

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG**

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur yang vital dalam pengelolaan suatu negara, mulai dari tingkat pemerintah daerah sampai pada tingkat pemerintah pusat. Menyadari pentingnya peranan ASN ini pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam undang-undang dimaksud pegawai ASN berperan 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.

Manajemen ASN pada Instansi Daerah dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun Instansi Daerah yang berwenang dalam pelaksanaan Manajemen ASN ini adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia. Agar manajemen ASN dapat berjalan dengan optimal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia tentu saja memerlukan panduan yang sistematis dan terukur. Panduan ini dapat berupa Panduan Jangka Panjang, jangka menengah maupun panduan jangka pendek.

Sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) wajib menyusun dokumen perencanaan lima tahunan yaitu Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai.

Berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 272 ayat (1) disebutkan bahwa Perangkat Daerah menyusun rencana strategis dengan berpedoman pada RPJMD. Didalam Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 Pasal 1 ayat 29 disebutkan Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode Tahun 2023-2026. Renstra Perangkat Daerah pada dasarnya adalah dokumen perencanaan yang berkaitan dengan penyusunan strategi pengembangan suatu Perangkat Daerah dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal yang dialami Perangkat Daerah tersebut. Adapun Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia

Renstra PD Tahun 2023-2026 Kota Tebing Tinggi

Kota Tebing Tinggi disusun sesuai dengan tugas dan fungsi yang merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tebing Tinggi Tahun 2023-2026.

Rencana Strategis berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan stakeholder pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Daerah Kota Tebing Tinggi Tahun 2023-2026. Selanjutnya Renstra ini menjadi dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Untuk itu penyusunan Renstra sekurang-kurangnya memperhatikan dan mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan BKPSDM Kota Tebing Tinggi.

Agar optimalnya fungsi Renstra Perangkat Daerah, maka proses penyusunannya harus memperhatikan tata cara dan aturan yang berlaku yaitu berpedoman pada Permendagri No. 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Proses penyusunan Renstra BKPSDM diawali dengan tahapan persiapan yang meliputi penyusunan rancangan keputusan kepala daerah tentang pembentukan tim penyusun Renstra, orientasi mengenai Renstra BKPSDM, penyusunan agenda kerja tim penyusun Renstra dan penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan rancangan Renstra, penyusunan rancangan akhir Renstra dan penetapan Renstra BKPSDM.

Proses Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Tebing Tinggi Kota Tahun 2023 – 2026 mengacu pada Rencana Pembangunan Daerah Kota Tebing Tinggi Tahun 2023 – 2026 yang tertuang dalam Peraturan Walikota Tebing Tinggi Nomor 6 Tahun 2022. Namun demikian, saat penyusunan Rencana Strategis ini, Rencana Pembangunan Daerah Kota Tebing Tinggi Tahun 2023 – 2026 juga dalam proses penyusunan. Oleh karena itu, proses penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Tahun 2023 – 2026 dilaksanakan sinergis dengan proses penyusunan Rencana Pembangunan Daerah Kota Tebing Tinggi Tahun 2023 – 2026. Selanjutnya rencana kinerja kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen tersendiri melalui

Renstra PD Tahun 2023-2026 Kota Tebing Tinggi

perencanaan kinerja tahunan yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Penyusunan rencana kinerja tahunan dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran dengan berpedoman kepada RKPD Kota Tebing Tinggi dan Renstra BKPSDM Kota Tebing Tinggi.

Untuk melihat secara lebih operasional proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah dan keterkaitannya dengan RPJMD, Renstra K/L, dan Renstra Provinsi dapat dilihat pada bagan sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Bagan Alur Penyusunan Renstra SKPD**



Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Tahun 2023 – 2026 merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dokumen-dokumen perencanaan lainnya. Hubungan antara Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Tahun 2023 – 2026 dengan dokumen perencanaan lainnya adalah sebagai berikut :

1. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Tahun 2023 – 2026 merupakan penjabaran dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Daerah Kota Tebing Tinggi Tahun 2023 – 2026;
2. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Tahun 2023 – 2026 disusun dengan memperhatikan pokok-pokok arah kebijakan dalam Rencana Pembangunan Daerah Kota Tebing Tinggi Tahun 2023 – 2026;
3. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Tahun 2023 – 2026 menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia.

## **1.2 LANDASAN HUKUM**

Landasan hukum dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi Tahun 2023-2026 adalah sebagai berikut :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Undang- undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang- Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1979 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Tebing Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 12, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3133);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1979 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3133);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;

9. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Tahun 2022;
10. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2023 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 6 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2023;
11. Peraturan Daerah Kota Tebing Tinggi Nomor 15 tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Tebing Tinggi Tahun 2005-2025;
12. Peraturan Daerah Kota Tebing Tinggi Nomor 4 tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Tebing Tinggi Tahun 2013-2033;
13. Peraturan Daerah Kota Tebing Tinggi Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Tebing Tinggi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Tebing Tinggi Nomor 2 tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Tebing Tinggi Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Tebing Tinggi;
14. Peraturan Walikota Tebing Tinggi Nomor 40 Tahun 2021 tentang Tugas, Fungsi, Tata Kerja dan Rincian Tugas Jabatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi;
15. Peraturan Walikota Tebing Tinggi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kota Tebing Tinggi Tahun 2023 – 2026;

### **1.3 MAKSUD DAN TUJUAN**

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi Tahun 2023-2026 dimaksudkan sebagai dokumen perencanaan jangka menengah yang menjabarkan visi dan misi Kepala Daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tebing Tinggi Tahun 2023-2026 sesuai dengan tugas dan fungsi yang diamanatkan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi sesuai Peraturan Daerah Kota Tebing Tinggi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Tebing Tinggi. Renstra BKPSDM juga dimaksudkan sebagai pedoman dalam memberikan arah terhadap strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan khususnya dibidang kepegawaian dan

Renstra PD Tahun 2023-2026 Kota Tebing Tinggi

pengembangan sumberdaya manusia dilingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi selama 4 (empat) tahun mendatang.

Tujuan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi Tahun 2023-2026 ini adalah untuk menjabarkan RPD Kota Tebing Tinggi Tahun 2023-2026 kedalam rencana jangka menengah; menyediakan pedoman penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi beserta penganggarannya, menguatkan peran dan sinergi para pemangku kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia, dan menyediakan pedoman bagi pelaksanaan evaluasi dan laporan kinerja empat tahunan dan laporan tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi.

#### **1.4 SISTEMATIKA PENULISAN**

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi disusun dengan melibatkan seluruh elemen atau unsur organisasi yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi dengan sistematika sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang, dasar hukum penyusunan rencana strategis, maksud dan tujuan penyusunan Renstra dan sistematika penulisan dari Rencana Strategis itu sendiri.

##### **BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) dan struktur organisasi BKPSDM dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki BKPSDM dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra BKPSDM ini.

##### **BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya, Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih. Pada bagian ini juga mengemukakan apa saja tugas dan fungsi BKPSDM yang

terkait dengan visi, misi, serta program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih. Selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan BKPSDM dipaparkan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan BKPSDM yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut. Selanjutnya pada bagian ini juga dikemukakan apa saja faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong yang mempengaruhi permasalahan pelayanan BKPSDM ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra BKN, RTRW dan KLHS. Pada bagian akhir dari bab III ini akan di review kembali faktor-faktor dari pelayanan BKPSDM yang mempengaruhi permasalahan pelayanan BKPSDM ditinjau dari:

1. Gambaran pelayanan BKPSDM;
2. Sasaran jangka menengah pada Renstra K/L;
3. Sasaran jangka menengah dari Renstra BKPSDM provinsi/kabupaten/kota;
4. Implikasi RTRW bagi pelayanan BKPSDM; dan
5. Implikasi KLHS bagi pelayanan BKPSDM.

Selanjutnya dikemukakan metoda penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut. Dengan demikian, pada bagian ini diperoleh informasi tentang apa saja isu strategis yang akan ditangani melalui Renstra BKPSDM pada tahun 2023-2026.

#### **BAB IV TUJUAN DAN SASARAN**

Pada bagian ini dikemukakan rumusan Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM yang mengacu kepada RPJMD Kota Tebing Tinggi Tahun 2023-2026.

#### **BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan Strategi dan Arah Kebijakan jangka menengah BKPSDM dalam 4 (empat) tahun mendatang yang menunjukkan relevansi dan konsistensi dengan pernyataan visi misi RPJMD Kota Tebing Tinggi Tahun 2023-2026.

#### **BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Menjelaskan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif BKPSDM untuk 4 (empat) tahun mendatang.

#### **BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja BKPSDM yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai BKPSDM sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD Kota Tebing Tinggi Tahun 2023-2026.

BAB VIII PENUTUP  
LAMPIRAN-LAMPIRAN



## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tebing Tinggi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 3 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Tebing Tinggi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi merupakan unsur Fungsi Penunjang Pelaksana Urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

#### **2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang Kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas pokoknya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Walikota Tebing Tinggi Nomor 40 Tahun 2021 yang menjadi tugas dan fungsi jabatan dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan, membawahkan:
  - a. Sekretariat, membawahkan:
    1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
    2. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.

