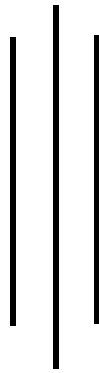




**RENCANA STRATEGIS
PERANGKAT DAERAH
TAHUN 2022-2027**

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH



**PEMERINTAH KOTA
PEMATANG SIANTAR
TAHUN 2022**


KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunia-Nya sehingga Rencana Strategis (RENSTRA) BKD Tahun 2022-2027 selesai disusun. Melalui Renstra BKD ini ditetapkan visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, program dan rencana kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu Tahun 2022-2027.

Semoga dokumen Renstra ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta pedoman BKD untuk konsisten menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian yang selalu berupaya mengedepankan inovasi dan kreasi guna meningkatkan kinerjanya dalam pelayanan publik, sebagai pelayan masyarakat, BKD dihadapkan pada target yang harus dicapai dan tentunya perlu dukungan dari semua pihak terkait. Untuk itu, diperlukan komitmen yang kuat dari BKD maupun lembaga lainnya yang mengelola kepegawaian agar BKD dapat menjalankan strategi dan kebijakannya sejalan dengan apa yang telah ditetapkan dalam dokumen Renstra.

Tidak dapat dipungkiri masih terdapat banyak kekurangan dalam proses penyusunan dokumen ini, yang pastinya menjadi bahan masukan yang harus diperbaiki di masa yang akan datang. Demikian dokumen ini disusun untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA PEMATANG SIANTAR



TIMBUL HAMONANGAN SIMANJUNTAK, SAP, MAP
Penata Tingkat I
NIP. 19810118 200003 1 002

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.....	10
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	10
2.1.1 Tugas Dan Fungsi BKD.....	10
2.1.2 Struktur Organisasi BKD.....	21
2.2 Sumber Daya SKPD.....	24
2.3 Kinerja Pelayanan SKPD.....	25
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD.....	31
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS.....	33
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar.....	33
3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Wali Kota dan Wakil Wali Kota.....	34
3.3 Telaahan Renstra BKN dan Renstra KEMENPAN RB.....	35
3.4Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....	38
3.5Penentuan Isu-Isu Strategis.....	38
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN.....	40
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD.....	40
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	43
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN.....	45
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	51
BAB VIII PENUTUP.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2022-2027 merupakan rencana strategis mengenai sasaran-sasaran utama yang akan dicapai untuk kurun waktu 5 tahun yang akan datang, yaitu 2022-2027 dengan memperhitungkan peluang dan tantangan yang ada dan mungkin akan timbul. Rencana strategis memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai. Hal ini dilakukan sebagai perwujudan dari amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah.

Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Rencana Strategis SKPD telah diatur dalam 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, yang merupakan pedoman pelaksanaan yang wajib diacu oleh seluruh SKPD dalam menyusun renstra.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Pematang Siantar Tahun 2017-2022 merupakan dokumen rencana resmi daerah yang dipersyaratkan bagi pembangunan daerah dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sesuai masa kepemimpinan Walikota dan Wakil Walikota terpilih dan merupakan suatu proses rumusan secara sistematis yang berkelanjutan dari serangkaian kegiatan, berupa rencana mendasar selama kurun waktu 5 (lima) tahun menggambarkan visi, misi, tujuan dan sasaran dengan mengenali lingkungan, melakukan berbagai analisis antisipatif dan mengorganisir secara sistematis untuk dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja dengan berorientasi pada pencapaian hasil.

Rencana strategis SKPD berfungsi sebagai pedoman bagi BKD Kota Pematang Siantar dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan *stakeholder* pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Pematang Siantar dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027.

Selanjutnya Renstra ini merupakan dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Untuk itu penyusunan Renstra BKD sekurang-kurangnya memperhatikan/mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan BKD.

Keselarasan Renstra BKD Kota Pematang Siantar dengan RPJMD Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027 terkait dalam MISI-3 MENINGKATKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG EFEKTIF, EFISIEN, BERSIH, RESPONSIF MELAYANI BERDASARKAN PRINSIP GOOD GOVERNANCE DAN COORPORATE GOVERNANCE, yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik terbaik kepada masyarakat dengan penerapan birokrasi yang cepat, tepat, baik secara digital dan langsung dengan pelayanan tang profesional

Sejalan dengan hal tersebut di atas, Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar menyusun pedoman pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan lima tahunan dalam bentuk rencana strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027.

1.2. Landasan Hukum

Dasar Hukum yang digunakan dalam penyusunan Rencana Strategis BKD Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027 antara lain :

- 1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota-kota Besar Dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara RI Tahun 1956 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 1092);
- 2) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4287);
- 3) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4355);
- 4) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara (Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4400);
- 5) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4421);
- 6) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4438);
- 7) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara RI 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 RI Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5679);
- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1986 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tk. II Pematang Siantar dan Kabupaten Daerah Tk. II Simalungun;

- 9) Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai daerah Otonom (Lembaran Negara RI Nomor 352);
- 10) Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- 11) Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2001 tentang Pelaporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- 12) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- 13) Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara RI Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4663);
- 14) Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara RI Tahun 2010 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5103);
- 15) Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019 (Lembaran Negara RI Tahun 2015 Nomor 3);
- 16) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Kinerja dan Indikator Kinerja ;
- 17) Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
- 18) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Indikator Kinerja Kunci;
- 19) Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
- 20) Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

- 21) Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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 Panjang Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Jangka Panjang Daerah, Rencana Jangka Panjang Menengah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
- 22) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Kodefikasi, Klasifikasi Perencanaan Pembangunan Daerah ;
- 23) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Indikator Kinerja Kunci ;
- 24) Keputusan Mneteri Dalam Negeri Nomor 050 Tahun 2020 Tentang Kodefikasi, Klasifikasi Nomenklatur Keuangan Perencanaan Pembangunan Daerah ;
- 25) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Noor 8 Tahun 2021 Tentang Kinerja dan Indikator Kinerja;
- 26) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 7 Tahun 2007 Tentang Indikator Kinerja Utama
- 27) Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 131.22-741 Tahun 2005 tanggal 12 Agustus 2005 tentang Pemberhentian Pejabat Walikota dan Pengesahan Pengangkatan Wali Kota Pematang Siantar Provinsi Sumatera Utara;
- 28) Surat Edarn Bersama Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas dan Menteri Dalam Negeri Nomor 0295/M.PPN/1/2005 050/166/SJ tanggal 20 Januari 2005 tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Musrembang Tahun 2005;
- 29) Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 050/2020/SJ tanggal 11 Agustus 2005 tentang Petunujuk Penyusunan Dokumen RPJP Daerah dan RPJM Daerah;
- 30) Peraturan Daerah Kota Pematang Siantar No. 4 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Kota Pematang Siantar Tahun 2005-2025;

- 31) Peraturan Daerah Kota Pematang Siantar No. 6 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Daerah Kota Pematang Siantar Tahun 2017-2022;
- 32) Peraturan Daerah Kota Pematang Siantar No. 8 Tahun 2012 tentang tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- 33) Peraturan Daerah Kota Pematang Siantar No. 1 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RT/RW) Kota Pematang Siantar Tahun 2012-2023;
- 34) Peraturan Daerah Kota Pematang Siantar No. 1 Tahun 2017 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Pematang Siantar.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar tahun 2022-2027 adalah menyediakan informasi yang valid mengenai rencana jangka menengah tahun 2022-2027 sebagai dokumen acuan dalam penyusunan Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar dan merupakan wujud transparansi dan akuntabilitas publik.

