



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

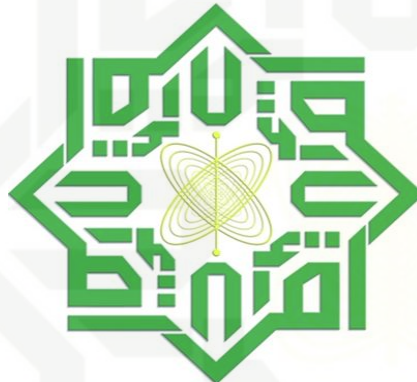
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH (BAPPEDA) KOTA DUMAI**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara*



UIN SUSKA RIAU

DINDA DWI ISLAMI
(12070523330)

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
1447 H/2025 M**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama : Dinda Dwi Islmai
 NIM : 12070523330
 Program Studi : Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul : Analisis Kinerja Apratur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai

**DISETUJUI OLEH:
DOSEN PEMBIMBING**

Dr. Mashuri, S.Ag, MA
NIP. 19770721 201411 1 002

MENGETAHUI

DEKAN

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

KETUA PRODI

Administrasi Negara



Dr. Desriq Ajijah, S.E., M.M., Ak
NIP. 19740412 200604 2 00

Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos., M.Si
NIP. 19781025 200604 1 002



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dinda Dwi Islmai
NIM : 12070523330
Program Studi : Administrasi Negara
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Analisis Kinerja Apratur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai
Tanggal Ujian : Selasa, 18 November 2025

Tim Penguji

Ketua Penguji
Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si
 NIP. 19790101 200710 1 003

Penguji I
Ratna Dewi, S.Sos, M.Si
 NIP. 19811030 200710 2 004

Penguji II
Dr. Mashuri, S.Ag, MA
 NIP. 19860311 202321 2 000

Sekretaris
Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos., M.Soc, Sc
 NIK. 19830409 202321 1 016

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dinda Dwi Islami

NIM : 12070523330

Tempat/Tgl. Lahir : Dumai, 28 Januari 2002

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Administrasi Negara

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Perencanaan
Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 28 Oktober 2025

Yang membuat pernyataan



NIM : 12070523330

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA DUMAI

Oleh:

DINDA DWI ISLAMI
12070523330

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Dumai serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penghambat kinerja pegawai. Latar belakang penelitian ini berangkat dari fenomena rendahnya kedisiplinan dan produktivitas ASN yang terlihat dari tingkat kehadiran dan perilaku kerja di lingkungan Bappeda Kota Dumai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari pejabat struktural dan pegawai Bappeda Kota Dumai. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja ASN di Bappeda Kota Dumai belum berjalan secara optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor penghambat, yaitu kurangnya kedisiplinan kerja, rendahnya inisiatif, keterbatasan sarana dan prasarana pendukung, lemahnya koordinasi antarinstansi, serta pengawasan internal yang belum maksimal. Meski demikian, sebagian ASN telah menunjukkan tanggung jawab dan komitmen dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Penelitian ini merekomendasikan agar Bappeda Kota Dumai memperkuat sistem pengawasan dan evaluasi kinerja, meningkatkan kedisiplinan serta kerja sama antarpegawai, memperbaiki fasilitas kerja, dan menumbuhkan budaya kerja yang inovatif serta kolaboratif agar efektivitas organisasi dapat tercapai.

Kata Kunci: Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Bappeda Kota Dumai, Disiplin Kerja, Faktor Penghambat.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

PERFORMANCE ANALYSIS OF CIVIL SERVANTS (ASN) AT THE REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY (BAPPEDA) OF DUMAI CITY

By:

DINDA DWI ISLAMI
12070523330

This research aims to analyze the performance of Civil Servants (ASN) at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Dumai City and to identify the factors that hinder employee performance. The background of this study arises from the low level of discipline and productivity among civil servants, as reflected in attendance data and daily work behavior within Bappeda Dumai.

This study employs a descriptive qualitative approach, with data collected through observation, interviews, and documentation. The research informants consist of structural officials and staff of Bappeda Dumai. Data analysis was conducted through data reduction, data display, and conclusion drawing.

The results indicate that the performance of civil servants at Bappeda Dumai has not been optimal. The inhibiting factors include lack of work discipline, low initiative, limited facilities and infrastructure, weak inter-agency coordination, and inadequate internal supervision. However, some employees have demonstrated responsibility and commitment in carrying out their duties according to established procedures.

This study recommends that Bappeda Dumai strengthen its performance monitoring and evaluation system, enhance employee discipline and teamwork, improve work facilities, and foster an innovative and collaborative work culture to achieve organizational effectiveness.

Keywords: *Performance, Civil Servants, Bappeda Dumai, Work Discipline, Inhibiting Factors.*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **“ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA DUMAI”** Selanjutnya shalawat serta salam senantiasa kita sampaikan kepada junjungan baginda Nabi Besar Muhammad SAW dengan mengharap syafaatnya di akhirat kelak.

Penulisan skripsi diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S1) pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam Penulisan Skripsi ini penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang disebabkan karna keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Tetapi banyak pihak yang memberi dukungan motivasi dan mendorong penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Untuk itu dengan penuh rasa syukur, penulis ingin menyampaikan kepada teristimewa Ayahanda Zul Efendi dan Ibunda almarhumah Afrida Yeni (alm.), atas segala doa, kasih sayang, dan pengorbanan yang telah diberikan semasa hidupnya. Semoga Allah SWT menerima segala amal ibadah beliau dan menempatkannya di sisi terbaik-Nya. Ucapan terima kasih yang tulus juga penulis sampaikan kepada Ibunda Yanosva Yesye, yang senantiasa memberikan kasih sayang, dukungan, bimbingan, kesabaran, serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini. Tanpa doa, dukungan, dan semangat yang diberikan, penulis tidak



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan mampu menyelesaikan setiap langkah hingga titik ini. Semoga karya sederhana ini dapat menjadi salah satu wujud bakti dan kebanggaan untuk papa dan mama tercinta, serta menjadi awal dari langkah yang lebih baik kedepannya. Untuk menjadi orang yang sukses dalam meraih gelar sarjana dan semangat yang tiada henti dari awal perkuliahan sampai ditahap akhir penyusunan skripsi ini.

Terima Kasih juga kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS., SE., M.Si.,AK.,CK selaku Rektor Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Desri Miftah, S.E.,M.M.,AK selaku Ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos, M.Soc.Sc selaku Sekretaris Prodi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Mashuri, S.Ag, M.A. selaku pembimbing skripsi penulis yang selama ini memimbing dengan sabar, mengarahkan serta memberikan ilmu dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Mhd. Rafi, S.Sos, M.Si Dosen Penasehat Akademik (PA) yang selalu memberikan bantuan dan masukan kepada mahasiswa/mahasiswi.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Prodi Ilmu Administrasi Negara Uin Suska Riau yang tidak bisa disebutkan satu persatu atas ilmu-ilmu yang telah diberikan selama kuliah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

8. Penulis juga menyampaikan terimakasih kepada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Dumai yang bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada pegawai Kecamatan Dumai Selatan yang bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Penulis juga menyampaikan terimakasih yang tulus kepada Abang dan Adik tercinta yang penulis sayangi yaitu Rahmat Febrian Saputra dan Indah Sartika yang selalu memberikan dukungan, perhatian, serta doa terbaik dalam setiap proses yang penulis jalani.
11. Sahabat tercinta dan teman seperjuangan, Indah Tiara Putri, Diffa Ardianingsih, Maesinta Febi, Nurul Habibah dan Safitha Khomariah yang selalu ada dan kebersamaan mulai awal proses skripsi hingga saat ini.
12. Semua rekan Administrasi Negara Angkatan 2020 dan Lokal C yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu. Terimakasih atas setiap kebersamaan, persaudaraan dan kekeluargaan yang sudah terjalin bersama-sama.

Semoga semua doa, dukungan, semangat, motivasi dan bantuan yang telah diberi akan mendapatkan imbalan dari Allah SWT, sebagai penulis karya skripsi saya masih jauh dari kata sempurna, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Dan penulis hanya manusia biasa yang tidak pernah luput dari salah dan khilaf. Maka dari itu, penulis membutuhkan saran dan kritik yang dijadikan sebuah semangat sebagai pembelajaran bagi penulis kedepannya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, November 2025

Dinda Dwi Islami
12070523330



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Aparatur Sipil Negara	12
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.3 Kinerja	18
2.4 Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	29
2.5 Perilaku Kerja	30
2.6 Pandangan Islam Tentang Kinerja	32
2.7 Penelitian Terdahulu	33
2.8 Definisi Konsep	35
2.9 Konsep Oprasional	36
2.10 Kerangka Pemikiran	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	39
3.2 Lokasi Penelitian	39
3.3 Jenis Data	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data	40



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5 Informan Peneliti	41
3.6 Teknik Analisa Data	42
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	45
4.1 Deskripsi Umum Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai	45
4.2 Visi dan Misi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai.....	47
4.3 Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai	49
4.4 Dokumen Perencanaan yang Disusun oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai	79
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	81
5.1 Kualitas Kerja	82
5.2 Kuantitas Kerja	86
5.3 Tanggung Jawab	90
5.4 Kerja Sama	94
5.5 Inisiatif.....	97
5.6 Analisis Indikator Kinerja ASN	99
5.7 Faktor-faktor Pendukung Penghambat Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bappeda Kota Dumai.....	100
BAB VI PENUTUP	103
6.1 Kesimpulan.....	103
6.2 Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN.....	110



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai tahun 2024	4
Tabel 1. 2	Tingkat Absensi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai tahun 2024	6
Tabel 2. 1	Pencapaian Kinerja Utama Bappedalitbang Tahun Berjalan (2023)	27
Tabel 2. 2	Penelitian Terdahulu	33
Tabel 2. 3	Konsep Oprasional.....	36
Tabel 3. 1	Informan	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai.....	50
--------------------------------------------------------------------------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara	111
Lampiran 2	Dokumentasi Penelitian	115



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mutu sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor fundamental dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dalam birokrasi modern, Aparatur Sipil Negara (ASN) dipandang sebagai aktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi publik. Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak hanya bertugas melaksanakan kebijakan, tetapi juga berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, serta evaluasi program pembangunan. Oleh karena itu, keberadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, disiplin, dan produktif menjadi syarat mutlak dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang efektif.

Siagian (2008) menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan dalam organisasi, karena sehebat apa pun sistem dan teknologi yang digunakan, tanpa manusia yang berkualitas organisasi tidak akan berhasil. Hal ini dipertegas oleh Rivai (2004) yang menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan, motivasi, dan rasa tanggung jawab. Dengan demikian, peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah keniscayaan agar organisasi pemerintahan dapat berjalan sesuai tujuan.

Dalam konteks globalisasi, tantangan Aparatur Sipil Negara (ASN) semakin berat. Persaingan antarnegara dalam bidang ekonomi, politik, dan pelayanan publik memaksa birokrasi di Indonesia untuk adaptif, gesit, dan inovatif. Era ini menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak hanya patuh pada aturan, tetapi juga mampu bekerja cepat, tepat, dan responsif terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebutuhan masyarakat. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan organisasi; tanpa disiplin, tujuan organisasi akan sulit tercapai. Artinya, Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak disiplin akan langsung menurunkan kualitas pelayanan publik dan efektivitas birokrasi.

Landasan hukum yang mengatur peran Aparatur Sipil Negara (ASN) semakin diperkuat dengan adanya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang kemudian diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Dalam regulasi tersebut ditegaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi yang memiliki kedudukan strategis dalam menjalankan kebijakan publik, memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan mempererat persatuan bangsa. Regulasi ini menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk berintegritas, netral, profesional, serta menjauhi praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS menegaskan bahwa setiap ASN wajib menunjukkan kinerja sesuai target individu maupun target organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins (2006) yang menyebutkan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Apabila salah satu aspek tersebut lemah, maka kinerja pegawai tidak akan maksimal.

Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia belum sepenuhnya optimal. Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam Laporan Tahunan Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) tahun 2023 mencatat ribuan kasus pelanggaran disiplin setiap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tahunnya. Bentuk pelanggaran yang paling sering terjadi adalah keterlambatan masuk kerja, bolos, hingga penyalahgunaan kewenangan. Temuan ini sejalan dengan Mangkunegara (2016) yang menyatakan bahwa kehadiran, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam bekerja adalah indikator penting dari kinerja pegawai. Fenomena ini menunjukkan bahwa masalah kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak hanya terjadi di tingkat pusat, tetapi juga menyebar hingga ke pemerintah daerah.

Pemerintah daerah memiliki peran penting dalam pembangunan karena bersentuhan langsung dengan masyarakat. Agar pembangunan daerah berjalan efektif, dibutuhkan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan kinerja optimal. Dalam hal ini, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) menjadi perangkat daerah yang sangat strategis, karena bertanggung jawab menyusun dokumen perencanaan pembangunan jangka panjang (RPJPD), jangka menengah (RPJMD), dan tahunan (RKPD). Menurut Sedarmayanti (2010), keberhasilan pembangunan daerah ditentukan oleh kemampuan aparatur dalam merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan program pembangunan.

Kota Dumai, sebagai salah satu kota industri dan pelabuhan internasional di Provinsi Riau, memiliki tantangan pembangunan yang besar. Dumai merupakan pintu gerbang perdagangan dan pusat aktivitas ekspor-impor, sehingga membutuhkan perencanaan pembangunan yang matang. Dalam konteks ini, Bappeda Kota Dumai memiliki peran vital dalam memastikan perencanaan pembangunan berjalan sesuai harapan. Namun, peran strategis tersebut tidak akan

dapat dijalankan dengan baik jika Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bappeda tidak memiliki kinerja yang optimal.