- b. Bidang Kepegawaian, membawahkan:
    1. Sub Bidang Formasi;
    2. Sub Bidang Administrasi Kepangkatan; dan
    3. Sub Bidang Administrasi Pensiun.
  - c. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, membawahkan:
    1. Sub Bidang Pengembangan Jabatan;
    2. Sub Bidang Pembinaan; dan
    3. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan.
  - d. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
  - e. Unit Pelaksana Teknis Badan.
2. Sekretariat, dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Badan di bidang pengelolaan kesekretariatan. Sekretariat mempunyai fungsi :
- a. penyusunan rencana dan program kerja bidang kesekretariatan;
  - b. pengelolaan dan pelaksanaan administrasi umum, keuangan, perlengkapan, kepegawaian, kearsipan, kerumahtanggaan, perencanaan dan perundang-undangan;
  - c. pengoordinasian penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu;
  - d. pengoordinasian dan penyelenggaraan pelayanan administratif lingkup Badan;
  - e. pelaksanaan monitoring evaluasi dan pelaporan; dan
  - f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sekretariat, membawahkan:
    - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
    - b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.
3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Sekretariat di bidang umum dan kepegawaian. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :
- (1) penyusunan rencana dan program kerja bidang umum dan kepegawaian;
  - (2) pengelolaan administrasi umum, perlengkapan, kepegawaian, kearsipan, kerumahtanggaan dan perundang-undangan;
  - (3) pelaksanaan pelaporan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
  - (4) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

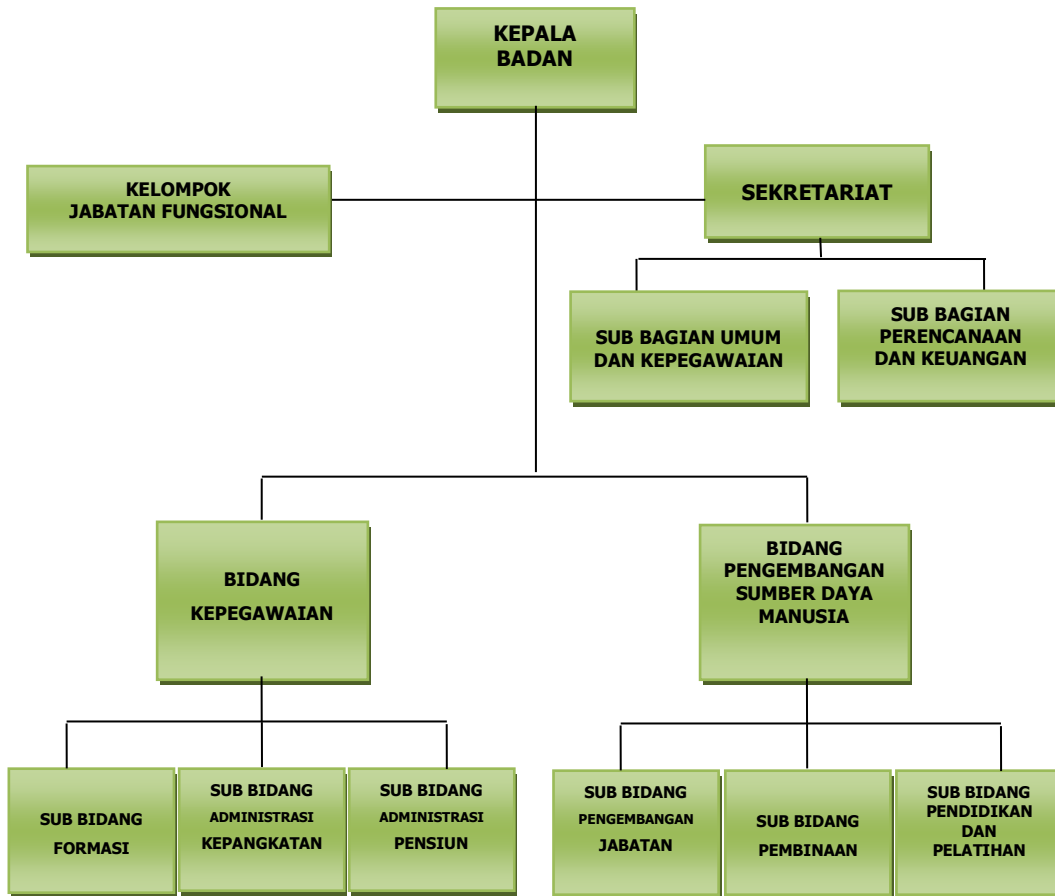
- (4) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Sekretariat di bidang perencanaan dan keuangan. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai fungsi :
1. penyusunan rencana dan program kerja bidang perencanaan dan keuangan;
  2. pengoordinasian penyiapan bahan penyusunan perencanaan, program, pedoman dan petunjuk teknis serta pelaporan;
  3. penyiapan bahan penyusunan kebijakan bidang perencanaan, monitoring dan evaluasi;
  4. pengelolaan administrasi keuangan dan anggaran badan;
  5. pelayanan di bidang keuangan;
  6. pelaksanaan pelaporan Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan; dan
  7. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (5) Bidang Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Badan dibidang kepegawaian. Bidang Kepegawaian mempunyai fungsi:
- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian;
  - b. penyiapan bahan pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah bidang kepegawaian;
  - c. pelaksanaan dan pengoordinasian kegiatan kepegawaian;
  - d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan
  - e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Bidang Kepegawaian, membawahkan:
    - a. Sub Bidang Formasi;
    - b. Sub Bidang Administrasi Kepangkatan; dan
    - c. Sub Bidang Administrasi Pensiun.
- (6) Sub Bidang Formasi dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Bidang Kepegawaian dibidang formasi. Sub Bidang Formasi mempunyai fungsi :
- a. pengumpulan dan pengolahan bahan perumusan kebijakan teknis bidang formasi;
  - b. pelaksanaan kegiatan formasi;
  - c. pelaksanaan pelaporan kegiatan formasi; dan
  - d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Kepegawaian sesuai dengan tugas dan fungsinya.

- (7) Sub Bidang Administrasi Kepangkatan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Bidang Kepegawaian dibidang administrasi kepangkatan. Sub Bidang Administrasi Kepangkatan mempunyai fungsi :
- a. pengumpulan dan pengolahan bahan perumusan kebijakan teknis bidang administrasi kepangkatan;
  - b. pelaksanaan kegiatan administrasi kepangkatan;
  - c. pelaksanaan pelaporan kegiatan administrasi kepangkatan; dan
  - d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Kepegawaian sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (8) Sub Bidang Administrasi Pensiun dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Bidang Kepegawaian dibidang administrasi pensiun. Sub Bidang Administrasi Pensiun mempunyai fungsi:
- a. pengumpulan dan pengolahan bahan perumusan kebijakan teknis bidang administrasi pensiun;
  - b. pelaksanaan kegiatan administrasi pensiun;
  - c. pelaksanaan pelaporan kegiatan administrasi pensiun; dan
  - d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Kepegawaian sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (9) Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Badan di bidang pengembangan sumber daya manusia. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi:
- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pengembangan sumber daya manusia;
  - b. penyiapan bahan pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah bidang pengembangan sumber daya manusia.
  - c. pelaksanaan dan pengoordinasian kegiatan pengembangan sumber daya manusia;
  - d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan;
  - e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, membawahkan:
    - a. Sub Bidang Pengembangan Jabatan;

- b. Sub Bidang Pembinaan; dan
  - c. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan.
- (10) Sub Bidang Pengembangan Jabatan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang pengembangan jabatan. Sub Bidang Pengembangan Jabatan mempunyai fungsi :
- a. pengumpulan dan pengolahan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pengembangan jabatan;
  - b. pelaksanaan kegiatan pengembangan jabatan;
  - c. pelaksanaan pelaporan kegiatan pengembangan jabatan; dan
  - d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (11) Sub Bidang Pembinaan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang pembinaan. Sub Bidang Pembinaan mempunyai fungsi:
- a. pengumpulan dan pengolahan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pembinaan;
  - b. pelaksanaan kegiatan pembinaan;
  - c. pelaksanaan pelaporan kegiatan pembinaan; dan
  - d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (12) Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang pendidikan dan pelatihan. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi:
- a. pengumpulan dan pengolahan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pendidikan dan pelatihan;
  - b. pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan;
  - c. pelaksanaan pelaporan kegiatan pendidikan dan pelatihan; dan
  - d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi berdasarkan Peraturan Walikota Tebing Tinggi Nomor 6 Tahun 2021 dapat dilihat pada bagan berikut :

**Gambar 2.1.**  
**Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi**



## 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

### 2.2.1. Kondisi Sumber Daya Manusia

Disamping sumber daya berupa ketersediaan anggaran, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi didukung oleh sumber daya manusia dan asset (sarana dan prasarana). Adapun jumlah dan persentase sumber daya manusia yang ada di BKPSDM per 31 Maret 2022 dapat dilihat pada tabel 2.1

**Tabel 2.1**  
**PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi**  
**Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
SD	-	-
SMP/Sederajat	1	3,23
SMA/Sederajat	3	9,68
DIII	6	19,35
S1	19	61,29
S2	2	6,45
S3	-	-
<b>JUMLAH</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa komposisi yang paling banyak dari PNS BKPSDM adalah PNS dengan tingkat pendidikan Strata 1, dan selanjutnya diikuti oleh PNS dengan pendidikan DIII. Dari gambaran ini dapat diartikan bahwa secara kualitas kondisi PNS BKPSDM sudah sangat baik, namun jika dinilai dari segi kuantitas, dimana PNS BKPSDM hanya berjumlah 31 orang, maka jumlah ini masih belum memadai dalam mengoptimalkan pelayanan terhadap 2712 orang PNS pada tahun 2022 ini. Jika dilihat perbandingannya maka 1 orang PNS BKPSDM melayani lebih dari 87 orang PNS yang ada dilingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi. Berdasarkan analisa diatas, agar pelayanan administrasi kepegawaian dapat berjalan maksimal, maka perlu menambah jumlah PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi.