Adapun yang menjadi tujuan penyusunan Rencana Strategis ini adalah sebagai berikut :

- Menjabarkan Visi Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar ke dalam tujuan, sasaran dan program serta kegiatan operasional.
- Sebagai tolak ukur penyusunan kinerja tahunan Badan Kepegawaian Daerah selama kurun waktu 2022-2027;
- Menetapkan standar indikator kinerja sebagai bahan monitoring dan evaluasi kegiatan;
- Merekapitulasi rincian program dan kegiatan berdasarkan target dan sasaran yang akan dicapai selama 5 (lima) tahun ke depan.

1.4. Sistematika Penulisan.

Rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra BKD, fungsi Renstra BKD dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra BKD, keterkaitan Renstra BKD dengan RPJMD.

1.2 Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas fungsi, kewenangan BKD serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan penganggaran BKD.

1.3 Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan penyusunan Renstra BKD Tahun 2022-2027

1.4 Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra BKD serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA Pematang Siantar

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKD

Menjelaskan tentang dasar hukum pembentukan BKD, struktur organisasi BKD serta uraian tugas pokok dan fungsi sampai dengan eselon IV di lingkungan BKD Kota Pematang Siantar.

2.2 Sumber Daya BKD

Menjelaskan tentang sumber daya yang dimiliki BKD dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, aset/modal dan unit usaha yang masih operasional

2.3 *Kinerja Pelayanan BKD*

Menjelaskan tingkat capaian kinerja BKD berdasarkan sasaran/target Renstra BKD periode sebelumnya, menurut indikator kinerja pelayanan BKD dan/atau indikator lainnya

2.4 *Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD*

Menjelaskan hasil analisis terhadap Renstra K/L yang berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan BKD pada lima tahun mendatang. Bagian ini mengemukakan macam pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

3.1 *Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKD*

Menjelaskan permasalahan-permasalahan pelayanan BKD beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

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

Menjelaskan tugas dan fungsi BKD yang terkait dengan visi, misi serta program kepala daerah terpilih. Selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan BKD dijelaskan faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan BKD yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut

3.3 *Penentuan Isu-Isu Strategis*

Bagian ini mereview kembali faktor-faktor dari pelayanan BKD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan BKD dan selanjutnya menjelaskan metode penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut.

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD

Berisi rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah BKD

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab ini menjelaskan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar dalam lima tahun mendatang.

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGITAN SERTA PENDANAAN

Bab ini menjelaskan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar.

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

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

BAB VIII : PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Pembentukan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kota Pematang Siantar Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Pematang Siantar, sedangkan rincian tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar ditetapkan dalam Peraturan Walikota Pematang Siantar Nomor 5 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kota Pematang Siantar.

Kedudukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar, untuk selanjutnya disingkat BKD Kota Pematang Siantar, merupakan lembaga teknis daerah sebagai unsur penunjang pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala Badan dan bertanggung jawab kepada Walikota Pematang Siantar melalui Sekretaris Daerah Kota Pematang Siantar.

2.1.1 Tugas dan Fungsi BKD

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintah Kota Pematang Siantar di bidang administrasi dan manajemen kepegawaian meliputi pengelolaan dan pembinaan Kepegawaian sesuai dengan kewenangan, kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh daerah.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi :

- a) Perencanaan dan perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, serta penyusunan pedoman/petunjuk teknis administrasi di bidang kepegawaian;
- b) Perencanaan dan penetapan formasi kepegawaian, menyelenggarakan pengadaan dan seleksi Calon Pegawai serta pengelolaan data dan informasi kepegawaian;

- c) Penyelenggaraan pembinaan disiplin dan pengolahan usaha kesejahteraan pegawai;
- d) Penyelenggaraan kegiatan pengembangan karir dan promosi Jabatan;
- e) Perencanaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai;
- f) Pemberian saran dan pertimbangan di bidang pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah kepada atasan;
- g) Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan atasan.

Selanjutnya, tugas pokok pada BKD Kota Pematang Siantar diuraikan ke dalam masing-masing sub unit kerja, yaitu:

1) SEKRETARIAT

Sekretariat mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan perencanaan, pembinaan, pengendalian terhadap program, administrasi dan sumber daya di lingkungan Badan dalam mendukung kelancaran tugas Badan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. Pengkoordinasian, sinkronisasi dan integrasi di lingkungan Badan;
- b. Perencanaan program dan evaluasi serta penyusunan Rencana Strategis dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan;
- c. Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan di lingkungan Badan;
- d. Pengkoordinasian perencanaan dan perumusan kebijakan teknis Badan;
- e. Pengkoordinasian pengelolaan administrasi keuangan di lingkungan Badan;
- f. Pengkoordinasian administrasi dan pembinaan kepegawaian di lingkungan Badan;
- g. Pemberian saran dan pertimbangan di bidang tugasnya kepada atasan;

- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan perintah dan petunjuk atasan.

Sekretariat membawahi:

1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan dan mengelola kebutuhan rumah tangga, mengelola naskah dinas dan arsip serta melaksanakan administrasi dan manajemen kepegawaian di lingkungan Badan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi:

- (a) Pelaksanaan urusan umum dan rumah tangga Badan.
- (b) Pengelolaan surat masuk dan keluar di lingkungan badan.
- (c) Penyusunan jadwal rapat di lingkungan Badan.
- (d) Pelaksanaan administrasi dan manajemen kepegawaian di lingkungan Badan.
- (e) Pemberian saran dan pertimbangan di bidang tugasnya kepada atasan.
- (f) Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan

2) Sub Bagian Program, Evaluasi dan Keuangan

Sub Bagian Program, Evaluasi dan Keuangan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan perencanaan umum, program kerja, administrasi keuangan serta laporan akuntabilitas pelaksanaan program kerja di lingkungan Badan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bagian Program, Evaluasi dan Keuangan mempunyai fungsi:

- (a) Penyusunan rencana program kerja dan anggaran Badan Kepegawaian Daerah;
- (b) Penyusunan dokumen evaluasi dan pembuatan laporan pelaksanaan program kerja Badan;
- (c) Penyusunan Rencana Strategis dan Laporan Akauntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan;

- (d) Pelaksanaan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Badan;
- (e) Pelaksanaan pengelolaan keuangan, pembayaran, penggajian, verifikasi pertanggungjawaban keuangan serta pembukuan realisasi keuangan;
- (f) Pemberian saran dan pertimbangan di bidang tugasnya kepada atasan;
- (g) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan perintah dan petunjuk atasan.

2) BIDANG PERENCANAAN DAN PEMBINAAN KEPEGAWAIAN

Bidang Perencanaan dan Pembinaan Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan perencanaan dan formasi kepegawaian, rekrutmen pegawai, serta pemetaan dan penyelenggaraan sistem informasi dan dokumen kepegawaian untuk peningkatan kualitas pegawai.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Perencanaan dan Pembinaan Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan penghitungan kekuatan pegawai (bezzeting), analisis kebutuhan, rekrutmen, seleksi dan pengangkatan serta penetapan formasi ASN;
- b. Pelaksanaan Pemetaan Jabatan, Analisa Jabatan dan Analisis Beban Kerja serta pemberian nama jabatan pelaksana;
- c. Perencanaan Fasilitasi penyusunan dan penilaian sasaran kerja pegawai (SKP), pemberian hukuman disiplin dan penghargaan pegawai serta kesejahteraan Pegawai;
- d. Perencanaan penyusunan usulan pensiun, pensiun janda/duda, anak PNS dan pejabat Negara;
- e. Perencanaan penyusunan bahan pengelolaan Kartu Istri/Suami Pegawai Negeri Sipil, Kartu Pegawai Negeri Sipil;
- f. Perencanaan penyusunan bahan mutasi ASN antar SKPD dan Instansi Pusat atau Instansi Daerah;
- g. Penyelenggaraan program jaringan dan informasi kepegawaian berbasis teknologi;