Tabel 1. 1
Data Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)
Kota Dumai tahun 2024

NO.	NAMA	TANGGAL LAHIR	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
1	Drs. BUDHI HASNUL, M.Si	13-02-1974	Kepala	Strata 2 / S.2
2	AGUSTIAN, SE, M.Si	05-08-1969	Sekretaris	Strata 2 / S.2
3	RENALDI, S.Sos	31-01-1974	Analisis Tata Usaha	Strata 1/ S.1
4	ZULKARNAIN, S.Sos, M.Si	23-02-1972	Analisis Tata Usaha	Strata 2/ S.2
5	MUHAMMAD FAKHRI, S.T, M.Ec.Dev	29-06-1981	Kabid.Perekonomian dan SDA	Strata 2 / S.2
6	ARIKE TRESMITA, S.Pi, M.Si	05-04-1977	Kabid. Pemerintahan dan Pembangunan Manusia	Strata 2/ S.2
7	MUNADI AHMADI, ST, M.Sc, M.Eng	25-10-1980	Kabid. Perencanaan, Penendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah	Strata 2/ S.2
8	WINDY SYAMSUL, ST, M.Si	06-10-1978	JF Perencana Ahli Muda	Strata 2/ S.2
9	MUHAMMAD RASYID, S.Kom, M.Kom	01-02-1975	JF Perencana Ahli Muda	Strata 2/ S.2
10	Ir. ZUL AMRY BAHAR	03-02-1969	JF Perencana Ahli Madya	Strata 1/ S.1
11	SRI MARWANTI, SKM, M.Si	24-04-1980	JF Perencana Ahli Muda	Strata 2/ S.2
12	ERNI SASMITA, SE	29-06-1982	JF Perencana Ahli Muda	Strata 1/ S.1
13	EVI KAPTINORA, S.Pi	15-05-1973	JF Perencana Ahli Muda	Strata 1/ S.1
14	RICO CANDRA, ST	15-03-1979	JF Analisis Data dan Ilmiah	Strata 1/ S.1
15	ETRADIS KESUMA, SE	09-04-1975	JF Analisis Data dan Ilmiah	Strata 1/ S.1
16	ERLINTINA, SKM, M.K.M	25-02-1975	JF Perencana Ahli Muda	Strata 2/ S.2
17	WINDERIATY, S.Hut, M.Si	19-09-1977	JF Analisis Pemanfaatan IPTEK	Strata 2/ S.2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

18	W. AGUSTINA, S.Sos	01-08-1975	JF Analis Keuangan Pusat dan Daerah	Strata 1/ S.1
19	JAYA HANDAYANA, SE, MM	08-03-1977	Kabid. Penelitian dan Pengembangan	Strata 2/ S.2
20	HUMANDA DWIPA PUTRA, SH	19-04-1984	JF Perencana Ahli Muda	Strata 1/ S.1
21	T. SUPRIANSAH, S.Sos, M.Si	05-10-1986	JF Perencana Ahli Muda	Strata 2/ S.2
22	INSANI TAQWA SAILI, ST	29-09-1987	Kabid. Infrastruktur dan Kewilayahan	Strata 2/ S.1
23	ANTONY ASHA PARIE, ST	10-09-1984	JF Perencana Ahli Muda	Strata 1/ S.1
24	SRI RAMADHANI, S.Si	19-07-1981	JF Perencana Ahli Muda	Strata 1/ S.1
25	LUSI ADRIANI, S.Kom, M.Si	20-09-1983	Pengawas Jalan dan	Strata 1/ S.2
26	MELANI FITRI, ST, MT	20-09-1983	Jembatan	Strata 2/ S.2
27	JUFRI YANTO, S.Kom	05-10-1979	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Strata 1/ S.1
28	DESTIA ENDAH GAYATR, S.Sos	26-12-1987	JF Perencana Ahli Muda	Strata 1/ S.1
29	SYARIFAH UMIDA, A.Md	19-05-1983	Pengolah Data	Diploma III/ D.III
30	FRISKA ANITA, SE	19-05-1989	Analisis Program Dan Kegiatan	Strata 1/ S.1
31	MEILISA MITAYANY SINAGA, SE	19-05-1993	Analisis Program Pembangunan	Strata 1/ S.1
32	VERONIKA YURIKE MINCI, SE	28-10-1996	Analisis Perencanaan Anggaran	Strata 1/ S.1
33	WAN DODI IHSAN, S.A.P, M.AP	28-10-1984	Analisis Perencanaan Anggaran	Strata 2/ S.2
34	RADITYA KESUMA, SE	30-01-1994	Analisis Pengembangan SDM Aparatur	Strata 2/ S.1
35	DINDA SYAHRANI, SE	07-05-1998	Ahli Pertama- Perencana	Strata 1/ S.1
36	DWI SEPTYONINGRUM	26-12-1987	Ahli Pertama- Perencana	Strata 1/ S.1
37	NIDIA YESSI DESTARI	26-12-1978	Pengadministrasian	SMU
38	EPA TIMAH	01-12-1981	Umum	SMK
39	RAMA DANI	30-06-1983	Pengadministrasi Keuangan	SMU

Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian BAPPEDA Kota Dumai 2024

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bappeda Kota Dumai belum sepenuhnya memenuhi harapan.

Berdasarkan data absensi pegawai tahun 2024

Berikut mengetahui data kehadiran Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2
Tingkat Absensi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai tahun 2024

No	Bulan	Jumlah ASN	Keterangan						Jumlah ASN yang hadir
			H	D	I	S	C	A	
1	Januari	46	296	35	1	4	42	0	378
2	Februari	46	648	76	9	20	44	0	797
3	Maret	42	754	101	9	5	13	0	882
4	April	42	509	70	6	0	3	0	588
5	Mei	42	732	144	3	2	1	0	882
6	Juni	42	525	165	13	3	6	0	712
7	Juli	39	501	421	7	5	26	0	960
8	Agustus	39	544	248	0	0	6	0	798
9	September	39	615	135	0	0	30	0	780
10	Oktober	39	460	182	0	0	18	0	660
11	November	39	485	380	0	0	13	0	878
12	Desember	39	510	207	0	0	24	0	741

Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian BAPPEDA Kota Dumai 2024

Terlihat bahwa tingkat izin dan sakit cukup tinggi pada beberapa bulan tertentu. Misalnya, pada bulan Februari tercatat lebih dari 20 pegawai sakit, sementara pada bulan Juni terdapat 13 pegawai izin. Tingginya angka ketidakhadiran ini berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan menurunnnya efektivitas organisasi, terutama dalam hal penyusunan dokumen perencanaan tahunan.

Selain data formal, pengamatan awal melalui wawancara dengan pihak non-struktural juga memperkuat gambaran lemahnya kedisiplinan Aparatur Sipil



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Negara (ASN). Petugas kantin menyebutkan bahwa sebagian pegawai sering berlama-lama di kantin melebihi waktu istirahat yang ditentukan, bahkan ada yang sarapan di kantin ketika jam kerja sudah dimulai, serta nongkrong di kantin menjelang sore sebelum jam kantor berakhir. Pihak keamanan juga memberikan keterangan bahwa masih ada pegawai yang datang terlambat pada pagi hari, pulang lebih cepat sebelum jam kerja selesai, atau keluar kantor pada jam kerja namun tidak selalu kembali tepat waktu. Fenomena ini menunjukkan bahwa permasalahan kedisiplinan nyata terjadi sehari-hari.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014) yang menyebutkan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Namun, dalam praktiknya, kelima indikator tersebut sulit tercapai apabila pegawai tidak memiliki kedisiplinan yang baik. Rendahnya kedisiplinan waktu, seperti keterlambatan hadir, berlama-lama di kantin saat jam kerja, atau pulang lebih cepat, berpengaruh terhadap kuantitas kerja karena jumlah pekerjaan yang diselesaikan menjadi berkurang. Demikian pula, kualitas kerja menurun ketika pekerjaan dilakukan terburu-buru akibat keterlambatan. Kurangnya disiplin juga mencerminkan lemahnya tanggung jawab Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap tugas yang diemban. Selain itu, perilaku tidak disiplin dapat menghambat kerja sama tim, karena beban kerja menjadi tidak seimbang, serta melemahkan inisiatif, karena pegawai cenderung menunda pekerjaan. Dengan demikian, lemahnya kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) di



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bappeda Kota Dumai menjadi salah satu penyebab utama belum optimalnya pencapaian indikator kinerja sebagaimana dijelaskan Robbins.

Dengan demikian, terlihat adanya kesenjangan antara aturan yang menuntut ASN disiplin dan profesional dengan kenyataan di lapangan. Padahal, Sedarmayanti (2010) menekankan bahwa birokrasi daerah hanya akan efektif apabila aparatur yang ada bekerja sesuai standar kinerja yang ditetapkan. Oleh karena itu, analisis terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bappeda Kota Dumai menjadi penting untuk dilakukan.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran nyata mengenai kondisi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bappeda Kota Dumai, baik dari segi disiplin, produktivitas, maupun profesionalisme. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor penghambat yang menyebabkan rendahnya kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), sehingga dapat menjadi masukan bagi pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas aparatur. Dengan demikian, peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bappeda Kota Dumai diharapkan dapat mendukung efektivitas pembangunan daerah serta memperkuat posisi Kota Dumai sebagai pusat industri dan perdagangan yang strategis.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bappeda Kota Dumai merupakan isu penting yang perlu dianalisis lebih lanjut. Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bappeda tidak hanya dituntut untuk hadir secara fisik, tetapi juga harus menunjukkan kompetensi, tanggung jawab, serta profesionalisme dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, penelitian mengenai analisis kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Bappeda Kota Dumai menjadi relevan dilakukan, agar dapat memberikan gambaran nyata mengenai kondisi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), faktor-faktor penghambat yang ada, serta menjadi masukan bagi upaya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mendukung pembangunan daerah.

Hal ini membuat penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut tentang “ANALISIS KINERJA APARATUR NEGARA SIPIL PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA DUMAI.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang permasalahan diatas, penulis merumuskan masalah antara lain :

1. Bagaimana kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai?
2. Apa faktor penghambat kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Dengan adanya penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan berfikir intelektual penulis serta untuk menerapkan teori-teori yang telah penulis pelajari selama dibangku perkuliahan Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial.
2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menambah bahan bacaan dan referensi bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian berikutnya dengan jenis penelitian yang sama tentang analisis kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja.
3. Sebagai bahan masukan bagi pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai mengenai kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan ini adapun sistematikanya adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada BAB I ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitin dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada BAB II penulis akan menyajikan teori yang menjadi dasar pembahasan proposal yang terkait dengan judul penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada BAB III penulis akan membahas mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Membahas profil Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai, visi dan misi, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi, bidang-bidang kerja, serta kondisi pegawai.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menyajikan hasil penelitian mengenai Kinerja Pegawai dan faktor penghambat kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai.

BAB VI : PENUTUP

Berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang diberikan kepada pihak-pihak terkait serta peneliti selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN memiliki peran strategis dalam melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta menjaga persatuan dan kesatuan bangsa (UU No. 20 Tahun 2023).

Sebagai sumber daya utama dalam birokrasi, ASN dituntut untuk memiliki kompetensi, profesionalisme, dan integritas. Kualitas ASN sangat menentukan keberhasilan organisasi pemerintah, termasuk keberhasilan dalam penyusunan dan implementasi program pembangunan di tingkat daerah.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota Yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota (BAPPEDA) adalah badan yang melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Provinsi atau Kabupaten/Kota. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai masuk ke dalam klasifikasi tipe A, yang terdiri atas 1 (satu) sekretariat dan 4 (empat) bidang. Masing-masing bidang di Bappeda Kota Dumai terdiri atas 3 (tiga) subbidang, sedangkan sekretariat terdiri atas 3 (tiga) subbagian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang mengamanatkan bahwa ketentuan mengenai kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Perangkat Daerah ditetapkan dengan Peraturan Daerah, maka Pemerintah Kota Dumai telah menetapkan Peraturan Walikota Dumai Nomor 53 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Kota Dumai. Menurut peraturan tersebut Bappeda dipimpin oleh seorang Kepala berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

2.1.1 Jenis, Status, dan Kedudukan Aparatur Sipil Negara (ASN)

a. Jenis ASN

Mengenai jenis pegawai ASN diatur pada pasal 5 Undang-Undang nomor 20 tahun 2023 tentang ASN. Dimana pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK.

1. PNS

Merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan tugas negara.

2. PPPK

PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

b. Status ASN

Berbicara mengenai status pegawai ASN, terdapat dua status yang diberlakukan bagi pegawai ASN yaitu pegawai pemerintah yang diangkat sebagai pegawai tetap yaitu PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

Mengenai status ASN diatur pada pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 20 Tahun 2023 yang menyatakan bahwa :

1. Pegawai ASN memiliki nomor induk pegawai.
2. Ketentuan lebih lanjut mengenai nomor pegawai diatur dalam Peraturan Pemerintah.

c. Kedudukan

Rumusan kedudukan pegawai ASN didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.

Mengenai Kedudukan ASN diatur pada pasal 8 UU No. 20 tahun 2023 yang menyatakan bahwa Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara. Pegawai ASN mempunyai peran yang amat sangat penting sebab pegawai ASN merupakan unsur dari aparatur negara untuk menyelenggarakan, dan melaksanakan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran dari

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

penyelenggaraan dan pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara sangat tergantung sekali pada kesempurnaan aparatur negara.

2.1.2 Fungsi, Tugas dan Peran ASN

Berdasarkan UU No. 20 tahun 2023, Fungsi, Tugas, dan Peran dari ASN diatur dalam BAB IV pasal 10, pasal 11, dan pasal 12. Yaitu sebagai berikut :

- a. Berdasarkan pada pasal 10 pegawai ASN memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa.
- b. Berdasarkan pada pasal 11 pegawai ASN mempunyai tugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan mempererat persatuan dan kesatuan dari Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- c. Berdasarkan Pasal 12 peran dari pegawai ASN adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

2.1.3 Hak dan Kewajiban ASN

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutuhan. Manusia dalam

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kajian ekonomi disebut sebagai sumber daya karena memiliki kecerdasan. Melalui kecerdasan yang semakin meningkat mengakibatkan manusia dikatakan sebagai *homo sapiens*, *homo politikus* dan *homo ekonomikus* dan dalam kajian yang lebih mendalam dapat dikatakan pula bahwa manusia adalah *zoon politicon*.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen Sumberdaya Manusia, disingkat Manajemen SDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdaya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen SDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Manajemen SDM adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Dessler (2010), manajemen sumberdaya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau aspek-aspek

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja pegawai.

