



#bangga
melayani
bangsa

BerAKHLAK
Berprestasi melayani masyarakat dengan
integritas dan keadilan

PERUBAHAN RENSTRA TAHUN 2019 - 2023



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya kami dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Strategis Perubahan (RENSTRA-P) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2023 tepat waktu.

Penyusunan Renstra Perubahan ini dimaksudkan untuk memenuhi amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Pembangunan Nasional dan dalam penyusunannya mempedomani Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Oleh karenanya Renstra ini merupakan dokumen perencanaan dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara selama kurun waktu tahun 2019-2023 yang akan menjadi acuan dalam melaksanakan program kerja organisasi sampai dengan tahun 2023.

Akhirnya, besar harapan kami semoga Renstra Perubahan ini dapat berguna dan bermanfaat dalam upaya untuk memberhasilkan Program Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Medan,

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH



H. FAISAL ARIF NASUTION, S.Sos., M.Si
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19740202 199303 1 007

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum.....	3
1.3. Maksud dan Tujuan	6
1.4. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKD PROVSU	9
2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi.....	9
2.1.1. Tugas & Fungsi	9
2.1.2. Struktur Organisasi.....	19
2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Provsu.....	21
2.3. Kinerja Pelayanan BKD Provsu.....	23
2.4. Tantangan dan Peluang.....	33
2.4.1. Tantangan.....	33
2.4.2. Peluang.....	34
BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI	36
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Pelayanan BKD Provsu.....	36
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.....	36
3.3. Telaahan Rencana strategis Kementerian/Lembaga.....	39
3.3.1. Telaahan Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Republik Indonesia.....	39
3.3.2. Telaahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara.....	40
3.3.3. Telaahan Rencana Strategis Komisi Aparatur Sipil Negara	42
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.	45
3.5. Penentuan Isu-isu Strategis.....	45
3.6. Telaahan Sustainable Development Goals (SDG's)	45
3.7. Telaahan terkait Responsif Gender	47

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH	49
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	56
5.1. Strategi	56
5.2. Kebijakan	57
BAB VI RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF	59
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	66
BAB VIII P E N U T U P	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Rencana Strategis (Renstra) Perubahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara tahun 2019-2023 adalah dokumen perencanaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah Provinsi di bidang Kepegawaian. Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara disusun berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) perubahan Provinsi Sumatera Utara tahun 2019-2023 dan bersifat indikatif.

Proses penyusunan Renstra perubahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara tahun 2019-2023 dilakukan melalui tahapan persiapan, penyusunan rancangan awal renstra perubahan, rancangan akhir Renstra perubahan, hingga penetapan renstra perubahan. Proses penyusunan Renstra perubahan dilaksanakan karena adanya perubahan nomenklatur OPD sesuai amanah Permendagri 90 tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Keterkaitan serta tahapan penyusunan Renstra perubahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara tahun 2019-2023 mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 dan disesuaikan dengan RPJMD perubahan Provinsi Sumatera Utara tahun 2019-2023.

Perubahan mendasar yang mempengaruhi substansi Renstra BKD Provinsi Sumatera Utara tahun 2019-2023, adalah adanya perubahan kebijakan nasional berupa peraturan perundang-undangan yang ruang lingkupnya berkaitan dengan hal-hal perencanaan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Peraturan yang berkenaan dengan perencanaan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah diantaranya:

1. Peraturan Presiden Nomor 18 tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024. RPJMN merupakan pedoman bagi perencanaan nasional maupun perencanaan daerah karena perencanaan pusat dan perencanaan daerah menjadi satu kesatuan dalam sistem perencanaan nasional. Pada RPJMN Tahun 2020–2024, prioritas ke empat yaitu meningkatkan Sumber Daya Manusia berkualitas dan berdaya saing. Dengan demikian BKD Provinsi Sumatera Utara sesuai tugas dan fungsinya sebagai unsur pendukung Gubernur Sumatera Utara di dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang kepegawaian, BKD Provinsi Sumatera Utara berkomitmen untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan sumber daya manusia secara strategis.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD). Peraturan ini mewajibkan kepada seluruh pemerintah daerah agar menggunakan sistem pengelolaan informasi pembangunan daerah, informasi keuangan daerah dan informasi pemerintah daerah lainnya secara nasional yang terintegrasi dan saling terhubung untuk dimanfaatkan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Peraturan ini diterbitkan untuk mengintegrasikan dan menyelaraskan perencanaan pembangunan dan keuangan daerah sehingga berimplikasi pada penyesuaian program dan kegiatan sebagaimana diatur dalam peraturan tersebut. Klasifikasi, kodefikasi dan nomenklatur perencanaan pembangunan dan keuangan daerah disusun secara sistematis dalam rangka mendukung SIPD;
4. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah beserta indikator kinerjanya;
5. Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Covid-19 sebagai Bencana Nasional.
6. Terbitnya 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.

Penyusunan Renstra perubahan juga diselaraskan dengan kebijakan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Badan Kepegawaian Negara, serta mempertimbangkan dinamika permasalahan kepegawaian dengan berbagai tantangan dan permasalahannya. Upaya untuk mendukung tercapainya visi dan misi Gubernur Sumatera Utara, secara kongkrit dijabarkan dalam bentuk program dan kegiatan yang terarah dan terkoordinasi serta memperhatikan segala potensi yang ada guna pengembangan dan peningkatan pengelolaan kepegawaian untuk mewujudkan aparatur yang tangguh dan memiliki daya saing yang tinggi.

1.2. LANDASAN HUKUM

Adapun landasan hukum dalam penyusunan dokumen Renstra Perubahan ini adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Provinsi Aceh dan Perubahan Peraturan Pembentukan Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 64, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1103);
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 3890);
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 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);

5. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 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 4817);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang

- Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 14. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
 15. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
 16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
 17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
 18. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 19. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 12 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun

- 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2008 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 12);
20. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 32);
 21. 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;
 22. Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Badan Daerah dan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Utara (Berita Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2016 Nomor 40) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Gubernur Nomor 15 Tahun 2020 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Gubernur Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Badan Daerah dan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Utara (Berita Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2020 Nomor 15);
 23. Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara (Berita Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2020 Nomor 32).

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

Penyusunan Rencana Strategis Perubahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara ini dimaksudkan sebagai pedoman perencanaan strategis dalam pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan pelaksanaan reformasi birokrasi yang disesuaikan dengan tugas, pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Tujuan Renstra Perubahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara 2019-2023 adalah :

1. Menetapkan kebijakan strategis jangka menengah yang selaras dengan perkembangan keadaan dan penyesuaian terhadap kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat;
2. Mewujudkan perencanaan bidang kepegawaian yang sinergis dan terpadu untuk masa 5 (lima) tahun mulai dari tahun 2019-2023 yang diselaraskan dengan Perubahan RPJMD Provsu;
3. Menentukan strategi untuk pencapaian keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja serta menjamin efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2023 disusun dengan sistematika yang terdiri atas 8 (delapan) bab, sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, landasan hukum, maksud tujuan dan sistematika penulisan penyusunan Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2023.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Bab ini memuat Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi, Sumber Daya, Kinerja Pelayanan, Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2023.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Memuat identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan perangkat daerah; telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah; Telaahan Renstra K/L; dan isu – isu strategis yang harus diperhatikan dalam perencanaan pembangunan.

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

Dalam Bab ini dipaparkan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan, tujuan dan sasaran yang akan dicapai pada akhir periode perencanaan.

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Dalam Bab ini diuraikan strategi dan kebijakan yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi dan misi Gubernur Sumatera Utara.

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Bab ini berisikan uraian Program dan Kegiatan yang merupakan penjabaran dari strategi dan kebijakan yang diambil dalam mewujudkan tujuan, indikator-indikator kinerja dan kelompok sasaran yang akan dicapai, perkiraan dana indikatif kegiatan beserta sumber dananya.

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini menjelaskan indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII : PENUTUP

Bab ini berisikan Penutup.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BKD PROVSU

2.1. TUGAS, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, sebagai berikut :

2.1.1. TUGAS & FUNGSI

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas melaksanakan manajemen ASN, dan menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengumpulan bahan perumusan kebijakan teknis manajemen ASN;
- b. Pengolahan dan penyajian bahan perumusan kebijakan teknis manajemen ASN;
- c. Perumusan kebijakan teknis manajemen ASN;
- d. Penyusunan dokumen perencanaan Renstra, Renja, RKA, DPA dan Anggaran Kas;
- e. Penyusunan dan pengajuan penetapan kebutuhan CPNS;
- f. Penyusunan dan pengajuan pengadaan CPNS;
- g. Pengurusan penetapan dan kenaikan pangkat dan jabatan ASN;
- h. Pelaksanaan pengembangan karier ASN;
- i. Penyusunan pola karier ASN;
- j. Penyusunan dan pengajuan promosi, mutasi dan pemberhentian ASN;
- k. Penyelenggaraan penilaian kinerja CPNS dan ASN;
- l. Penyusunan dan pengajuan gaji dan tunjangan CPNS dan ASN;
- m. Pengurusan pemberian penghargaan kepada CPNS dan ASN;
- n. Pengembangan, pembinaan dan pengendalian disiplin CPNS dan ASN;
- o. Pengurusan jaminan pensiun dan jaminan hari tua ASN;
- p. Fasilitasi perlindungan kepada CPNS dan ASN;
- q. Pelaksanaan pelayanan administrasi internal dan eksternal;
- r. Penyusunan dan penyajian laporan seperti LK, LPPD, SAKIP, LKPJ, LKPD dan SPIP;

- s. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
- t. Penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi BKD.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah mempunyai uraian tugas:

- a. Memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi BKD;
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang;
- c. Melaksanakan koordinasi dan kerja sama, kemitraan dengan jajaran Perangkat Daerah dan/atau pihak lain terkait dalam rangka memperlancar dan meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi BKD;
- d. Melaksanakan pendistribusian tugas kepada Kepala Bidang;
- e. Melaksanakan bimbingan, pembinaan, pengembangan, evaluasi dan penilaian kinerja Kepala Bidang;
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan terkait tugas dan fungsi BKD;
- g. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi BKD.
- h. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi, kepegawaian, prasarana, sarana, kerumahtanggaan, perencanaan, keuangan, informasi publik dan arsip BKD.

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi, kepegawaian, prasarana, sarana, kerumahtanggaan, perencanaan, keuangan, informasi publik dan arsip BKD.

Sekretaris menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengkoordinasian pengumpulan bahan perumusan kebijakan teknis manajemen ASN;
- b. Pengkoordinasian pengolahan dan penyajian bahan perumusan kebijakan teknis manajemen ASN;
- c. Pengkoordinasian perumusan kebijakan teknis manajemen ASN;
- d. Pengkoordinasian dan penyusunan dokumen perencanaan Renstra, Renja, RKA, DPA, dan Anggaran Kas BKD;
- e. Penyelenggaraan surat menyurat BKD;
- f. Pengelolaan kepegawaian BKD;

- g. Pengelolaan keuangan BKD;
- h. Pengelolaan informasi publik BKD;
- i. Pengelolaan prasarana, sarana dan perlengkapan BKD;
- j. Penyelenggaraan kerumahtanggaan BKD;
- k. Pengelolaan arsip BKD;
- l. Pengkoordinasian dan penyusunan laporan BKD seperti LK, LPPD, LKPJ, LKPD, SAKIP dan SPIP;
- m. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan terkait dengan tugas dan fungsi Sekretariat BKD; dan
- n. Penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi BKD.

Sekretaris mempunyai uraian tugas:

- a. Memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat BKD;
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Subbagian pada Sekretariat;
- c. Melaksanakan koordinasi dan kerja sama, kemitraan dengan jajaran Bidang BKD dan/atau pihak lain terkait dalam rangka memperlancar dan meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat BKD;
- d. Melaksanakan pendistribusian tugas kepada Kepala Subbagian pada Sekretariat BKD;
- e. Melaksanakan bimbingan, pembinaan, pengembangan, Evaluasi dan penilaian kinerja Kepala Subbagian pada Sekretariat BKD;
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala BKD terkait tugas dan fungsi Sekretariat BKD;
- g. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan Tugas dan fungsi Sekretariat BKD.

Untuk melaksanakan tugas, fungsi dan uraian tugas Sekretaris dibantu:

- a. Sub bagian umum dan kepegawaian;
- b. Sub bagian keuangan;
- c. Sub bagian perencanaan.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi kepegawaian daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKD.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengumpulan usul kebutuhan CPNS dari perangkat daerah;
- b. Pengolahan dan penyajian usul kebutuhan CPNS dari perangkat daerah menjadi formasi kebutuhan CPNS;
- c. Pelaksanaan pengurusan proses pengajuan dan penetapan formasi kebutuhan CPNS;
- d. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan seleksi CPNS;
- e. Pelaksanaan koordinasi, monitoring dan evaluasi penyelenggaraan seleksi CPNS Kabupaten/Kota;
- f. Fasilitasi dan penyelenggaraan seleksi CPNS;
- g. Proses pengumuman hasil seleksi CPNS;
- h. Penerbitan Surat Keputusan Pengangkatan menjadi CPNS;
- i. Pengumpulan dokumen kepegawaian untuk proses, pemberhentian CPNS dan ASN;
- j. Pengajuan proses penetapan pemberhentian CPNS dan ASN;
- k. Pelaksanaan koordinasi dalam rangka penetapan pemberhentian CPNS dan ASN;
- l. Penyampaian penetapan pemberhentian CPNS dan ASN;
- m. Pengumpulan bahan data dan informasi kepegawaian daerah;
- n. Pengolahan dan penyajian data dan informasi kepegawaian daerah;
- o. Pelaksanaan pengelolaan data, informasi dan dokumen kepegawaian daerah baik secara manual dan/atau elektronik;
- p. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pengelolaan kepegawaian, data, informasi dan dokumen kepegawaian daerah pada Perangkat Daerah;
- q. Pengembangan profesi ASN;
- r. Pengembangan etika dan kode etik ASN;
- s. Pelaksanaan pembinaan mental spiritual ASN;
- t. Fasilitasi perlindungan ASN;
- u. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala BKD terkait dengan tugas dan fungsi Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi; dan
- v. Penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi BKD.

Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai uraian tugas:

- a. Memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi;
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Subbidang pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi;
- c. Melaksanakan koordinasi dan kerja sama, kemitraan dengan jajaran Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi dan/atau pihak lain terkait dalam rangka memperlancar dan meningkatkan kinerja pelaksanaan
- d. Tugas dan fungsi Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi;
- e. Melaksanakan pendistribusian tugas kepada Kepala Subbidang pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi;
- f. Melaksanakan bimbingan, pembinaan, pengembangan, evaluasi dan penilaian kinerja Subbidang pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi;
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala BKD terkait tugas dan fungsi Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi.

Untuk melaksanakan tugas, fungsi dan uraian tugas Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi dibantu:

- a. Subbidang pengadaan dan pemberhentian;
- b. Subbidang data dan Informasi;
- c. Subbidang organisasi profesi.

Bidang Pengembangan Aparatur mempunyai tugas melaksanakan pengembangan CPNS dan ASN, yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKD.

Kepala Bidang Pengembangan Aparatur menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengumpulan bahan perumusan kebijakan teknis pengembangan CPNS dan ASN;
- b. Pengolahan dan penyajian bahan perumusan kebijakan teknis pengembangan CPNS dan ASN;
- c. Perumusan kebijakan teknis pengembangan CPNS dan ASN;

- d. Pengumpulan, pengolahan dan penyajian data informasi pengembangan CPNS dan ASN;
- e. Penyusunan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan CPNS dan ASN;
- f. Penyusunan peta kebutuhan pendidikan dan pelatihan CPNS dan ASN;
- g. Pelaksanaan seleksi calon peserta pendidikan dan pelatihan CPNS dan ASN;
- h. Penetapan peserta pendidikan dan pelatihan CPNS dan ASN;
- i. Pengajuan peserta pendidikan dan pelatihan CPNS dan ASN;
- j. Pelaksanaan koordinasi dan monitoring pelaksanaan pendidikan dan pelatihan CPNS dan ASN;
- k. Pengumpulan, pengolahan dan penyajian formasi kebutuhan peningkatan pendidikan formal ASN;
- l. Pengajuan dan penetapan formasi kebutuhan peningkatan pendidikan formal melalui tugas belajar ASN;
- m. Pelaksanaan seleksi calon peserta pendidikan formal melalui tugas belajar ASN;
- n. Penetapan peserta pendidikan formal melalui tugas belajar ASN;
- o. Pemrosesan dan pengiriman ASN tugas belajar;
- p. Pelaksanaan monitoring ASN tugas belajar;
- q. Penerimaan dan penelitian permohonan peningkatan pendidikan formal melalui ijin belajar ASN;
- r. Pemberian ijin peningkatan pendidikan formal melalui ijin belajar ASN;
- s. Pelaksanaan proses pengakuan ijazah berdasarkan peningkatan pendidikan formal ASN yang diperoleh melalui pendidikan formal;
- t. Pelaksanaan koordinasi uji kompetensi Jabatan Fungsional ke Instansi Pembina;
- u. Pelaksanaan pengambilan sumpah/janji pengangkatan CPNS menjadi ASN;
- v. Penilaian angka kredit jabatan fungsional;
- w. Penerimaan, penelitian, verifikasi dan pengajuan penetapan angka kredit jabatan fungsional tingkat utama;
- x. Penerimaan, penelitian, verifikasi dan pengajuan pengangkatan dalam jabatan fungsional;
- y. Penerimaan, penelitian, verifikasi dan pengajuan kenaikan dalam jabatan fungsional;

- z. Penerimaan, penelitian, verifikasi dan pengajuan pemberhentian sementara dan pemberhentian tetap dalam jabatan fungsional;
- aa. Penerimaan, penelitian, verifikasi dan pengajuan pengangkatan kembali dalam jabatan fungsional;
- bb. Pelaksanaan seleksi, pengangkatan, pemberhentian sementara, pemberhentian tetap, pengangkatan kembali, pengembangan dan pembinaan jabatan fungsional analis kepegawaian;
- cc. Penerimaan, penelitian, verifikasi, pengajuan dan pemberian rekomendasi pengangkatan dalam jabatan fungsional;
- dd. Pelaksanaan pembinaan, monitoring dan evaluasi terhadap Pejabat Fungsional;
- ee. Fasilitasi penerimaan dan pembinaan mahasiswa ikatan dinas;
- ff. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala BKD terkait dengan tugas dan fungsi Bidang Pengembangan Aparatur; dan
- gg. Penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pengembangan Aparatur.

Kepala Bidang Pengembangan Aparatur mempunyai uraian tugas:

- a. Memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pengembangan Aparatur;
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan uraian tugas Subbidang pada Bidang Pengembangan Aparatur;
- c. Melaksanakan koordinasi dan kerja sama, kemitraan dengan jajaran Bidang Pengembangan Aparatur dan/atau pihak lain terkait dalam rangka memperlancar dan meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pengembangan Aparatur;
- d. Melaksanakan pendistribusian tugas kepada Kepala Subbidang;
- e. Melaksanakan bimbingan, pembinaan, pengembangan, evaluasi dan penilaian kinerja Kepala Subbidang pada Bidang Pengembangan Aparatur;
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala BKD terkait tugas dan fungsi Bidang Pengembangan Aparatur; dan
- g. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pengembangan Aparatur.

Untuk melaksanakan tugas, fungsi dan uraian tugas Kepala Bidang Pengembangan Aparatur dibantu:

- a. Subbidang pembinaan jabatan fungsional;
- b. Subbidang pendidikan, pelatihan dan sertifikasi jabatan;
- c. Subbidang pendidikan, pelatihan dan sertifikasi jabatan Fungsional.

Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas melaksanakan administrasi mutasi dan promosi PNS, yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKD.

Kepala Bidang Mutasi dan Promosi menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengumpulan bahan perumusan kebijakan teknis mutasi dan promosi CPNS dan ASN;
- b. Pengolahan dan penyajian bahan perumusan kebijakan teknis mutasi dan promosi CPNS dan ASN;
- c. Perumusan kebijakan teknis mutasi dan promosi CPNS dan ASN;
- d. Pengumpulan, pengolahan dan penyajian data informasi jabatan administrasi, jabatan pimpinan tinggi dan jabatan fungsional ASN yang lowong;
- e. Penyusunan dan pengajuan rencana mutasi dan promosi CPNS dan ASN;
- f. Pemrosesan administrasi pelaksanaan mutasi dan promosi CPNS dan ASN;
- g. Pelaksanaan koordinasi dalam rangka mutasi dan promosi CPNS dan ASN;
- h. Pemrosesan administrasi pelaksanaan mutasi PNS antar daerah, atau antara instansi pemerintah pusat dengan daerah;
- i. Pemrosesan administrasi mutasi dan promosi antar, dari dan ke dan/atau dalam jabatan administrasi, jabatan pimpinan tinggi dan jabatan fungsional PNS;
- j. Fasilitasi pelaksanaan tugas tim penilai kinerja pegawai;
- k. Fasilitasi penyelenggaraan pengambilan sumpah dan/atau pelantikan pejabat administrasi, pejabat pimpinan tinggi;
- l. Menyusun dan menerbitkan surat kenaikan gaji berkala PNS;
- m. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan terkait dengan tugas dan fungsi Bidang Mutasi dan Promosi;
- n. Penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Mutasi dan Promosi;

Kepala Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai uraian tugas:

- a. Memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang mutasi dan promosi;
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Subbidang pada Bidang Mutasi dan Promosi;
- c. Melaksanakan koordinasi dan kerja sama, kemitraan dengan jajaran Bidang Mutasi dan Promosi dan/atau pihak lain terkait dalam rangka memperlancar dan Meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Mutasi dan Promosi;
- d. Melaksanakan pendistribusian tugas kepada Kepala Subbidang pada Bidang Mutasi dan Promosi;
- e. Melaksanakan bimbingan, pembinaan, pengembangan, evaluasi dan penilaian kinerja Kepala Subbidang pada Bidang Mutasi dan Promosi;
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala BKD terkait tugas dan fungsi Bidang Mutasi dan Promosi.

Untuk melaksanakan tugas, fungsi dan uraian tugas Kepala Bidang Mutasi dan Promosi, dibantu:

- a. Subbidang mutasi;
- b. Subbidang pendidikan kepangkatan;
- c. Subbidang promosi.

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan mempunyai tugas melaksanakan pelaksanaan penilaian kinerja, pemberian penghargaan dan pembinaan disiplin CPNS dan ASN, yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKD.

Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengumpulan bahan perumusan kebijakan teknis penilaian kinerja, pemberian penghargaan dan pembinaan disiplin CPNS dan ASN;
- b. Pengolahan dan penyajian bahan perumusan kebijakan teknis penilaian kinerja, pemberian penghargaan dan pembinaan disiplin CPNS dan ASN;
- c. Perumusan kebijakan teknis penilaian kinerja, pemberian penghargaan dan pembinaan disiplin CPNS dan ASN;

- d. Pelaksanaan koordinasi dalam rangka penilaian kinerja, pemberian penghargaan dan pembinaan disiplin CPNS dan ASN;
- e. Pengumpulan bahan, pengolahan, penyajian dan pengajuan data informasi terkait dengan penilaian kinerja CPNS dan ASN;
- f. Pelaksanaan proses penetapan sasaran kinerja pegawai untuk pejabat pimpinan tinggi;
- g. Pelaksanaan monitoring, pemantauan, pengendalian dan evaluasi penilaian kinerja CPNS dan ASN;
- h. Pengumpulan, pengolahan, penyajian dan pengajuan data informasi terkait dengan pemberian penghargaan CPNS dan ASN;
- i. Pengurusan dan penyelesaian administrasi pemberian penghargaan CPNS dan ASN;
- j. Pelaksanaan monitoring, pemantauan, pengendalian dan evaluasi disiplin CPNS dan ASN;
- k. Pelaksanaan proses penjatuhan hukuman disiplin CPNS dan ASN;
- l. Pengumpulan bahan, pengolahan, penyajian dan pengajuan rancangan kebijakan pemberian tunjangan kinerja CPNS dan ASN;
- m. Pelaksanaan proses penetapan kebijakan pemberian tunjangan kinerja CPNS dan ASN;
- n. Pelaksanaan monitoring, pemantauan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja CPNS dan ASN;
- o. Penyusunan dan pemberian rekomendasi pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja CPNS dan ASN berdasarkan hasil monitoring, pemantauan, pengendalian dan evaluasi;
- p. Pelaksanaan proses administrasi, mediasi dan/atau pemberian izin perceraian bagi CPNS dan ASN;
- q. Pelaksanaan proses administrasi cuti ASN;
- r. Pemberian pembekalan kepada PNS yang memasuki masa pensiun;
- s. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala BKD terkait dengan tugas dan fungsi Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan; dan
- t. Penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan.

Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan mempunyai uraian tugas:

- a. Memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang penilaian kinerja aparatur dan Penghargaan;
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Subbidang pada Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan;
- c. Melaksanakan koordinasi dan kerja sama, kemitraan dengan jajaran Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan dan/atau pihak lain terkait dalam rangka memperlancar dan meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan;
- d. Melaksanakan pendistribusian tugas kepada Kepala Subbidang pada Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Disiplin Aparatur Sipil Negara;
- e. Melaksanakan bimbingan, pembinaan, pengembangan, evaluasi dan penilaian kinerja Kepala Subbidang pada Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Disiplin Aparatur Sipil Negara;
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala BKD terkait tugas dan fungsi Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan.

Untuk melaksanakan tugas, fungsi dan uraian tugas Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, dibantu:

- a. Subbidang penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
- b. Subbidang penghargaan;
- c. Subbidang disiplin aparatur sipil negara.