- h. Pelaksanaan pengelolaan arsip dan dokumen kepegawaian, Daftar Urut Kepegawaian (DUK);
- i. Pelaksanaan sosialisasi peraturan perundang-undangan dibidang Perencanaan, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;
- j. Pemberian saran dan pertimbangan di bidang tugas kepada atasan;
- k. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Bidang Perencanaan dan Pembinaan Kepegawaian membawahi:

1) Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai

Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan dan penegakan disiplin serta pengelolaan kesejahteraan pegawai.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan program pembinaan dan disiplin serta kesejahteraan pegawai;
- b. Penyiapan bahan pemberian hukuman disiplin dan penghargaan pegawai;
- c. Fasilitasi penyusunan dan penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) serta pemberian cuti;
- d. Penyiapan bahan pengurusan Kartu Istri/Suami Pegawai Negeri Sipil, Kartu Pegawai Negeri Sipil;
- e. Pemberian saran dan pertimbangan di bidang tugas kepada atasan;
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

2) Sub Bidang Perencanaan dan Pensiun

Sub Bidang Perencanaan dan Pensiun mempunyai tugas pokok melaksanakan perencanaan, pengadaan dan pensiun Pegawai.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bidang perencanaan dan pensiun mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan penghitungan kekuatan pegawai (bezzeting), analisa kebutuhan dan penetapan formasi ASN;
- b. Pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pengangkatan ASN;
- c. Pelaksanaan Pemetaan Jabatan, Analisa Jabatan dan Analisis Beban Kerja serta pemberian nama Jabatan Pelaksana;
- d. Penyiapan usulan pensiun, pensiun janda/duda, anak PNS dan pejabat Negara;
- e. Pemberian saran dan pertimbangan di bidang tugas kepada atasan;
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

3) Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian

Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas pokok pengolahan data dan pengembangan sistem informasi serta dokumen kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan pengolahan dan peremajaan database kepegawaian serta Daftar Urut Kepangkatan (DUK);
- b. Pelaksanaan Sinkronisasi database kepegawaian Pusat dan Daerah;
- c. Pelaksanaan pengelolaan dokumen dan arsip kepegawaian;
- d. Pengelolaan jaringan dan informasi kepegawaian berbasis teknologi;
- e. Penyiapan mutasi ASN antar SKPD dan Instansi Pusat atau Instansi Daerah;
- f. Pemberian saran dan pertimbangan di bidang tugas kepada atasan;
- g. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

3) BIDANG PENGEMBANGAN KARIR & PROMOSI

Bidang Pengembangan karir dan promosi mempunyai tugas pokok pengelolaan pengembangan karir dan pelaksanaan promosi jabatan ASN.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pengembangan karir dan promosi mempunyai fungsi:

- a. Perencanaan penyusunan Pedoman pola karir yang terintegrasi;
- b. Perencanaan pembentukan pedoman dan penyiapan administrasi (rekam jejak jabatan) lelang jabatan bagi Pejabat Pimpinan Tinggi;
- c. Perencanaan pembentukan pedoman promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional;
- d. Pengolahan bahan promosi dan pelaksanaan Sidang Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat);
- e. Penyelenggaraan pengangkatan dalam jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Administrasi dan jabatan Fungsional dan penempatan demosi ASN;
- f. Penyelenggaraan kenaikan pangkat dan penetapan keputusan kenaikan pangkat bagi Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional;
- g. Penyelenggaraan proses kenaikan gaji berkala bagi Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional;
- h. Pelaksanaan sosialisasi Peraturan di bidang Pengembangan Karir dan Promosi.
- i. Pelaksanaan evaluasi, pengawasan dan pelaporan penyelenggaraan administrasi kepangkatan;
- j. Pemberian saran dan pertimbangan di bidang tugas kepada atasan;
- k. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Bidang Pengembangan karir dan promosi membawahi:

1) Sub Bidang Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan

Sub Bidang Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan mempunyai tugas pokok pengelolaan pengembangan karir dan promosi jabatan

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bidang Pengembangan karir dan promosi mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan Pedoman pola karir yang terintegrasi;
- b. Penyusunan Pedoman dan penyiapan administrasi (rekam jejak jabatan) lelang jabatan bagi Pejabat Pimpinan Tinggi;
- c. Penyusunan Pedoman Promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional;
- d. Pengolahan bahan promosi dan pelaksanaan Sidang Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat);
- e. Pelaksanaan penangkatan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan jabatan Fungsional dan penempatan demosi;
- f. Pemberian saran dan pertimbangan di bidang tugas kepada atasan;
- g. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

2) Sub Bidang Kepangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi.

Sub Bidang Kepangkatan Jabatan Pimpinan tinggi dan Jabatan Administrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan administrasi kepangkatan bagi Jabatan Pimpinan tinggi dan Jabatan Administrasi.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bidang Kepangkatan Jabatan Pimpinan tinggi dan Jabatan Administrasi mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan kenaikan pangkat dan bahan penetapan keputusan kenaikan pangkat ASN bagi Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrasi;

- b. Pelaksanaan proses kenaikan gaji berkala bagi Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administasi;
- c. Pelaksanaan evaluasi, pengawasan dan pelaporan penyelenggaraan administrasi kepangkatan;
- d. Pemberian saran dan pertimbangan di bidang tugas kepada atasan;
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

3) Sub Bidang Kepangkatan Jabatan Fungsional

Sub Bidang Kepangkatan dan Karir Jabatan Fungsional mempunyai tugas pokok melaksanakan administrasi kepangkatan bagi Jabatan fungsional.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bidang Kepangkatan Jabatan dan Karir Fungsional mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan kenaikan pangkat dan bahan penetapan keputusan kenaikan pangkat ASN bagi Pejabat Fungsional;
- b. Pelaksanaan administrasi pengangkatan ASN dalam jabatan fungsional;
- c. Pelaksanaan administrasi peningkatan karir jabatan fungsional;
- d. Pelaksanaan proses kenaikan gaji berkala bagi Pejabat Fungsional;
- e. Pelaksanaan evaluasi, pengawasan dan pelaporan penyelenggaraan administrasi kepangkatan;
- f. Pemberian saran dan pertimbangan di bidang tugas kepada atasan;
- g. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

4) BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR

Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur mempunyai tugas pokok menyusun, merencanakan program dan penyelenggaraan diklat Prajabatan, Kepemimpinan, dan Teknis serta diklat fungsional bagi ASN.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur mempunyai fungsi:

- a. Perencanaan Program Analisa Kebutuhan Diklat Prajabatan, Kepemimpinan, dan Teknis serta diklat fungsional bagi ASN;
- b. Penyelenggaraan program diklat skala prioritas baik diklat kepemimpinan, teknis dan fungsional;
- c. Penyelenggaraan dan fasilitasi diklat Pejabat Pimpinan tinggi, Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional;
- d. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan tentang penyelenggaraan diklat;
- e. Perencanaan fasilitasi pengiriman Pejabat Pimpinan tinggi, Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional yang akan mengikuti diklat;
- f. Penyusunan bahan pengembangan kompetensi berbasis pendidikan formal yang akan mengikuti izin dan tugas belajar;
- g. Perencanaan dan penyelenggaraan pelaksanaan ujian penyesuaian ijazah;
- h. Perencanaan fasilitasi pengiriman ASN yang akan mengikuti ujian dinas;
- i. Pelaksanaan sosialisasi Peraturan di bidang Diklat dan Pengembangan Kompetensi;
- j. Pemberian saran dan pertimbangan di bidang tugas kepada atasan;
- k. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur membawahi:

1) Sub Bidang Diklat Kepemimpinan dan Teknis

Sub Bidang Diklat Kepemimpinan dan Teknis mempunyai tugas pokok merencanakan dan penyelenggaraan diklat kepemimpinan, prajabatan dan teknis bagi Pejabat Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bidang Diklat Kepemimpinan dan Teknis mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan Program Analisa Kebutuhan Diklat prajabatan, kepemimpinan, dan teknis;
- b. Pelaksanaan program diklat skala prioritas jenis diklat teknis;

- c. Pelaksanaan fasilitasi Diklat Prajabatan, Kepemimpinan dan Teknis;
- d. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan tentang penyelenggaraan diklat;
- e. Fasilitasi pengiriman Pejabat Pimpinan tinggi dan Pejabat Administrasi yang akan mengikuti diklat;
- f. Pemberian saran dan pertimbangan di bidang tugas kepada atasan;
- g. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

2) Sub Bidang Diklat Fungsional

Sub Bidang Diklat Fungsional mempunyai tugas pokok merencanakan dan penyelenggaraan diklat fungsional bagi Pejabat Fungsional.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bidang Diklat Fungsional mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan Program Analisa Kebutuhan Diklat fungsional;
- b. Pelaksanaan program diklat skala prioritas jenis diklat fungsional;
- c. Penyelenggaraan dan fasilitasi diklat fungsional;
- d. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan tentang penyelenggaraan diklat;
- e. Fasilitasi pengiriman Pejabat Fungsional yang akan mengikuti diklat;
- f. Pemberian saran dan pertimbangan di bidang tugas kepada atasan;
- g. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

3) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai

Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai mempunyai tugas pokok melaksanakan pelayanan pengembangan kompetensi melalui pendidikan formal.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana operasional dan program kerja kegiatan pelayanan pendidikan formal;
- b. Penyusunan bahan pengembangan kompetensi berbasis pendidikan formal yang akan mengikuti izin dan tugas belajar;
- c. Penyusunan dan penyelenggaraan pelaksanaan ujian penyesuaian ijazah;
- d. Fasilitasi pengiriman ASN yang akan mengikuti ujian dinas;
- e. Pemberian saran dan pertimbangan di bidang tugas kepada atasan;
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

2.1.2 Struktur Organisasi BKD

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pematang Siantar Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Pematang Siantar, sedangkan rincian tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar ditetapkan dalam Peraturan Walikota Pematang Siantar Nomor 5 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kota Pematang Siantar.

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar, sebagai berikut :

1) Kepala Badan

Merupakan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (eselon II.b) sebagai pimpinan BKD.

2) Sekretaris

Merupakan Pejabat Administrator sebagai pimpinan sekretariat BKD dengan eselon III/a, yang membawahi para Kepala Sub Bagian sebagai Pejabat Pengawas (eselon IV.a), terdiri dari:

- a. Sub Bagian Umum Kepegawaian
- b. Sub Bagian Program, Evaluasi dan Keuangan

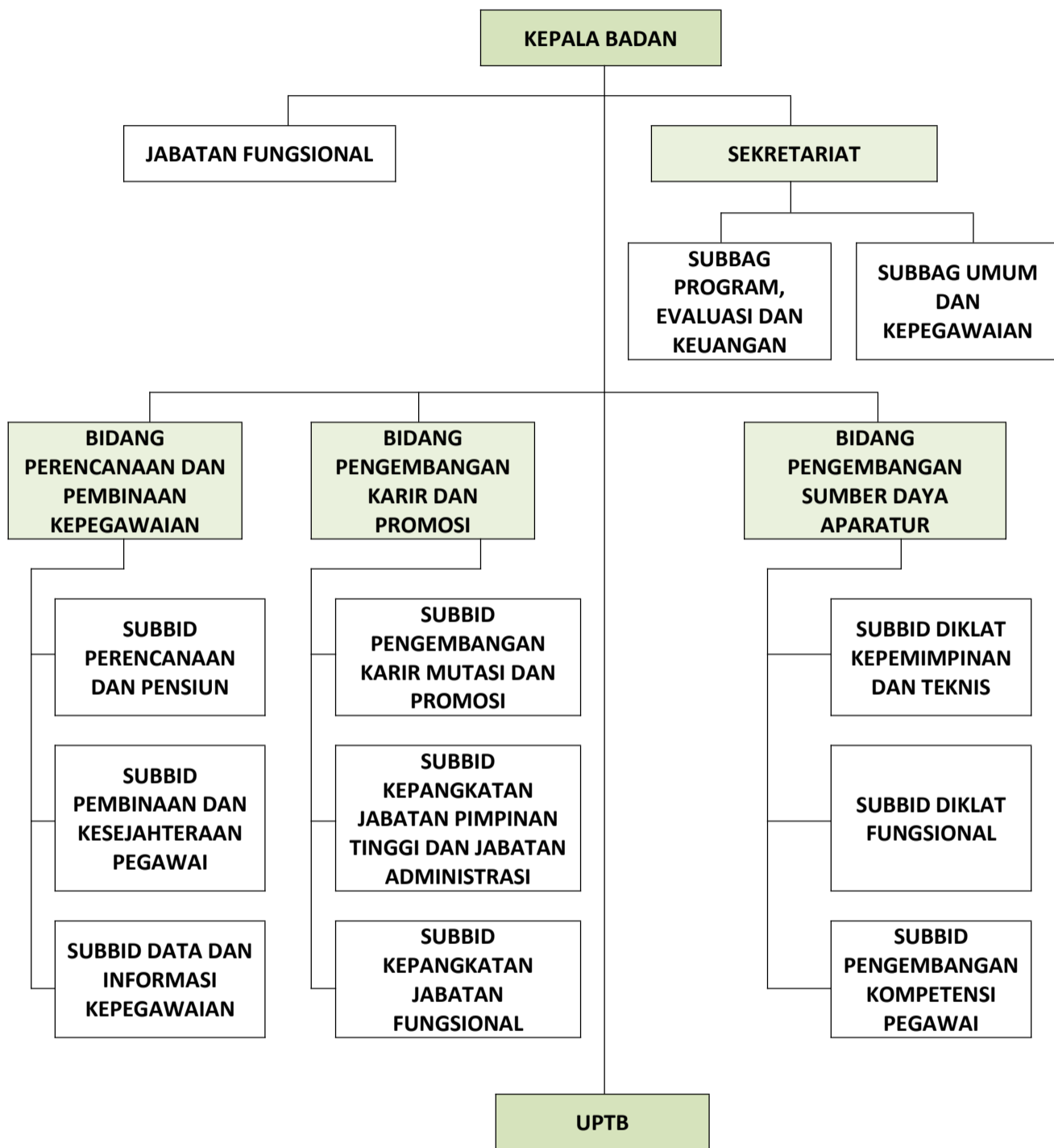
- 3) Bidang Perencanaan dan Pembinaan Pegawai
Merupakan Pejabat Administrator (eselon III.b) sebagai pimpinan Bidang Perencanaan dan Pembinaan Pegawai yang membawahi para kepala Sub Bidang sebagai Pejabat Pengawas (eselon IV.a), terdiri dari:
 - a) Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai
 - b) Sub Bidang Perencanaan dan Pensiun
 - c) Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian

- 4) Bidang Pengembangan Karir dan Promosi
Merupakan Pejabat Administrator (eselon III.b) sebagai pimpinan Bidang Pengembangan Karir & Promosi yang membawahi para kepala Sub Bidang sebagai Pejabat Pengawas (eselon IV.a), terdiri dari:
 - a) Sub Bidang Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan.
 - b) Sub Bidang Kepangkatan Jabatan Pimpinan tinggi dan Jabatan Administrasi.
 - c) Sub Bidang Kepangkatan dan Karir Jabatan Fungsional

- 5) Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur
Merupakan Pejabat Administrator (eselon III.b) sebagai pimpinan Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur yang membawahi para kepala Sub Bidang sebagai Pejabat Pengawas (eselon IV.a), terdiri dari:
 - a) Sub Bidang Diklat Kepemimpinan dan Teknis.
 - b) Sub Bidang Diklat Fungsional
 - c) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai

Adapun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar sebagai berikut :

Gambar 2.1. Bagan Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar



2.2. Sumber Daya SKPD

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sampai dengan awal tahun 2022 Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar didukung oleh 45 (empat puluh lima) ASN, dengan komposisi yang berbeda, yang dituangkan dalam beberapa tabel berikut:

Tabel 2.1
Komposisi ASN BKD Kota Pematang Siantar
Per Jenis Kelamin Tahun 2022.