Hubungan antara kinerja pegawai dan manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat digambarkan sebagai hubungan yang saling mendukung dan sangat krusial dalam memastikan efektivitas pelayanan publik serta keberhasilan pemerintahan. Manajemen SDM yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai pemerintahan untuk mencapai kinerja yang optimal, sementara kinerja pegawai yang baik menjadi tolok ukur keberhasilan manajemen SDM dalam menjalankan fungsinya.

Manajemen SDM dalam pemerintahan juga bertanggung jawab atas kesejahteraan pegawai. Pegawai yang merasa diperhatikan kesejahteraannya, baik secara fisik maupun mental, akan lebih mampu berkonsentrasi pada tugas-tugas mereka dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Program-program kesejahteraan, seperti layanan kesehatan, dukungan psikologis, serta kebijakan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, sangat mempengaruhi tingkat motivasi dan produktivitas pegawai. Manajemen SDM yang baik harus memastikan bahwa pegawai bekerja dalam kondisi yang sehat dan sejahtera, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pelayanan publik.

Secara keseluruhan, hubungan antara kinerja pegawai pemerintahan dan manajemen SDM adalah hubungan timbal balik yang penting. Manajemen SDM menyediakan fondasi melalui rekrutmen, pelatihan, penilaian, kompensasi, dan kesejahteraan, yang memungkinkan pegawai untuk berkinerja optimal.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebaliknya, kinerja pegawai yang baik merupakan cerminan dari manajemen SDM yang efektif, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis pemerintahan dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi

Robbins (2006) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diukur berdasarkan standar organisasi. Pada ASN, kinerja merupakan gambaran capaian kerja yang dinilai melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) serta perilaku kerja sesuai PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS.

Dengan demikian, kinerja memiliki orientasi pada output, yaitu sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memberikan hasil sesuai target organisasi. Kinerja tidak hanya menilai hasil akhir, tetapi juga mencakup kualitas, efektivitas, ketepatan waktu, serta kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan instansi. Dalam sektor publik, kinerja ASN menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan, efektivitas program, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Kinerja ASN dipengaruhi oleh beberapa faktor. Mangkunegara (2016) membagi faktor tersebut menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan kepribadian individu. Faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan, sarana prasarana, kebijakan organisasi, supervisi, dan beban kerja. Rivai (2004) menambahkan bahwa disiplin menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja, karena tanpa disiplin tinggi pegawai tidak mampu mencapai target organisasi secara optimal. Pada birokrasi daerah, koordinasi antar-bidang, budaya kerja, serta sistem penghargaan dan hukuman juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

Pengukuran kinerja ASN dilakukan melalui dua komponen utama sebagaimana diatur dalam PP Nomor 30 Tahun 2019, yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. SKP mengukur capaian target secara kuantitatif dan kualitatif berdasarkan output pekerjaan, indikator kualitas, waktu penyelesaian, serta angka kredit bagi ASN jabatan fungsional. Sementara itu, Perilaku Kerja mencakup penilaian terhadap aspek orientasi pelayanan, komitmen, integritas, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan bagi pejabat struktural. Kombinasi kedua komponen tersebut memberikan gambaran menyeluruh tentang kinerja ASN, baik dari sisi hasil kerja maupun perilaku profesionalnya.

Kinerja bermula dari kata job performance yang artinya prestasi yang mengacu pada hasil kerja atau pencapaian yang berhasil diraih oleh individu. Definisi kinerja mencakup hasil kerja dalam hal mutu dan jumlah yang telah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

diperoleh oleh pegawai saat menyelesaikan tugasnya, setara dengan tanggung jawab yang telah diemban.

Sugiono (2018) mengemukakan indikator mengenai kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas atau mutu;
2. Kuantitas atau jumlah;
3. Ketepatan terhadap waktu;
4. Efektivitas.

Seorang pegawai didalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi, untuk menunjukkan tingkat kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau gagalnya suatu tujuan sebagian besar ditentukan oleh kinerja dari setiap pegawai dalam organisasi tersebut. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah sesuatu yang dicapai.

2.3.2 Perbedaan Kerja dan Kinerja

Kerja dan kinerja merupakan dua konsep yang sering digunakan dalam konteks organisasi, namun keduanya memiliki makna yang berbeda secara mendasar. Kerja merujuk pada aktivitas, usaha, atau serangkaian tugas yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab jabatannya. Kerja lebih berfokus pada proses, yaitu bagaimana seorang pegawai menjalankan aktivitas harian seperti menyusun laporan, mengikuti rapat, melayani masyarakat, atau melaksanakan instruksi atasan.

Dalam konsep kerja, penekanan utamanya adalah pada tindakan atau kegiatan itu sendiri, tanpa melihat seberapa efektif kegiatan tersebut mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, kinerja adalah hasil akhir dari proses kerja tersebut.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam mencapai target, standar kualitas, dan kuantitas yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja mengukur seberapa baik seseorang menyelesaikan pekerjaannya, bukan hanya bahwa ia bekerja.

Kinerja mencakup aspek mutu pekerjaan, ketepatan waktu, ketelitian, efektivitas, efisiensi, serta kontribusi terhadap tujuan institusi. Seorang pegawai dapat bekerja setiap hari dan terlihat sibuk, namun belum tentu memiliki kinerja yang baik jika hasil kerjanya tidak memenuhi standar organisasi atau tidak memberikan dampak terhadap capaian instansi. Oleh karena itu, dalam organisasi pemerintahan seperti Bappeda, penting untuk membedakan antara sekadar bekerja dan menghasilkan kinerja. Kerja menggambarkan aktivitas, sedangkan kinerja menggambarkan kualitas dan pencapaian dari aktivitas tersebut.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2011:80), yang mendorong munculnya masalah atau gangguan pada kinerja sumber daya manusia misalnya yang lahir dalam bentuk stress, konflik, tingginya tingkat ketidakhadiran (absenteeism), kebosanan (burn out) dan labour turn over.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor kemampuan, secara umum ini terbagi menjadi 2 yaitu, kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (knowledge dan skill). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- apalagi superior,very superior, gifted dan jenius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor motivasi yaitu motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja. Kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat Keith David dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67), yang merumuskan bahwa :

Human performance = ability + motivation

Motivation = attitude + situation

Ability = knowledge + skill

2.3.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses pengukuran kinerja seseorang. Penilaian kinerja merupakan pengawasan terhadap kualitas personal. Penilaian kinerja (performance appraisa) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci ganda mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efesien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalam organisasi. Sulistiyani (dalam Al-jufri, 2013 : 21).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Veithzal Rivai (dalam Suwatno dan Donni, 2016 : 196), Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil kinerja karyawan dalam lingkup tanggungjawabnya. Didalam dunia usaha yang berkompetisi dalam tataran bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa yang akan datang.

Didalam UU ASN No 5 Tahun 2014 pasal 75 tentang penilaian Kinerja PNS. Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier. Penilaian prestasi kerja yang tercantum didalam UU ASN No. 5 Tahun 2014 pasal 76 ayat 2 penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip :

- a. Objektif;
- b. Terukur;
- c. Akuntabel;
- d. Partisipatif; dan
- e. Transparan.

2.3.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator kinerja. Menurut Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014)

mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :

a. Kerapihan.

Kerapihan adalah kondisi di mana pekerjaan atau lingkungan kerja dilakukan atau disusun secara teratur, sistematis, dan bersih sehingga mendukung efektivitas dan efisiensi kerja.

b. Ketelitian.

Ketelitian adalah kecermatan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sehingga hasilnya bebas dari kesalahan, baik dalam hal angka, prosedur, maupun substansi.

2. Kuantitas Kerja.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

a. Kecepatan Kerja.

Kecepatan kerja adalah seberapa cepat seseorang dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Semakin cepat seseorang menyelesaikan pekerjaan (dengan tetap mempertahankan kualitas), maka ia dianggap

memiliki kinerja yang baik. Kecepatan ini menunjukkan efisiensi seseorang dalam menggunakan waktu dan sumber daya yang tersedia.

b. Kemampuan Kerja.

Kemampuan dalam kuantitas kerja merupakan bagian dari indikator kinerja karyawan yang mengacu pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

3. Tanggung jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

a. Hasil kerja.

Menekankan pada output yang dicapai oleh individu. Output ini bisa berupa barang, jasa, laporan, atau hasil nyata lainnya sesuai bidang pekerjaan.

b. Pengambilan keputusan.

Pengambilan keputusan dalam bertanggung jawab adalah suatu proses memilih tindakan terbaik dengan mempertimbangkan berbagai alternatif secara rasional, etis, dan objektif, serta disertai kesediaan untuk menerima dan menanggung segala akibat dari keputusan tersebut.

4. Kerjasama.

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

a. Jalinan kerjasama.

Jalinan kerjasama adalah bentuk hubungan atau interaksi antara dua pihak atau lebih yang didasarkan pada kesepakatan dan tujuan bersama untuk saling membantu, mendukung, serta mencapai hasil yang lebih optimal dibandingkan jika dilakukan secara sendiri-sendiri.

b. Kekompakan.

Kekompakan merupakan kondisi di mana seluruh anggota kelompok atau tim saling mendukung, bekerja sama dengan solid, dan memiliki rasa kebersamaan yang kuat demi mencapai tujuan bersama secara efektif dan harmonis.

5. Inisiatif.

Inisiatif merupakan dorongan atau keinginan yang muncul dari dalam diri seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi permasalahan kerja tanpa harus menunggu instruksi dari atasan. Sikap ini mencerminkan bentuk tanggung jawab individu terhadap tugas yang telah menjadi kewajibannya di lingkungan kerja. Dimensi inisiatif ini dapat dinilai melalui satu indikator utama, yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan masalah secara mandiri sebelum menerima arahan dari pimpinan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, serta inisiatif yang ditunjukkan secara aktif oleh karyawan itu sendiri.

Adapun analisis pencapaian kinerja pelayanan Bappedalitbang berdasarkan evaluasi terhadap indikator-indikator kinerja tersebut tersaji pada tabel 2.1. berikut

Tabel 2.1
Pencapaian Kinerja Utama Bappedalitbang Tahun Berjalan (2023)

No.	Indikator	Target Kinerja Capaian Renstra Tahun Berjalan (2023)	Realisasi/Proyeksi Kinerja Capaian Renstra Tahun Berjalan (2023)		Catatan Analisis
1	Indeks Perencanaan	85	84,11	98,96%	
2	Persentase keselarasan Program RKPD dengan Program RPJMD	100%	95,56%	95,56%	Dari 135 program yang ada di RPJMD untuk tahun 2024, hanya 129 program yang terdapat pada RKPD tahun 2024
3	Persentase dukungan RKPD Kota Dumai terhadap prioritas nasional dan propinsi	100%	100%	100%	Seluruh prioritas Pembangunan nasional dan propinsi Riau tahun 2024 mendapat dukungan program pada RKPD Kota Dumai tahun 2024
4	Persentase kegiatan prioritas kepala daerah yang diimplementasikan	100%	100%	100%	Seluruh kegiatan/proyek yang menjadi prioritas Walikota Dumai Tahun 2023 telah dianggarkan pada APBD Kota Dumai tahun 2023
5	Persentase rencana pembangunan daerah yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang- undangan	100%	100%	100%	Seluruh dokumen perencanaan Pembangunan daerah yang disusun akan ditetapkan dengan peraturan perundang- undangan sesuai ketentuannya.
6	Persentase hasil kelitbangan yang implementatif	25%	25%	100%	25% dari hasil kelitbangan yang dilaksanakan oleh beberapa OPD di Pemerintahan Kota Dumai dapat diimplemtasikan untuk mendukung pelaksanaan Pembangunan Kota Dumai pada tahun 2023

Sumber: Dinas Bappeda Kota Dumai (2023)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

Isu-isu strategis perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kompetensi dan profesionalisme aparat perencana dan peneliti untuk melaksanakan tugas dan fungsi Bappedalitbang sebagai perumus kebijakan perencanaan pembangunan daerah serta perumus kebijakan dan pelaksana penelitian dan pengembangan serta inovasi pembangunan daerah;
2. Peningkatan pengendalian, monitoring dan evaluasi ke arah yang lebih baik sehingga akan menghasilkan informasi dan data yang diperlukan dalam penyusunan perencanaan pembangunan daerah yang terintegrasi;
3. Peningkatan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi perencanaan antar bidang dan lintas sektor;
4. Peningkatan *capacity building* kelembagaan perencana pembangunan serta penelitian dan pengembangan;
5. Peningkatan kualitas perencanaan pembangunan daerah;
6. Pengembangan sistem informasi perencanaan yang transparan, akuntabel dan aksesibel.
7. Pengembangan penelitian dan inovasi daerah yang dapat diimplementasikan dalam pembangunan daerah.

2.3.6 Faktor Penghambat Kinerja

Dalam pelaksanaan kegiatan, terdapat beberapa hambatan yang memengaruhi pencapaian kinerja yang optimal. Hambatan-hambatan ini mencakup aspek anggaran, sumber daya manusia, dan keterbatasan tenaga teknis.

1. Belum Tercukupinya Anggaran untuk Beberapa Sub-Kegiatan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Salah satu kendala utama adalah terbatasnya anggaran yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan sejumlah sub-kegiatan. Keterbatasan ini menyebabkan beberapa program tidak dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaan awal, sehingga menghambat pencapaian target yang telah ditetapkan.

2. Kurangnya Disiplin di Kalangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah tingkat disiplin SDM yang belum memadai. Ketidaksiplinan ini berpengaruh pada produktivitas kerja dan penyelesaian tugas-tugas tepat waktu, yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas pencapaian hasil kerja.

3. Kurangnya Tenaga Teknis dalam Melaksanakan Pekerjaan

Selain itu, keterbatasan jumlah dan kompetensi tenaga teknis juga menjadi tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Ketidacukupan tenaga teknis yang terampil dapat berdampak pada kualitas dan kecepatan pelaksanaan kegiatan yang membutuhkan keahlian khusus.