**Tabel 2.2**  
**PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi**  
**Berdasarkan Kepangkatan dan Golongan/ Ruang**

PANGKAT/ GOLONGAN	RUANG					JUMLAH
	A	B	C	D	E	
<b>I</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>II</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>III</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>25</b>
<b>IV</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>JUMLAH</b>						<b>31</b>

Tabel 2.2 adalah kondisi Pegawai Negeri Sipil BKPSDM berdasarkan golongan dan ruang. Jumlah PNS paling dominan adalah Pegawai Negeri Sipil dengan golongan III, terutama Pegawai Negeri Sipil dengan golongan III/a. Pada umumnya PNS dengan golongan III/a ini merupakan PNS yang memiliki tingkat pendidikan S1, sedangkan PNS dengan golongan yang lebih tinggi pada umumnya merupakan PNS yang menduduki jabatan eselon II/III dan IV.

### 2.2.2. Kondisi Aset

Pada umumnya Kondisi aset/ sarana prasarana pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi seperti gedung, peralatan/ perlengkapan perkantoran dan akses internet berada pada kondisi baik. Namun ada beberapa aset, seperti mobil dinas yang memerlukan peremajaan dan penambahan agar operasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi dapat dilaksanakan secara optimal. Disamping itu peralatan dan perlengkapan pendukung perlu dilakukan pemeliharaan secara berkala dan kontinue agar tidak cepat aus/ rusak. Untuk lebih detailnya, kondisi aset pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi dapat di lihat pada Lampiran 2. 1

### 2.2.3 Anggaran

Untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi, sumber pembiayaannya diperoleh dari APBD Kota Tebing Tinggi.

## **2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM**

Kinerja pelayanan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang/ organisasi dalam rangka pelayanan terhadap kelompok sasaran suatu program/ kegiatan. Adapun kelompok sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi adalah seluruh Pegawai dan *stakeholder* yang ada dilingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi.

Adapun capaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi untuk Tahun 2018-2022 dapat dilihat pada capaian indikator kinerja utama sesuai tugas dan fungsi BKPSDM sebagai berikut:



**Tabel 2.3**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia**  
**Kota Tebing Tinggi TA. 2018-2022**

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target SPM	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Renstra PERANGKAT DAERAH Tahun ke -					Realisasi Capaian Tahun ke -					Rasio Capaian Tahun Ke- (%)				
					1 (2018)	2 (2019)	3 (2020)	4 (2021)	5 (2022)	1 (2018)	2 (2019)	3 (2020)	4 (2021)	5 (2022)	1 (2018)	2 (2019)	3 (2020)	4 (2021)	5 (2022)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1.	Persentase tingkat pendidikan formal PNS Daerah jenjang S1 dan S2				60,35 %	62,26 %	64,17 %	66,09 %	68,00 %	60,65 %	64,02 %	65,44 %	65,91 %		100,49	102,82	101,2	99,72	
2.	Jumlah PNS Daerah yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan sesuai tupoksi				750 orang	750 orang	150 orang	350 orang	750 orang	667 orang	2007 orang	105 orang	520 orang		88,93	267,60	70	148,57	
3.	Persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi				70%	75%	80%	85%	90%	50,64 %	49,53 %	46,32 %	73,69 %		72,34	66,04	57,9	86,69	
4.	Persentase menurunnya jumlah pelanggaran hukum dan disiplin PNS				20%	25%	30%	40%	50%	29,4 %	54 %	67 %	69 %		147	216	223,3	172,5	

Renstra PD Tahun 2023-2026 Kota Tebing Tinggi

5.	Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan administrasi kepegawaian				78%	79%	80%	81%	85%	81,7 5 %	91 %	81,5 %	86,2 5 %		104,8 1	115,1 8	101,8 7	106, 48	
6.	Persentase tingkat akurasi data dan informasi kepegawaian				72%	75%	80%	85%	90%	69,8 6 %	75,6 3 %	100 %	92,8 4 %		97,03	100,8 4	117,6 4	109, 22	
7.	Nilai Evaluasi AKIP BKPSDM				65 (CC)	70 (B)	75 (B)	80 (BB)	85 (BB)	--	65,9 3	73,8 2 (B)	77,8 5 (BB)		--	94,18	98,42	97,3 1	

**Tabel 2.4**  
**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia**  
**Kota Tebing Tinggi Tahun 2018-2022**

No	Uraian	Anggaran Pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran Pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran tahun ke-					Rata-Rata Pertumbuhan (%)	
		1 (2018)	2 (2019)	3 (2020)	4 (2021)	5 (2022)	1 (2018)	2 (2019)	3 (2020)	4 (2021)	5 (2022)	1 (2018)	2 (2019)	3 (2020)	4 (2021)	5 (2022)	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
1	Program pelayanan administrasi perkantoran	519.678.700	842.053.456	696.878.528			484.963.014	794.439.949	481.904.512			93,32	94,35	69,15			22,40	12,24
2	Program Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	232.031.200	936.033.946	255.586.600			220.816.200	894.351.286	239.189.325			95,17	95,55	93,58			115,36	115,88
3	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	16.457.500	19.178.096	15.021.300			16.151.000	19.091.298	14.907.300			98,14	99,55	99,24			2,57	1,86

4	Program pendidikan kedinasan	92.000.000	51.000.000	--			60.800.000	21.600.000	--			66,09	42,35	--			72,28	(64,47)
5	Program peningkatan kapasitas Sumber daya aparatur	1.796.401.500	1.883.419.320	817.179.500			1.637.793.955	917.214.750	549.884.800			91,17	48,70	67,29			25,88	42,02
6	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	535.884.400	1.355.212.436	1.744.347.300			277.723.465	690.426.410	1.222.959.100			51,83	50,95	70,11			90,80	112,87
7	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota				3.967.092.025	3.694.197.030				3.763.855.084	--				94,88	--	(6,88)	--
8	Program Kepegawaian Daerah				3.217186.000	2.690.693.000				2.711.661.800	--				84,29	--	(16,37)	--
	<b>JUMLAH</b>	<b>3.192.453.300</b>	<b>5.086.897.254</b>	<b>3.529.013.228</b>	<b>7.184.278.025</b>	<b>6.384.890.030</b>	<b>2.698.247.634</b>	<b>3.337.123.693</b>	<b>2.508.845.037</b>	<b>6.475.516.884</b>	<b>--</b>	<b>84,52</b>	<b>65,60</b>	<b>71,09</b>	<b>90,13</b>	<b>--</b>	<b>30,29</b>	<b>52,32</b>

## **2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah**

Beberapa tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan BKPSDM dalam 4 (empat) tahun mendatang yaitu sbb :

### *A. Tantangan pengembangan pelayanan*

- Perubahan dan perkembangan peraturan dibidang kepegawaian yang harus ditangani secara cepat dan tepat.
- Kesiapan aparatur daerah dalam memberikan pelayanan dan kinerja publik yang dapat memenuhi aspek transparansi, akuntabilitas dan kualitas prima.
- Dinamika dan tuntutan perubahan yang mengharuskan aparatur untuk meningkatkan kompetensi dengan melakukan inovasi-inovasi atas pelayanan publik menjadi lebih efektif dan efisien.
- Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang dapat dimanfaatkan untuk menunjang peningkatan pelayanan dibidang kepegawaian.
- Masih rendahnya tingkat disiplin dan kepatuhan hukum ASN.

### *B. Peluang pengembangan pelayanan*

- Adanya komitmen dari pemerintah untuk mewujudkan profesionalisme aparatur yang memacu pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas SDM aparaturnya.
- Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi untuk menunjang peningkatan pelayanan kepegawaian.
- Banyaknya lembaga pendidikan & pelatihan lokal maupun nasional yang dapat diajak kerjasama diindikasikan dengan kerja sama penyelenggaraan diklat.
- Banyaknya tawaran kegiatan peningkatan SDM (diklat fungsional, beasiswa, pendidikan formal) dari instansi yang berkompeten.
- Adanya kerjasama dalam proses pelayanan kepegawaian (Taspen, Askes dll)
- Adanya pengembangan sistem karir berdasarkan prestasi kerja PNS.