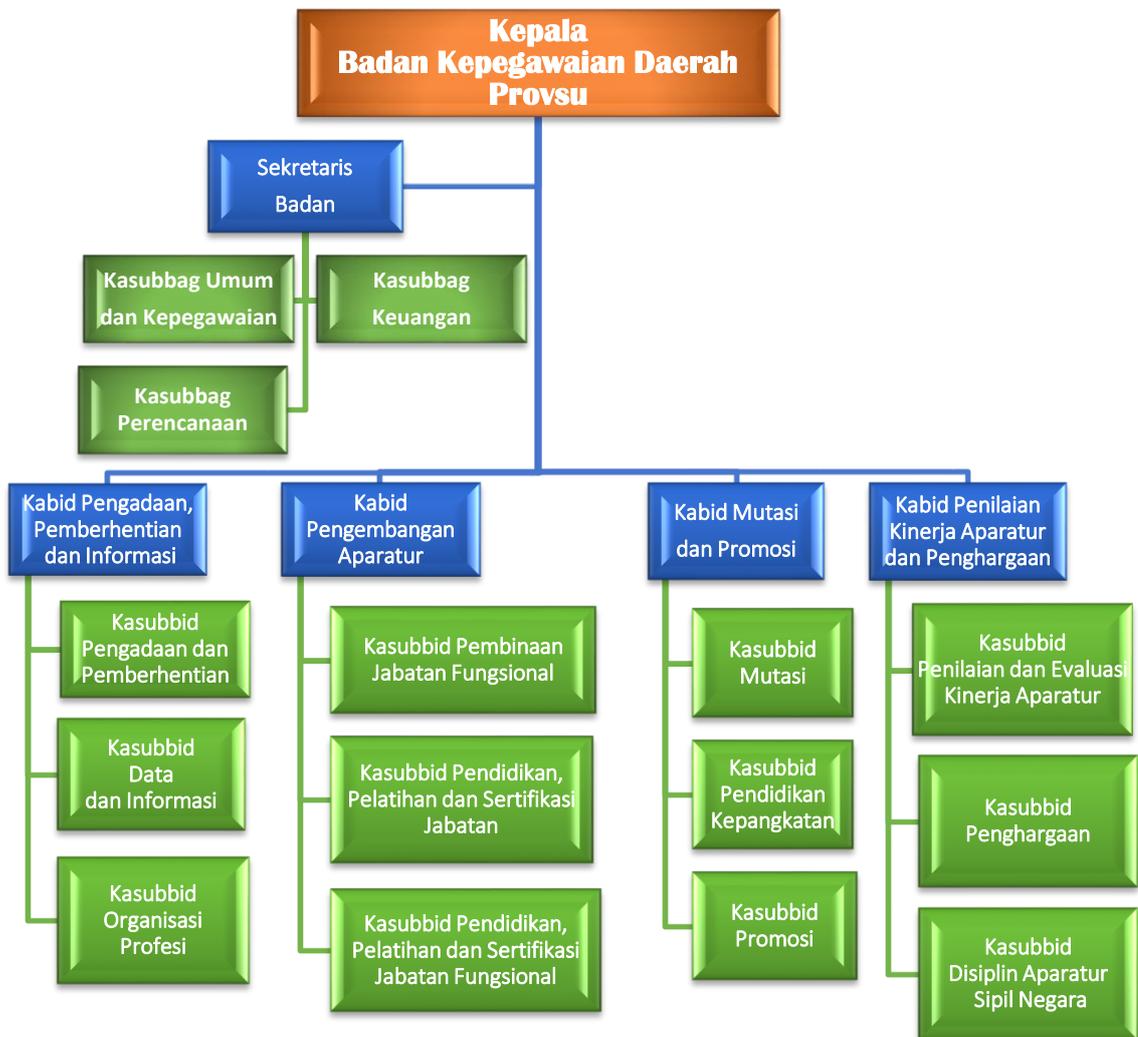
2.1.2. STRUKTUR ORGANISASI

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 15 Tahun 2020 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Gubernur Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Badan Daerah dan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Utara, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur penunjang Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Adapun susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretaris Badan dibantu oleh
 - a. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Kepala Sub Bagian Keuangan
 - c. Kepala Sub Bagian Perencanaan
3. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi dibantu oleh
 - a. Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian
 - b. Kepala Sub Bidang Data dan Informasi
 - c. Kepala Sub Bidang Organisasi Profesi
4. Kepala Bidang Pengembangan Aparatur dibantu oleh
 - a. Kepala Sub Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional;
 - b. Kepala Sub Bidang Pendidikan, Pelatihan Dan Sertifikasi Jabatan;
 - c. Kepala Sub Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Sertifikasi Jabatan Fungsional.
5. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi dibantu oleh
 - a. Kepala Sub Bidang Mutasi;
 - b. Kepala Sub Bidang Pendidikan Kepangkatan;
 - c. Kepala Sub Bidang Promosi.
6. Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan dibantu oleh
 - a. Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - b. Kepala Sub Bidang Penghargaan
 - c. Kepala Sub Bidang Disiplin Aparatur Sipil Negara

Gambar 2.1.
Struktur Organisasi BKD Provinsi Sumatera Utara



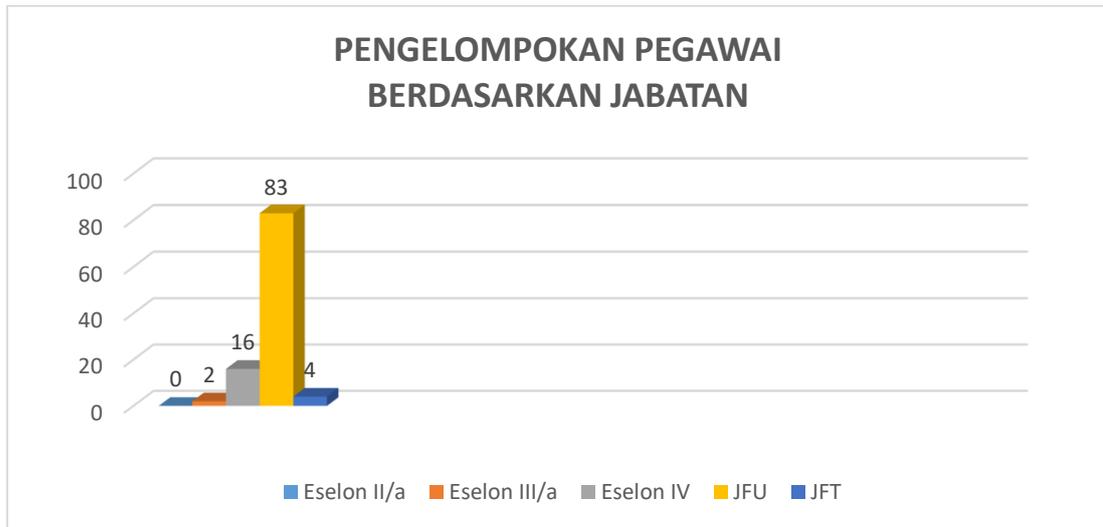
2.2. SUMBER DAYA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVSU

Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, maka dibutuhkan dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan kualifikasi dan bidang keahlian dalam memberhasilkan program dan kegiatan yang telah direncanakan.

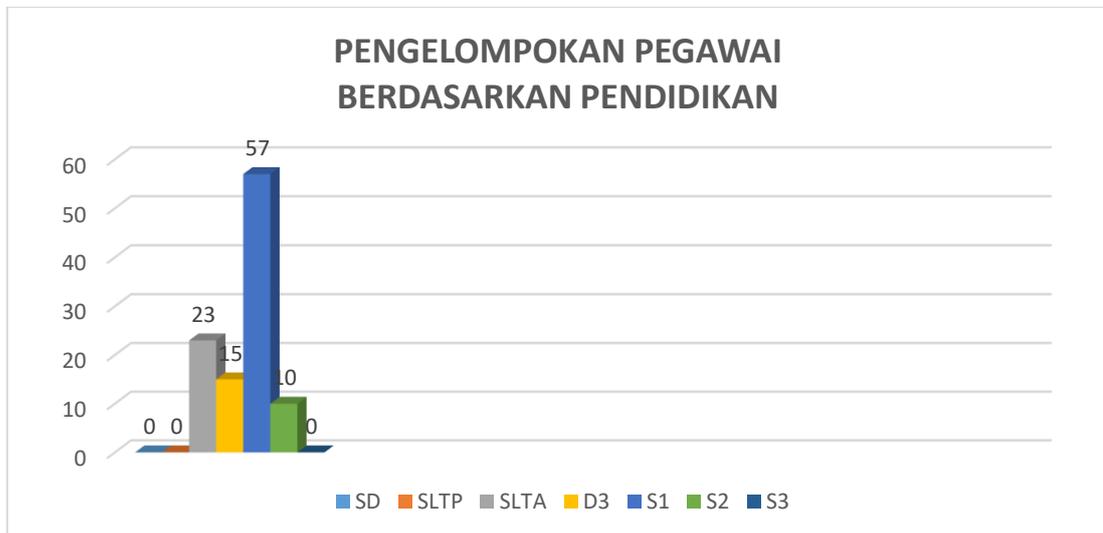
Berdasarkan data dari Bidang Informasi dan Data BKD Provsu periode Desember 2020 bahwa jumlah PNS sebanyak 105 orang. Adapun komposisi

pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

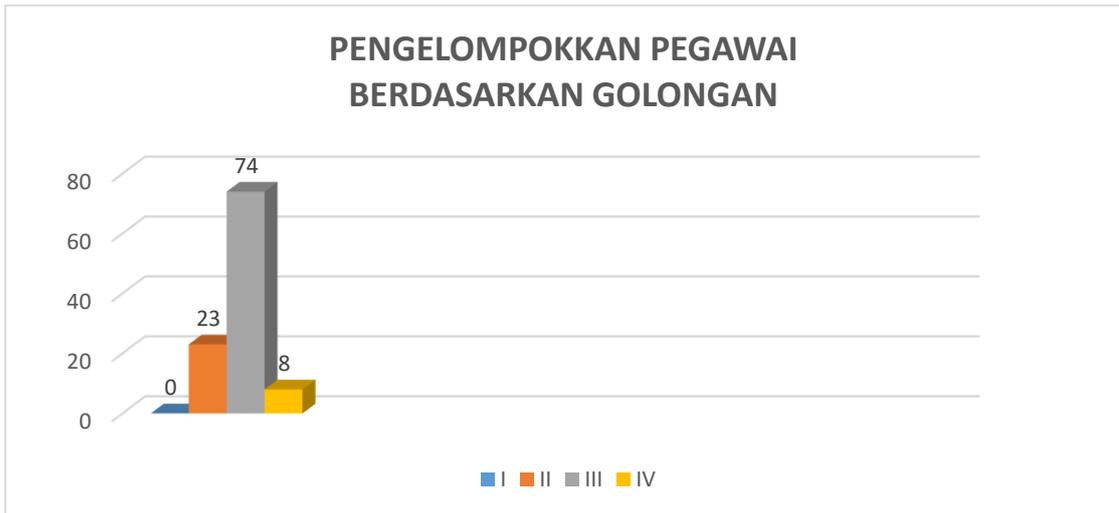
a. Berdasarkan Jabatan



b. Berdasarkan Pendidikan



c. Berdasarkan Golongan



d. Berdasarkan Jenis Kelamin



2.3. KINERJA PELAYANAN BKD PROVSU

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan manajemen ASN, khususnya Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Pengembangan Aparatur, Mutasi dan Promosi, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan ASN.

Berikut diuraikan pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara:

TABEL TC. 23
PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA

Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun ke-			Realisasi Capaian Tahun ke-			Rasio Capaian pada Tahun ke-		
				2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Jumlah Penyelesaian SK pensiun pegawai tepat waktu	-	-	-	1.081	1.196	1.167	1.081	1.196	1.167	100%	100%	100%
Jumlah Penyelesaian SK kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	-	-	-	11.125	18.754	8.032	11.125	18.754	8.032	100%	100%	100%
Jumlah aparatur mendapatkan pembinaan dan pengembangan melalui pendidikan formal (Org)	-	-	-	1.214	170	723	1.214	170	723	100%	100%	100%
Jumlah PNS Provsu mendapatkan pembinaan disiplin (SK)	-	-	-	2	27	14	2	27	14	100%	100%	100%
Jumlah PNS yang berprestasi diberikan penghargaan (Satyalencana Karya Satya) (Org)	-	-	-	1.912	837	873	1.912	837	873	100%	100%	100%

TABEL TC. 24
PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA

Uraian	Pagu Anggaran		Realisasi Anggaran		Rasio Besar Anggaran dan Realisasi Anggaran		Rasio Rata-Rata Pertumbuhan Anggaran	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Belanja Pegawai	16,953,620,028	15,445,892,000	15,636,616,834	14,684,923,396	92.23	95.07	-4.55%	-3.09%
Gaji dan Tunjangan	7,309,820,028	7,345,892,000	6,952,523,661	7,028,967,092	95.11	95.69	0.25%	0.55%
Tambahan Penghasilan PNS	9,643,800,000	8,100,000,000	8,684,093,173	7,655,956,304	90.05	94.52	-8.35%	-6.11%
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1,941,427,577	1,427,831,640	1,604,848,065	1,366,903,083	82.66	95.73	-14.24%	-7.71%
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	21,147,840	10,482,000	12,150,840	5,328,800	57.46	50.84	-29.60%	-33.78%
Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	27,446,230	18,000,000	11,230,280	13,205,030	40.92	73.36	-19.02%	8.44%
Penyediaan Alat Tulis Kantor	219,000,000	198,475,565	200,717,900	198,415,010	91.65	99.97	-4.80%	-0.58%
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	30,000,000	37,750,000	30,000,000	34,640,000	100.00	91.76	12.18%	7.46%
Penyediaan Makanan dan Minuman	72,174,000	34,000,000	53,074,000	26,455,000	73.54	77.81	-31.36%	-29.40%
Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	907,816,507	385,156,175	686,438,945	383,094,983	75.61	99.46	-34.86%	-25.29%
Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Dalam Daerah	264,678,300	327,864,000	259,862,300	327,650,500	98.18	99.93	11.30%	12.29%
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	149,324,700	119,223,900	131,173,800	119,183,700	87.84	99.97	-10.65%	-4.68%
Penyediaan Jasa Administrasi Perrkantoran/Keuangan	249,840,000	236,880,000	220,200,000	224,690,000	88.14	94.85	-2.63%	1.01%
Penyediaan Jasa Administrasi Komunikasi, sumber daya air	-	60,000,000	-	34,240,060	-	57.07	N/A	N/A
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	973,524,806	740,894,716	855,675,277	696,796,046	87.89	94.05	-12.76%	-9.76%
Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	401,510,606	235,796,078	329,416,077	193,424,946	82.04	82.03	-23.37%	-23.37%
Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	61,975,000	20,998,638	16,220,000	20,837,000	26.17	99.23	-41.79%	13.34%
Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	510,039,200	-	510,039,200	-	100.00	-	N/A	N/A
Penyediaan Jasa Sewa Gedung Sementara BKD Provsu	-	484,100,000	-	482,534,100	-	99.68	N/A	N/A
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	172,625,000	-	111,505,000	-	64.59	-	N/A	N/A
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	93,725,000	-	93,725,000	-	100.00	-	N/A	N/A