2.4 Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri sipil pada pasal 1 ayat 4 yang dimaksud dengan Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat dengan SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Penilaian SKP sebagaimana yang dimaksud pada pasal 7 ayat 1 meliputi aspek:

a. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai. Kuantitas kerja dapat dilihat dari hasil kinerja para pegawai atau karyawan dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

b. Kualitas

Kualitas adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

c. Waktu

Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja dicapai. Yang dimana dalam menetapkan target waktu harus memperhitungkan berapa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

d. Biaya

Biaya adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja. Yang dimana dalam menetapkan target biaya harus memperhitungkan berapa biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam satu tahun.

2.5 Perilaku Kerja

Didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri sipil pada pasal 1 ayat 6 yang dimaksud dengan Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana yang dimaksud pada pasal 12 ayat 1 meliputi aspek :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Orientasi Pelayanan;

Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada yang dilayani antara lain masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.

b. Integritas;

Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika organisasi.

c. Komitmen;

Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelesaikan sikap dan tindak pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang atau golongan.

d. Disiplin;

Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

e. Kerja sama

Kerja sama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.



f. Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

2.6 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Islam senantiasa mengajarkan umatnya agar berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tidak dibenarkan seorang muslim berpangku tangan saja atau berdoa mengharapkan rezeki datang dari langit tanpa mengiringinya dengan usaha. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam firman Allah dalam Q. S. Al-A'raf:10

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ □

Artinya: “Sesungguhnya kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan kami adakan bagimu sumber penghidupan. Amat sedikitlah kamu bersyukur”. (Q. S. Al-A'raf:10) dan QS. An-Naba':11

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا

Artinya: “Dan Kami jadikan siang untuk mencari penghidupan”. (QS. An-Naba':11) (Rachmat Syafe'i, 2003:115)

Dari terjemahan ayat –ayat di atas menunjukkan bahwa kaum muslimin yang ingin mencapai kemajuan hendaknya harus bekerja keras. Telah menjadi sunnatullah di dunia bahwa kemakmuran akan dicapai oleh mereka yang bekerja keras dan memanfaatkan segala potensinya untuk mencapai keinginannya.

Bagi kaum muslimin, bekerja dalam rangka mendapatkan rezeki yang halal dan memberikan kemamfaatan yang sebesar – besarnya bagi masyarakat merupakan bagian dari ibadah. Hal ini sesuai dengan firman Allah surat At – Taubah : 105 yang berbunyi :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Ciri utama dari orang – orang mukmin yang akan berhasil dalam hidupnya adalah kemampuannya untuk meninggalkan perbuatan yang melahirkan kemalasan (tidak produktif) dan gantinya dengan amalan yang bermanfaat.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut sangat penting untuk diungkapkan karena dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penelitian ini:

Tabel 2. 2
Penelitian Terdahulu

No	Sumber	Tujuan	Hasil
1	Achmad Gani (2009) Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makassar	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor Profesionalisme, Disiplin, dan Motivasi Kerja dan menganalisis faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PBB Kota Makassar. Bahan masukan bagi kantor PBB Kota Makassar dalam meningkatkan	Adapun populasinya adalah jumlah pegawai kantor PBB dan sampelnya 52 orang, dengan menggunakan alat analisis regresi berganda. Hasil temuannya variabel profesionalisme, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan variabel profesionalisme yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Sumber	Tujuan	Hasil
		pelayanan kepada masyarakat dengan adanya peningkatan kinerja dan bahan masukan bagi Kantor PBB Makassar dalam menyusun <i>Grand Skenario</i> bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja Pelayanan PBB.	
2.	Emay Irmayanti, Enas,Uung Runalan Soedarmo (2019), Analisis Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai di Bapedda Kabupaten Pengandaran	Agar mengetahui bagaimana pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas kerjanya melalui Faktor internal dan faktor eksternal serta berbagai aspek penyebabnya..	Berdasarkan hasil wawancara dan observasi kinerja pegawai masih belum optimal baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas pelayanan. Hal ini dapat terlihat dengan masih adanya pegawai yang memiliki kualitas kerjanya masih rendah, masih adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, masih rendahnya keterampilan dan keahlian yang dimiliki pegawai. Hambatan kinerja pegawai yaitu rendahnya kualitas kerja dikarenakan masih rendahnya kompetensi dan keterampilan pegawai, masih belum memadainya sarana dan prasarana serta fasilitas penunjang dan belum optimalnya atasan dalam pendelegasian wewenang.
3.	Agustinus Setyawan (2018) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja perusahaan, sehingga memudahkan perusahaan untuk fokus pada faktor-faktor	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa faktor motivasi karyawan, pengembangan karyawan dan lingkungan kerja pada perusahaan yang bergerak di bidang fabrikasi lepas pantai pengaruhnya tidak signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No	Sumber	Tujuan	Hasil
		yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan sebagai referensi bagian sumber daya manusia dalam menentukan kebijakan strategis dalam menangani kinerja karyawan	terhadap kinerja karyawan.
4.	Sofyan Surya Rochmawan & Tukijan (2017) yang berjudul Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Suryatama Kartika Adya Semarang	Tujuan penelitian ini untuk menganalisis kinerja karyawan pada PT. Suryatama Kartika Adya Co. Ltd Semarang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian penjualan pada PT. Suryatama Kartika Adya Co. Ltd Semarang yang berjumlah 108 orang	Hasil menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti, komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.
5.	Mutia Windi Astuti & Eri Bukhari (2018) yang berjudul Analisis Kinerja Pegawai PT. Tirta Investama	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa penempatan kerja secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Tirta Investama. Berbanding terbalik dengan hasil uji variabel pelatihan yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama.

2.8 Definisi Konsep

Adapun definisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

2. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja yang diberikan pegawai kepada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai.
3. Penilaian kinerja adalah proses pengukuran kinerja atau mengevaluasi hasil kinerja seseorang.
4. Pegawai yang dimaksud disini adalah Aparatur Sipil Negara pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai.

2.9 Konsep Oprasional

Gagasan oprasional dapat dilihat sebagai komponen yang menjelaskan bagaimana cara mengukur suatu variabel sehingga jelas dari pengukuran tersebut indikasi mana yang digunakan sebagai dasar analisi berikut:

Tabel 2. 3
Konsep Oprasional

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Analisis Kinerja Menurut Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014)	i. Kualitas Kerja	<p>a. <i>Kerapihan</i> Dalam lingkungan kerja dapat memudahkan aktivitas , meningkatkan efisiensi,serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif.</p> <p>b. <i>Ketelitian</i> seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sehingga hasilnya bebas dari kesalahan</p>
	ii. Kuantitas Kerja	<p>a. <i>Kecepatan kerja</i> seberapa cepat seseorang dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya kecepatan ini menunjukkan efisiensi seseorang dalam menggunakan waktu dan sumberdaya yang tersedia</p> <p>b. <i>Kemampuan</i> Dalam kuantitas kerja merupakan bagian dari indikator kinerja karyawan yang mengacu</p>

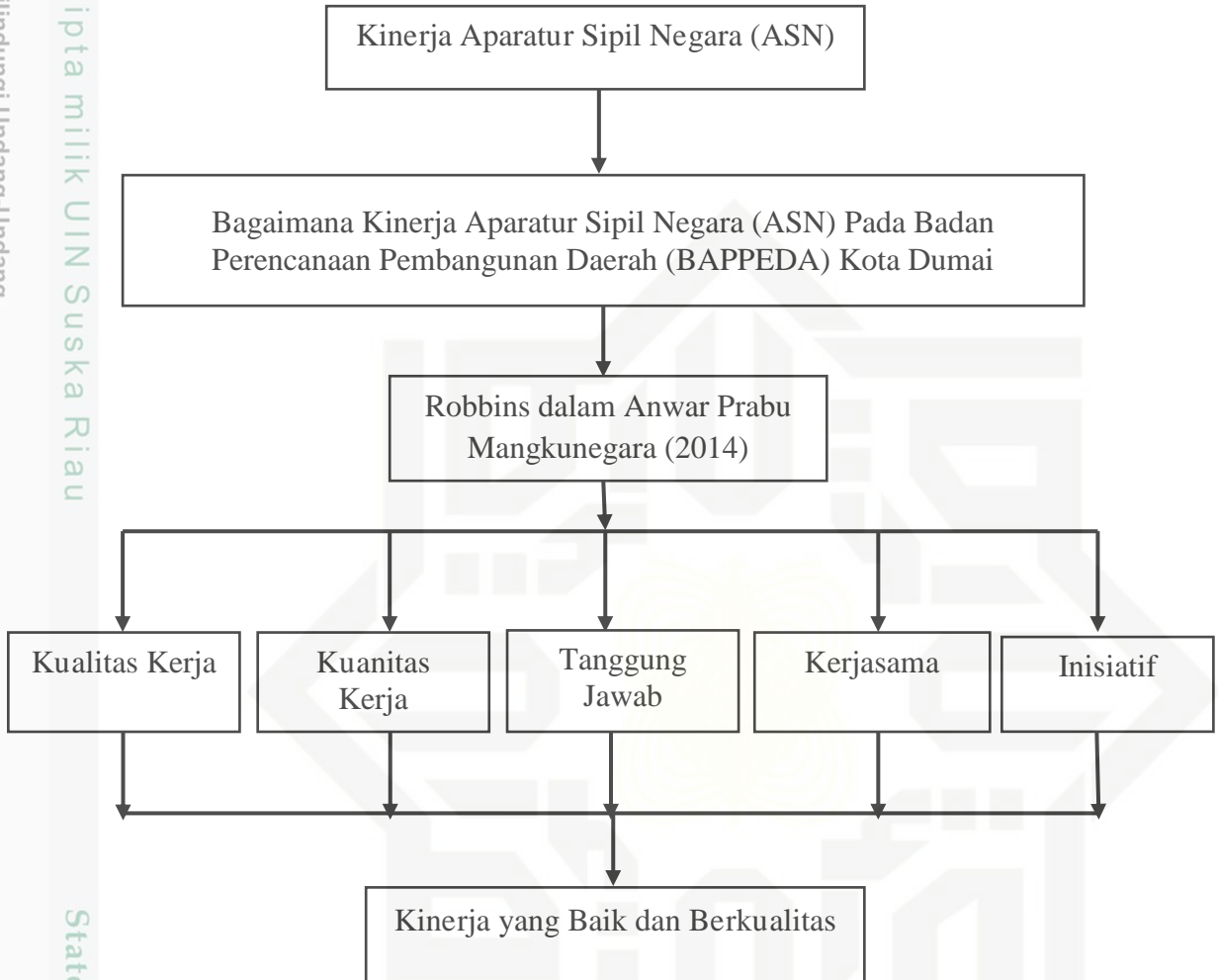
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan standar yang telah ditentukan
iii. Tanggung Jawab		<p>a. <i>Hasil Kerja</i> Menekankan pada output yang dicapai oleh individu. Output ini bisa berupa barang, jasa, laporan, atau hasil nyata lainnya sesuai bidang pekerjaan.</p> <p>b. <i>Pengambilan keputusan</i> Dalam bertanggung jawab adalah suatu proses memilih tindakan terbaik dengan mempertimbangkan berbagai alternatif secara rasional, etis, dan objektif</p>
iv. Kerjasama		<p>a. <i>Jalinan Kerjasama</i> bentuk hubungan atau interaksi antara dua pihak atau lebih yang didasarkan pada kesepakatan dan tujuan bersama untuk saling membantu, mendukung, serta mencapai hasil yang lebih optimal dibandingkan jika dilakukan secara sendiri-sendiri.</p> <p>b. <i>Kekompakan</i> kondisi di mana seluruh anggota kelompok atau tim saling mendukung, bekerja sama dengan solid, dan memiliki rasa kebersamaan yang kuat demi mencapai tujuan bersama secara efektif dan harmonis.</p>
v. Inisiatif		<p>a. Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan. Sikap ini mencerminkan bentuk tanggung jawab individu terhadap tugas yang telah menjadi kewajibannya di lingkungan kerja.</p>

Sumber : Teori Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014)

2.10 Kerangka Pemikiran



Sumber : Teori Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian khusus objek yang tidak dapat diteliti secara statistik atau dengan cara kuantitatif. Penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan, dan perilaku yang diamati. Penelitian kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap kepercayaan, persepsi, pemikiran manusia secara individu maupun kelompok. Sedangkan jenis penelitiannya adalah deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian. Kemudian menarik ke permukaan sebagai ciri atau gambaran tentang kondisi, situasi ataupun variabel tertentu.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai yang terletak di Jl. Tuanku Tambuasi Komplek Perkantoran Walikota Dumai. Adapun alasan penulis memilih lokasi tersebut disebabkan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai merupakan instansi pemerintah yang dibentuk untuk mensukseskan upaya reformasi pembangunan khususnya di Kota Dumai.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber guna memperoleh jawaban yang relevan dari permasalahan. Data primer tersebut menyangkut tentang identitas responden dan tanggapan masyarakat

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah jadi dan diperoleh dari instansi terkait dengan masalah penelitian ini yang diperlukan sebagai pelengkap landasan penelitian. Data ini berupa data tentang daerah penelitian, arsip-arsip, laporan tertulis dan lain sebagainya yang dikeluarkan instansi pemerintah yang dapat menunjang representatifnya penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat menjawab permasalahan dalam penelitian ini, diperlukan data atau informasi yang akurat dari sumber-sumber yang dapat dipercaya adapun teknik/cara dalam mengumpulkan data atau informasi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Menurut Hadi dalam Sugiyono (2013:145) Observasi merupakan suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.

b. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

c. Dokumentasi

Menurut Dokumentasi menurut Creswell (2016:225) menyatakan bahwa “selama proses penelitian, peneliti juga bisa mengumpulkan dokumen-dokumen kualitatif (qualitatif documents). Metode dokumentasi ini merupakan sebuah metode yang digunakan untuk menguraikan dan menjelaskan apa yang sudah berlaku melalui sumber-sumber dokumentasi, yang dimana dokumentasi adalah bagian penting penunjang objektivitas proses penelitian.

