANGSA	-	-	8	1	24	37	7	8	85
17	DINASPEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG KOTA LANGSA	-	-	5	4	8	4	4	-	25
18	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA LANGSA	-	-	2	1	5	7	1	3	19
19	DINASKEPENDUDUKAN DAN PENCATATANSIPIL KOTA LANGSA	-	-	4	1	6	7	2	-	20
20	SEKRETARIAT DPRK LANGSA	-	-	3	2	7	11	2	1	26
21	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH KOTA LANGSA	-	-	3	4	13	10	3	-	33
22	DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KOTA LANGSA	1	-	17	3	16	7	5	1	50
23	SEKRETARIAT MAJELISPENDIDIKANDAERAH KOTA LANGSA	-	-	-	2	13	13	4	2	34
24	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA LANGSA	-	-	1	-	1	3	2	-	7
25	KECAMATAN LANGSA LAMA	-	-	2	3	5	10	3	1	24
26	SEKRETARIAT MAJELISPERMUSYAWARATAN ULAMA KOTA LANGSA	-	-	10	3	20	8	1	1	43
27	DINASPERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA LANGSA	1	-	2	1	4	2	1	-	11
28	DINAS SOSIAL KOTA LANGSA	-	-	5	-	4	18	3	1	31
29	SEKRETARIATBATTUL MAL KOTA LANGSA	-	-	5	2	5	11	2	1	26
30	KECAMATAN LANGSA TIMUR	-	-	-	2	1	2	1	-	6
31	KECAMATAN LANGSA BARAT	-	-	4	1	11	7	1	-	24
32	BADANPENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA LANGSA	-	-	10	2	9	15	2	-	38
33	SEKRETARIAT MAJELIS ADAT ACEH KOTA LANGSA	-	-	1	-	11	8	5	-	25
34	KECAMATAN LANGSA KOTA	-	-	1	3	1	2	1	-	8
35	KECAMATAN LANGSA BARO	-	1	2	7	10	15	-	-	35
36	DINAS PERTANAHAN KOTA LANGSA	-	-	11	1	13	8	1	-	34
37	DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA LANGSA	-	-	1	1	1	1	4	1	9
		-	-	-	-	2	7	2	-	11
	TOTAL	18	6	222	215	663	1428	264	710	3526
				24	437	2091	974			

Langsa, 18 Desember 2023
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA LANGSA**

DEWI NURSANTI, SH. MH
Pembina Utama Muda
NIP. 19710428 200112 2 002