Tantangan dan peluang tersebut dapat digambarkan berdasarkan analisis SWOT sbb :

<p style="text-align: center;"><b>IFAS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>EFAS</b></p>	<p><b>S (Strenght)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki struktur organisasi &amp; tupoksi yang jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.</li> <li>2. Kebijakan di dasarkan kepada peraturan, perundang-undangan yang berlaku</li> <li>3. Tersedianya sumber daya aparatur yang berpendidikan dan memiliki kompetensi serta kinerja yang baik</li> <li>4. Adanya komitmen pimpinan untuk mengembangkan kualitas sumber daya aparatur</li> <li>5. Tersedianya infrastruktur dan teknologi informasi yang memadai</li> </ol>	<p><b>W (Weakness)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurang tersedianya sarana dan prasana diklat yang memadai</li> <li>2. Belum optimalnya pemenuhan akan kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai baik struktural, fungsional maupun teknis dengan keterbatasan anggaran</li> <li>3. Belum memiliki jabatan fungsional analis kepegawaian maupun auditor kepegawaian</li> </ol>
<p><b>O (Opportunity)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya komitmen dari pemerintah untuk mewujudkan profesionalisme aparatur yang memacu pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas SDM aparaturnya.</li> <li>- Kemajuan teknologi, informasi dan komunikasi untuk menunjang peningkatan pelayanan kepegawaian.</li> <li>- Banyaknya lembaga pendidikan &amp; pelatihan lokal maupun nasional yang dapat diajak kerjasama</li> </ul>	<p><b>Strategi SO :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan partisipasi aparatur daerah untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kapabilitasnya</li> <li>- Mengoptimalkan seluruh sumber daya dan teknologi informasi dalam rangka penyusunan dan pelaksanaan sistem perencanaan, penataan dan pengembangan serta pembinaan kinerja aparatur yang jelas dan terukur</li> </ul>	<p><b>Strategi WO :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemutakhiran sarana dan prasarana diklat</li> </ul>

<p>diindikasikan dengan kerja sama penyelenggaraan diklat.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Banyaknya tawaran kegiatan peningkatan SDM (diklat fungsional, beasiswa, pendidikan formal) dari instansi yang berkompeten.</li> <li>- Adanya kerjasama dalam proses pelayanan kepegawaian (Taspen, Askes dll)</li> <li>- Adanya pengembangan sistem karir berdasarkan prestasi kerja PNS</li> </ul>		
<p><b>T (Threat)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perubahan dan perkembangan peraturan dibidang kepegawaian yang harus ditangani secara cepat dan tepat</li> <li>- Kesiapan aparatur daerah dalam memberikan pelayanan dan kinerja publik yang dapat memenuhi aspek transparansi, akuntabilitas dan kualitas prima</li> <li>- Dinamika dan tuntutan perubahan yang mengharuskan aparatur untuk meningkatkan kompetensi dengan melakukan inovasi-inovasi atas pelayanan publik</li> </ul>	<p><b>Strategi ST :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatkan kualitas dan kompetensi aparatur daerah dalam mengimplementasikan peraturan perundang-undangan dibidang pengawasan dan pengendalian kepegawaian</li> <li>- Penerapan pengendalian yang bersifat preventif terhadap ASN dalam penegakan disiplin</li> <li>- Penerapan pelayanan kepegawaian yang transparan, cepat, tepat dan akurat</li> </ul>	<p><b>Strategi WT :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>

menjadi lebih efektif dan efisien - Masih rendahnya tingkat disiplin dan kepatuhan hukum ASN		
---	--	--

Penyusunan Renstra BKPSDM Kota Tebing Tinggi tahun 2023-2026 juga memperhatikan kesesuaian dengan Peraturan Daerah Kota Tebing Tinggi Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Tebing Tinggi tahun 2013-2033. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi yaitu kaitannya dengan pembangunan dan pelayanan masyarakat tentunya tidak bisa dilepaskan adanya faktor-faktor Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Senantiasa memperhatikan RTRW dan KLHS perlu dilakukan, agar pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat tidak menjadi sia-sia dan merusak lingkungan. Sebenarnya apabila dilihat dari tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi hubungannya dengan RTRW dan KLHS secara langsung tidak terdapat hubungan yang cukup signifikan. Namun dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi, khususnya dalam penyusunan perumusan kebijakan pemerintahan daerah, maka perlu diperhatikan analisis RTRW dan KLHS agar hasil-hasil rumusan kebijakan pemerintah daerah khususnya yang berkaitan dengan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia tidak bertentangan dengan hasil RTRW dan KLHS selama 4 (empat) tahun ke depan.

Adapun pelayanan yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi khususnya dibidang kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia adalah sbb :

1. Pelayanan dibidang arsip, data dan informasi kepegawaian
2. Penyusunan formasi, mutasi dan pengembangan karir PNS daerah
3. Pembinaan dan kesejahteraan pegawai
4. Pemberian bantuan tugas belajar dan tugas kedinasan lainnya
5. Peningkatan kualitas dan kompetensi sumberdaya aparatur daerah melalui Diklat Struktural, Bimtek, Sosialisasi dan Diklat Fungsional
6. Pelayanan administrasi kenaikan pangkat PNS, pensiun PNS, kenaikan gaji berkala, penghargaan Satya lencana Karya Satya, penerbitan surat cuti PNS, pengurusan kartu



pegawai (KARPEG), kartu istri pegawai (KARIS), kartu suami pegawai (KARSU), dan urusan kepegawaian lainnya.

Untuk masa kedepan yang perlu diupayakan dalam rangka mewujudkan kepuasan atas kebutuhan terkait pelayanan di bidang kepegawaian, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi perlu melakukan perubahan mindset dan kesadaran aparaturnya kearah perbaikan pelayanan dengan memberikan pelayanan yang cepat, mudah, tepat dan terstandarisasi. Perbaikan pelayanan dapat diindikasikan dengan semakin meningkatnya kecepatan dan ketepatan pelayanan kepegawaian dengan menggunakan pelayanan yang berbasis teknologi informasi dan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Dengan terlaksananya hal ini secara konsisten, maka pelayanan prima dibidang kepegawaian akan dapat tercapai.

**BAB III**  
**PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

**3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM**

Dalam rangka melaksanakan pelayanan kepegawaian yang merupakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi menghadapi beberapa kendala/ permasalahan.

Adapun permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya jumlah ASN yang memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan persyaratan jabatan struktural dan fungsional.
2. Masih rendahnya jumlah pejabat struktural yang telah memiliki sertifikat Diklat Kepemimpinan.
3. Masih adanya jabatan struktural dan fungsional yang belum terisi sesuai kompetensi jabatan.
4. Masih rendahnya jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional sesuai tupoksinya.
5. Masih rendahnya tingkat kesejahteraan pegawai sehingga banyak PNS yang mengajukan mutasi keluar daerah.
6. Belum maksimalnya pengelolaan data dan administrasi kepegawaian menggunakan aplikasi kepegawaian berbasis IT
7. Belum terpenuhinya kebutuhan jumlah ASN sesuai Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja

**3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tebing Tinggi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Tebing Tinggi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia merupakan unsur pelaksana Pemerintahan dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang

berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokoknya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Beberapa hal yang menjadi faktor penghambat dari pelayanan yang diberikan BKPSDM yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi Walikota Tebing Tinggi tahun 2017-2022 dapat disimpulkan sbb :

1. Terbatasnya penyediaan anggaran daerah dalam menampung biaya pelaksanaan kegiatan Diklat Struktural, Diklat Teknis dan Fungsional dan bantuan biaya Tugas Belajar dan Pendidikan Kedinasan PNS dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalitas aparatur.
2. Masih adanya sejumlah jabatan struktural yang belum terisi sesuai SOTK yang berlaku dilingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi.
3. Belum idealnya jumlah formasi PNS Daerah sesuai kebutuhan organisasi perangkat daerah
4. Kultur birokrasi yang masih diwarnai politisasi serta intervensi dari pihak luar lembaga eksekutif.

Adapun yang menjadi faktor pendorong dari pelayanan yang diberikan BKPSDM yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi Walikota Tebing Tinggi tahun 2017-2022 adalah sbb :

1. Memiliki struktur organisasi & tupoksi yang jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
2. Seluruh kebijakan di dasarkan kepada peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

3. Tersedianya sumber daya aparatur yang berpendidikan dan memiliki kompetensi serta kinerja yang baik.
4. Adanya komitmen pimpinan untuk mengembangkan kualitas sumber daya aparatur.
5. Tersedianya sarana dan prasarana serta infrastruktur yang cukup memadai.

### **3.3 Telaahan Renstra BKN**

Melalui Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, BKN ditetapkan sebagai lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional. Hal ini diwujudkan dengan manajemen pengembangan sumberdaya manusia aparatur negara dengan harapan aparatur negara selalu terdepan dan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi dalam menjawab tantangan pembangunan yang dihadapi.