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	%
1	Laki-laki	19	42%
2	Perempuan	26	58%
Jumlah		45	100%

Berdasarkan tingkat dan kualifikasi pendidikannya, sumber daya manusia yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.2
Jumlah ASN BKD Kota Pematang Siantar Tahun 2022
Berdasarkan Tingkat dan Kualifikasi Pendidikan

No	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah (orang)	Ket.
1	Sekolah lanjutan tingkat atas (SMA)	6	
2	Sekolah muda (Sarmud) D3	2	
3	Sarjana (S1)	28	
4	Pasaca Sarjana (S2)	9	
Jumlah		45	

Sebagai unsur utama organisasi, Sumber Daya Aparatur mempunyai peran utama dan strategis dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan misi untuk mencapai visi lembaga. Oleh karena itu potensi yang ada pada BKD perlu digali, dikembangkan kualitasnya dan didayagunakan untuk mampu menjadi aparatur yang mantap dan profesional.

2.3. Kinerja Pelayanan SKPD

Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar dalam menentukan kinerjanya didasarkan pada tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan dalam Peraturan Walikota Pematang Siantar Nomor 5 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kota Pematang Siantar.

Dalam mengimplementasikan perencanaan strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2022 – 2027 guna mencapai sasaran yang tertuang dalam Visi Misi Wali Kota - Wakil Wali Kota Pematang Siantar Tahun 2022 – 2027, maka sasaran prioritas bidang kepegawaian adalah meningkatnya kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kota Pematang Siantar serta mewujudkan aparatur pemerintah daerah yang professional dan berkarakter untuk mewujudkan pemerintahan yang responsif, transparan, dan akuntabel.

Untuk melaksanakan sasaran tersebut maka arah kebijakan yang ditempuh adalah:

- 1) Membudayakan prinsip-prinsip good governance dan kerja keras sebagai budaya penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan demokratis.
- 2) Meningkatkan kapasitas aparatur, kelembagaan pemerintah daerah melalui pendidikan dan pelatihan untuk mewujudkan aparatur yang profesional, proporsional, berintegritas dan akuntabel.
- 3) Menempatkan SDM Aparatur Daerah yang professional serta sesuai dengan kompetensi melalui proses uji kelayakan dan kepatutan.

Capaian Kinerja Pelayanan berdasarkan realisasi capaian indikator sasaran selama kurun waktu tahun 2017-2021 dapat dilihat selengkapnya pada Tabel Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD sebagaimana tabel berikut:

TABEL T-C.24
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah
Kota Pematangsiantar

No	Uraian	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada Tahun					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan	
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	2,864,564,185	4,578,298,344	4,616,297,993	4,074,079,716	5,015,094,435	2,696,444,598	4,349,172,769	4,223,970,459	3,969,139,099	4,298,373,750	94%	95%	92%	97%	86%	18,00%	16,23%
	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	-	-	-	-	60,531,355	-	-	-	-	48,938,500	N/A	N/A	N/A	N/A	81%	N/A	N/A
1	Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	-	-	-	-	32,030,495	-	-	-	-	26,717,200	N/A	N/A	N/A	N/A	83%	N/A	N/A
2	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan	-	-	-	-	28,500,860	-	-	-	-	22,221,300	N/A	N/A	N/A	N/A	78%	N/A	N/A
	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2,356,756,450	3,784,364,948	3,703,575,609	3,351,330,693	3,621,261,926	2,212,488,682	3,629,495,158	3,393,870,472	3,293,952,086	3,226,642,292	94%	96%	92%	98%	89%	14,25%	13,14%
3	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2,356,756,450	3,784,364,948	3,703,575,609	3,351,330,693	3,621,261,926	2,212,488,682	3,629,495,158	3,393,870,472	3,293,952,086	3,226,642,292	94%	96%	92%	98%	89%	14,25%	13,14%
	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	-	41,000,000	20,225,000	3,000,000	-	-	37,364,590	16,925,000	2,710,000	-	N/A	91%	84%	90%	N/A	N/A	N/A
4	Sub Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	-	41,000,000	20,225,000	3,000,000	-	-	37,364,590	16,925,000	2,710,000	-	N/A	91%	84%	90%	N/A	N/A	N/A
	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	303,917,725	459,332,396	522,119,884	260,507,441	651,402,750	303,369,545	434,030,612	484,757,796	255,444,261	463,671,644	100%	94%	93%	98%	71%	41,19%	22,24%
5	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	38,400,000	42,003,996	50,041,864	40,486,721	71,621,748	38,374,600	41,978,900	50,040,730	40,234,700	68,257,028	100%	100%	100%	99%	95%	21,58%	19,66%

6	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	-	7,200,000	8,095,300	5,623,000	26,655,200	-	6,964,000	5,995,000	1,281,500	5,558,733	N/A	97%	74%	23%	21%	N/A	N/A
7	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	35,425,725	45,360,000	56,632,720	44,597,720	70,985,802	35,391,125	45,291,400	54,071,820	44,400,290	70,332,449	100%	100%	95%	100%	99%	22,70%	21,97%
8	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	230,092,000	364,768,400	407,350,000	169,800,000	482,140,000	229,603,820	339,796,312	374,650,246	169,527,771	319,523,434	100%	93%	92%	100%	66%	48,96%	22,99%
	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	-	7,000,000	141,150,000	221,133,332	344,234,000	-	6,000,000	138,930,000	206,116,500	340,334,000	N/A	86%	98%	93%	99%	N/A	N/A
9	Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	-	7,000,000	141,150,000	221,133,332	344,234,000	-	6,000,000	138,930,000	206,116,500	340,334,000	N/A	86%	98%	93%	99%	N/A	N/A
	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	147,370,010	199,706,000	152,565,000	206,815,000	213,504,404	126,985,321	162,331,773	142,074,028	190,736,752	175,141,097	86%	81%	93%	92%	82%	12,68%	10,36%
10	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	-	1,500,000	1,600,000	1,584,000	122,803,800	-	1,498,000	1,598,000	260,000	103,875,000	N/A	100%	100%	16%	85%	N/A	N/A
11	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	97,695,010	60,000,000	50,400,000	57,020,000	59,981,328	78,060,321	40,627,773	41,871,028	43,318,752	45,113,097	80%	68%	83%	76%	75%	-9,06%	-9,32%
12	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	49,675,000	138,206,000	100,565,000	148,211,000	30,719,276	48,925,000	120,206,000	98,605,000	147,158,000	26,153,000	98%	87%	98%	99%	85%	29,77%	23,68%
	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	56,520,000	86,895,000	76,662,500	31,293,250	124,160,000	53,601,050	79,950,636	47,413,163	20,179,500	43,646,217	95%	92%	62%	64%	35%	69,89%	16,83%