3.5 Informan Peneliti

Menurut Sugiyono (2007), mengatakan bahwa populasi adalah jumlah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Informan penelitian merupakan pihak-pihak yang dijadikan sebagai narasumber dalam sebuah penelitian. Dalam menetapkan subjek penelitian, peneliti menggunakan pertimbangan tertentu, dimana peneliti akan melakukan wawancara kepada orang-orang yang mengetahui tentang informasi yang berkenaan dengan permasalahan yang diteliti oleh peneliti. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3. 2
Informan

No	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai	1
2.	Kepala Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia	1
3.	Kepala Subbagian Umum	1
4.	Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai	3
5.	Kepala Seksi Pemerintahan (Kecamatan Dumai Selatan)	1
6	Kapala Subbagian Perencanaan Keuangan dan Aset (Kecamatan Dumai Selatan)	1
7	Security Badan Peireincanaan Peimbanguinan Daeirah (BAPPEIDA) Kota Duimai	1
8	Penjaga Kantin	1
Jumlah		10

Sumber: Data olahan Tahun 2025

3.6 Teknik Analisa Data

Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan urutan dasar. Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah. Setelah data terkumpul melalui teknik pengumpulan data, selanjutnya adalah menganalisis data tersebut.

Miles dan Huberman (2014) menguraikan bahwa data yang muncul dalam penelitian kualitatif berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka. Data tersebut dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman) dan biasanya diproses sebelum digunakan melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih-tulis) tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun dalam teks yang diperluas.

Dalam penelitian kualitatif memungkinkan dilakukan analisis data pada waktu peneliti berada di lapangan maupun setelah kembali dari lapangan baru dilakukan analisis. Pada penelitian ini analisis data telah dilaksanakan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Alur analisis mengikuti model analisis interaktif sebagaimana diungkapkan Miles dan Huberman. Yang dimana proses analisis dalam penelitian model ini dilakukan dengan empat tahap, yaitu:

1. Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua bagian yaitu deskriptif dan reflektif. Catatan deskriptif adalah catatan alami, (catatan tentang apa yang dilihat, didengar, disaksikan dan dialami sendiri oleh peneliti tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti terhadap fenomena yang dialami.

2. Reduksi Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya dibuat reduksi data, guna memilih data yang relevan dan bermakna, memfokuskan data yang mengarah untuk memecahkan masalah, penemuan, pemaknaan atau untuk menjawab pertanyaan penelitian. Kemudian menyederhanakan dan menyusun secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

sistematis dan menjabarkan hal-hal penting tentang hasil temuan dan maknanya.

3. Penyajian Data

Penyajian data dapat berupa bentuk tulisan atau kata-kata, gambar, grafik dan tabel. Tujuan sajian data adalah untuk menggabungkan informasi sehingga dapat menggambarkan keadaan yang terjadi. Dalam hal ini, agar peneliti tidak kesulitan dalam penguasaan informasi baik secara keseluruhan atau bagianbagian tertentu dari hasil penelitian, maka peneliti harus membuat naratif, matrik atau grafik untuk memudahkan penguasaan informasi atau data tersebut.

4. Penarikan Kesimpulan.

Penarikan kesimpulan dilakukan selama proses penelitian berlangsung seperti halnya proses reduksi data, setelah data terkumpul cukup memadai maka selanjutnya diambil kesimpulan sementara, dan setelah data benar-benar lengkap maka diambil kesimpulan akhir.

Setelah pengumpulan data yang diperlukan terkumpul dari responden penelitian, maka selanjutnya akan dilakukan pengelompokan data yang sesuai dengan jenis data yang dibutuhkan. Selanjutnya data tersebut akan disajikan dalam bentuk tabel yang dilengkapi dengan uraian dan penjelasan yang menggunakan ranting scale, yang mana rancing scale adalah skala penilaian yang digunakan untuk mengukur atau menilai suatu fenomena, variabel, atau objek tertentu berdasarkan tingkatan tertentu. Dalam ranting scale, biasanya ada beberapa kategori atau tingkat yang disusun secara berurutan, yang memungkinkan pengamat atau responden untuk memberikan nilai yang mencerminkan tingkat intensitas, kualitas, atau kinerja suatu variabel.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Dekripsi Umum Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai adalah lembaga pemerintahan daerah yang bertugas merancang dan menyusun rencana pembangunan daerah. Tugas utama BAPPEDA meliputi perumusan kebijakan strategis, koordinasi antarinstansi, serta pengawasan dan evaluasi program pembangunan.

Seiring dengan pembentukan Pemerintah Kota Dumai, dibentuk pula Badan Perencanaan Pembangunan Kota (Bappeko) Dumai sebagai lembaga perencana pembangunan daerah. Seiring waktu, Bappeko bertransformasi menjadi Bappeda Kota Dumai, yang bertugas menyusun, mengoordinasikan, dan mengendalikan perencanaan pembangunan daerah secara terpadu dan berkelanjutan.

Bappeda Kota Dumai berperan penting dalam merumuskan kebijakan pembangunan, menyusun dokumen perencanaan seperti Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), serta mengoordinasikan pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) di berbagai tingkat wilayah.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai dibentuk seiring dengan peningkatan status Dumai menjadi kota administratif pada tahun 1979, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1979. Sebelumnya, Dumai merupakan bagian dari Kabupaten Bengkalis. Kemudian, pada 20 April 1999, Dumai resmi menjadi Kota Otonom melalui Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Nomor 16 Tahun 1999. Perubahan status ini mendorong pembentukan berbagai perangkat daerah, termasuk BAPPEDA, yang berperan dalam merencanakan pembangunan daerah. Pada 4 April 2022, melalui Peraturan Wali Kota Dumai Nomor 17 Tahun 2022, struktur organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja BAPPEDA diperbarui untuk meningkatkan efektivitas perencanaan pembangunan di Kota Dumai.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota Yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota (BAPPEDA) adalah badan yang melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Provinsi atau Kabupaten/Kota. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai masuk ke dalam klasifikasi tipe A, yang terdiri atas 1 (satu) sekretariat dan 4 (empat) bidang. Masing-masing bidang di Bappeda Kota Dumai terdiri atas 3 (tiga) subbidang, sedangkan sekretariat terdiri atas 3 (tiga) subbagian.

Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang mengamatkan bahwa ketentuan mengenai kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Perangkat Daerah ditetapkan dengan Perkada, maka Pemerintah Kota Dumai telah menetapkan Peraturan Walikota Dumai Nomor 53 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Kota Dumai.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut peraturan tersebut Bappeda dipimpin oleh seorang Kepala berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

4.2 Visi dan Misi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)

Kota Dumai

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Dumai memiliki visi dan misi yang sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Dumai Tahun 2021-2026. Visi tersebut adalah:

"Terwujudnya Dumai Sebagai Kota Pelabuhan dan Industri yang Unggul dan Bertumpu pada Budaya Melayu."

Visi ini mencerminkan aspirasi untuk mengembangkan Dumai sebagai kota yang maju dalam sektor pelabuhan dan industri, sambil tetap mempertahankan dan mengedepankan nilai-nilai budaya Melayu sebagai dasar pembangunan.

Untuk mewujudkan visi tersebut, ditetapkan empat misi utama:

1. Mengembangkan perekonomian kota yang berdaya saing dan bertumpu pada kepelabuhanan dan industri.

Fokus pada peningkatan sektor ekonomi dengan memanfaatkan potensi pelabuhan dan industri sebagai penggerak utama pertumbuhan ekonomi daerah.

2. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berjiwa Melayu.

Mengutamakan pengembangan kualitas pendidikan dan keterampilan masyarakat, serta menanamkan nilai-nilai budaya Melayu dalam kehidupan sehari-hari.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Mewujudkan infrastruktur wilayah yang berkualitas.

Membangun dan memperbaiki infrastruktur dasar seperti jalan, jembatan, dan fasilitas umum lainnya untuk mendukung aktivitas ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

4. Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan daerah yang baik.

Mendorong transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan guna memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai bertugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang perencanaan pembangunan daerah Kota Dumai. Dalam menjalankan tugasnya, Bappeda Kota Dumai memiliki 23 fungsi.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, BAPPEDALITBANG mendukung pencapaian Misi keempat RPJMD ***“Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik”***. Adapun program prioritas yang direncanakan untuk mendukung pencapaian misi keempat tersebut yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi BAPPEDALITBANG diantaranya:

1. Program perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah;
2. Program koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan daerah; dan
3. Program Penelitian dan Pengembangan Daerah.

Dengan visi dan misi ini, Bappeda Kota Dumai berkomitmen untuk mengarahkan pembangunan daerah secara terencana dan berkelanjutan, mengoptimalkan potensi lokal, serta menjaga kearifan budaya Melayu sebagai identitas kota.

4.3 Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai

Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang mengamanatkan bahwa pembentukan dan susunan Perangkat Daerah ditetapkan dengan Perda, maka Pemerintah Kota Dumai telah menetapkan Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Dumai. Pada pasal 3 Peraturan Daerah tersebut telah dibentuk Perangkat Daerah dengan susunan terdiri dari 1 (satu) Sekretariat Daerah, 1 (satu) Sekretariat DPRD, 1 (satu) Inspektorat, 18 (delapan belas) Dinas Daerah, 5 (lima) Badan, 1 (satu) Satuan, dan 7 (tujuh) Kecamatan. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Dumai merupakan salah satu badan daerah Tipe A yang melaksanakan fungsi penunjang perencanaan pembangunan daerah.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota Yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota (BAPPEDA) adalah badan yang melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Provinsi atau Kabupaten/Kota. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai masuk ke dalam klasifikasi tipe A, yang terdiri atas 1 (satu) sekretariat dan 4 (empat) bidang. Masing-masing bidang di Bappeda Kota Dumai terdiri atas 3 (tiga) subbidang, sedangkan sekretariat terdiri atas 3 (tiga) subbagian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

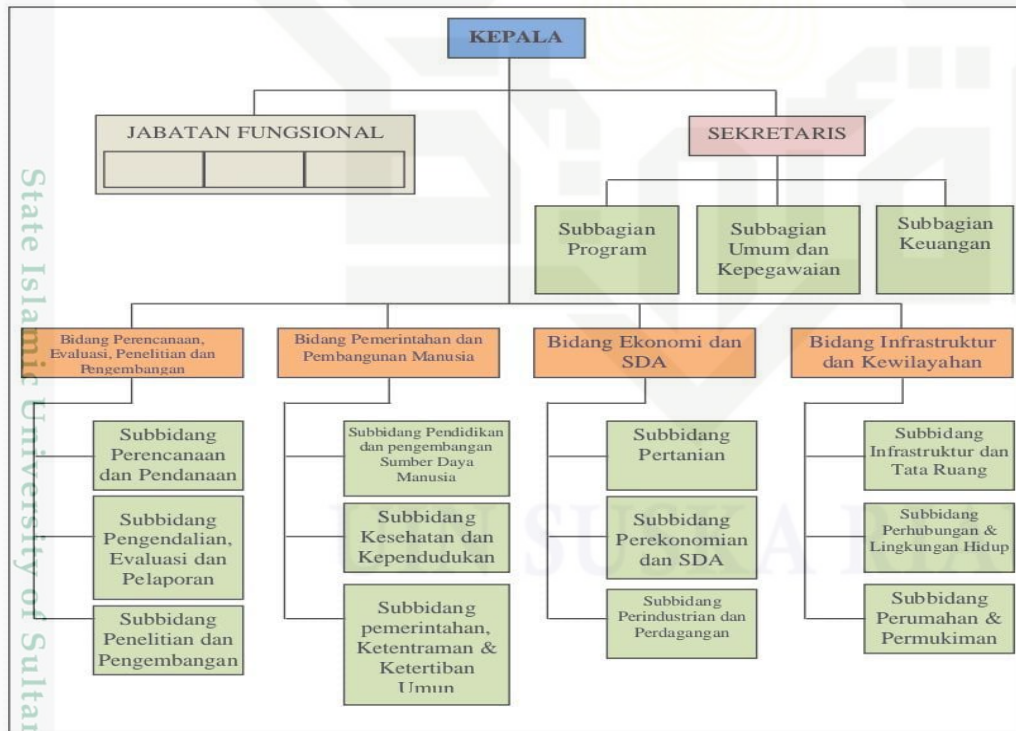
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifudin Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang mengamanatkan bahwa ketentuan mengenai kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Perangkat Daerah ditetapkan dengan Perkada, maka Pemerintah Kota Dumai telah menetapkan Peraturan Walikota Dumai Nomor 53 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Kota Dumai. Menurut peraturan tersebut Bappeda dipimpin oleh seorang Kepala berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Adapun susunan organisasi Bappeda Kota Dumai dapat dilihat pada Gambar 4.1.