Komitmen BKN untuk membangun sistem manajemen PNS dituangkan dalam visi BKN dalam renstra 2015-2019, yaitu:

**“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”**

Penentuan visi tersebut didasarkan pada landasan yuridis dan lingkungan strategis dan arah kebijakan pembangunan nasional. BKN memiliki peran dan wewenang yang sangat strategis dalam pengelolaan ASN, sebagaimana tertuang dalam undang-undang no 5 tahun 2014. Salah satu konsep pembangunan aparatur sipil negara tahun 2015-2019 yang menjadi kewenangan dan tanggung jawab BKN diorientasikan pada revitalisasi sistem dan manajemen birokrasi publik secara efisien, responsif dan fokus pada pencapaian kinerja serta melakukan pengembangan SDM aparatur sebagai pendorong reformasi.

Lingkungan strategis bidang aparatur yang harus dipertimbangkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKN adalah perkembangan teknologi dan informasi yang makin mutakhir, proses demokratisasi dan desentralisasi dan kultur birokrasi yang masih diwarnai politisasi, praktik KKN, inefisiensi dan rendahnya kapasitas.

Misi adalah pernyataan tentang hal yang akan dilakukan untuk mencapai visi yang mengacu kepada tugas dan kewenangan yang diberikan. Misi BKN dalam Renstra 2015-2019 adalah:

1. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pelayanan kepegawaian;  
Untuk mewujudkan kepuasan atas pelayanan bidang kepegawaian diwujudkan melalui program dan kegiatan pelayanan prima kepegawaian dari hulu ke hilir. Hal ini dilakukan

dengan tujuan penciptaan sistem dan mekanisme kerja yang terintegrasi untuk mewujudkan profesionalitas pelayanan kepegawaian.

2. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian;

Dalam rangka pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN, sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian adalah perwujudan salah satu tugas BKN dalam melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria manajemen kepegawaian ASN. Pengembangan sistem pengawasan dan pengendalian diatur melalui seperangkat mekanisme kerja dan personil fungsional auditor kepegawaian untuk memastikan terselenggaranya pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen kepegawaian ASN di instansi-instansi tingkat pusat, provinsi dan kabupaten/kota.

3. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem peraturan perundang-undangan, kinerja dan kesejahteraan pegawai;

Misi ini diwujudkan dengan ketersediaan peraturan perundang-undangan yang harmonis dalam implementasi manajemen kepegawaian ASN untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan dan pemenuhan kesejahteraan

4. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem informasi manajemen kepegawaian;

Sistem informasi manajemen kepegawaian sebagai seperangkat peralatan yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan secara efisien, efektif dan akurat. Sistem informasi manajemen kepegawaian tersebut merupakan rangkaian data yang memuat informasi kepegawaian ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi yang berbasis teknologi

5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN;

Hal ini merupakan upaya untuk mewujudkan profesionalitas pegawai BKN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan secara efektif dan efisien.

Tujuan disusun berdasarkan hasil identifikasi potensi dan permasalahan yang dihadapi pada langkah sebelumnya dalam rangka mewujudkan visi dan misi BKN. Tujuan BKN dalam Renstra 2015-2019 adalah:

1. Terwujudnya manajemen kepegawaian yang modern dengan melakukan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara Nasional.

Terwujudnya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya efektivitas sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian, sistem pembinaan kinerja yang optimal, kualitas

rumusan perundang-undangan kepegawaian dan efektivitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian. Indikator meningkatnya perbaikan manajemen kepegawaian dilihat dari semakin membaiknya indeks profesionalitas ASN.

2. Mewujudkan pelayanan prima dibidang kepegawaian.

Terwujudnya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya kecepatan dan ketepatan pelayanan kepegawaian dengan menggunakan metode pelayanan yang berbasis teknologi informasi dan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi serta didukung oleh sarana prasarana yang memadai.

3. Mewujudkan manajemen internal yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya efektivitas koordinasi perencanaan program, sumber daya, dan pengelolaan administrasi, penyediaan layanan informasi serta pemenuhan standar mutu sarana prasarana kantor.

Sasaran strategis BKN dalam rangka mewujudkan visi, melaksanakan misi dan mencapai tujuan berdasarkan potensi dan permasalahan BKN adalah:

**“ Meningkatkan tingkat profesionalisme Pegawai ASN”**

Pencapaian sasaran strategis diatas yang bersifat impact hanya tercapai jika outcomes dari program BKN dapat berfungsi dan memiliki manfaat terhadap capaian sasaran strategis. Adapun *outcomes* yang diharapkan dalam program BKN tahun 2015-2019 adalah melalui terpenuhinya sasaran pada :

1. Program penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara sehingga dapat terwujud pelayanan kepegawaian dan pengembangan kebijakan manajemen kepegawaian ASN.
2. Program dukungan manajemen dan penyelenggaraan tugas teknis lainnya BKN, sehingga terdapat peningkatan efektifitas koordinasi perencanaan program dan kegiatan, sumber daya serta pengelolaan administrasi di lingkungan BKN.
3. Program peningkatan sarana dan prasarana Aparatur BKN, sehingga dapat terlaksana pembangunan, pengadaan dan peningkatan sarana dan prasarana di BKN.

Beberapa unsur yang terkandung dalam visi dan misi BKN tersebut diatas telah selaras dengan visi misi Walikota dan Wakil Walikota Tebing Tinggi sebagaimana tertuang dalam dokumen RPJMD Kota Tebing Tinggi Tahun 2017-2022 khususnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam rangka pelaksanaan misi kesatu Walikota yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan Kota Tebing Tinggi yang baik dengan tujuan meningkatkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan melayani.

### **3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis**

Analisis lingkungan internal dan eksternal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi dilakukan untuk mengidentifikasi berbagai kekuatan dan kelemahan yang ada seperti posisi geografis, sumber daya alam, sumber daya manusia, prasarana dan sarana, serta berbagai kelemahan yang dapat menghambat upaya mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan kota dalam lima tahun mendatang. Kajian dan telaahan terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis daerah dilakukan untuk mengidentifikasi perubahan lingkungan strategis baik lingkungan eksternal maupun lingkungan internal yang dapat mempengaruhi upaya mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan Kota Tebing Tinggi dalam 4 (empat) tahun mendatang yang harus diantisipasi, seperti kecenderungan regionalisasi dan globalisasi kesejahteraan PNS, tuntutan tata pemerintahan yang baik, harapan masyarakat untuk menjadikan Kota Tebing Tinggi yang maju dan modern dengan kemiskinan yang rendah, berkontribusi mempertahankan persatuan dan kesatuan berdasarkan wawasan nusantara serta ketahanan nasional dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan harapan untuk dapat mengejar ketertinggalan dari kota-kota yang telah lebih dahulu maju secara regional maupun internasional.

### **3.5 Penentuan Isu- Isu Strategis**

Dari hasil identifikasi permasalahan sebelumnya, inventarisasi dan menetapkan skala prioritas permasalahan-permasalahan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi dapat dirumuskan menjadi isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia serta berpengaruh dalam pengembangan kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi untuk 4 (empat) tahun mendatang yang dapat diidentifikasi adalah sbb :

1. Meningkatkan partisipasi aparatur daerah untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai tugas pokok dan fungsi guna meningkatkan kompetensi dan profesionalitas.
2. Menyusun jumlah kebutuhan formasi PNS daerah berdasarkan Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja untuk diajukan ke KemenPAN dan RB untuk mengatasi masalah kekurangan jumlah PNS akibat adanya PNS yang pensiun dan pengalihan status kepegawaian.
3. Melakukan pemetaan jabatan dan pengisian jabatan yang lowong sesuai kompetensi jabatan.

4. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya dan teknologi informasi dalam penyusunan dan pelaksanaan sistem perencanaan, penataan dan pengembangan serta pembinaan kinerja aparatur daerah.
5. Melakukan upaya untuk meminimalisir terjadinya kasus pelanggaran disiplin dan masalah hukum PNS.
6. Melakukan penataan arsip kepegawaian dan pemanfaatan aplikasi data dan informasi kepegawaian yang up to date.
7. Melakukan upaya optimal dalam pelayanan administrasi kepegawaian secara cepat, tepat dan akurat berbasis teknologi informasi.

Adapun yang menjadi program prioritas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi adalah sbb :

1. Meningkatkan kompetensi sumberdaya aparatur daerah dengan meningkatkan kualitas pendidikan formal aparatur daerah jenjang S1 dan S2.
2. Meningkatkan kompetensi sumberdaya aparatur daerah dengan meningkatkan jumlah PNS Daerah yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan sesuai tupoksi masing-masing.
3. Meningkatkan kualitas manajemen kepegawaian daerah melalui kegiatan peningkatan kompetensi jabatan dan pembinaan disiplin aparatur.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan dibidang administrasi kepegawaian yang transparan, cepat, tepat dan akurat dengan meningkatkan kualitas sarana dan prasarana berbasis teknologi informasi.
5. Meningkatkan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia melalui penyusunan perencanaan dan pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel serta ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai.



## BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

### 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi

Tujuan adalah suatu hasil akhir tentang segala sesuatu yang dicapai yang berkorelasi dengan pencapaian visi dan melalui pelaksanaan misi untuk menjawab permasalahan dan isu-isu strategis perangkat daerah. Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi. Tujuan disini adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi pada jangka waktu 4 (empat) tahun. Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi konsisten dengan tugas pokok dan fungsinya, yang secara kolektif menggambarkan arah strategis badan dan perbaikan-perbaikan yang ingin dicapai sesuai tugas pokok dan fungsinya tersebut.

Berdasarkan tujuan dan sasaran yang tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tebing Tinggi Tahun 2023-2026 yang selaras dengan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi yaitu *Tujuan 4 : Pengoptimalan Reformasi Birokrasi dengan Sasaran 1 : Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel dan Sasaran 2 : Pelayanan Publik yang Prima*, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi telah menetapkan tujuan organisasinya yaitu : ***“Mewujudkan Aparatur Daerah yang Profesional dan Prima dalam Pelayanan.”***

Aparatur daerah yang professional adalah suatu kondisi yang diharapkan dimana ASN dilingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi diharapkan mampu mengemban tugas-tugas yang diberikan kepadanya, baik itu tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan tugas-tugas kemasyarakatan, sehingga dimanapun ia berada akan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari. Dalam hal ini tentunya ASN dituntut untuk selalu meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan tingkat perkembangan zaman. Prima dalam Pelayanan, maksudnya adalah pelayanan yang terbaik dari pemerintah kepada masyarakat sebagai pengguna jasa yaitu dengan melakukan pelayanan sebaik mungkin kepada masyarakat sehingga menimbulkan rasa yang puas. Prima dalam pelayanan dapat diukur jika terdapat standar operasional pelayanan yang sistematis dan terukur dengan jelas dan tegas.

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan yang dapat diukur dengan standar yang jelas dalam ukuran-ukuran kuantitatif; sasaran merupakan sesuatu yang ingin dicapai atau diwujudkan oleh pemerintah Kota dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulanan, atau bulanan. Setingkat lebih rinci dari tujuan, sasaran merupakan pernyataan operasional dari keinginan yang lebih jelas sekaligus menyajikan tahap – tahap spesifik untuk mencapai tujuan. Kegiatan perumusan sasaran dalam perencanaan diharapkan menghasilkan suatu pernyataan spesifik yang menyangkut pencapaian tujuan yang bersifat terukur dan mempunyai kerangka waktu dalam pencapaiannya.

Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi yang ingin dicapai untuk 4 (empat) tahun kedepan adalah sbb :

### **1. Meningkatnya kompetensi sumberdaya manusia aparatur daerah;**

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan (*capability*) atau keahlian (*expertise*) yang lebih dari sekedar keterampilan (*skill*) belaka. Kompetensi juga merupakan hasil dari pengalaman yang melibatkan pemahaman/ pengetahuan , tindakan nyata serta proses mental yang terjadi dalam jangka waktu tertentu serta berulang-ulang sehingga menghasilkan kemampuan/keahlian dalam bidang tertentu. Oleh karena itu dikatakan pula bahwa kompetensi dibentuk oleh interaksi antara faktor pengalaman dan faktor bawaan. Kompetensi digunakan pula untuk menggambarkan pengelompokan pengetahuan, keahlian dan perilaku yang menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam pekerjaan. Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur sipil negara dapat diperoleh melalui pengalaman pekerjaan, diklat dan tugas belajar.

### **2. Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian daerah.**

Dalam rangka pengembangan dan optimalisasi manajemen kepegawaian daerah, BKPSDM Kota Tebing Tinggi selaku instansi pembina kepegawaian di daerah melakukan perencanaan dan pengembangan kepegawaian, sistem pembinaan kinerja yang optimal, peningkatan kualitas rumusan peraturan dibidang kepegawaian dan efektivitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian. Peningkatan perbaikan manajemen kepegawaian dapat dilihat dari kesesuaian antara kompetensi pejabat dengan jabatan yang disyaratkan, kinerja pejabat yang bersangkutan, dan selisih kompensasi dengan pelanggaran disiplin. Dalam rangka mewujudkan kepuasan atas pelayanan di bidang kepegawaian, maka diperlukan perubahan mindset dan kesadaran aparat BKPSDM Kota Tebing Tinggi kearah perbaikan pelayanan, dengan memberikan pelayanan yang cepat,

mudah, tepat dan terstandarisasi. Perbaikan pelayanan dibidang kepegawaian dapat diindikasikan dengan semakin meningkatnya kecepatan dan ketepatan pelayanan kepegawaian dengan menggunakan pelayanan yang berbasis teknologi informasi dan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Dengan terlaksananya hal ini secara konsisten, maka pelayanan prima dibidang kepegawaian dapat tercapai.

Penataan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu program strategis bagi percepatan reformasi birokrasi yang dapat dilaksanakan secara sistematis dan sinergis antara penataan pekerjaan PNS dan penataan organisasi di instansi masing-masing. Analisis jabatan dan analisis beban kerja yang sudah ada menjadi salah satu tolak ukur untuk kesesuaian penempatan dan jabatan sehingga akan menjadi informasi dan pertimbangan untuk pengembangan pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi. Tujuan dari penataan ini adalah untuk memperbaiki komposisi dan distribusi pegawai, sehingga pegawai dapat didayagunakan secara optimal dalam rangka meningkatkan kinerja.

Sesuai amanat PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai, maka BKPSDM sebagai lembaga yang memiliki fungsi untuk melaksanakan pembinaan pegawai, berorientasi pada upaya untuk meningkatkan kepatuhan dan kesadaran PNS terhadap peraturan disiplin dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi dan pelaksanaan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) melalui pengukuran persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS.

Untuk mewujudkan kepuasan atas pelayanan bidang kepegawaian dapat diwujudkan melalui program dan kegiatan pelayanan prima kepegawaian dengan tujuan penciptaan sistem dan mekanisme kerja yang terintegrasi untuk mewujudkan profesionalitas pelayanan kepegawaian. Terwujudnya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya kecepatan dan ketepatan pelayanan kepegawaian dengan menggunakan metode pelayanan yang berbasis teknologi informasi dan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi serta didukung oleh sarana prasarana yang memadai.

Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia beserta indikatornya disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi**

N O.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/ SASARAN PADA TAHUN KE-			
				2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Mewujudkan aparatur daerah yang profesional dan prima dalam pelayanan		Indeks Profesionalitas Pegawai	70	75	80	85
		Meningkatnya kompetensi sumberdaya manusia aparatur daerah	Persentase tingkat pendidikan formal PNS Daerah jenjang S1 dan S2	68,00%	68,5%	69,00%	70,00%
			Jumlah PNS Daerah yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan sesuai tupoksi	750 orang	750 orang	750 orang	750 orang
		Meningkatkan kualitas manajemen kepegawaian daerah	Persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi	75,00%	78,00%	80,00%	80,00%
			Persentase menurunnya jumlah pelanggaran hukum dan disiplin PNS	20,00 %	25,00 %	30,00 %	40,00 %
			Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan administrasi kepegawaian	85,00 %	86,00 %	87,00 %	88,00 %
			Persentase tingkat akurasi data dan informasi kepegawaian	90,00 %	75,00 %	80,00 %	85,00 %
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Nilai evaluasi AKIP BKPSDM	80 (BB)	80 (BB)	80 (BB)	80 (BB)

## **BAB V** **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Rumusan strategi merupakan pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai serta selanjutnya dijabarkan dalam serangkaian kebijakan. Rumusan strategi juga harus menunjukkan keinginan yang kuat bagaimana Perangkat Daerah menciptakan nilai tambah (*value added*) bagi stakeholder layanan. Di sini penting untuk mendapatkan parameter utama yang menunjukkan bagaimana strategi tersebut menciptakan nilai (*strategic objective*). Melalui parameter tersebut, dapat dikenali indikasi keberhasilan atau kegagalan suatu strategi sekaligus untuk menciptakan budaya “berpikir strategik” dalam menjamin bahwa transformasi menuju pengelolaan pemerintah daerah yang lebih baik, transparan, akuntabel dan berkomitmen terhadap kinerja, strategi harus dikendalikan dan dievaluasi (*learning process*). Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang dipilih, agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana mencapai tujuan dan sasaran dengan efektif dan efisien. Dengan pendekatan yang komprehensif, strategi juga dapat digunakan sebagai sarana untuk melakukan transformasi, reformasi, dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategik tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi.

Strategi dan kebijakan dalam Renstra BKPSDM adalah strategi dan kebijakan BKPSDM untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah yang selaras dengan strategi dan kebijakan daerah serta rencana program prioritas yang tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tebing Tinggi TA.2023-2026. Strategi dan kebijakan jangka menengah BKPSDM menunjukkan bagaimana cara untuk mencapai tujuan, sasaran jangka menengah, dan target kinerja hasil (*outcome*) program prioritas RPD yang menjadi tugas dan fungsi BKPSDM. Strategi dan kebijakan dalam Renstra selanjutnya menjadi dasar perumusan kegiatan bagi setiap program prioritas RPD yang menjadi tugas dan fungsi BKPSDM.