13	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	29,070,000	50,895,000	53,286,500	10,293,250	73,890,000	26,608,670	44,395,436	32,329,163	8,316,500	35,890,217	92%	87%	61%	81%	49%	154,24%	74,24%
14	Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	27,450,000	36,000,000	23,376,000	21,000,000	50,270,000	26,992,380	35,555,200	15,084,000	11,863,000	7,756,000	98%	99%	65%	56%	15%	31,32%	-20,46
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	125,500,000	1,880,224,066	1,654,606,480	1,441,045,870	3,228,401,150	102,744,883	1,317,047,637	1,287,580,491	1,238,018,647	2,764,999,036	82%	70%	78%	86%	86%	374,33%	324,78%
	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	-	-	187,762,000	761,703,600	790,952,338	-	-	117,779,635	641,197,836	628,446,870	N/A	N/A	63%	84%	79%	N/A	N/A
15	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	-	-	187,762,000	743,604,350	750,024,220	-	-	117,779,635	623,449,336	612,044,772	N/A	N/A	63%	84%	82%	N/A	N/A
16	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	-	-	-	18,099,250	40,928,118	-	-	-	17,748,500	16,402,098	N/A	N/A	N/A	98%	40%	N/A	N/A
17	Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	63,016,200	63,500,000	127,788,490	2,100,000	95,325,872	62,985,500	63,260,020	103,300,000	2,000,000	65,175,000	100%	100%	81%	95%	68%	1110,75%	781,10%
	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	-	113,465,546	133,115,980	67,423,270	71,208,978	-	101,863,360	122,435,560	58,420,900	57,741,481	N/A	90%	92%	87%	81%	N/A	N/A
18	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	-	93,996,336	117,556,400	54,403,270	56,360,075	-	93,564,480	114,901,200	54,000,900	52,741,481	N/A	100%	98%	99%	94%	N/A	N/A
19	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	-	19,469,210	15,559,580	13,020,000	14,848,903	-	8,298,880	7,534,360	4,420,000	5,000,000	N/A	43%	48%	34%	34%	N/A	N/A
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	125,500,000	1,741,258,519	1,284,483,500	351,582,000	1,304,776,834	102,744,883	1,191,035,357	1,007,929,253	304,040,996	1,149,411,453	82%	68%	78%	86%	88%	364,93%	313,01%

20	Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center	-	1,009,269,519	406,732,500	91,245,000	243,313,834	-	462,741,423	365,381,439	69,682,081	220,012,221	N/A	46%	90%	76%	90%	N/A	N/A
21	Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	125,500,000	731,989,000	877,751,000	260,337,000	1,061,463,000	102,744,883	728,293,934	642,547,814	234,358,915	929,399,232	82%	99%	73%	90%	88%	185,14%	207,53%
	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	-	25,500,001	49,245,000	260,337,000	1,061,463,000	-	24,148,920	39,436,043	234,358,915	929,399,232	N/A	95%	80%	90%	88%	N/A	N/A
22	Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	-	25,500,001	49,245,000	260,337,000	1,061,463,000	-	24,148,920	39,436,043	234,358,915	929,399,232	N/A	95%	80%	90%	88%	N/A	N/A

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD

Beberapa hal yang menjadi tantangan dan peluang BKD dalam menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian diantaranya:

TANTANGAN

1. Banyaknya dokumen kepegawaian ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Pematang Siantar yang harus dilegalisir oleh BKD setiap tahunnya;
2. Standar Kompetensi Jabatan belum diterapkan sehingga kesulitan menentukan Jenis Pengembangan Kompetensi yang dibutuhkan oleh ASN;
3. Pelayanan Diklat Belum Satu Pintu;
4. Perubahan dan Perkembangan peraturan di Bidang Kepegawaian yang harus ditangani secara cepat dan tepat;
5. Tuntutan untuk melaksanakan manajemen kepegawaian secara komprehensif dalam rangka efektifitas dan efisiensi pengembangan sumber daya aparatur.

PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BKD

1. Pemanfaatan barcode / digital signature dapat mempercepat dan memangkas waktu layanan legalisir dokumen kepegawaian bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Pematang Siantar;
2. Peraturan Walikota tentang Standar Kompetensi Jabatan menjadi dasar pemetaan seluruh kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan;
3. Percepatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kota Pematang Siantar untuk seluruh Pelayanan Kepegawaian;
4. Sistem Teknologi Informasi yang dapat digunakan untuk mendukung Pelayanan Prima;
5. Adanya peraturan perundang-undangan di Bidang Kepegawaian yang mendukung pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Aparatur Daerah.

TABEL T-C.23
PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA PEMATANGSIANTAR

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikato	Target Renstra Perangkat Daerah					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
					2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (1)				256	245	255	246	235	141	141	141	167	178	55%	58%	55%	68%	76%
2	Tersedianya Prosedur Penyelenggaraan Lelang Jabatan untuk Pemilihan Pejabat Struktural				Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	100%	100%	100%	100%	100%
3	Tersedianya Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Penilaian Kinerja Aparatur Pemerintahan Kota Pematang Siantar				Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	100%	100%	100%	100%	100%

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

3.1 Identifikasi permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar.

Peraturan Wali Kota Pematang Siantar Nomor 05 Tahun 2017 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan fungsi Serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kota Pematang Siantar, Kepala Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Daerah melaksanakan urusan pemerintah bidang Kepegawaian, Pengembangan sumber daya manusia dan administrasi KORPRI.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi terdapat berbagai permasalahan yang harus diatasi. Permasalahan tersebut dipetakan berdasarkan masalah pokok, masalah dan akar masalah. Adapun identifikasi permasalahan pelayanan pada BKD Kota Pematang Siantar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Pemetaan Permasalahan Pelayanan
Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Tingkat Profesionalisme ASN masih rendah	Tingkat kedisiplinan aparaturnya masih rendah	1. Lemahnya penegakan aturan 2. Kesadaran perangkat daerah untuk melaporkan kasus indisipliner masih rendah
		Pengembangan kompetensi belum optimal	Jumlah ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi baik manajerial maupun teknis masih minim dari existing yang ada
		Penegakan aturan belum sepenuhnya dilakukan	Penilaian kinerja belum dilakukan secara profesional
		Kebutuhan ASN dengan kualifikasi pendidikan tertentu belum terpenuhi	Jumlah ASN yang memenuhi persyaratan terbatas

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Walikota dan Wakil Walikota.

Visi misi Kota Pematang Siantar yang telah ditetapkan oleh Wali Kota dan Wakil Wali Kota Pematang Siantar periode tahun 2022-2027 adalah Terwujudnya Kota Pematang Siantar Sehat, Sejahtera dan Berkualitas yang dimaknai dengan :

1. SEHAT : Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat secara jasmani dan rohani melalui ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa dan harmonisasi kehidupan masyarakat, serta penyediaan infrastruktur dan tenaga kesehatan mulai dari level bawah, serta melakukan gerakan
2. SEJAHTERA : Meningkatkan perlindungan masyarakat dan sosial ekonomi masyarakat melalui penyediaan infrastruktur, penguatan dunia usaha, kegiatan ekonomi masyarakat dan peluang usaha yang kondusif untuk meningkatkan kesempatan kerja dengan membuka akses investasi serta meningkatkan inovasi usaha jasa, dagang dan industri, khususnya masa dan atau pasca pandemi Covid-19.
3. BERKUALITAS : Meningkatkan potensi sumberdaya manusia (SDM) yang maju dan unggul serta berdaya saing melalui peningkatan SDM dan pengelolaan sumber daya alam yang ada, melalui tata kelola pemerintahan yang bersih, berwibawa, responsif serta konsisten dalam melayani, implementasi regulasi dan kebijakan pembangunan menurut skala prioritas, sebagai kota transit, serta mewujudkan daya tarik sebagai Subpusat Perdagangan Regional Sumatera Utara bagi hinterland.