Uraian	Pagu Anggaran		Realisasi Anggaran		Rasio Besar Anggaran dan Realisasi Anggaran		Rasio Rata-Rata Pertumbuhan Anggaran	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Memperingati Hari-Hari Besar Negara	78,900,000	-	17,780,000	-	22.53	-	N/A	N/A
Program Fasilitas Pindah / Purna Tugas	172,481,950	111,731,500	94,835,860	111,731,500	54.98	100.00	-19.51%	8.54%
Peningkatan Administrasi PNS yang akan memasuki Pensiun di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	41,108,550	-	41,108,550	-	100.00	-	N/A	N/A
Memfasilitasi Penyelesaian Pensiun PNS Gol./Ruang IV/c Keatas ke BKN dan Sekretariat Kabinet RI di Jakarta	41,932,000	34,059,000	35,159,500	34,059,000	83.85	100.00	-9.88%	-1.58%
Monitoring Perpindahan Tugas PNS dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan Kabupaten/Kota se Sumatera Utara	69,999,790	77,672,500	-	77,672,500	-	100.00	5.34%	N/A
Pembuatan Listing PNS yang mencapai Batas Usia Pensiun di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	19,441,610	-	18,567,810	-	95.51	-	N/A	N/A
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja SKPD	259,138,900	194,423,420	237,947,693	194,125,500	91.82	99.85	-13.38%	-9.68%
Penyusunan Rencana Kerja (RENJA), Rencana Kerja Strategis (RENSTRA), Laporan Kinerja (LK), dan Perjanjian Kinerja (PK) Badan Kepegawaian Daerah Provsu	237,202,900	171,423,420	218,738,600	171,125,500	92.22	99.83	-14.99%	-11.55%
Laporan Mutasi Pegawai ke BKN dan Depdagri di Jakarta	21,936,000	-	19,209,093	-	87.57	-	N/A	N/A
Monitoring wajib lapor LHKPN Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	-	23,000,000	-	23,000,000	-	100.00	N/A	N/A
Program Pendidikan Kedinasan	1,172,940,500	325,170,000	863,451,146	318,817,805	73.61	98.05	-47.35%	-39.24%
Seleksi Diklat Kepemimpinan Tk. III dan Tk. IV	216,079,000	-	162,029,700	-	74.99	-	N/A	N/A
Kontribusi dalam mengikuti Diklat kepemimpinan	60,690,000	-	60,690,000	-	100.00	-	N/A	N/A
Bantuan Tugas Belajar Berdasarkan Pergub Tugas Belajar No. 29 Tahun 2012	340,000,000	178,000,000	246,350,000	177,656,000	72.46	99.81	-27.64%	-15.08%
Fasilitasi seleksi dan Pembinaan Pendidikan Ikatan Dinas (IPDN dan Sekolah Tinggi Transportasi Darat)	556,171,500	147,170,000	394,381,446	141,161,805	70.91	95.92	-48.56%	-40.17%
Bintek tentang tata cara penanganan dan penyelesaian kasus-kasus yang menyangkut disiplin PNS dan sosialisasi PP Nomor 46 Tahun 2011 serta UU ASN bagi PNS dilingkungan Pemprovsu	281,580,194	-	278,154,250	-	98.78	-	N/A	N/A

Uraian	Pagu Anggaran		Realisasi Anggaran		Rasio Besar Anggaran dan Realisasi Anggaran		Rasio Rata-Rata Pertumbuhan Anggaran	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Pembinaan mental kuliah agama ASN Di Lingkungan Pemprov	205,830,850	47,800,000	186,071,000	47,800,000	90.40	100.00	-51.81%	-49.32%
Monitoring Evaluasi Hasil Pengelolaan penanganan dan penyelesaian kasus-kasus disiplin PNS sesuai dengan PP No. 53 Tahun 2010 dan Penerapan PP No. 10 Tahun 1983 di Lingk. Provsu dan Kab/Kota se-Sumut	103,957,370	-	97,342,000	-	93.64	-	N/A	N/A
Penyelesaian Daftar Urut Kepangkatan di Lingkungan Pemprov	100,535,410	-	97,620,534	-	97.10	-	N/A	N/A
Sinkronisasi antara SIMPEG Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dengan SIMPEG Pemerintah Kab/Kota se-Sumatera Utara	138,020,350	-	135,421,050	-	98.12	-	N/A	N/A
Evaluasi pengangkatan CPNS dari Pelamar Umum di Lingk. Pemrov dan Pemkab/Kota se-Sumut	80,002,675	-	79,993,200	-	99.99	-	N/A	N/A
Penyusunan Penganggaran Responsif Gender di lingkungan BKD Provsu dan Kab/Kota se-Sumut	111,660,000	-	96,505,500	-	86.43	-	N/A	N/A
Cross check (penelitian) terhadap legalitas ijazah Pejabat/PNS gol. III/a keatas yang berlatarbelakang Pendidikan Sarjana Muda dan Sarjana	92,109,444	-	50,244,050	-	54.55	-	N/A	N/A
Sosialisasi tentang Peraturan-Peraturan Kediklatan, Peningkatan Kualitas SDM dan LHKPN	81,237,500	-	80,180,000	-	98.70	-	N/A	N/A
Seleksi ujian dinas Tk. I dan Tk. II	211,068,000	-	61,642,500	-	29.21	-	N/A	N/A
Pelaksanaan pengakhiran Tugas Belajar dan Izin Belajar	97,500,000	111,500,000	64,500,000	109,615,000	66.15	98.31	6.94%	30.36%
Pengambilan sumpah/janji PNS	120,330,000	54,151,000	71,152,500	53,651,000	59.13	99.08	-32.92%	-13.17%
Pelatihan Motivasi Kerja bagi PNS dilingkungan Pemprov	160,150,000	-	-	-	-	-	N/A	N/A
Penyelenggaraan Outbound bagi PNS di Lingk. Pemprov	191,707,500	-	162,460,000	-	84.74	-	N/A	N/A
Talent Mapping bagi PNS dilingkungan Pemprov	421,000,000	-	421,000,000	-	100.00	-	N/A	N/A
Pengembangan dan Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) / Pelayanan Administrasi Kepegawaian Tanpa Kertas (PAKET KERAS) sesuai dengan Pergubsu Nomor 25 Tahun 2018	500,880,000	495,869,600	475,264,950	494,790,268	94.89	99.78	-0.50%	2.03%
Pembuatan Buku Jabatan Struktural dan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	145,665,550	-	137,877,850	-	94.65	-	N/A	N/A
Permutakhiran PNS Dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Sumatera Utara	335,929,554	25,102,000	292,740,054	25,070,000	87.14	99.87	-72.66%	-70.74%
Pembekalan Keterampilan terhadap PNS dilingkungan Pemprov yang memasuki BUP	473,934,050	-	306,430,200	-	64.66	-	N/A	N/A

Uraian	Pagu Anggaran		Realisasi Anggaran		Rasio Besar Anggaran dan Realisasi Anggaran		Rasio Rata-Rata Pertumbuhan Anggaran	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Pengawasan Manajemen Kepegawaian tentang Pengisiann SIMPEG di di lingkungan Pemprov	324,652,900	105,182,000	313,823,030	104,782,000	96.66	99.62	-43.08%	-42.22%
Rapat tim pelaksanaan izin perkawinan dan perceraian PNS dilingkungan Pemprov	30,585,050	5,976,000	29,494,200	5,862,000	96.43	98.09	-55.80%	-55.42%
Rapat tim pembantu penilai pelaksanaan penjatuan hukuman disiplin PNS dilingkungan Pemprov	91,577,002	5,700,000	82,283,400	5,670,000	89.85	99.47	-75.05%	-73.75%
Pelaksanaan Investigatif Disiplin PNS di Lingkungan Unit Kerja Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan UPT yang berada pada Kabupaten Kota se Sumatera Utara dan Pemerintah Kabupaten Kota se Sumatera Utara	198,584,350	44,252,000	192,469,550	44,237,000	96.92	99.97	-52.79%	-52.06%
Seleksi dan pemberian penghargaan PNS/Staf teladan dilingkungan unit kerja Pemprov	161,211,850	-	-	-	-	-	N/A	N/A
Pelaksanaan seleksi, promosi, rotasi JPT Pratama, Administrasi dan Pengawas di Lingk. Pemprov	2,152,214,587	919,764,600	1,439,142,695	861,225,111	66.87	93.64	-34.63%	-22.64%
Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Sumatera Utara	375,508,298	-	323,411,070	-	86.13	-	N/A	N/A
Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi (Pelaksanaan penilai tim penganugerahan Satyalencana Karya Satya X, XX, dan XXX tahun bagi PNS dilingkungan Pemprov dan Pemkab/kota se-Sumut)	271,081,700	35,000,000	186,010,800	6,008,000	68.62	17.17	-64.07%	-82.03%
Memfasilitasi PNS ke BKN Pusat dan Sekretariat Negara dalam rangka penyelesaian usul kenaikan pangkat Pemprov dan Pemkab/Pemko se-Sumut untuk Periode April dan Oktober unt Gol. IV/c ke atas	107,700,000	19,486,400	104,588,200	19,486,400	97.11	100.00	-57.46%	-56.84%
Tim Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian di Lingkungan Pemprov	24,652,010	-	-	-	-	-	N/A	N/A
Seleksi penyesuaian kenaikan pangkat PNS	26,527,397	-	-	-	-	-	N/A	N/A
Penyelesaian administrasi kenaikan pangkat PNS secara terpadu oleh Tim Provinsi dan Kab/Kota untuk periode April dan Oktober	157,682,409	74,660,000	138,770,200	74,660,000	88.01	100.00	-31.19%	-26.65%
Pemeliharaan/Perawatan Arsip PNS Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Sumatera Utara dan Memfasilitasi PNS ke BKN Medan dan Jakarta untuk Penyelesaian Pengurusan Karpeg/Karis/Karsu dan Permasalahan Konversi NIP Baru	97,443,188	-	79,552,951	-	81.64	-	N/A	N/A
Memfasilitasi PNS dari Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan dalam rangka Penyelesaian Usul Kenaikan Pangkat PNS Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan Pemerintah Kabupaten/ Kota se Sumatera Utara	38,340,000	16,928,000	34,340,000	16,928,000	89.57	100.00	-33.55%	-29.79%
Penyelesaian Listing Kenaikan Pangkat PNS Periode April dan Oktober 2019 di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	25,261,070	-	23,210,200	-	91.88	-	N/A	N/A

Uraian	Pagu Anggaran		Realisasi Anggaran		Rasio Besar Anggaran dan Realisasi Anggaran		Rasio Rata-Rata Pertumbuhan Anggaran	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Memfasilitasi PNS mengikuti Diklat dan Program Pengembangan Lainnya	584,823,500	39,066,000	363,319,200	38,669,600	62.12	98.99	-74.15%	-67.38%
Rapat Kerja Analisis Kebutuhan Diklat PNS Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	201,921,500	-	154,927,800	-	76.73	-	N/A	N/A
Pembinaan Kinerja PNS ke Pemerintah Kabupaten/Kota se-Sumatera Utara	267,780,000	-	242,412,500	-	90.53	-	N/A	N/A
Pembinaan dalam rangka Mekanisme JPT Pratama Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	221,250,000	-	59,357,600	-	26.83	-	N/A	N/A
Pembuatan Aplikasi Jabatan Fungsional Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	148,852,000	-	97,638,136	-	65.59	-	N/A	N/A
Pembinaan dalam rangka Kenaikan Jabatan Fungsional Tertentu di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	107,310,000	-	92,572,000	-	86.27	-	N/A	N/A
Pelaksanaan Penerimaan Calon PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	1,362,373,455	2,480,276,600	887,399,937	2,426,885,200	65.14	97.85	34.93%	65.37%
Sosialisasi E-Formasi	-	25,690,200	-	24,190,200	-	94.16	N/A	N/A
Rapat Kerja Kepegawaian antara Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dengan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Sumatera Utara	87,216,486	-	51,950,100	-	59.56	-	N/A	N/A
Pengembangan Sistem E-SDM di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	896,726,000	282,000,000	403,380,000	257,200,000	44.98	91.21	-43.92%	-20.15%
Pelaksanaan Test Urine bagi Pejabat di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	285,400,000	-	257,250,000	-	90.14	-	N/A	N/A
Total	33,745,531,960	23,034,347,676	28,056,783,082	21,990,027,109	83.14	95.47	-17.38%	-11.47%

TABEL TC. 24
PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA

Uraian	Pagu Anggaran 2021	Realisasi Anggaran 2021	Rasio Besar Anggaran dan Realisasi Anggaran 2021	Rasio Rata-Rata Pertumbuhan Anggaran 2021
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	20,497,876,387	19,592,307,687	95.58	-
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	69,020,000	59,856,000	86.72	-
Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	69,020,000	59,856,000	86.72	-
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	16,739,614,405	16,191,478,088	96.73	-
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	16,378,774,405	15,854,638,088	96.80	-
Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	360,840,000	336,840,000	93.35	-
Administrasi Umum Perangkat Daerah	1,778,447,712	1,584,931,596	89.12	-
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	756,284,712	597,867,950	79.05	-
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	330,959,750	325,167,535	98.25	-
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	147,493,250	144,059,725	97.67	-
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	37,750,000	37,750,000	100.00	-
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	505,960,000	480,086,386	94.89	-
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1,537,462,270	1,465,508,790	95.32	-
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	195,945,000	2,697,940	13.77	-
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	120,000,000	77,780,680	64.82	-
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	1,219,867,770	1,213,030,170	99.44	-
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	178,000,000	172,000,000	96.63	-