Selanjutnya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah dirumuskan tersebut di atas, maka strategi yang ditempuh dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.1**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Pelayanan BKPSDM**  
**Tahun 2023-2026**

<b>VISI : Menjadikan Kota Tebing Tinggi sebagai Kota Jasa dan Perdagangan yang Cerdas, Layak, Mandiri dan Sejahtera dengan Sumberdaya Manusia yang Beriman dan Berkualitas</b>				
<b>MISI I : Mewujudkan tata kelola pemerintahan Kota Tebing Tinggi yang baik</b>				
<b>No.</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Arah Kebijakan</b>
1.	Mewujudkan aparatur daerah yang profesional dan prima dalam pelayanan	1. Meningkatnya kompetensi sumberdaya manusia aparatur daerah	1. Meningkatkan kualitas pendidikan formal aparatur daerah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan bantuan biaya pendidikan bagi PNS Tugas Belajar dan Pendidikan Kedinasan</li> <li>2. Memberikan Izin Belajar bagi PNS yang hendak melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 dan S2</li> <li>3. Menyelenggarakan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah PNS</li> </ol>
			2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumberdaya aparatur dalam mengikuti Diklat sesuai tupoksi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan kerjasama dengan lembaga penyelenggara Diklat dan Bimbingan Teknis PNS</li> <li>2. Meningkatkan jumlah PNS untuk mengikuti Diklat Kepemimpinan</li> <li>3. Menyelenggarakan Diklat dan Bimbingan Teknis PNS secara swakelola dan pengiriman secara berkelanjutan</li> </ol>
		2. Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian daerah	1. Melakukan penataan pegawai sesuai formasi dan kompetensi jabatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun rencana kebutuhan pegawai sesuai formasi dengan melakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang tepat</li> <li>2. Penerapan dan pengembangan assesment kepegawaian secara berkelanjutan</li> <li>3. Melakukan pengisian jabatan sesuai kompetensi dan profesionalitas</li> </ol>

				pegawai
			2. Peningkatan dan pembinaan disiplin aparatur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kualitas dan implementasi peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian dan penerapan pengendalian yang bersifat preventif</li> <li>2. Melakukan pembinaan dan pemberian sanksi kepada ASN yang melakukan pelanggaran hukum dan disiplin</li> <li>3. Meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan penilaian disiplin dan prestasi kerja</li> </ol>
			3. Penerapan pelayanan administrasi kepegawaian secara transparan, cepat dan tepat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemutakhiran sarana dan prasarana berbasis teknologi informasi</li> <li>2. Meningkatkan kualitas kompetensi para admin dan operator SIMPEG</li> </ol>
		3. Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM	1. Peningkatan efektifitas dan efisiensi pelayanan internal BKPSDM	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kualitas kompetensi aparatur BKPSDM dalam pemberian pelayanan dibidang kepegawaian</li> <li>2. Mengoptimalkan fungsi sumber daya sarana dan prasarana yang ada dalam pelaksanaan tugas kedinasan</li> </ol>

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah atau masyarakat, yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah. Penyusunan program berpedoman kepada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tebing Tinggi Tahun 2023-2026 yang menyangkut kepegawaian sesuai kewenangan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi.

Rencana program beserta indikator keluaran program dan pagu anggaran indikatif sebagaimana tercantum dalam RPJMD, selanjutnya dijabarkan kedalam kegiatan pada rencana strategis. Pemilihan kegiatan untuk masing-masing program ini didasarkan atas strategi dan kebijakan jangka menengah BKPSDM.

Untuk masa 4 (empat) tahun kedepan terdapat 2 (dua) program, 10 (sepuluh) kegiatan dan 27 (dua puluh tujuh) sub kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Adapun program, kegiatan dan sub kegiatan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota;
  - 1.1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
    - 1.1.1 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah;
    - 1.1.2 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
  - 1.2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
    - 1.2.1 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN;
  - 1.3. Administrasi Umum Perangkat Daerah;
    - 1.3.1 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
    - 1.3.2 Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
    - 1.3.3 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
    - 1.3.4 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD;
  - 1.4. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
    - 1.4.1 Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya;
  - 1.5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
    - 1.5.1 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
    - 1.5.2 Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
    - 1.5.3 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor;



- 1.6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
  - 1.6.1 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan;
  - 1.6.2 Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya;
  - 1.6.3 Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
  - 1.6.4 Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya;
2. Program Kepegawaian Daerah;
  - 2.1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
    - 2.1.1 Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN;
    - 2.1.2 Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
    - 2.1.3 Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian;
    - 2.1.4 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian;
  - 2.2. Mutasi dan Promosi ASN;
    - 2.2.1 Pengelolaan Mutasi ASN;
    - 2.2.2 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN;
    - 2.2.3 Pengelolaan Promosi ASN;
  - 2.3. Pengembangan Kompetensi ASN;
    - 2.3.1 Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN;
    - 2.3.2 Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat;
  - 2.4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
    - 2.4.1 Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai;
    - 2.4.2 Pembinaan Disiplin ASN;
    - 2.4.3 Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN.

Dalam penetapan program/ kegiatan dan sub kegiatan, juga ditetapkan indikator kinerja yang akan dicapai. Indikator kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan/atau kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu program atau kegiatan. Selain itu juga ditetapkan pendanaan indikatif yang bersifat fleksibel dan dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi.

Rencana program/ kegiatan dan sub kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi tahun 2023-2026 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 6.1**  
**Rencana Program, Kegiatan/ Sub Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi**  
**TA. 2023-2026**

Kode	Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan/ Sub Kegiatan (Output)	Kondisi Kinerja Awal RPD (Tahun 0)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Perangkat Daerah Penanggung Jawab					
				2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPD							
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15					
5	Unsur Penunjang Bidang Urusan Kepegawaian																		
5 03	Badan Kepegawaian Daerah																		
5 03 01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase cakupan kegiatan/ sub kegiatan penunjang					4.000.000.000			4.500.000.000			5.000.000.000			5.500.000.000			19.000.000.000

	Kabupaten/ Kota	urusan pemerintahan daerah																		
<b>5 03 01 2 01</b>	<b>Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>Tersedianya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>																		
5 03 01 2 01 01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	14	D o k	1 4	Do k	7.500.00 0	14	Dok	10.000. 000	14	D o k	12.500. 000	1 4	Do k	15.000.0 00	5 6	Do k	45.00 0.000	BKPSD M
5 03 01 2 01 06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan	40	L a p o r a n	4 0	La p o r a n	7.500.00 0	40	Lap o r a n	10.000. 000	40	L a p o r a n	12.500. 000	4 0	La p o r a n	15.000.0 00	1 6 0	La p o r a n	45.00 0.000	BKPSD M

		Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD																		
<b>5 03 01 2 02</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Terlaksananya proses administrasi keuangan Perangkat Daerah</b>																		
5 03 01 2 02 01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	31	Orang	31	Orang	3.020.000.000	31	Orang	3.137.500.000	31	Orang	3.255.000.000	31	Orang	3.372.500.000	124	Orang	12.785.000.000	BKPSD M
<b>5 03 01 2 06</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Terlaksananya kegiatan pelayanan administrasi umum Perangkat Daerah</b>																		

5 03 01 2 06 01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Peneran gan Bangunan Kantor yang Disediakan	4	P a k e t	4	Pa k e t	5.000.00 0	4	Pake t	7.500.0 00	4	P a k e t	10.000. 000	4	Pa k e t	12.500.0 00	1 6	Pa k e t	35.00 0.000	BKPSD M
5 03 01 2 06 04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	4	P a k e t	4	Pa k e t	30.000.0 00	4	Pake t	40.000. 000	4	P a k e t	50.000. 000	4	Pa k e t	60.000.0 00	1 6	Pa k e t	180.0 00.00 0	BKPSD M
5 03 01 2 06 05	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	4	P a k e t	4	Pa k e t	20.000.0 00	4	Pake t	30.000. 000	4	P a k e t	40.000. 000	4	Pa k e t	50.000.0 00	1 6	Pa k e t	140.0 00.00 0	BKPSD M
5 03 01 2 06 09	Penyelenggara an Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggara an Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	50	L a p o r a n	5 0	La p o r a n	180.000. 000	50	Lap o r a n	250.00 0.000	50	L a p o r a n	320.00 0.000	5 0	La p o r a n	390.000. 000	2 0 0	La p o r a n	1.140. 000.0 00	BKPSD M
<b>5 03 01 2</b>	<b>Pengadaan Barang Milik</b>	<b>Terlaksananya Pengadaan</b>																		

<b>07</b>	<b>Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Barang Milik Daerah</b>																		
5 03 01 2 07 06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	20	U ni t	2 0	Un it	100.000. 000	20	Unit	200.00 0.000	20	U ni t	300.00 0.000	2 0	Un it	400.000. 000	8 0	Un it	1.000. 000.0 00	BKPSD M
<b>5 03 01 2 08</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>																		
5 03 01 2 08 02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	L a p o r a n	1 2	La por an	200.000. 000	12	Lap oran	225.00 0.000	12	L a p o r a n	250.00 0.000	1 2	La por an	275.000. 000	4 8	La por an	950.0 00.00 0	BKPSD M