Untuk pencapaian visi tersebut didukung oleh 5 (lima) misi yaitu:

1. Memperkuat kehidupan masyarakat yang sehat, sejahtera, humanis, agamis dan beradab dengan menghargai local wisdom dan keberagaman yang berkualitas;
2. Memperkuat dan memulihkan perekonomian regional, penyehatan iklim usaha perdagangan dan jasa, UMKM dan koperasi yang mandiri, kokoh dan berkeadilan yang terdampak masa pandemi dan atau paska pandemi Covid-19;

3. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, bersih, responsif melayani berdasarkan prinsip good governance dan corporate governance;
4. Memperkuat sentralitas dan daya tarik kota, guna pencapaian Siantar sebagai sub pusat perdagangan dan jasa regional di Provinsi Sumatera Utara;
5. Mewujudkan Kota berkualitas melalui penataan ruang, pengembangan infrastruktur, keindahan dan kebersihan lingkungan kota secara berkelanjutan.

Misi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKD sebagai pengelola aparatur Pemerintah Kota Pematang Siantar adalah MISI ke-3 yaitu “Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, bersih, responsif melayani berdasarkan prinsip good governance dan corporate governance”.

3.3 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara (BKN), Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Dalam rangka mengemban amanah mandat Undang-Undang, visi BKN Tahun 2020-2024: adalah melaksanakan Visi Presiden Nomor 8 (delapan) yaitu “pengelolaan Pemerintahan yang Bersih Efektif, dan Terpercaya” dengan melaksanakan arahan presiden nomor 4 (empat) yaitu “Penyederhanaan Birokrasi” dan Agenda pembangunan nomor 7 (tujuh) yaitu “Memperkuat stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik” dengan **”Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”**.

Profesional artinya, (a) pengelola ASN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memaksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme

serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, (b) pengelola ASN memiliki kapabilitas dan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku serta selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.

Berintegritas itu ada dua dimensi arti, yaitu 1) berintegritas yang berarti dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya, pengelola ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme; 2) pengelola ASN itu terpercaya yang berarti pengelola ASN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang undangan kepada Badan Kepegawaian negara dan penjabaran dari misi Memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang aparatur sipil negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 5 pilar yang menjadi misi Badan Kepegawaian negara yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

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,dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

Hal tersebut sejalan dengan tujuan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027 yaitu Meningkatkan kapasitas aparatur pemerintah daerah serta

menerapkan sistem pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan (*customer oriented*).

Menilik hal tersebut, pengelolaan manajemen ASN untuk mewujudkan ASN yang memiliki integritas, professional, bebas, bersih dan berintegritas menjadi faktor yang penting. Hal tersebut sejalan dan sinergi dengan sasaran dalam Renstra BKD Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027 yaitu, Meningkatnya kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kota Pematangsiantar serta mewujudkan aparatur pemerintah daerah yang profesional dan berkarakter dalam melaksanakan pelayanan publik.

Selanjutnya sesuai dengan arahan Presiden pada Sidang Kabinet Paripurna tanggal 24 Oktober 2019 bahwa tidak ada Visi dan Misi Menteri/Pimpinan Lembaga dan dalam menjalankan tugas dan fungsinya wajib mengacu pada Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden. Arahan tersebut ditegaskan kembali oleh Presiden pada Sidang Kabinet Paripurna mengenai RPJMN tanggal 14 November 2019 yang menugaskan Kementerian PPN/Bappenas sebagai clearing house untuk melihat konsistensi antara Renstra K/L, RPJMN serta Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden.

Maka dari itu, sesuai arahan dari Menteri PPN/Bappenas maka untuk penyelarasan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden dalam Dokumen Renstra Kementerian/Lembaga maka Visi Kementerian PANRB yaitu sebagai berikut: **“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”**

Kementerian PANRB melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden yaitu Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya, dengan uraian sebagai berikut:

- 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.

Dari hasil telaahan visi dan sasaran strategis Renstra BKN, Kemenpan dan Reformasi Birokrasi serta Renstra Kabupaten/Kota tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa permasalahan layanan tersebut dijadikan isu strategis BKD Kota Pematang Siantar.”Beberapa unsur yang serupa dari visi dan rencana strategis baik BKN dan Kemenpan dan RB maupun BKD Kota Pematang Siantar adalah memiliki tujuan yang sama untuk mewujudkan ASN yang Bermutu, Akuntabel, Inovatif dan Kreatif (professional) dan sejahtera melalui pengelolaan manajemen kepegawaian yang paripurna.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Pematangsiantar Nomor 05 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kota Pematangsiantar, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintah Kota Pematang Siantar di bidang administrasi dan manajemen kepegawaian meliputi pengelolaan dan pembinaan Kepegawaian sesuai dengan kewenangan, kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh daerah. Sehubungan dengan tugas pokok dan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar tidak ada hubungan yang cukup signifikan terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Analisis isu-isu strategis merupakan bagian penting dan sangat menentukan dalam proses penyusunan rencana pembangunan daerah

untuk melengkapi tahapan-tahapan yang telah dilakukan sebelumnya. Identifikasi isu yang tepat dan bersifat strategis meningkatkan akseptabilitas prioritas pembangunan, dapat dioperasionalkan dan secara moral serta etika birokratis dapat dipertanggungjawabkan dan menjawab persoalan nyata yang dihadapi dalam pembangunan.

Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Perangkat Daerah adalah kondisi yang menjadi perhatian dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi Perangkat Daerah di masa datang. Suatu kondisi/ kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang. Isu strategis Pembangunan Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027 yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia, Pertumbuhan Ekonomi, Tata Kelola Pemerintahan dan Infrastruktur Kota dan Lingkungan.

Memperhatikan isu-isu Strategis Pemerintah Kota Pematang Siantar, terkait dengan dinamika perkembangan masalah kepegawaian di Kota Pematang Siantar baik kualitas maupun kuantitasnya, maka ditetapkan isu strategis pada Badan Kepegawaian Daerah sebagai berikut :

1. Pengembangan aparatur yang inovatif dan kreatif;
2. Peningkatan profesionalisme kompetensi pegawai dan mutasi jabatan;
3. Aplikasi sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi;
4. Penegakan sistem reward dan punishment

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD

Tujuan penyelenggaraan pelayanan kepegawaian oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar adalah Meningkatkan kapasitas aparatur pemerintah daerah serta menerapkan sistem pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan (customer oriented).

Dari tujuan tersebut, dirumuskan sasaran penyelenggaraan pelayanan kepegawaian oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar yaitu meningkatnya kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kota Pematang Siantar serta mewujudkan aparatur pemerintah daerah yang profesional dan berkarakter dalam melaksanakan pelayanan publik.