Uraian	Pagu Anggaran 2021	Realisasi Anggaran 2021	Rasio Besar Anggaran dan Realisasi Anggaran 2021	Rasio Rata-Rata Pertumbuhan Anggaran 2021
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	373,332,000	290,533,213	77.82	-
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	68,678,000	52,648,499	76.66	-
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	268,704,000	213,905,214	79.61	-
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin lainnya	35,950,000	23,979,500	66.70	-
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	7,492,593,000	5,355,405,034	71.48	-
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	2,494,800,000	2,450,062,726	98.21	-
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis Kebutuhan dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	165,893,000	161,463,300	97.33	-
Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	150,074,000	147,686,426	98.41	-
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	62,583,000	60,746,900	97.07	-
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	1,500,000,000	1,500,000,000	100.00	-
Pengelolaan Data Kepegawaian	130,580,000	97,662,300	74.79	-
Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	485,670,000	482,503,800	99.35	-
Mutasi dan Promosi	365,296,000	238,988,940	65.42	-
Pengelolaan Mutasi ASN	131,700,000	41,127,000	31.23	-
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	190,696,000	155,576,940	81.58	-
Pengelolaan Promosi ASN	42,900,000	42,285,000	98.57	-
Pengembangan Kompetensi ASN	4,049,531,000	2,121,069,106	52.38	-
Pengelolaan <i>Assessment Center</i>	3,289,463,000	1,688,235,029	51.32	-
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	203,100,000	143,750,000	70.78	-
Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	394,856,000	155,946,477	39.49	-

Uraian	Pagu Anggaran 2021	Realisasi Anggaran 2021	Rasio Besar Anggaran dan Realisasi Anggaran 2021	Rasio Rata-Rata Pertumbuhan Anggaran 2021
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	162,112,000	133,137,600	82.13	-
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	582,966,000	545,284,262	93.54	-
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	270,320,000	267,740,000	99.05	-
Pengelolaan, Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	36,660,000	25,320,000	69.07	-
Pembinaan Disiplin ASN	155,759,000	146,259,400	93.90	-
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	120,227,000	105,964,862	88.14	-
Total	27,990,469,387	24,947,712,721	89.13	-

2.4. TANTANGAN DAN PELUANG

Berdasarkan hasil analisis eksternal (sinkronisasi dengan Badan Kepegawaian Negara) dan internal di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara dapat dipaparkan tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan Kepegawaian sebagai berikut:

2.4.1. TANTANGAN

Tantangan (*Threat*) bagi organisasi adalah faktor lingkungan (baik internal maupun eksternal) yang tidak menguntungkan dan berpotensi mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Tantangan pengembangan pelayanan kepegawaian sebagai berikut :

1. Tantangan Penguasaan Teknologi, menuntut Aparatur Sipil Negara yang handal dan senantiasa meng-*upgrade skill* nya dalam dunia digital sehingga tercetak SDM *digital talent*. ASN dituntut untuk menjadi *Birokrat SMART* pada era digital, yaitu yang memiliki profil integritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai teknologi (IT) dan bahasa asing, berjiwa *hospitality*, berjiwa *entrepreneurship*, dan memiliki jaringan luas. Dengan penguasaan teknologi (IT), diharapkan percepatan layanan, efisiensi serta akurasi layanan serta fleksibilitas kerja akan semakin meningkat.
2. Tantangan Pengembangan Kompetensi diri dengan diberlakukannya *Merit System*.
3. Tuntutan adanya sistem informasi Kepegawaian terpadu yang memungkinkan akses data dan informasi kepegawaian secara lengkap, akurat, dan terkini adalah bahan pengambilan keputusan untuk mendukung peningkatan pelayanan terhadap pegawai.
4. Penegakan tata kelola manajemen ASN, tata kelola manajemen internal BKD perlu diperkuat dari yang semula konvensional menjadi digital. Efisiensi anggaran dan waktu menjadi isu utama dalam digitalisasi. Aspek kelembagaan juga perlu dilakukan penataan lebih baik lagi.

2.4.2. PELUANG

Analisis terhadap lingkungan eksternal dilakukan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung Program Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN yang dilaksanakan oleh BKD Provinsi Sumatera Utara dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur. Adapun peluang kedepan dalam Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN adalah sebagai berikut:

1. Terbukanya Peluang bagi ASN untuk meng-*upgrade Skill* menyesuaikan dengan perkembangan Teknologi dan kondisi terkini dengan tujuan efisiensi dan efektivitas layanan.
2. Kebijakan Reformasi Birokrasi yang mempunyai implikasi positif bagi pengembangan karier pegawai. Pemberlakuan *merit system* dan pola karir memberi kesempatan bagi PNS untuk mengembangkan kompetensi diri dan menduduki jabatan berdasarkan potensi, kompetensi, dan kinerja.
3. Tersedianya sistem informasi kepegawaian terpadu yang memungkinkan akses data dan informasi kepegawaian secara lengkap, akurat, dan terkini adalah bahan pengambilan keputusan untuk mendukung peningkatan pelayanan terhadap pegawai.
4. Sistem rekrutmen ASN berbasis kompetensi dengan menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)* serta berpedoman pada prinsip-prinsip pengadaan, yaitu kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktek KKN dan tidak di pungut biaya.
5. Terbukanya peluang Kerjasama, Kolaborasi dan Inovasi dengan pihak ketiga dalam menyelenggarakan kebijaksanaan manajemen PNS menuju *Dinamic Governance*.

Teknik analisis yang dilakukan untuk memetakan tantangan dan peluang Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah dengan menggunakan pendekatan analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threat Analysis*), sebagai berikut :



BAB III

ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI PELAYANAN BKD PROVSU.

Permasalahan merupakan penyebab terjadinya kesenjangan antara kinerja yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan serta antara apa yang ingin dicapai dimasa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat. Berikut ini merupakan hasil rumusan permasalahan yang telah diidentifikasi berdasarkan data kesenjangan (*gap*) Antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan, kemudian rumusan permasalahan tersebut dipetakan menjadi masalah pokok, masalah dan akar masalah.

Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah :

1. Belum optimalnya Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Perencanaan Kebutuhan ASN belum optimal, belum mengakomodir pada kebutuhan riil dan kompetensi jabatan.
3. Sistem Penilaian Kinerja belum objektif.
4. Sistem Kompensasi belum berdasarkan pada prestasi kerja.
5. Belum semua ASN memiliki kompetensi sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan sebagai jaminan profesionalisme ASN.
6. Belum optimalnya pelaksanaan peraturan Disiplin Pegawai dan tingkat budaya kerja Aparatur, sehingga berpengaruh pada kinerja aparatur dan layanan publik.

3.2. TELAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH

Dengan mempertimbangkan potensi, kondisi, permasalahan, tantangan dan peluang, budaya yang hidup dalam masyarakat, serta pelaksanaan pembangunan yang berkelanjutan maka Visi Pembangunan jangka Menengah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2023 yang tertuang dalam RPJMD 2019-2023 yaitu:

“Sumatera Utara yang Maju, Aman, dan Bermartabat”

Makna yang terkandung dalam visi tersebut dijabarkan sebagai berikut:

Sumatera Utara, bermakna seluruh wilayah dan komponen/lapisan masyarakat yang berdiam di Sumatera Utara, yang berasal dari berbagai ragam adat budaya, etnis, agama dan golongan yang memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan menikmati hasil pembangunan;

Maju, bermakna wilayah Sumatera Utara yang kondusif untuk terjadinya proses nilai tambah atas potensi yang dimiliki serta penduduk dengan kualitas kesehatan dan pendidikan yang baik serta berpikiran ke depan, sehingga Sumatera Utara menjadi wilayah terdepan di Sumatera.

Aman, bermakna wilayah dan penduduk Sumatera Utara bebas dari bahaya gangguan dan terlindungi dari berbagai macam marabahaya dalam melaksanakan aktivitas keseharian;

Bermartabat, bermakna wilayah dan penduduk Sumatera Utara yang agamis dan menjunjung tinggi etika dan norma dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, menjunjung tinggi adat istiadat dalam kehidupan bermasyarakat, dan menjunjung tinggi supremasi hukum dalam segala aspek.

Dalam rangka pencapaian visi pembangunan jangka menengah maka ditetapkan 5 (lima) misi pembangunan jangka menengah Provinsi Sumatera Utara tahun 2019-2023 sebagai berikut:

1. Misi Pertama

Mewujudkan masyarakat Sumatera Utara yang bermartabat dalam kehidupan karena memiliki iman dan taqwa, tersedianya sandang pangan yang cukup, rumah yang layak, kesehatan yang prima, mata pencaharian yang menyenangkan, serta harga-harga yang terjangkau.

2. Misi Kedua

Mewujudkan masyarakat Sumatera Utara yang bermartabat dalam politik dengan adanya pemerintahan yang bersih dan dicintai, tata kelola pemerintah yang baik, adil, terpercaya, politik yang beretika, masyarakat yang berwawasan kebangsaan, dan memiliki kohesi sosial yang kuat serta harmonis.

3. Misi Ketiga

Mewujudkan masyarakat Sumatera Utara yang bermartabat dalam pendidikan karena masyarakatnya yang terpelajar, berkarakter, cerdas, kolaboratif, berdaya saing, dan mandiri.

4. Misi Keempat

Mewujudkan masyarakat Sumatera Utara yang bermartabat dalam pergaulan karena terbebas dari judi, narkoba, prostitusi, dan penyeludupan, sehingga menjadi teladan di Asia Tenggara dan Dunia.

5. Misi Kelima

Mewujudkan masyarakat Sumatera Utara yang bermartabat dalam lingkungan karena ekologi yang terjaga, alamnya yang bersih dan indah, penduduknya yang ramah, berbudaya, berperikemanusiaan, dan beradab.

Membangun Desa Menata Kota, dengan prioritas pembangunan :

1. Peningkatan kesempatan kerja dan berusaha melalui penyediaan lapangan kerja.
2. Peningkatan dan pemenuhan akses pendidikan.
3. Pembangunan infrastruktur yang baik dan berwawasan lingkungan.
4. Penyediaan layanan kesehatan yang berkualitas.
5. Peningkatan daya saing melalui sektor agraris.
6. Peningkatan daya saing melalui sektor pariwisata.
7. Peningkatan pelayanan sosial kemasyarakatan dan olahraga
8. Peningkatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Utara, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara sebagai salah satu OPD yang mempunyai tugas pokok yaitu menyelenggarakan pelayanan pemerintahan umum berdasarkan asas otonomi, asas dekonsentrasi dan tugas pembantuan, menjadi bagian dari Perangkat Daerah yang mengemban amanah untuk mewujudkan misi ke 2 yaitu **Mewujudkan masyarakat Sumatera Utara yang bermartabat dalam politik** dengan adanya pemerintahan yang bersih

dan dicintai, tata kelola pemerintah yang baik, adil, terpercaya, politik yang beretika, masyarakat yang berwawasan kebangsaan, dan memiliki kohesi sosial yang kuat serta harmonis.

Berkaitan dengan 8 (delapan) prioritas pembangunan Provinsi Sumatera Utara, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya bertanggung jawab untuk turut serta mensukseskan prioritas pembangunan yang kedelapan yaitu peningkatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi khususnya area ke 5 yakni Penataan Sistem Manajemen khususnya pada bidang manajemen ASN, dengan fokus Sistem Merit dengan cakupan antara lain: sinergitas manajemen ASN, pengembangan kompetensi, peningkatan disiplin, evaluasi jabatan, penerapan sistem penilaian kinerja individu, pengembangan karir, promosi dan mutasi, manajemen talenta, penyesuaian pola, lingkungan dan tempat kerja.

3.3. TELAAHAN RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN/LEMBAGA

Telaahan terhadap beberapa Renstra K/L yang berhubungan dengan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara dilakukan sebagai acuan dan sumber masukan penting bagi pengembangan dan penentuan isu strategis BKD Provinsi Sumatera Utara.

3.3.1. TELAAHAN RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI (PAN-RB) REPUBLIK INDONESIA.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024, dijabarkan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis sebagai berikut:

Visi

“Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk Mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi Presiden dan Wakil Presiden: “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan Gotong Royong”

Misi :

1. Menciptakan Kelembagaan dan Tata Kelola Birokrasi yang Ramping, Lincah, Terintegrasi dan Berbasis Elektronik – *Digital Bureaucracy*.
2. Membangun SDM Aparatur yang Adaptif, Profesional, Kompetitif dan Berwawasan Global.
3. Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel.
4. Menciptakan Sistem Pengawasan yang Profesional, Independen dan Berintegritas.
5. Mewujudkan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel dan Melayani.
6. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi.

3.3.2. TELAAHAN RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Negara mengacu pada pedoman penyusunan Renstra yang diatur dalam Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 5 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan dan Penelaahan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (RENSTRA K/L) 2020-2024. Didalamnya disusun Visi dan Misi sebagai berikut :

Visi "Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong".

Misi Badan Kepegawaian Negara:

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN.
2. Penyelenggaraan manajemen ASN.
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN.
4. Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN.
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

Tujuan pembangunan Badan Kepegawaian Negara adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan PNS yang baik, yang meliputi:

- penyusunan dan penetapan kebutuhan serta pengadaan PNS; pengembangan PNS (mutasi, promosi, penilaian kinerja dan pola karir); kompensasi (penggajian, tunjangan dan penghargaan); kesejahteraan PNS (Tabungan Hari Tua/THT dan perlindungan sosial);
2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai sarana Mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh keberhasilan pengelolaan atau manajemen kepegawaian yang sesuai dengan norma, standar dan prosedur (NSP) kepegawaian di lingkungan instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, meningkatnya kinerja PNS dalam melaksanakan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi unit kerjanya;
 3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh Sistem Informasi ASN yang terpadu dan terintegrasi secara nasional (meliputi pengelolaan data ASN yang handal dan terkini serta penyajian informasi kepegawaian secara akurat dan penyusunan *talent pool*); serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (on-line);
 4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN. Indikasi tercapainya tujuan ini adalah penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Lebih jauh dari itu, indikasi keberhasilan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN akan membuat manajemen ASN berjalan sesuai NSPK yang akan mendorong terciptanya reformasi birokrasi dan good governance; dan
 5. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, Dan Akuntabel dalam rangka mewujudkan visi & misi organisasi. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang Baik, Opini WTP BPK, tingkat kepuasan publik terhadap pelayanan internal BKN, ketersediaan layanan informasi publik, penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi serta pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor.

Sasaran dari Badan Kepegawaian Negara dijabarkan di bawah ini:

1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN.
2. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN.
3. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas.
4. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN).
5. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima.
6. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.
7. Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel.