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai



Sumber: Peraturan Walikota Dumai Nomor 53 Tahun 2020

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dilihat dari susunan organisasi seperti yang tersaji pada Gambar 4.1, turun 1 (satu) tingkat dari Kepala Badan, terdapat Sekretariat yang dipimpin oleh Sekretaris dan membawahi 3 (tiga) subbagian, dibawahnya terdapat 4 bidang yang dipimpin oleh 1 (satu) orang Kepala Bidang, masing-masingnya membawahi 3 subbidang dan Kelompok Jabatan Fungsional. Pada tahun 2019, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Bappeda Kota Dumai berjumlah 38 orang, 21 orang merupakan pejabat struktural, sedangkan 17 orang lainnya merupakan staf. Dari 38 orang ASN tersebut, 42,1% berpendidikan terakhir S2, 44,7% berpendidikan terakhir S1, 2,6% berpendidikan terakhir D3, dan 10.5% berpendidikan terakhir SMA/ sederajat.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang perencanaan pembangunan daerah Kota Dumai. Untuk melaksanakan tugas tersebut Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan perencanaan pembangunan daerah meliputi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) atau perencanaan tahunan;

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi perumusan kebijakan perencanaan pembangunan daerah melalui pendekatan teknokratik, politik, bottom up top down dan partisipatif;
- c. Pelaksanaan koordinasi, sinkronisasi dan sinergis perencanaan pembangunan daerah dengan perencanaan nasional, perencanaan provinsi, daerah lainnya serta perangkat daerah/unit kerja lainnya;
- d. Pelaksanaan koordinasi, bimbingan dan pengendalian penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja, kinerja perangkat daerah;
- e. Pelaksanaan koordinasi, sinkronisasi, bimbingan dan pengendalian perencanaan serta pelaporan pembangunan daerah;
- f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah;
- g. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan badan perencanaan pembangunan daerah;
- h. Pelaksanaan koordinasi dan evaluasi rencana tata ruang wilayah dan dokumen perencanaan pembangunan daerah lainnya;
- i. Penyusunan rencana secara makro kawasan strategis, kawasan khusus, kawasan pertumbuhan, kawasan kumuh dan sejenisnya dalam perencanaan pembangunan daerah;
- j. Perumusan Penelitian, riset, kajian dan kerjasama pengembangan perencanaan pembangunan daerah;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- k. Pengembangan dan penerapan teknologi informasi dalam penyusunan perencanaan, monitoring dan evaluasi serta penyebaran informasi pembangunan daerah;
- l. Penyusunan profil, penyebaran informasi dan publikasi perencanaan pembangunan daerah;
- m. Pelaksanaan, bimbingan, pengendalian monitoring dan evaluasi kesekretariatan meliputi urusan tata usaha, kepegawaian, perencanaan, keuangan dan aset; dan
- n. Penyiapan fungsi lain yang diberikan Walikota sesuai dengan lingkup fungsinya.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya, Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai membawahi 1 sekretariat dan 4 bidang dengan tugas dan fungsi sebagai berikut:

1. Sekretariat

Dipimpin oleh Sekretaris yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan. Mempunyai tugas melaksanakan perencanaan umum, program dan anggaran, pemantauan dan evaluasi, ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kearsipan, penataan organisasi dan tata laksana, koordinasi penyusunan perundangan, pengelolaan barang milik negara dan kerumahtanggaan serta melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Program, Subbagian Umum dan Kepegawaian, dan Subbagian Keuangan. Dalam menyelenggarakan tugasnya Sekretaris melaksanakan fungsi sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Pengoordinasian kegiatan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah ;
- b. Pengoordinasian dan penyusunan rencana, program dan anggaran di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
- c. Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerjasama, hubungan masyarakat, arsip, dan dokumentasi badan perencanaan pembangunan daerah;
- d. Penyelenggaraan urusan keuangan, perbendaharaan, akuntansi, verifikasi, ganti rugi, tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan (LHP) dan pengelolaan sarana;
- e. Penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan negara dan layanan pengadaan barang/jasa dilingkup Bappeda;
- f. Pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana; dan
- g. Pengoordinasian dan penyusunan peraturan perundang-undangan serta pelaksanaan advokasi hukum;
- h. Pengoordinasian pelaksanaan musrenbang (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
- i. Penyusunan kerangka regulasi dalam perencanaan pembangunan daerah pada Bappeda;
- j. Pengoordinasian pemantauan, evaluasi, pengendalian dan penilaian atas capaian pelaksanaan rencana pembangunan daerah serta kinerja pengadaan barang/jasa milik negara;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- k. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah; dan
- l. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Sekretariat terdiri dari 3 (tiga) subbagian, yang masing-masingnya mempunyai tugas sebagai berikut:

1) Subbagian Program

Mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan anggaran di lingkungan Bappeda dengan uraian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Program;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan Subbagian Program;
- c. Menyiapkan pelaksanaan musrenbang (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
- d. Penyusunan kerangka regulasi dalam perencanaan pembangunan daerah;
- e. Menyiapkan bahan koordinasi penyusunan rencana strategis badan perencanaan pembangunan daerah;
- f. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Program; dan
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2) Subbagian Umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas memberikan dukungan administrasi ketatausahaan, kerumahtanggaan, kepegawaian, arsip dan dokumentasi dengan uraian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Menghimpun kebijakan teknis administrasi kepegawaian sesuai kebutuhan sebagai dasar pelaksanaan tugas;
- d. Melaksanakan penyusunan rencana pengelolaan administrasi kepegawaian berdasarkan pedoman untuk kelancaran tugas unit;
- e. Melaksanakan penyusunan dokumen rencana strategis, rencana kerja, dan rencana kerja anggaran badan di lingkup Sub Umum dan Kepegawaian;
- f. Menyusun daftar induk kepegawaian sesuai petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis untuk tertibnya administrasi kepegawaian;
- g. Menyusun laporan pelaksanaan tugas secara berkala sebagai bahan evaluasi;
- h. Menyiapkan administrasi pegawai untuk mengikuti diklat struktural, teknis dan fungsional;
- i. Menyiapkan pengumpulan dan pengolahan data serta informasi yang berhubungan dengan pemberian dukungan administrasi ketatausahaan, kerumahtanggaan, kepegawaian, arsip, kehumasan dan dokumentasi;

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

j. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Umum dan Kepegawaian; dan

k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

3) Subbagian Keuangan

Mempunyai tugas melakukan administrasi keuangan, pengelolaan barang milik/kekayaan negara serta sarana program dengan uraian tugas sebagai berikut:

a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Keuangan;

b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan Subbagian Keuangan;

c. Menyiapkan kebijakan teknis pengelolaan keuangan sesuai kebutuhan sebagai dasar pelaksanaan tugas;

d. Mengajukan rencana kerja anggaran melalui tim anggaran eksekutif untuk menjadi dokumen pengguna anggaran;

e. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan berdasarkan juklak/juknis untuk tertibnya administrasi keuangan;

f. Menyusun laporan pelaksanaan tugas secara berkala sebagai bahan evaluasi;

g. Melaksanakan pengelolaan administrasi barang milik daerah berdasarkan juklak/juknis untuk tertibnya pengelolaan aset daerah;

h. Menyiapkan bahan urusan keuangan, perbendaharaan, akuntansi, verifikasi, ganti rugi, tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan (LHP) dan pengelolaan sarana;

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- i. Menyiapkan penyusunan rencana kebutuhan dan pengelolaan bahan perlengkapan rumah tangga;
- j. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Keuangan; dan
- k. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan untuk kelancaran tugas kedinasan.

2. Bidang Perencanaan, Evaluasi dan Litbang

Dipimpin oleh Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan. Mempunyai tugas menyiapkan perumusan dan kebijakan perencanaan pembangunan daerah, pengendalian dan evaluasi, pendanaan, pelaporan kinerja perencanaan dan pembangunan daerah, dan penelitian dan pengembangan daerah, serta melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada subbidang perencanaan dan pendanaan, subbidang pengendalian, evaluasi, dan pelaporan dan subbidang Penelitian dan Pengembangan. Dalam menyelenggarakan tugasnya Kepala Bidang melaksanakan fungsi sebagai berikut:

- a. Melakukan analisa dan pengkajian perencanaan dan pendanaan pembangunan daerah;
- b. Melakukan analisa dan pengkajian kewilayahan;
- c. Melakukan pengumpulan dan analisis data dan informasi pembangunan untuk perencanaan pembangunan daerah;
- d. Pengintegrasian dan harmonisasi program-program pembangunan di daerah;

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- e. Melakukan pengendalian melalui pemantauan, supervisi dan tindak lanjut penyimpangan terhadap pencapaian tujuan agar program dan kegiatan sesuai dengan kebijakan pembangunan daerah;
- f. Mengidentifikasi permasalahan pembangunan daerah berdasarkan data untuk mengetahui perkembangan pembangunan;
- g. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan pembangunan daerah;
- h. Pengelolaan hasil analisis hasil evaluasi untuk penyiapan pelaporan program dan kegiatan pembangunan daerah;
- i. Penyiapan perumusan, perencanaan, pelaksanaan penelitian dan pengembangan;
- j. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah; dan
- k. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Perencanaan, Evaluasi dan Litbang terdiri dari 3 (tiga) subbidang, yang masing-masingnya mempunyai tugas sebagai berikut:

1) Subbidang Perencanaan dan Pendanaan

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan, pengoordinasian, penyusunan perencanaan pembangunan daerah dengan uraian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada subbidang perencanaan dan pendanaan;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan subbidang perencanaan dan pendanaan;
- c. Pengkajian, analisis, dan perumusan kerangka ekonomi makro daerah (perencanaan ekonomi dan indikator ekonomi) melalui pendekatan holistik integratif;
- d. Pengoordinasian dan sinkronisasi pelaksanaan pengembangan model ekonomi serta kebijakan perencanaan dan penganggaran pembangunan ekonomi makro daerah;
- e. Pengoordinasian dan sinkronisasi analisis perencanaan dan pengembangan pendanaan pembangunan daerah, termasuk juga kebijakan keuangan daerah;
- f. Sinkronisasi kebijakan sektoral dan kewilayahan dalam penentuan lokasi prioritas di daerah;
- g. Menyiapkan bahan penyusunan dokumen rencana strategis, rencana kerja, dan rencana kerja anggaran badan di lingkup sub bidang perencanaan dan Pendanaan;
- h. Menyiapkan bahan perumusan dan penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah meliputi rencana pembangunan jangka panjang daerah (RPJPD), rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) dan rencana kerja pemerintah daerah (RKPD);
- i. Menyiapkan dan melaksanakan proses perumusan perencanaan pembangunan daerah jangka panjang, menengah dan tahunan;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- j. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbidang perencanaan dan pendanaan; dan
- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

2) Subbidang Pengendalian, Evaluasi dan Pelaporan

Mempunyai tugas menyiapkan bahan pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pembinaan penyusunan laporan pembangunan daerah dengan uraian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Pengendalian, Evaluasi, dan Pelaporan;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan Subbidang Pengendalian, Evaluasi, dan Pelaporan;
- c. Melakukan pengumpulan data pembangunan daerah melalui survei untuk mengetahui perkembangannya;
- d. Mengelola data pembangunan daerah sesuai jenisnya sebagai bahan penyusunan rencana pembangunan daerah;
- e. Menyajikan data pembangunan daerah sesuai kebutuhan sebagai bahan informasi;
- f. Mengkonsultasikan pelaksanaan tugas dengan atasan, baik lisan maupun tertulis untuk memperoleh petunjuk lebih lanjut;
- g. Mengoordinasikan pelaksanaan tugas kepala sub bidang melalui rapat/pertemuan untuk penyatuan pendapat;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- h. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbidang Pengendalian, Evaluasi, dan Pelaporan; dan
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

3) Subbidang Penelitian dan Pengembangan

Melaksanakan tugas menyiapkan bahan koordinasi, pelaksanaan dan pembinaan penelitian dan pengembangan daerah, dengan uraian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Penelitian dan Pengembangan;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan Subbidang Penelitian dan Pengembangan;
- c. Menghimpun bahan kebijakan teknis sistem evaluasi pembangunan daerah sesuai kebutuhan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- d. Penyiapan bahan pengembangan sistem dan prosedur evaluasi, pengendalian dan pelaporan kegiatan terhadap pengendalian, perumusan kebijakan perencanaan dan evaluasi terhadap hasil rencana pembangunan daerah;
- e. Pengoordinasian evaluasi, pengendalian dan pelaporan atas capaian pelaksanaan rencana pembangunan daerah;
- f. Melaksanakan evaluasi rencana dan pelaksanaan pembangunan secara bulanan, triwulan, semester, dan tahunan untuk menjadi bahan penyusunan program pembangunan daerah selanjutnya;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- g. Menghimpun data hasil evaluasi pembangunan daerah sesuai program/kegiatan sebagai bahan penyusunan pelaporan;
 - h. Membuat laporan hasil evaluasi rencana dan pelaksanaan pembangunan daerah sebagai bahan penilaian;
 - i. Mengoordinasikan pelaksanaan tugas dengan kepala subbidang melalui rapat/pertemuan untuk penyatuan pendapat;
 - j. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas secara berkala sebagai bahan evaluasi;
 - k. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbidang Penelitian dan Pengembangan; dan
 - l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
3. Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia Dipimpin oleh Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan. mempunyai tugas menyiapkan perumusan perencanaan, mengoordinasikan, pembinaan dan mengendalikan perencanaan pembangunan meliputi urusan pendidikan, kesehatan, ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, pengendalian penduduk dan keluarga berencana, kepemudaan dan olah raga, kebudayaan, perpustakaan, kearsipan, pariwisata, kepegawaian, perencanaan, dan pengawasan, serta melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada subbidang pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia, subbidang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

kesehatan dan kependudukan, dan subbidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban umum. melaksanakan fungsi sebagai berikut:

- a. Mengoordinasikan penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
- b. Mengoordinasikan penyusunan rencana strategis perangkat daerah dan rencana kerja perangkat daerah;
- c. Mengoordinasikan pelaksanaan musrenbang (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
- d. Mengoordinasikan pelaksanaan kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD dan RKPD;
- e. Mengoordinasikan pelaksanaan kesepakatan dengan DPRD terkait APBD;
- f. Mengoordinasikan sinergitas dan harmonisasi kegiatan perangkat daerah kota;
- g. Mengoordinasikan pelaksanaan sinergitas dan harmonisasi kegiatan kementerian/lembaga di provinsi dan kota;
- h. Penyiapan penyusunan rencana induk dan rencana aksi; dan
- i. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah; dan
- j. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Pemerintahan dan Sumber Daya Manusia terdiri dari 3 (tiga) subbidang, yang masing-masingnya mempunyai tugas sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1) Subbidang Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan Subbidang Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. Merancang penyusun dokumen rencana pembangunan daerah (RPJPD, RPJMD, dan RKPD);
- d. Menganalisis Rencana Strategis Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Perangkat Daerah;
- e. Merencanakan pelaksanaan Musrenbang (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
- f. Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah kabupaten/kota;
- g. Menyiapkan bahan perumusan penyusunan dokumen Rencana strategis, Rencana Kerja, dan Rencana Kerja Anggaran Badan di lingkup Subbidang Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- h. Merencanakan pelaksanaan kesepakatan bersama kerjasama antar daerah di bidang pembangunan;
- i. Menyiapkan penyusunan rencana induk dan rencana aksi;
- j. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbidang Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
- 2) Subbidang Kesehatan dan Kependudukan mempunyai tugas sebagai berikut:
- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Kesehatan dan Kependudukan;
 - b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan Subbidang Kesehatan dan Kependudukan;
 - c. Merancang penyusunan dokumen rencana pembangunan daerah (RPJPD, RPJMD, dan RKPD); Mengelola data pembangunan daerah sesuai jenisnya sebagai bahan penyusunan rencana pembangunan daerah;
 - d. Menganalisis Rencana Strategis Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Perangkat Daerah;
 - e. Merencanakan pelaksanaan Musrenbang (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
 - f. Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah kota;
 - g. Menyiapkan bahan perumusan penyusunan dokumen Rencana strategis, Rencana Kerja, dan Rencana Kerja Anggaran Badan di lingkup Subbidang Kesehatan dan Kependudukan;
 - h. Merencanakan pelaksanaan kesepakatan bersama kerjasama antar daerah di bidang pembangunan;
 - i. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbidang Kesehatan dan Kependudukan; dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