5 03 01 2 08 03	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	2	L a p o r a n	2	La p o r a n	10.000.0 00	2	Lap o r a n	15.000. 000	2	L a p o r a n	20.000. 000	2	La p o r a n	25.000.0 00	8	La p o r a n	70.00 0.000	BKPSD M
5 03 01 2 08 04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	L a p o r a n	1 2	La p o r a n	200.000. 000	12	Lap o r a n	225.00 0.000	12	L a p o r a n	250.00 0.000	1 2	La p o r a n	275.000. 000	4 8	La p o r a n	950.0 00.00 0	BKPSD M
5 03 01 2 09	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Terpeliharany a Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>																		

5 03 01 2 09 01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	3	U ni t	3	Un it	90.000.0 00	3	Unit	100.00 0.000	3	U ni t	110.00 0.000	3	Un it	120.000. 000	1 2	Un it	420.0 00.00 0	BKPSD M
5 03 01 2 09 06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	50	U ni t	5 0	Un it	30.000.0 00	50	Unit	50.000. 000	50	U ni t	70.000. 000	5 0	Un it	90.000.0 00	2 0 0	Un it	240.0 00.00 0	BKPSD M
5 03 01 2 09 09	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Dir ehabilitasi	2	U ni t	2	Un it	50.000.0 00	2	Unit	100.00 0.000	2	U ni t	150.00 0.000	2	Un it	200.000. 000	8	Un it	500.0 00.00 0	BKPSD M
5 03 01 2 09 10	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau	2	U ni t	2	Un it	50.000.0 00	2	Unit	100.00 0.000	2	U ni t	150.00 0.000	2	Un it	200.000. 000	8	Un it	500.0 00.00 0	BKPSD M



	Kantor atau Bangunan Lainnya	Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Dir ehabilitasi																	
5 03 02	Program Kepegawaian Daerah	Persentase cakupan kegiatan/ sub kegiatan peningkatan kualitas manajemen kepegawaian dan kompetensi SDM aparatur daerah					3.500.000.000			4.000.000.000			4.500.000.000			5.000.000.000			17.000.000.000
5 03 02 2 01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terlaksananya proses pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian																	

5 03 02 2 01 02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1	D o k	1	Do k	10.000.000	1	Dok	15.000.000	1	D o k	20.000.000	1	Do k	25.000.000	4	Do k	70.000.000	BKPSD M
5 03 02 2 01 03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1	D o k	1	Do k	500.000.000	1	Dok	600.000.000	1	D o k	700.000.000	1	Do k	800.000.000	4	Do k	2.600.000.000	BKPSD M
5 03 02 2 01 06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	2	D o k	2	Do k	10.000.000	2	Dok	15.000.000	2	D o k	20.000.000	2	Do k	25.000.000	8	Do k	70.000.000	BKPSD M

5 03 02 2 01 10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	4	D o k	4	Do k	100.000. 000	4	Dok	150.00 0.000	4	D o k	200.00 0.000	4	Do k	250.000. 000	1 6	Do k	700.0 00.00 0	BKPSD M
<b>5 03 02 2 02</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>Terlaksananya proses mutasi dan promosi PNS daerah</b>																		
5 03 02 2 02 01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	4	D o k	4	Do k	350.000. 000	4	Dok	400.00 0.000	4	D o k	450.00 0.000	4	Do k	500.000. 000	1 6	Do k	1.700. 000.0 00	BKPSD M
5 03 02 2 02 02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan	2	D o k	2	Do k	100.000. 000	2	Dok	100.00 0.000	2	D o k	100.00 0.000	2	Do k	100.000. 000	8	Do k	400.0 00.00 0	BKPSD M

		Pangkat ASN																		
5 03 02 2 02 03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	4	D o k	4	Do k	100.000. 000	4	Dok	150.00 0.000	4	D o k	200.00 0.000	4	Do k	250.000. 000	1 6	Do k	700.0 00.00 0	BKPSD M
<b>5 03 02 2 03</b>	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Terlaksananya kegiatan pengembangan kompetensi SDM Aparatur Daerah</b>																		
5 03 02 2 03 04	Pengelolaan Pendidikan lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	100	O r a n g	1 0 0	Or a n g	200.000. 000	10 0	Oran g	200.00 0.000	100	O r a n g	200.00 0.000	1 0 0	Or a n g	200.000. 000	4 0 0	Or a n g	800.0 00.00 0	BKPSD M
5 03 02 2 03 05	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	4	D o k	4	Do k	2.000.00 0.000	4	Dok	2.200.000 .000	4	Do k	2.400.000 .000	4	Dok	2.600.000. 000	16	Dok	9.200. 000.0 00	BKPSD M

5 03 02 2 04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya proses penilaian disiplin dan evaluasi kinerja aparatur daerah																		
5 03 02 2 04 05	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	300	O ra n g	3 0 0	Or ang	30.000.0 00	30 0	Oran g	50.000. 000	300	O ra n g	70.000. 000	3 0 0	Or ang	90.000.0 00	1 2 0 0	Or ang	240.0 00.00 0	BKPSD M
5 03 02 2 04 07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	100	O ra n g	1 0 0	Or ang	50.000.0 00	10 0	Oran g	60.000. 000	100	O ra n g	70.000. 000	1 0 0	Or ang	80.000.0 00	4 0 0	Or ang	260.0 00.00 0	BKPSD M
5 03 02 2 04 08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	4	L a p o r a n	4	La p o r a n	50.000.0 00	4	Lap o r a n	60.000. 000	4	L a p o r a n	70.000. 000	4	La p o r a n	80.000.0 00	1 6	La p o r a n	260.0 00.00 0	BKPSD M
							<b>7.500.000. 000</b>			<b>8.500.000 .000</b>			<b>9.500.000 .000</b>			<b>10.500.000 .000</b>			<b>36.000.0 00.000</b>	

**BAB VII**  
**KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Untuk tahun 2023-2026, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi mempunyai 7 (tujuh) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang secara langsung mendukung pencapaian tujuan dan sasaran yang tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan daerah (RPD) Kota Tebing Tinggi Tahun 2023-2026. Adapun indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Persentase tingkat pendidikan formal PNS Daerah jenjang S1 dan S2.
2. Jumlah PNS Daerah yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan sesuai tupoksi.
3. Persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi.
4. Persentase menurunnya jumlah pelanggaran hukum dan disiplin PNS.
5. Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan administrasi kepegawaian.
6. Persentase tingkat akurasi data dan informasi kepegawaian.
7. Nilai Evaluasi AKIP BKPSDM

Ukuran untuk menilai capaian kinerja BKPSDM terhadap RPD Kota Tebing Tinggi tahun 2023-2026 terletak pada perbandingan antara target indikator kinerja dalam dokumen RPD yang menjadi urusan BKPSDM dengan realisasi yang dicapai pada tahun pelaksanaan perencanaan. Untuk rincian indikator beserta targetnya pertahun, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 7.1**  
**Indikator Kinerja BKPSDM yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD Kota Tebing Tinggi Tahun 2023-2026**

NO.	INDIKATOR	SATUAN	KONDISI KINERJA PADA AWAL PERIODE RPD TAHUN 2022	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN				KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPD
				2023	2024	2025	2026	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>10</i>
1.	Persentase tingkat pendidikan formal PNS Daerah jenjang S1 dan S2	%	68,00%	68,00%	68,5%	69,00%	70,00%	70,00%
2.	Jumlah PNS Daerah yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan sesuai tupoksi	orang	750 orang	750 orang	750 orang	750 orang	750 orang	750 orang
3.	Persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi	%	75,00%	75,00%	78,00%	80,00%	80,00%	80,00%
4.	Persentase menurunnya jumlah pelanggaran hukum dan disiplin PNS	%	20,00 %	20,00 %	25,00 %	30,00 %	40,00 %	40,00 %
5.	Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan administrasi kepegawaian	%	85,00 %	85,00 %	86,00 %	87,00 %	88,00 %	88,00 %
6.	Persentase tingkat akurasi data dan informasi kepegawaian	%	90,00 %	90,00 %	75,00 %	80,00 %	85,00 %	85,00 %
7.	Nilai Evaluasi AKIP BKPSDM	Nilai	80 (BB)	80 (BB)	80 (BB)	80 (BB)	80 (BB)	80 (BB)

**BAB VIII  
PENUTUP**

Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi Tahun 2023-2026 ini disusun dalam rangka memenuhi amanat Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah serta tindak lanjut atas Peraturan Daerah Kota Tebing Tinggi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kota Tebing Tinggi Tahun 2023 – 2026.

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tahun 2023 – 2026 merupakan penjabaran program dan kegiatan pembangunan yang akan dilaksanakan selama 4 (empat) tahun ke depan, yang penyusunannya berpedoman pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tebing Tinggi Tahun 2023 – 2026, RPJP Kota Tebing Tinggi Tahun 2006 – 2025 serta memperhatikan RPJMD Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019 – 2023 dan RPJMN Tahun 2020 – 2024.

Renstra BKPSDM Kota Tebing Tinggi ini disusun untuk menjadi panduan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan penilaian kinerja BKPSDM Kota Tebing Tinggi dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Tebing Tinggi dimasa yang akan datang.