Terdapat 3 (tiga) potensi yang dapat dioptimalkan menjadi kekuatan untuk dapat mewujudkan manajemen ASN yang baik, yaitu:

1. Mandat BKN yang kuat berdasarkan Undang-Undang;
2. Infrastruktur kelembagaan BKN yang memadai sehingga akan memudahkan penetrasi pelayanan kepegawaian;
3. Teknologi digital yang semakin canggih yang dapat digunakan untuk mempermudah pelayanan kepegawaian

Selain potensi-potensi tersebut, terdapat pula tantangan yang dihadapi BKN dalam menjalankan mandat selama ini :

1. Sistem Manajemen ASN
2. Kompetensi, distribusi, dan pelayanan ASN
3. Database dan sistem informasi ASN.
4. Penegakan tata kelola manajemen ASN

3.3.3. TELAAHAN RENCANA STRATEGIS KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

Penyusunan Renstra Komisi Aparatur Sipil Negara Tahun 2020-2024 tercantum dalam Peraturan Kepala KASN Nomor 3 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Komisi Aparatur Sipil Negara Tahun 2020-2024.

Visi “Mendukung Visi Presiden melalui Terwujudnya ASN Kelas Dunia”

Misi :

1. Mengawasi pelaksanaan nilai dasar, kode etik, kode perilaku dan netralitas serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN
2. Melaksanakan Tata Kelola KASN yang mandiri, profesional dan akuntabel

Sasaran Strategi :

1. Meningkatnya kualitas penerapan sistem merit dalam kebijakan manajemen ASN.
2. Meningkatnya kualitas pengisian Jabatan Pimpinan Strategis (JPT).
3. Meningkatnya kualitas penerapan nilai dasar ASN, kode etik dan kode perilaku pegawai ASN, serta asas netralitas pegawai ASN.
4. Meningkatnya kualitas pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan KASN.

Berdasarkan telaahan terhadap beberapa Renstra K/L yang berhubungan dengan Tugas dan Fungsi BKD Provinsi Sumatera Utara, berikut ini akan dikemukakan faktor-faktor penghambat, tantangan ataupun faktor-faktor pendorong dari pelayanan BKD Provinsi Sumatera Utara yang mempengaruhi permasalahan pelayanan ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L sebagai berikut:

Tabel 3.3.1
Permasalahan Pelayanan BKD Provinsi Sumatera Utara
berdasarkan Sasaran Renstra K/L

No.	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L	Permasalahan Pelayanan BKD
1.	Terwujudnya ASN yang professional, berintegritas dan sejahtera serta terwujudnya instansi pemerintah yang professional dalam menerapkan Manajemen ASN.	Adanya dualisme regulasi antara Peraturan Kemenpan RB dan Peraturan BKN.
2.	Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, responsif, adaptif dan kolaboratif serta SPBE yang	1. Belum terintegrasinya sistem kepegawaian dengan Sistem Pusat dan Kab/Kota.

	terintegrasi dan Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN.	2. Database kepegawaian belum mutakhir.
3.	Peningkatan efektivitas Reformasi Birokrasi Nasional	Indeks Reformasi Birokrasi Sumatera Utara berada pada tahun 2020 Kategori B (61,05) dimana BKD sebagai penanggungjawab area perubahan manajemen SDM belum berkontribusi penuh terhadap pemenuhan aspek
4.	Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel	Sakip BKD Provinsi Sumatera Utara yang berada pada nilai 73,33 kategori BB (sangat baik).
5.	Mewujudkan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN yang berkualitas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program pengembangan kompetensi pegawai masih berorientasi kepada pemenuhan peraturan perundang-undangan dan belum sepenuhnya mendukung kebutuhan organisasi. 2. Penempatan pegawai belum sepenuhnya berdasarkan kompetensi jabatan. 3. Peningkatan jumlah kasus pelanggaran disiplin PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. 4. Meningkatnya jumlah perceraian PNS 5. Belum adanya mekanisme seleksi masuk PNS ke Pemprov Sumatera Utara yang lebih mengedepankan kompetensi dan kualifikasi

		6. Pemenuhan pegawai belum sesuai dengan kebutuhan dalam jabatan
6.	Meningkatkan kualitas penerapan sistem merit dalam kebijakan manajemen ASN.	Kondisi Sistem Merit Pemprov Sumatera Utara tahun 2021 berada pada Kategori Baik (263,5) .

3.4. TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS.

Sesuai dengan Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Sumatera Utara tahun 2009-2029 maka dapat kami simpulkan bahwa tidak ada hal yang spesifik dan berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara sehingga tidak ada yang perlu ditelaah berkaitan dengan RTRW tersebut.

3.5. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Isu-Isu strategis pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara:

1. Belum optimalnya Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Perencanaan Kebutuhan ASN belum optimal, belum mengakomodir pada kebutuhan riil dan kompetensi jabatan.
3. Sistem Penilaian Kinerja belum objektif.
4. Sistem Kompensasi belum berdasarkan pada prestasi kerja.
5. Belum semua ASN memiliki kompetensi sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan sebagai jaminan profesionalisme ASN.
6. Belum optimalnya pelaksanaan peraturan Disiplin Pegawai dan tingkat budaya kerja Aparatur, sehingga berpengaruh pada kinerja aparatur dan layanan publik.

3.6. TELAAHAN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG'S)

Sustainable Development Goals (SDGs) merupakan seperangkat tujuan, sasaran, dan indikator pembangunan yang berkelanjutan yang bersifat universal yang diterbitkan pada September 2015. SDGs merupakan wujud komitmen seluruh

negara- negara untuk melaksanakan agenda 2030 untuk pembangunan berkelanjutan.

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/*Sustainable Development Goals (SDGs)* merupakan komitmen global dan nasional dalam upaya untuk menyejahterakan masyarakat mencakup 17 tujuan yaitu :

1. Menghapus segala bentuk kemiskinan dimana pun berada;
2. Mengakhiri kelaparan, mencapai ketahanan pangan dan peningkatan gizi, dan mencanangkan pertanian berkelanjutan;
3. Menjamin kehidupan yang sehat dan meningkatkan kesejahteraan penduduk di segala usia;
4. Menjamin kualitas pendidikan yang adil dan inklusif serta meningkatkan kesempatan belajar seumur hidup untuk semua;
5. Mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan;
6. Memastikan ketersediaan dan pengelolaan yang berkelanjutan dari air dan sanitasi untuk semua;
7. Memastikan seluruh penduduk mendapat akses untuk energi yang terjangkau, dapat diandalkan, dan berkelanjutan;
8. Mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, lapangan kerja yang penuh dan produktif, dan pekerjaan yang layak untuk semua secara berkelanjutan;
9. Membangun infrastruktur tangguh, mempromosikan industrialisasi inklusif berkelanjutan, dan inovasi asuh;
10. Mengurangi ketimpangan di dalam dan antar negara-negara;
11. Membuat pemukiman kota dan pemukiman manusia yang inklusif, aman, tangguh, dan berkelanjutan;
12. Pastikan pola konsumsi dan produksi berkelanjutan;
13. Mengambil tindakan segera untuk memerangi perubahan iklim dan dampaknya;
14. Pelestarian dan pemanfaatan samudera, laut dan sumber daya kelautan berkelanjutan dalam rangka pembangunan berkelanjutan;

15. Melindungi, memulihkan dan mempromosikan pemanfaatan ekosistem darat, lestari mengelola hutan, memerangi penggurunan, dan menghentikan dan membalikkan degradasi lahan dan menghentikan hilangnya keanekaragaman hayati;
16. Meningkatkan masyarakat yang inklusif dan damai untuk pembangunan berkelanjutan, menyediakan akses terhadap keadilan bagi semua, dan membangun institusi yang efektif, akuntabel dan inklusif di semua tingkatan;
17. Memperkuat sarana pelaksanaan dan merevitalisasi kemitraan global untuk pembangunan berkelanjutan.

Terkait dengan tujuan SDGs tersebut, dapat dijelaskan bahwa Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah tidak secara langsung bersinggungan, hal ini dikarenakan tugas pokok BKD adalah bersifat administratif. Akan tetapi BKD Provsu tetap dapat berpartisipasi sesuai dengan tugas pokok tersebut yaitu dengan menciptakan keberlangsungan tata kelola pemerintahan yang baik di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dapat dilakukan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi yang diwujudkan dengan penerapan sistem merit. Dengan terciptanya meritokrasi, diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja Pemerintah Provinsi Sumatera Utara sehingga berdampak kepada peningkatan mutu pelayanan yang baik kepada masyarakat.

3.7. TELAAHAN TERKAIT RESPONSIF GENDER

Pengarusutamaan Gender (PUG) telah menjadi komitmen internasional dan nasional, sama halnya dengan Provinsi Sumatera Utara. Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) merupakan salah satu wujud pengarusutamaan gender dalam perencanaan dan penganggaran. Renstra Perubahan BKD Provsu dalam penyusunan dan penganggaran program kegiatannya telah responsif gender.

BKD Provsu menyusun *Gender Budget Statement* (GBS) sebagai wujud kesediaan BKD untuk melakukan kegiatan berdasarkan kesetaraan gender dan mengalokasikan anggarannya dalam Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja

Perangkat Daerah Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Pelaksanaan Forum OPD BKD Provsu).

Pelaksanaan Forum OPD merupakan mekanisme perencanaan pembangunan yang bertujuan untuk sinkronisasi program dan kegiatan dengan mitra kerja BKD Provsu baik dari OPD Provinsi dan BKD/BKPSDM Kab/Kota. Melalui mekanisme ini diharapkan perencanaan yang dibuat benar-benar sesuai dengan kebutuhan, yang disinkronkan dengan kebijakan, program ataupun kegiatan baik vertikal maupun horisontal.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH

Tujuan dan Sasaran BKD Provinsi Sumatera Utara guna mendukung Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur adalah sebagai berikut : Mewujudkan Sumatera Utara yang bermartabat dalam politik dengan adanya pemerintahan yang bersih dan dicintai, tata kelola pemerintah yang baik, adil, terpercaya, politik yang beretika, masyarakat yang berwawasan kebangsaan, dan memiliki kohesi sosial yang kuat serta harmonis.

Tujuan : Mewujudkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Sasaran : Terwujudnya sistem merit dalam manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Sebagai upaya mendukung pencapaian indikator keberhasilan tugas pokok dan fungsi sekaligus upaya mendukung pencapaian visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Utara, dimana misi yang menjadi urusan BKD Provinsi Sumatera Utara adalah misi kedua “**Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara yang bermartabat dalam politik** dengan adanya pemerintahan yang bersih dan dicintai, tata kelola pemerintah yang baik, adil, terpercaya, politik yang beretika, masyarakat yang berwawasan kebangsaan, dan memiliki kohesi sosial yang kuat serta harmonis”, maka ditetapkan tujuan, sasaran dan indikator kinerja sasaran yang menjadi urusan/kewenangan BKD Provinsi Sumatera Utara yaitu Nilai Sistem Merit.

Sistem Merit telah diamanatkan dalam UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Tujuan diterapkannya Sistem Merit adalah untuk memastikan jabatan pegawai yang ada di birokrasi pemerintah yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi. Sistem Merit bertujuan untuk membangun bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur dan mewujudkan pegawai ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja tinggi. Nilai Sistem Merit diukur dengan menggunakan 8 (delapan) dimensi sebagaimana diatur dalam Peraturan

Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah, antara lain :

1. Perencanaan kebutuhan
2. Pengadaan
3. Pengembangan karir
4. Promosi dan mutasi
5. Manajemen kinerja
6. Penggajian, penghargaan dan disiplin
7. Perlindungan dan pelayanan
8. Sistem informasi

Indikator dari setiap dimensi dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan Kebutuhan, dengan sub aspek :
 - a. Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang sudah ditetapkan PPK.
 - b. Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan real time yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi.
 - c. Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja.
 - d. Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah 5 (lima) tahun yang berasal dari calon PNS, PPPK ataupun PNS dari instansi lain.
2. Pengadaan dengan sub aspek :
 - a. Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan yang dirinci menurut jumlah, jenis jabatan, pangkat, kualifikasi, kompetensi dan unit kerja, baik dari CPNS, PPPK, ataupun PNS dari instansi lain (untuk instansi tertentu).
 - b. Ketersediaan kebijakan internal (Permen /Pergub/Perbup/Perwal) terkait pengadaan ASN dan TNI/POLRI (untuk instansi tertentu) secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif.
 - c. Pelaksanaan penerimaan calon PNS/PPPK/PNS dari instansi lain dilakukan secara terbuka.

- d. Pelaksanaan Pelatihan Prajabatan/Pelatihan Dasar bagi calon PNS.
 - e. Persentase pegawai yang baru diangkat menjadi PNS yang penempatan pertamanya sesuai jabatan yang dilamar.
3. Pengembangan Karir dengan sub aspek :
- a. Ketersediaan standar kompetensi manajerial, teknis dan social cultural untuk setiap jabatan.
 - b. Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi.
 - c. Ketersediaan Talent Pool dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, dan kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir instansi.
 - d. Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi.
 - e. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai.
 - f. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja.
 - g. Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas.
 - h. Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan.
 - i. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai.
 - j. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching, counseling dan mentoring.
4. Promosi dan Mutasi dengan sub aspek
- a. Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/Pergub/Perbup/Perwal) tentang pola karir.
 - b. Ketersediaan kebijakan internal (Permen /Pergub/Perbup/Perwal) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada *talent pool* dan rencana suksesi.
 - c. Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi dan Jabatan Pengawas secara terbuka dan kompetitif.

5. Manajemen Kinerja

- a. Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi.
- b. Penggunaan metode penilaian kinerja yang objektif.
- c. Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kerja.
- d. Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.
- e. Ketersediaan kebijakan internal yang mengatur hubungan antara hasil penilaian kinerja dengan memberi prioritas terhadap pegawai yang berkinerja tinggi dalam pembinaan dan pengembangan karir.