3) Subbidang Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban Umum;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan Subbidang Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban Umum;
- c. Merancang penyusunan dokumen rencana pembangunan daerah (RPJPD, RPJMD, dan RKPD);
- d. Menganalisis Rencana Strategis Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Perangkat Daerah;
- e. Merencanakan pelaksanaan Musrenbang (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
- f. Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah kabupaten/kota;
- g. Merencanakan pelaksanaan kesepakatan dengan DPRD terkait penyusunan dokumen rencana pembangunan daerah (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
- h. Menyiapkan penyusunan bahan dan pelaksanaan monitoring serta evaluasi program/kegiatan dalam perencanaan pembangunan;
- i. Menyiapkan bahan penyusunan rencana induk dan rencana aksi;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- j. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbidang Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban Umum; dan
- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

4. Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam

mempunyai tugas menyiapkan pengoordinasian perumusan perencanaan pembangunan daerah, meliputi urusan sosial, tenaga kerja, pangan, pemberdayaan masyarakat dan desa, koperasi, usaha kecil dan menengah, penanaman modal, perikanan, pertanian, perdagangan, perindustrian, transmigrasi, dan keuangan serta melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada subbidang Pertanian, Subbidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam, dan Subbidang Perindustrian dan Perdagangan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Ekonomi dan SDA menyelenggarakan fungsi:

- a. Mengoordinasikan penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
- b. Mengoordinasikan penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Perangkat Daerah;
- c. Mengoordinasikan pelaksanaan Musrenbang (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
- d. Mengoordinasikan pelaksanaan kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD dan RKPD;
- e. Mengoordinasikan pelaksanaan kesepakatan dengan DPRD terkait APBD;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- f. Mengoordinasikan sinergitas dan harmonisasi kegiatan perangkat daerah kabupaten/kota;
- g. Penyiapan penyusunan rencana induk dan rencana aksi perencanaan pembangunan daerah;
- h. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah; dan
- i. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam terdiri dari 3 (tiga) subbidang, yang masing-masingnya mempunyai tugas sebagai berikut:

1) Subbidang Pertanian

mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program pembangunan daerah meliputi urusan pangan, perikanan, dan pertanian. dengan uraian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Pertanian;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan Subbidang Pertanian;
- c. Merancang penyusun dokumen rencana pembangunan daerah (RPJPD, RPJMD, dan RKPD);
- d. Menganalisis Rencana Strategis Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Perangkat Daerah;

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Merencanakan pelaksanaan Musrenbang (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
- f. Merencanakan pelaksanaan sinergitas dan harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD;
- g. Menyiapkan bahan perumusan penyusunan dokumen Rencana strategis, Rencana Kerja, dan Rencana Kerja Anggaran Badan di lingkup Subbidang Pertanian;
- h. Merencanakan dukungan pelaksanaan kegiatan pusat untuk prioritas nasional;
- i. Merencanakan pelaksanaan kesepakatan bersama kerjasama antar daerah di bidang pembangunan;
- j. Penyiapan penyusunan perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi program kegiatan dalam melaksanakan tugas dan fungsi;
- k. Penyiapan penyusunan rencana induk dan rencana aksi perencanaan pembangunan daerah;
- l. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbidang Pertanian; dan
- m. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

2) Subbidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam Mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada subbidang perekonomian dan sumber daya alam;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan subbidang perekonomian dan sumber daya alam;
 - c. Merancang penyusun dokumen rencana pembangunan daerah (RPJPD, RPJMD, dan RKPD);
 - d. Menganalisis rencana strategis perangkat daerah dan rencana kerja perangkat daerah;
 - e. Merencanakan pelaksanaan musrenbang (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
 - f. Merencanakan pelaksanaan sinergitas dan harmonisasi RTRW daerah dan RPJMD;
 - g. Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah kota;
 - h. Merencanakan dukungan pelaksanaan kegiatan pusat untuk prioritas nasional;
 - i. Merencanakan pelaksanaan kesepakatan bersama kerjasama antar daerah di bidang pembangunan;
 - j. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam; dan
 - k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
- 3) Subbidang Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas sebagai berikut:
- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada subbidang perindustrian dan perdagangan;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan subbidang perindustrian dan perdagangan;
- c. Merancang penyusun dokumen rencana pembangunan daerah (RPJPD, RPJMD, dan RKPD);
- d. Menganalisis rencana strategis perangkat daerah dan rencana kerja perangkat daerah;
- e. Merencanakan pelaksanaan musrenbang (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
- f. Merencanakan pelaksanaan sinergitas dan harmonisasi RTRW daerah dan RPJMD;
- g. Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah kota;
- h. Merencanakan pelaksanaan kesepakatan dengan DPRD terkait penyusunan dokumen rencana pembangunan daerah (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
- i. Penyiapan penyusunan perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi program kegiatan dalam melaksanakan tugas dan fungsi;
Penyiapan penyusunan rencana induk dan rencana aksi perencanaan pembangunan daerah;
- k. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbidang perindustrian dan perdagangan; dan
- l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5. Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan

Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan mempunyai tugas menyiapkan perumusan, pengkoordinasian, pembinaan dan pengendalian perencanaan pembangunan daerah meliputi urusan pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan rakyat dan kawasan permukiman, pertanahan, lingkungan hidup, perhubungan, komunikasi dan informatika, statistik, dan persandian, serta melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada subbidang Infrastruktur dan tata ruang, subbidang Perhubungan dan Lingkungan Hidup, dan Subbidang Perumahan dan Permukiman.

Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan mempunyai fungsi:

- a. Mengoordinasikan penyusunan dokumen perencanaan pembangunan
- b. daerah (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
- c. Mengoordinasikan penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Perangkat Daerah;
- d. mengoordinasikan pelaksanaan Musrenbang (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
- e. Mengoordinasikan pelaksanaan kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD dan RKPD;
- f. Mengoordinasikan pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah kota;
- g. Melaksanakan koordinasi dalam rangka sinkronisasi rencana implementasi dokumen rencana umum tata ruang, kawasan strategis dan/atau rencana induk sektoral skala kota;

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- h. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah; dan
- i. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang infrastruktur dan kewilayahan terdiri dari 3 (tiga) subbidang, yang masing-masingnya mempunyai tugas sebagai berikut:

1.) Subbidang Infrastruktur dan Tata Ruang

mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan perencanaan pembangunan daerah meliputi urusan pekerjaan umum dan penataan ruang, pertanahan, komunikasi dan informatika, statistik, dan persandian. dengan uraian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Infrastruktur dan Tata Ruang;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan Subbidang Infrastruktur dan Tata Ruang;
- c. merancang penyusun dokumen rencana pembangunan daerah (RPJPD, RPJMD, dan RKPD);
- d. Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah kota;
- e. Merencanakan pelaksanaan kesepakatan dengan DPRD terkait :
penyusunan dokumen rencana pembangunan daerah (RPJPD, RPJMD dan RKPD);

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Merencanakan pelaksanaan kesepakatan dengan DPRD terkait APBD;
- b) Menyiapkan bahan perumusan penyusunan dokumen Rencana strategis, Rencana Kerja, dan Rencana Kerja Anggaran Badan di lingkup Subbidang Infrastruktur dan Tata Ruang;
- c) Merencanakan sinergitas dan harmonisasi kegiatan perangkat daerah kota;
- d) Merencanakan dukungan pelaksanaan kegiatan pusat untuk prioritas nasional;
- e) Merencanakan pelaksanaan kesepakatan bersama kerjasama antar daerah di bidang pembangunan;
- f) Menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi dalam rangka sinkronisasi rencana implementasi dokumen rencana umum tata ruang, kawasan strategis dan/atau induk sektoral skala kota di lingkup Subbidang Infrastruktur dan Tata Ruang;
- g) Menyiapkan bahan penyusunan dokumen rencana sektoral skala kota di lingkup Subbidang Infrastruktur dan Tata Ruang;
- h) Menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring, evaluasi, pembinaan dan pengendalian serta Pelaporan perencanaan dan pembangunan daerah dalam lingkup koordinasi Subbidang Infrastruktur dan Tata Ruang;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- i) Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Infrastruktur dan Tata Ruang; dan
- j) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

2) Subbidang Perhubungan dan Lingkungan Hidup

Mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan perencanaan pembangunan daerah meliputi urusan perhubungan, ruang terbuka hijau, hutan kota, kebersihan, pertamanan dan lingkungan hidup dengan uraian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada subbidang Perhubungan dan Lingkungan Hidup;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan subbidang Perhubungan dan Lingkungan Hidup;
- c. Merancang penyusun dokumen rencana pembangunan daerah (RPJPD, RPJMD, dan RKPD);
- d. Menganalisis Rencana Strategis Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Perangkat Daerah;
- e. Merencanakan pelaksanaan Musrenbang (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
- f. Merencanakan pelaksanaan sinergitas dan harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD;
- g. Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah kota;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- h. Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah kota;
- i. Merencanakan pelaksanaan kesepakatan dengan DPRD terkait penyusunan dokumen rencana pembangunan daerah (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
- j. Merencanakan pelaksanaan kesepakatan bersama kerjasama antar daerah di bidang pembangunan;
- k. Menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi dalam rangka sinkronisasi rencana implementasi dokumen induk sektoral skala kota di lingkup Subbidang Perhubungan dan Lingkungan Hidup;
 - l. Merencanakan dukungan pelaksanaan kegiatan pusat untuk prioritas nasional di lingkup Subbidang Perhubungan dan Lingkungan Hidup;
 - m. Menyiapkan bahan pelaksanaan inventarisasi data dan informasi dalam lingkup koordinasi Subbidang Perhubungan dan Lingkungan Hidup;
 - n. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbidang Perhubungan dan Lingkungan Hidup; dan
 - o. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

3) Subbidang Perumahan dan Permukiman Hidup

Mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program pembangunan meliputi urusan perumahan dan permukiman dengan uraian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada subbidang Perumahan dan Permukiman;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan subbidang Perumahan dan Permukiman;
- c. Merancang penyusun dokumen rencana pembangunan daerah (RPJPD, RPJMD, dan RKPD);
- d. Merencanakan pelaksanaan kesepakatan dengan DPRD terkait penyusunan dokumen rencana pembangunan daerah (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
- e. Merencanakan pelaksanaan kesepakatan bersama kerjasama antar daerah di bidang pembangunan;
- f. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbidang Perumahan dan Permukiman; dan
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

- a. Untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi dapat mengangkat kelompok jabatan fungsional sesuai dengan keahlian, profesi, keterampilan dan spesialisasi yang dibutuhkan.
- b. Pengangkatan kelompok jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Walikota.
- c. Kelompok jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk.
- d. Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf g, mempunyai tugas membantu Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam melaksanakan sebagian tugas Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah berdasarkan keahlian dan spesialisasi yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- e. Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4.4 Dokumen Perencanaan yang Disusun oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai

Dalam pelaksanaan perencanaan pembangunan, Bappeda Kota Dumai menyusun beberapa dokumen penting yang saling berkesinambungan dan membentuk satu sistem perencanaan yang terstruktur mulai dari jangka panjang hingga operasional tahunan. Adapun dokumen tersebut antara lain:

1. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD)

RPJPD merupakan dokumen perencanaan pembangunan jangka panjang daerah untuk periode 20 tahun. Dokumen ini berfungsi sebagai peta jalan pembangunan Kota Dumai yang memuat visi jangka panjang, arah pembangunan strategis, serta tujuan pokok yang ingin dicapai dalam dua dekade. RPJPD menjadi dasar penyusunan RPJMD pada setiap periode pemerintahan.

2. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD)

RPJMD adalah dokumen perencanaan lima tahunan yang menjabarkan visi dan misi kepala daerah berdasarkan arah pembangunan RPJPD. RPJMD memuat tujuan pembangunan, sasaran strategis, kebijakan, strategi, program prioritas, serta indikator kinerja yang harus dicapai selama masa jabatan kepala daerah. Dokumen ini menjadi rujukan utama seluruh OPD termasuk Bappeda.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik JIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Rencana Strategis (Renstra) Bappeda

Renstra Bappeda merupakan dokumen perencanaan internal lima tahunan yang memuat tujuan, sasaran, strategi, dan program Bappeda sesuai tugas dan fungsinya. Renstra memastikan bahwa seluruh kegiatan Bappeda selaras dengan RPJMD dan mendukung target pembangunan daerah.

4. Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD)

RKPD adalah dokumen perencanaan tahunan yang memuat prioritas pembangunan daerah, program dan kegiatan prioritas, serta perkiraan anggaran. RKPD menjadi pedoman dalam penyusunan Kebijakan Umum Anggaran (KUA), PPAS, serta penyusunan APBD.

5. Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah

Renja Bappeda merupakan dokumen operasional tahunan yang berisi program, kegiatan, target kinerja, output, dan kebutuhan anggaran yang akan dilaksanakan pada satu tahun anggaran. Renja disusun berdasarkan RKPD dan Renstra Bappeda sehingga seluruh kegiatan selaras dengan prioritas daerah.

Keseluruhan dokumen tersebut menjadi bagian penting dalam siklus perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan evaluasi pembangunan. Dengan demikian, keberhasilan penyusunan dan pengendalian dokumen-dokumen tersebut sangat berkaitan dengan kualitas kinerja ASN di lingkungan Bappeda.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Dumai, dapat disimpulkan bahwa kinerja ASN belum sepenuhnya optimal dan masih dipengaruhi oleh berbagai faktor penghambat baik dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan kerja instansi. Meskipun ASN telah berupaya melaksanakan tugas sesuai ketentuan, efektivitas pekerjaan dan pencapaian hasil kerja maksimal masih belum dapat terealisasi dengan baik.