6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin

- a. Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja.
- b. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Pergub/Perbup/Perwal) untuk memberikan penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi luar biasa.
- c. Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya.
- d. Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik, dan kode perilaku yang dilakukan pegawai.

7. Perlindungan dan Pelayanan

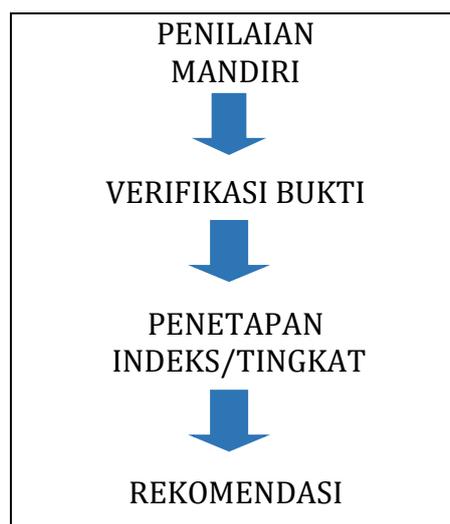
- a. Kebijakan perlindungan pegawai diluar dari jaminan Kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun yang diselenggarakan secara nasional.
- b. Penyediaan fasilitas yang memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi.

8. Sistem Informasi

- a. Pembangunan Sistem Informasi Kepegawian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai.

- b. Penerapan *e-performance* yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online.
- c. Penggunaan *e-office* yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian.
- d. Pembangunan dan penggunaan *assessment center* dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi.

Adapun tata cara penilaian yang digunakan untuk penilaian sistem merit adalah sebagai berikut :



1. Penilaian dilaksanakan oleh Tim yang dibentuk oleh PPK yang diketuai oleh PyB dan beranggotakan pejabat yang terkait di bidang kepegawaian di masing-masing Instansi.
2. Penilaian dilaksanakan berdasarkan aspek dan sub-aspek yang telah ditetapkan KASN.
3. Penyampaian hasil penilaian oleh Instansi kepada KASN disertai dengan buktibukti yang diperlukan.
4. Verifikasi atas hasil penilaian yang disampaikan Instansi oleh tim yang dibentuk Ketua KASN.
5. Penetapan tingkat penerapan sistem merit dan penerbitan rekomendasi oleh pimpinan KASN.
6. Tindak lanjut rekomendasi oleh Instansi.
7. Monitoring dan bimbingan dari Tim KASN, Kemenpan, BKN dan LAN.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka metode penilaian indikator yang digunakan untuk mengukur nilai sistem merit adalah sebagai berikut :

1. Penilaian menggunakan sistem skor dan bobot;
2. Masing-masing aspek terdiri dari sejumlah sub-aspek;
3. Masing-masing aspek dan sub-aspek mempunyai bobot yang besarnya ditentukan berdasarkan peranannya dalam sistem merit;
4. Masing-masing sub-aspek terdiri dari 4 tingkatan :
 - a. Kurang dengan skor 1; jika sebagian besar elemen yg dinilai belum sesuai ketentuan.
 - b. Cukup dengan skor 2; jika baru sebagian elemen yg dinilai sudah sesuai ketentuan.
 - c. Baik dengan skor 3; jika sebagian besar elemen yang dinilai sudah sesuai ketentuan.
 - d. Sangat baik dengan skor 4, jika semua elemen yang dinilai sudah sesuai ketentuan , walau ada kekurangan namun dampaknya tidak luas.
5. Hasil penilaian menentukan tingkat penerapan sistem merit di Instansi yang dinilai serta rekomendasi dalam rangka perbaikan serta rekomendasi KASN.
6. Rumus Perhitungan Indeks Sistem Merit yaitu Jumlah Skor Penilaian Atas Aspek Indikator Sistem Merit.

Ada 4 (empat) kategori indeks penerapan sistem merit ASN yaitu :

1. Kategori I dengan Predikat Buruk dilakukan audit dan supervisi sampai dengan kategori baik.
2. Kategori II dengan Predikat Kurang dibimbing sampai dengan kategori baik.
3. Kategori III dengan Predikat Baik diberi kesempatan untuk mengisi JPT dari talent pool namun dengan persyaratan tertentu dan pengawasan dari KASN dan dievaluasi setiap tahun.
4. Kategori IV dengan predikat Sangat Baik dapat diberikan kesempatan untuk mengisi JPT dari talent pool dan dievaluasi 2 tahun sekali.

Tabel TC.25
Tujuan, Sasaran dan Indikator Jangka Menengah
BKD Provinsi Sumatera Utara

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran pada Tahun ke-				
				2019	2020	2021	2022	2023
1.	Mewujudkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.	Terwujudnya sistem merit dalam manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Nilai Sistem Merit	-	-	250	300	325

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan arah kebijakan merupakan cara dan arah tindakan yang diambil oleh BKD Provinsi Sumatera Utara untuk mencapai tujuan dan sasaran.

5.1. STRATEGI

Strategi adalah cara untuk mewujudkan tujuan yang dirancang secara konseptual, analitik, realistik, rasional dan komprehensif. Strategi diwujudkan dalam kebijakan dan program. Strategi merupakan suatu respon terhadap visi, misi, tujuan yang akan menjadi rujukan dari seluruh kebijakan, program dan kegiatan yang dikeluarkan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Strategi yang ditetapkan oleh BKD Provinsi Sumatera Utara disesuaikan dengan kebijakan dan tujuan pembangunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang tertuang dalam RPJMD Tahun 2019-2023.

Penetapan strategi dilakukan dengan tabulasi silang terhadap faktor-faktor internal dan eksternal untuk mendapatkan hal-hal sebagai berikut:

1. *Strengths – Opportunities Strategy (SO)*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal;
2. *Weakness – Opportunities Strategy (WO)*, yaitu memperbaiki kelemahan internal dengan mengambil keuntungan dari peluang eksternal;
3. *Strengths – Threats Strategy (ST)*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman eksternal;
4. *Weakness – Threats Strategy (WT)*, yaitu merupakan strategi pertahanan untuk menghindari kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

Dari penjabaran di atas, berikut ini adalah strategi yang ditetapkan BKD Provinsi Sumatera Utara:

1. Penyempurnaan Penerapan Sistem Merit
2. Penerapan Kebijakan Manajemen Talenta dan Pengembangan Kompetensi
3. Pembangunan *Big Data* Kepegawaian
4. Integrasi Sistem Kepegawaian Provinsi dengan Sistem Pusat dan Kab/Kota
5. Pengembangan fitur layanan kepegawaian berbasis elektronik.

5.2. KEBIJAKAN

Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang telah ditetapkan agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran. Adapun kebijakan yang dirumuskan oleh BKD Provinsi Sumatera Utara antara lain:

1. Penyusunan kebijakan manajemen talenta sesuai dengan Permenpan Nomor 3 tahun 2020.
2. Pelaksanaan pemetaan kompetensi untuk seluruh pegawai secara bertahap.
3. Penyusunan kebijakan tentang tata cara pelaksanaan mutasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
4. Penyusunan kebijakan untuk pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi luar biasa dan menjadi agenda tahunan.
5. Pengimplementasian Peraturan Gubernur 47 Tahun 2017 tentang Kode Etik ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
6. Penyusunan kebijakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai.
7. Integrasi 2 (dua) arah Simpeg Kepegawaian dengan data SAPK BKN dan data kepegawaian Kabupaten/Kota.

TABEL TC.26
TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVSU TAHUN 2019-2023

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Mewujudkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.	Terwujudnya sistem merit dalam manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.	1. Penyempurnaan Penerapan Sistem Merit	1. Penyusunan kebijakan manajemen talenta sesuai dengan Permenpan Nomor 3 tahun 2020.
		2. Penerapan Kebijakan Manajemen Talenta dan Pengembangan Kompetensi	2. Pelaksanaan pemetaan kompetensi untuk seluruh pegawai secara bertahap.
		3. Pembangunan Big Data Kepegawaian	3. Penyusunan kebijakan tentang tata cara pelaksanaan mutasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
		4. Integrasi Sistem Kepegawaian Provinsi dengan Sistem Pusat dan Kab Kota	4. Penyusunan kebijakan untuk pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi luar biasa dan menjadi agenda tahunan.
		5. Pengembangan fitur layanan kepegawaian berbasis elektronik.	5. Pengimplementasian Peraturan Gubernur 47 Tahun 2017 tentang Kode Etik ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
			6. Penyusunan kebijakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai.
			7. Integrasi 2 (dua) arah Simpeg Kepegawaian dengan data SAPK BKN dan data kepegawaian Kabupaten/Kota.

BAB VI

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Adapun program yang telah disusun oleh Badan Kepegawaian Daerah Provsu adalah:

I. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI

1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

- a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah

2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

- a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
- b. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN

3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

- a. Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan

4. Administrasi Umum Perangkat Daerah

- a. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- b. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
- c. Penyediaan Bahan Cetakan dan Penggandaan
- d. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan
- e. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
- b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- c. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- d. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

- a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan
- b. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
- c. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

II. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

- a. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
- b. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN
- c. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
- d. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
- e. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
- f. Pengelolaan Data Kepegawaian
- g. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian

2. Mutasi dan Promosi ASN

- a. Pengelolaan Mutasi ASN
- b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
- c. Pengelolaan Promosi ASN

3. Pengembangan Kompetensi ASN

- a. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
- b. Pengelolaan Assessment Center
- c. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
- d. Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat
- e. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- a. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- b. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
- c. Pembinaan Disiplin ASN
- d. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin

Adapun rincian Program, Kegiatan, Sasaran, Indikator Kinerja serta Pagu Indikatif dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara untuk jangka waktu 2021-2023 dapat dilihat pada tabel TC.27 dalam lampiran Perubahan Renstra ini.

TABEL TC.27
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD		Unit Kerja OPD Penanggung Jawab	Lokasi
							Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)		
Mewujudkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.	Terwujudnya sistem merit dalam manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.	Nilai Sistem Merit		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Persentase Pemenuhan Layanan Administrasi BKD Provsu		100%	20,082,505,200	100%	23,531,395,176	100%	26,670,880,943	100%	70,284,781,319	BKD Provsu	
				Perencanaan. Penganggaran. dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Terlaksananya Penyusunan Dokumen Perencanaan BKD		6 dok	207,346,000	6 dok	212,412,500	6 dok	500,000,000	6 dok	919,758,500	BKD Provsu	
				Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan BKD Provsu		6 dok	207,346,000	6 dok	212,412,500	6 dok	500,000,000	6 dok	919,758,500	BKD Provsu	
				Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Terpenuhinya Pelayanan Administrasi Keuangan BKD Provsu		12 bln	17,377,571,000	12 bln	18,569,540,170	12 bln	20,426,494,187	12 bln	56,373,605,357	BKD Provsu	
				Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Terlaksananya Pembayaran Gaji dan Tunjangan ASN BKD Provsu		12 bln	16,755,131,000	12 bln	17,927,990,170	12 bln	19,720,789,187	12 bln	54,403,910,357	BKD Provsu	
				Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Terwujudnya Kelancaran Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN dalam Pengelolaan Keuangan Daerah		12 bln	622,440,000	12 bln	312,960,000	12 bln	344,256,000	12 bln	1,279,656,000	BKD Provsu	
				Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	Terlaksananya dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD		-	-	12 bln	328,590,000	12 bln	361,449,000	12 bln	690,039,000	BKD Provsu	
				Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terlaksananya Administrasi Kepegawaian dengan Baik		12 bln	34,780,000	90 ASN	133,225,000	220 ASN	666,547,500	90 ASN	834,552,500	BKD Provsu	
				Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan yang Diadakan		-	-	-	-	130 ASN	520,000,000	130 ASN	520,000,000	BKD Provsu	
				Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Peserta yang mengikuti Sosialisasi		12 bln	34,780,000	90 ASN	133,225,000	90ASN	146,547,500	90 ASN	314,552,500	BKD Provsu	

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD		Unit Kerja OPD Penanggung Jawab	Lokasi
							Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)		
					Peraturan Perundang-undangan											
				Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terpenuhinya Administrasi Umum BKD		12 bln	1,129,918,400	12 bln	2,342,353,850	12 bln	2,576,589,235	12 bln	6,048,861,485	BKD Provsu	
				Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Terpenuhinya Kebutuhan Peralatan dan Perlengkapan Kantor BKD		12 bln	312,527,500	12 bln	983,456,900	12 bln	1,081,802,590	12 bln	2,377,786,990	BKD Provsu	
				Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Tersedianya ATK serta Kebutuhan Makan Minum Pegawai/Tamu dan waktu Rapat		12 bln	247,434,000	12 bln	406,098,350	12 bln	446,708,185	12 bln	1,100,240,535	BKD Provsu	
				Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Tersedianya Barang Cetak kebutuhan BKD		12 bln	105,384,900	12 bln	198,786,600	12 bln	218,665,260	12 bln	522,836,760	BKD Provsu	
				Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Tersedianya Pengadaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan		12 bln	37,750,000	12 bln	39,900,000	12 bln	43,890,000	12 bln	121,540,000	BKD Provsu	
				Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Terlaksananya Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar dan Dalam Daerah		12 bln	426,822,000	12 bln	714,112,000	12 bln	785,523,200	12 bln	1,926,457,200	BKD Provsu	
				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpenuhinya Jasa Penunjang BKD		12 bln	1,057,862,700	12 bln	1,795,153,856	12 bln	1,974,669,241	12 bln	4,827,685,797	BKD Provsu	
				Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Terlaksananya Pengiriman Surat Dinas BKD		12 bln	19,594,500	12 bln	31,500,000	12 bln	34,650,000	12 bln	85,744,500	BKD Provsu	
				Penyediaan Jasa Komunikasi. Sumber Daya Air dan Listrik	Tersedianya Jasa Listrik Kantor BKD		12 bln	120,000,000	12 bln	200,000,000	12 bln	220,000,000	12 bln	540,000,000	BKD Provsu	
				Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya Gedung Kantor Sementara BKD		12 bln	783,268,200	12 bln	1,370,278,800	12 bln	1,507,306,680	12 bln	3,660,853,680	BKD Provsu	
				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Tersedianya Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor		12 bln	135,000,000	12 bln	193,375,056	12 bln	212,712,561	12 bln	541,087,617	BKD Provsu	
				Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik BKD		100%	275,027,100	100%	478,709,800	100%	526,580,780	100%	1,280,317,680	BKD Provsu	
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan. Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan	Terwujudnya Perawatan Kendaraan Dinas Jabatan BKD Provsu		1 Unit	47,678,600	12 bln	70,350,300	12 bln	77,385,330	12 bln	195,414,230	BKD Provsu	

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD		Unit Kerja OPD Penanggung Jawab	Lokasi
							Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)		
				Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan												
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan. Biaya Pemeliharaan. dan Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Terwujudnya Perawatan Kendaraan Dinas Operasional Roda Dua dan Empat BKD Provsu		26 Unit	197,398,500	28 Unit	338,359,500	28 Unit	372,195,450	28 Unit	907,953,450	BKD Provsu	
				Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Terwujudnya Pemeliharaan Ruitin/Berkala Peralatan Kantor BKD		12 bln	29,950,000	12 bln	70,000,000	12 bln	77,000,000	12 bln	176,950,000	BKD Provsu	
				PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Terlaksananya Proses Administrasi Kepegawaian		100%	6,674,792,800	100%	22,648,513,950	100%	23,118,522,730	100%	52,441,829,480	BKD Provsu	
				Pengadaan. Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terlaksananya Proses Adminitrasi Pemberhentian dan Pengolahan Data PNS		100%	3,438,111,800	100%	9,972,897,500	100%	11,907,187,250	100%	25,318,196,550	BKD Provsu	
				Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah Bahan Kebijakan yang dirumuskan		-	-	1 Dok	177,216,000	1 Dok	194,937,600	1 Dok	372,153,600	BKD Provsu	
				Penyusunan Rencana Kebutuhan. Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Terlaksananya Penyusunan Rencana Kebutuhan ASN di Lingk. Pemprov		49 OPD	166,401,000	49 OPD	77,976,000	49 OPD	85,773,600	49 OPD	330,150,600	BKD Provsu	
				Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Terkoordinasinya dan terfasilitasinya Pengadaan PNS dan PPPK		-	-	12 Kali	105,696,000	12 Kali	116,265,600	24 Kali	221,961,600	BKD Provsu	
				Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Terlaksananya Pelaksanaan Pengadaan ASN di Lingk. Pemprov		1 Kali	926,750,000	1 Lprn	3,862,788,000	1 Lprn	4,249,066,800	3 Lprn	9,038,604,800	BKD Provsu	
				Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Kebijakan Pemberhentian ASN		-	-	1 Dok	42,400,000	1 Dok	46,640,000	2 Dok	89,040,000	BKD Provsu	
				Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah SK Pemberhentian yang diterbitkan		1131 SK	63,101,000	1167 SK	95,677,000	1167 SK	105,244,700	3.465 SK	264,022,700	BKD Provsu	
				Evaluasi Pemberhentian ASN	Terlaksananya Proses Evaluasi Pemberhentian ASN		-	-	12 Bln	42,400,000	12 Bln	46,640,000	12 Bln	89,040,000	BKD Provsu	
				Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang difasilitasi		12 bln	1,500,000,000	1 Lmbg	4,600,000,000	1 Lmbg	6,000,000,000	1 Lmbg	12,100,000,000	BKD Provsu	

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD		Unit Kerja OPD Penanggung Jawab	Lokasi
							Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)		
				Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Informasi Kepegawaian yang diterbitkan		98 Dok	144,706,600	98 Dok	80,000,000	98 Dok	85,000,000	294 Dok	309,706,600	BKD Provsu	
				Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Data ASN Provsu dan Kab/Kota yang Diolah		49 OPD	143,113,200	10000 ASN	380,586,500	10000 ASN	418,645,150	20000 ASN	942,344,850	BKD Provsu	
				Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Aplikasi yang Dikembangkan		5 Aplikasi	494,040,000	5 Aplikasi	508,158,000	5 Aplikasi	558,973,800	5 Aplikasi	1,561,171,800	BKD Provsu	
				Mutasi dan Promosi ASN	Terlaksananya Proses Mutasi dan Promosi ASN		100%	445,791,000	100%	573,462,000	100%	2,518,458,600	100%	3,537,711,600	BKD Provsu	
				Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah SK Mutasi yang diterbitkan		900 SK	131,820,000	900 SK	102,072,000	900 SK	112,279,200	2.700 SK	346,171,200	BKD Provsu	
				Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah SK Kenaikan Pangkat ASN diterbitkan tepat waktu		16000 SK	271,071,000	7230 SK	369,254,000	7230 SK	406,179,400	30.460 SK	1,046,504,400	BKD Provsu	
				Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah SK Jabatan diterbitkan		715 SK	42,900,000	250 SK	102,136,000	250 SK	2,000,000,000	1.215 SK	2,145,036,000	BKD Provsu	
				Pengembangan Kompetensi ASN	Terlaksananya Proses Pengembangan Kompetensi ASN		100%	2,205,426,000	100%	9,935,794,600	100%	6,398,259,270	100%	18,539,479,870	BKD Provsu	
				Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN Mengikuti Kegiatan Peningkatan Kapasitas		-	79,000,000	2532 ASN	1,061,592,000	2532 ASN	1,167,751,200	5.064 ASN	2,308,343,200	BKD Provsu	
				Pengelolaan Assesment Center	Jumlah ASN yang mengikuti Assesment		450 ASN	1,462,248,000	3648 ASN	4,510,378,900	3648 ASN	350,000,000	7.746 ASN	6,322,626,900	BKD Provsu	
				Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Tersediannya Data Kebutuhan Diklat		-	-	49 OPD	254,104,000	49 OPD	279,514,400	49 OPD	533,618,400	BKD Provsu	
				Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Terlaksananya Program Tugas Belajar dan Izin Belajar ASN		650 ASN	313,100,000	140 ASN	1,786,849,000	140 ASN	1,965,533,900	930 ASN	4,065,482,900	BKD Provsu	
				Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat		3 Keg	188,916,000	200 ASN	805,878,000	200 ASN	886,465,800	400 ASN	1,881,259,800	BKD Provsu	
				Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Tersediannya SOP tentang Fungsional		-	-	1 Dok	15,180,000	1 Dok	112,000,000	2 Dok	127,180,000	BKD Provsu	
				Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Meningkatnya Pemahaman dan Informasi tentang Uji Kompetensi		-	-	6 Instansi	71,648,000	6 Instansi	78,812,800	6 Instansi	150,460,800	BKD Provsu	

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD		Unit Kerja OPD Penanggung Jawab	Lokasi
							Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)		
					dan Diklat Jabatan Fungsional											
				Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah OPD yang difasilitasi/dibina Pejabat Fungsional		1950 SK	162,162,000	1950 SK	150,000,000	1950 SK	150,000,000	5.850 SK	462,162,000	BKD Provsu	
				Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Tersedianya Proses Sertifikasi Jabatan Fungsional		-	-	6 Instansi	204,524,000	6 Instansi	224,976,400	6 Instansi	429,500,400	BKD Provsu	
				Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional	Tersedianya Peta Kebutuhan Diklat dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional		-	-	49 OPD	59,880,000	49 OPD	65,868,000	49 OPD	125,748,000	BKD Provsu	
				Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN yang difasilitasi untuk beralih ke Jabatan Fungsional Tertentu		-	-	500 ASN	504,856,000	500 ASN	555,341,600	1.000 ASN	1,060,197,600	BKD Provsu	
				Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Fungsional Tertentu yang dibina		-	-	3950 ASN	510,904,700	3950 ASN	561,995,170	7.900 ASN	1,072,899,870	BKD Provsu	
				Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya Proses Evaluasi Kinerja ASN Pemprovsu		100%	585,464,000	100 %	2,166,359,850	100 %	2,294,617,610	100 %	5,046,441,460	BKD Provsu	
				Pelaksanaan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Bahan Kebijakan dan Laporan Evaluasi Kinerja		-	-	2 Dok	59,670,000	1 Dok	65,637,000	3 Dok	125,307,000	BKD Provsu	
				Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Rekomendasi yang Diterbitkan terhadap Kinerja ASN		25000 ASN	239,040,000	25000 ASN	320,836,000	25000 ASN	352,919,600	75000 ASN	912,795,600	BKD Provsu	
				Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Kinerja ASN yang berpredikat baik		-	-	90 %	193,996,000	90 %	213,395,600	90 %	407,391,600	BKD Provsu	
				Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang difasilitasi Dalam Proses Pemberian Penghargaan		1850 ASN	100,798,000	2500 ASN	787,590,750	2500 ASN	866,349,825	6.850 ASN	1,754,738,575	BKD Provsu	
				Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah Dokumen Pembinaan ASN		35 PNS	119,639,000	49 OPD	253,306,900	49 OPD	535,223,193	49 OPD	908,169,093	BKD Provsu	
				Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Dokumen Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN		1 Dok	125,987,000	49 OPD	550,960,200	49 OPD	261,092,392	49 OPD	938,039,592	BKD Provsu	
				Total				26,757,298,000		46,179,909,126		49,789,403,673		122,206,610,799		

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Indikator kinerja yang baik akan menghasilkan informasi kinerja yang memberikan indikasi yang lebih baik dan lebih menggambarkan mengenai kinerja organisasi. Selanjutnya apabila didukung dengan suatu sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang memadai maka kondisi ini akan dapat membimbing dan mengarahkan organisasi pada hasil pengukuran yang handal (*reliable*) mengenai hasil apa saja yang telah diperoleh selama periode aktivitasnya. Indikator kinerja merupakan komponen yang sangat krusial pada saat merencanakan kinerja.

BKD Provinsi Sumatera Utara telah menetapkan indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang yaitu adalah **Nilai Sistem Merit**.

Indikator kinerja dimaksud didapatkan dengan mengidentifikasi bidang pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara yang kemudian dijabarkan kedalam 2 (dua) program prioritas menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 tahun 2019, yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.
2. Program Kepegawaian Daerah.

Tabel TC.28
Indikator Kinerja BKD Provinsi Sumatera Utara
yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No.	Indikator	Kondisi pada Awal Periode RPJMD	Target Kinerja Sasaran pada Tahun ke-					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
			2019	2020	2021	2022	2023	
1.	Nilai Sistem Merit	n/a	-	-	250	300	325	325

BAB VIII

P E N U T U P

Rencana Strategis Perubahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2023 merupakan pengejawantahan dari Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan dari Gubernur Sumatera Utara dan Wakil Gubernur Sumatera Utara yang mengacu kepada Perubahan RPJMD 2019-2023. Rencana Strategis Perubahan disusun dengan mengacu pada adanya Perubahan RPJMD Provinsi Sumatera Utara yang dilakukan dalam rangka menyelesaikan isu strategis yang sedang berkembang yang sebelumnya belum diakomodir pada RPJMD. Selain hal tersebut, Perubahan Renstra juga dimaksudkan untuk menyesuaikan arah tujuan, sasaran, program dan kegiatan BKD Provsu yang disinkronkan dengan arah pembangunan Sumatera Utara pada sisa masa Gubernur dan Wakil Gubernur sehingga tercipta harmonisasi antara arahan Gubernur dengan kebijakan BKD Provsu.

Dengan disusunnya Renstra Perubahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara tahun 2019-2023 ini secara yuridis seluruh program dan kegiatan serta penganggaran yang akan dilaksanakan pada tahun 2021 s.d 2023 pada BKD Provsu sudah berkekuatan hukum sehingga dapat dipertanggungjawabkan akuntabilitasnya. Renstra Perubahan ini diharapkan akan menjadi tolak ukur bagi lingkungan BKD Provsu khususnya bidang-bidang selaku pelaksana program dan kegiatan dalam merencanakan, melaksanakan dan mempertanggungjawabkan program dan kegiatan terlebih yang menggunakan anggaran. Seluruh unsur bidang dan Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara berkewajiban untuk mengerahkan segala bentuk potensi untuk mendukung dan mewujudkan seluruh cita-cita yang diamanatkan didalam Renstra Perubahan BKD Provinsi Sumatera Utara tahun 2019-2023 ini.

Dengan demikian, dalam rangka mewujudkan hal tersebut perlu ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaan dan pengelolaan seluruh sumber daya yang ada pada BKD Provsu sebagai berikut:

1. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara berkewajiban melaksanakan program dan kegiatan yang telah diamanatkan dalam Renstra Perubahan Tahun 2019-2023 dengan segenap tenaga serta dengan tekad yang bersungguh-sungguh sehingga cita-cita yang tersirat dalam Renstra Perubahan ini yang tertuang dalam indikator kinerja sasaran dan indikator kinerja program dapat tercapai.
2. Demi mewujudkan efektifitas dalam pelaksanaan Renstra Perubahan tahun 2019-2023. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara melalui seluruh bidang beserta Sekretariat diwajibkan mengejawantahkan Renstra Perubahan kedalam Rencana Kerja Tahunan.
3. Renstra Perubahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2023 merupakan indikator dalam proses evaluasi laporan pelaksanaan atas kinerja lima tahunan dan satu tahunan, sehingga dapat mengurangi resiko pelaksanaan kegiatan yang menyimpang dari upaya mewujudkan Visi dan Misi Gubernur Sumatera Utara dan Wakil Gubernur Sumatera Utara terpilih periode 2019-2023 sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Akhir kata, dengan adanya dokumen Rencana Strategis Perubahan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara selama tahun 2019-2023 sesuai dengan Indikator Kinerja Utama yang telah ditetapkan.

Medan,

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH



H. FAISAL ARIF NASUTION, S.Sos., M.Si
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19740202 199303 1 007