Dari aspek internal, kinerja ASN terkendala oleh rendahnya kedisiplinan dan tanggung jawab individu, yang terlihat dari kebiasaan datang terlambat, memperpanjang waktu istirahat, serta kepatuhan terhadap jam kerja yang belum konsisten. Selain itu, motivasi kerja dan inisiatif sebagian pegawai masih fluktuatif sehingga belum mendorong munculnya inovasi dan peningkatan hasil kerja. Kerja sama dan komunikasi antarpegawai juga belum optimal, ditandai dengan lemahnya koordinasi antarbagian serta kecenderungan bekerja secara individual, sehingga penyelesaian pekerjaan sering terlambat. Permasalahan manajemen waktu dan pembagian beban kerja turut menjadi hambatan karena belum adanya evaluasi berkala yang memastikan pemerataan tugas di antara pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dari aspek eksternal, penelitian menemukan adanya kendala berupa keterbatasan sarana dan prasarana, seperti perangkat kerja dan jaringan internet yang belum memadai sehingga menghambat kelancaran proses administrasi dan penyusunan dokumen perencanaan. Koordinasi antarinstansi juga belum berjalan maksimal, sehingga keterlambatan penyampaian data dari OPD lain berdampak pada lambatnya proses perencanaan dan pelaporan. Selain itu, pengawasan dan evaluasi kinerja internal belum optimal karena monitoring harian masih minim dan penilaian kinerja lebih bersifat administratif sehingga kurang mencerminkan kualitas kerja pegawai secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja ASN di Bappeda Kota Dumai memerlukan pembenahan menyeluruh, baik dari sisi internal pegawai seperti disiplin, motivasi, kerja sama, dan manajemen waktu, maupun dari sisi eksternal seperti perbaikan sarana kerja, peningkatan komunikasi antarinstansi, serta penguatan sistem pengawasan dan evaluasi. Peningkatan kinerja ASN tidak hanya menuntut perubahan perilaku individu, tetapi juga perbaikan budaya organisasi dan sistem kerja agar tercipta lingkungan kerja yang lebih profesional, produktif, dan berorientasi pada pelayanan publik.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Bappeda Kota Dumai, diharapkan dapat memperkuat sistem pengawasan dan evaluasi kinerja secara rutin agar disiplin dan tanggung jawab pegawai dapat terjaga dengan baik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
2. Perlu dilakukan pembinaan dan pelatihan internal secara berkala untuk menumbuhkan semangat kerja sama, kedisiplinan, serta keberanian ASN dalam berinovasi dan berinisiatif tanpa rasa takut terhadap penilaian atasan.
 3. Pemerintah Daerah sebaiknya memperhatikan peningkatan fasilitas dan sarana pendukung kerja, terutama yang berkaitan dengan teknologi informasi dan infrastruktur digital guna menunjang kecepatan serta ketepatan kerja pegawai.
 4. Meningkatkan komunikasi dan koordinasi antarinstansi, baik melalui rapat koordinasi rutin maupun sistem informasi terintegrasi, agar proses penyusunan dokumen perencanaan tidak mengalami keterlambatan.
 5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar meneliti lebih dalam mengenai faktor motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang memengaruhi kinerja ASN agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mendalam.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an Terjemahan

Qur'an Surah Al-A'raf:10

Qur'an Surah An-Naba':11

Qur'an Surah At – Taubah : 105

Buku

Agita, S., Nurlela, R., Suryadi, S., Kharisma, R. A., Buriawan, A., & Yuliani, D. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Banjar. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, 1(4), 01-13.

Astuiti, M. W., & Buikhari, EI. (2018). Analisis Kinerja Pegawai Pt Tirta Investama. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 22-36.

Badan Kepegawaian Negara (BKN). (2023). Laporan Tahunan Pelanggaran Disiplin ASN. Jakarta: BKN.

Darda, A., Rojikuin, A., & Yuisuif, Y. (2022). Antecedent Kinerja Pegawai.

Dwiyanto, A. (2021). *Mewujudkan goodgovernancei melalui pelayanan publik*. Ugm Press

Edi Sutrisno, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Kencana, Jakarta.

Fatimah, F. N. A. D. (2016). *Teknik analisis SWOT*. Anak Hebat Indonesia.

Gani, A. (2009). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor pelayanan pajak bumi dan bangunan kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 220-228.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. (2009). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Binarupa Aksara.

Handrayani, R. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Baturaden Karawang.

Harianty, J. S. (2019). Penerapan Kebijakan Kompensasi Karyawan Di PT TelkomIndonesia Witeil DI Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayui S.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*” Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan Belas, ”Bumi Aksara, Jakarta.
- Heny Sidanti. 2015. *Peingaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA volumei 9 No. 1, hal: 44-53.
- Hidayati Mustafid. 2017. *Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Budaya Organisasi*. TARBAWI Volumei 3 No. 1, hal: 1-14.
- Irmayanti, EI., Enas, EI., & Soedarmo, UI. R. (2019). Analisis Pemberdayaan Aparatur Pemerintahan Daerah Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 3(3), 357-368.
- Jecquelinei, F, N., Lyndon R. J. P., dpan Ellen G. T. 2018. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa*. Agri-Sosial Ekonomi Unsrat volumei 14 No.1, hal: 11-24.
- Kharisma, B. R. (2016). *Aparatur Sipil Negara*. Prenada Media
- Kurniawanriki, Nurmasari. 2017. Analisis Kinerja Pegawai Pada Bidang Pelayanan Dan Informasi Di Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadui Kabupaten Siak. PUBLIK, Vol 3, No. 1 Hal. 122-134.
- Langi, C. M., Teiwal, B., & Dotuiling, L. O. (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karywan pada PT.
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*.
- Mangkunegara, 2007. *Manajeimein Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabui, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- MEITHIANA, INDRASARI and Ansory, H. Al Fadjar *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Indonesia pustaka.
- Miftah Thoha. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Raja Grafindo persada, Jakarta.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Priyono & Marnis. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. ZIFATAMA PUBLISHER
- Rencana Strategis Perangkat Daerah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Tahun 2021-2026.
- Rencana Kerja (Renja) Tahun 2023
- Rivai, Veithzal. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: Indeks.
- Rochmawan, S. S. (2017, May). ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYATAMA KARTIKA ADYA SEMARANG. In PROCEEDINGS (Vol. 1, No. 1).
- Saleh, S. (2017). Analisis data kualitatif.
- Samsuini, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Sedarmayanti. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Setyawan, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus padatiga perusahaan fabrikasi lepas pantai di batam dan karimun). *Jouirnal of Accounting and Management Innovation*, 2(1), 67-89.
- Siagian, Sondang P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Hartini, 2008, Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta.
- Struktur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan (BAPPEDALITBANG) Kota Dumai tahun 2024.
- Suwanto, Juni Donni.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Cetakan ke 5. Bandung: Alfabeta
- Suiyono, W. G. P., & Wahyui, G. (2014). Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro*, 1-9.

Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EIMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 450-460.

Widodo, Joko. (2001). *Etika Birokrasi Dalam Pelayanan Publik*. Malang : CV Citra.

Perundang-undangan :

Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Republik Indonesia. (2019). Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS.

Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang No 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA DUMAI

PEGAWAI BAPPEDA :

Kualitas Kerja

- **Kerapihan**

1. Menurut bapak/ibu, sejauh ini mana kerapihan tempat kerja mempengaruhi produktivitas pada instansi?
2. Apakah ada kebiasaan yang diterapkan untuk menjaga kerapihan dilingkungan kerja?

- **Ketelitian**

1. Dalam menyusun dokumen perencanaan atau laporan. Bagaimana instansi memastikan data dan informasi yang digunakan akurat dan bebas dari kesalahan?
2. Apakah instansi menghadapi situasi kesalahan pada administrasi atau teknis dalam pekerjaan pegawai? Jika ada bagaimana instansi menghadapinya?

Kuantitas Kerja

- **Kecepatan**

1. Bagaimana bapak/ibu mengatur waktu ketika menyelesaikan tugas perencanaan yang memiliki tenggat waktu tertentu?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Se jauh mana kecepatan kerja menjadi faktor penting dalam pekerjaan bapak/ibu di kantor bappeda ini?

- **Kemampuan**

1. Apakah jumlah pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sudah memenuhi hasil kerja yang ingin dicapai?
2. Apakah pegawai pernah membatasi jenis pekerjaan yang diberikan?
3. Apakah ada hambatan terbesar dalam memenuhi target kuantitas kerja bapak/ibu dan bagaimana bapak/ibu mengatasinya?

Tanggung Jawab

- **Hasil Kerja**

1. Bagaimana instansi memiliki kualitas pekerjaan pegawai selama ini di bappeda?
2. Apa yang instansi lakukan untuk meningkatkan kualitas hal kerja pegawai?
3. Bagaimana instansi memastikan bahwa hasil kerja pegawai memenuhi standar yang ditetapkan?

- **Pengambilan Keputusan**

1. Bagaimana proses pengambilan keputusan dilakukan pemimpin bappeda khususnya yang berkaitan dengan penelitian atau peningkatan kerja ASN?
2. Apakah terdapat kendala dalam proses pengambilan keputusan tersebut? Dan bagaimana bapak/ibu menilai dampak dari pengambilan keputusan terhadap kinerja ASN?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Kerja Sama

- **Jalinan Kerja Sama**

1. Menurut bapak/ibu, Bagaimana bentuk jalinan kerja sama yang paling sering terjadi antar ASN di bappeda? Dan Apakah pimpinan telah mampu membangun kerja sama antara sesama pegawai?
2. Apakah kerjasama tersebut berjalan secara formal atau lebih banyak secara informal?
3. Apakah ada kesulitan dalam membangun kerja sama dengan rekan kerja atau instansi lain?

- **Kekompakan**

1. Menurut bapak/ibu sebesar apa pengaruh kekompakan terhadap kinerja ASN di bappeda?
2. Apakah ada contoh nyata kekompakan yang berdampak langsung terhadap kinerja?
3. Bagaimana cara pimpinan atau instansi menjaga dan meningkatkan kekompakan?

Inisiatif

1. Dalam pandangan bapak/ibu sejauh mana pentingnya inisiatif dari ASN dalam menyesuaikan masalah?
2. Bagaimana instansi ini mendorong budaya inisiatif di kalangan ASN?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

WAWANCARA EKSTERNAL BAPPEDA (Security, Penjaga Kantin dan Pegawai Kecamatan Dumai Selatan) :

Kualitas Kerja

- **Ketelitian**

1. Selama bekerja sama dengan Bappeda, apakah data dan informasi yang diberikan sudah akurat dan minim kesalahan?
2. Jika pernah ditemukan kesalahan administrasi atau teknis, bagaimana sikap Bappeda dalam menindaklanjutinya?

Kerja Sama

- **Jalanan Kerja Sama**

1. Bagaimana bapak/ibu menilai bentuk kerja sama yang dibangun oleh Bappeda dengan instansi bapak/ibu?
2. Apakah kerja sama tersebut berjalan lebih sering secara formal (rapat, surat-menyurat) atau informal (diskusi, komunikasi langsung)?
3. Apa kendala yang biasanya muncul dalam menjalin kerja sama dengan Bappeda?

Tanggung Jawab

- **Hasil Kerja**

1. Bagaimana kedisiplinan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja, seperti datang tepat waktu, mengikuti apel pagi, dan mematuhi jam pulang kantor?
2. Apakah kebiasaan pegawai dalam menggunakan waktu kerja, seperti berlama-lama saat istirahat atau keluar kantor untuk urusan pribadi, berpengaruh terhadap hasil kerja mereka?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2

DOKUMENTASI PENELITIAN



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-799/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/01/2025
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : Bimbingan Skripsi

23 Januari 2025

Yth. Mashuri, M.A.
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Dinda Dwi Islami
 NIM : 12070523330
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : IX (sembilan)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: "ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA DUMAI". Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Karharuddin, S.Sos., M.Si
 19790101 200710 1 003

Lampiran:
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmtsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/72649
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Pra Riset dari : Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : B-8025/UN.04/F.VII/PP.00.9/11/2024 Tanggal 19 November 2024, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- | | | |
|----------------------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Nama | : | DINDA DWI ISLAMI |
| 2. NIM / KTP | : | 12070523330 |
| 3. Program Studi | : | ILMU ADMINISTRASI NEGARA |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | GANG. LUMBA-LUMBA, JL. CIPTA KARYA, KEL. SIALANG MINGGU, KEC. TUAH MADANI, KOTA PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA DUMAI |
| 7. Lokasi Penelitian | : | BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA DUMAI |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 17 Februari 2025



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
 Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 PROVINSI RIAU**

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Walikota Dumai
 Up. Kakan Kesbangpol dan Linmas Kota Dumai di Dumai
 Up. DPMTSP Kota Dumai di Dumai
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

ciptamilik UIN Suska Riau

State Islamic University

Syarif Kasim Riau



PEMERINTAH KOTA DUMAI

BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan Tuanku Tambusai, Bagan Besar, Bukit Kapur, Dumai Riau 28882
Telpon (0765) 4302997 Faksimile (0765), Laman bappeda.dumai.go.id

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 400.7.22.1/22/BAPPEDA-SEKR

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Drs. BUDHI HASNUL, M.Si
NIP : 19740213 199303 1 002
Jabatan : Kepala Bappeda Kota Dumai
Alamat : Jl. Tuanku Tambusai, Bagan Besar, Bukit Kapur, Dumai Riau

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : DINDA DWI ISLAMI
NIM : 12070523330
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Jurusan : S.1-Administrasi Negara
Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
Alamat : Jl. Cemara, RT 002, Kelurahan Bagan Besar Timur, Kecamatan Bukit Kapur.
Judul Penelitian : Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai.
Maksud : Benar nama tersebut diatas telah melakukan Riset/Pra Riset dan Penelitian pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Dumai.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dumai, 2 Oktober 2025

KEPALA



Drs. BUDHI HASNUL, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19740213 199303 1 002