Tabel 4.1

**Tujuan dan Sasaran BKD dalam Pencapaian Visi dan Misi RPJMD
Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027**

No	RPJMD					RENSTRA			
	Misi	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
	Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, bersih, responsif melayani berdasarkan prinsip <i>good governance</i> dan <i>coorporate governance</i> .	Terwujudnya reformasi tata kelola pemerintahan	Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur	Capaian Dimensi Disiplin
Capaian Dimensi Kompetensi									
Capaian Dimensi Kinerja									
Capaian Dimensi Kualifikasi									
								Hasil Survei Indeks Kepuasan ASN	

Tabel T-C.25
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematang Siantar

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Target Kinerja Tujuan/ Sasaran Pada Tahun Ke-				
				(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatnya Profesionalisme ASN		Indeks Profesionalitas ASN	48	50	52	54	56
		Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur	Capaian Dimensi Disiplin	5	5,5	6	6,5	7
			Capaian Dimensi Kompetensi	8	8,5	9	9,5	10
			Capaian Dimensi Kinerja	22	22,5	23	23,5	24
			Capaian Dimensi Kualifikasi	13	13,5	14	14,5	15
		Meningkatkan kinerja dan pelayanan OPD	Nilai AKIP Perangkat Daerah	C	CC	CC	B	B
			Hasil Survei Indeks Kepuasan ASN	71	73	75	77	78

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan misi Kota Pematang Siantar 2022-2027, yaitu Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, bersih, responsif melayani berdasarkan prinsip good governance dan corporate governance sebagai berikut:

Misi 3

Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, bersih, responsif melayani berdasarkan prinsip good governance dan corporate governance

Tujuan

Mewujudkan Reformasi Tata Kelola Pemerintahan

Sasaran

Meningkatkan kualitas pelayanan publik

Strategi

Peningkatan pelayanan prima dalam pelayanan publik

Arah Kebijakan

1. Meningkatkan integritas, profesionalisme dan kompetensi aparatur pemerintah daerah;
2. Peningkatan tata kelola pelayanan publik yang responsif, inovatif, akses yang cepat dan berbasis teknologi informasi.

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran BKD, ditetapkan strategi dan kebijakan yang akan dilaksanakan sampai dengan tahun 2027.

Strategi :

1. Pemanfaatan teknologi dalam sistem pelayanan administrasi kepegawaian
2. Perubahan mindset petugas pelayanan dengan penerapan 5S (Salam, Sapa, Senyum, Sopan, Santun)
3. Peningkatan sarana dan prasarana
4. Penguatan koordinasi dengan instansi terkait dalam pengembangan kompetensi ASN

Tabel TC. 26
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

VISI : Mewujudkan Kota Pematangsiantar Sehat, Sejahtera dan Berkualitas"					
MISI III : Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, bersih, responsif melayani berdasarkan prinsip good governance dan corporate governance					
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan		
Meningkatnya Profesionalisme ASN	1.1 Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur	1.1.1 Peningkatan kompetensi aparatur dan perwujudan ASN yang berkarakter	1.1.1.1	Penempatan dan Promosi secara kompetitif dan terbuka	
			1.1.1.2	Pelaksanaan dan pengiriman pendidikan dan pelatihan aparatur	
		1.1.2 Peningkatan Disiplin Aparatur	1.1.2.1	Perwujudan aparatur yang berintegritas dan berdisiplin	
	1.2 Meningkatkan kinerja dan pelayanan OPD	1.2.1 Peningkatan kinerja dan pelayanan OPD	1.2.1.1	Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelayanan Kepegawaian	
			1.2.1.2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Pelayanan publik di bidang kepegawaian	
			1.2.1.3	Menyelenggarakan Survey Indeks Kepuasan ASN yang terintegrasi dengan aplikasi pelayanan kepegawaian	

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Dalam mewujudkan pencapaian visi dan misi BKD, perlu dilakukan kebijakan operasional dalam bentuk program dan kegiatan yang dapat memberikan arah dan kesatuan konsep manajemen kepegawaian dalam periode 2017-2022. Secara ringkas program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dapat kami uraikan sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota

dengan Kegiatan/ Sub Kegiatan strategis sebagai berikut :

- Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
- Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - Sub Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan
- Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - Sub Kegiatan Penyediaan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
- Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat-Menyurat
 - Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
- Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya.

2. Program Kepegawaian Daerah

dengan Kegiatan/ Sub Kegiatan strategis sebagai berikut :

- Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
 - Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
 - Sub Kegiatan Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
- Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
 - Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN
- Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
 - Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center
 - Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat
- Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

dengan Kegiatan/ Sub Kegiatan strategis sebagai berikut :

- Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis
 - Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah
Kota Pematangsiantar

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi
						Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah Tahun 2027			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
Meningkatnya Profesionalisme ASN				Indeks Profesionalitas ASN	48,16	48	8,795,933,780	50	9,100,460,200	52	7,609,170,712	54	8,054,375,777	56	8,420,927,152	56	41,980,867,621	BKD	
	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur			Capaian Dimensi Disiplin	4,99	5	2,992,285,000	5,5	3,033,742,700	6	1,278,460,285	6,5	1,419,352,949	7	1,484,720,147	7	10,208,561,081		
				Capaian Dimensi Kinerja	22,48	22		22,5		23		23,5		24		24			
		5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase ASN yang memiliki sertifikat Diklat	7,94	10		12		15		18		20		20			
				Persentase Jabatan Struktural yang diisi sesuai syarat kompetensi	7,92	10		12		15		18		20		20			
				Persentase ASN yang tidak dikenakan sanksi disiplin	99,40	99,45		99,45		99,50		99,50		99,55		99,55			
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja ASN			27,250,000		28,612,500		30,043,125		31,545,281		33,122,545		150,573,452		
		5.03.02.2.04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	24	23	27,250,000	22	28,612,500	20	30,043,125	20	31,545,281	19	33,122,545	5	150,573,452		
				Capaian Dimensi Kompetensi	7,87	8		8,5		9		9,5		10					
		5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		315	364	2,892,285,000	402	2,910,362,700	440	1,159,245,285	478	1,281,927,949	516	1,329,085,147	2,200	9,572,906,081		
		5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	315	364	2,892,285,000	402	2,910,362,700	440	1,159,245,285	478	1,281,927,949	516	1,329,085,147	2,200	9,572,906,081		
		5.03.02.2.03.02	Pengelolaan Assesment Center	Jumlah peserta yang mengikuti Assesment Test	35	48	361,554,000	50	379,631,700	52	398,613,285	54	418,543,949	56	439,471,147	260	1,997,814,081		

		5.03.02.2.03.05	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Pelaksanaan Diklat	Jumlah ASN yang telah Mengikuti Pelaksanaan Diklat manajerial	280	316	2,530,731,000	352	2,530,731,000	388	760,632,000	424	863,384,000	460	889,614,000	460	7,575,092,000		
				Capaian Dimensi Kualifikasi	12,82	13		13,5		14		14,5		15					
		5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	ASN berkembang kompetensinya	0	33,46	100,000,000	49,80	123,380,000	66,13	119,215,000	82,47	137,425,000	98,80	155,635,000	98,80	635,655,000		
		5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Terlaksananya pengembangan kompetensi teknis ASN	0	33,46	100,000,000	49,80	123,380,000	66,13	119,215,000	82,47	137,425,000	98,80	155,635,000	98,80	635,655,000		
		5.04.02.2.01.03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Persentase ASN yang berkembang kompetensinya	0	33,46	100,000,000	49,80	123,380,000	66,13	119,215,000	82,47	137,425,000	98,80	155,635,000	98,80	635,655,000		
	Meningkatkan kinerja dan pelayanan OPD			Nilai AKIP Perangkat Daerah	N/A	C	4,863,413,389	CC	5,112,066,255	CC	5,360,922,535	B	5,639,691,956	B	5,914,056,006	B	26,890,150,141		
		5.03.01	Program Penunjang urusan Pemerintah Daerah	Terselenggaranya kegiatan penunjang urusan PD			4,863,413,389		5,112,066,255		5,360,922,535		5,639,691,956		5,914,056,006		26,890,150,141		
		5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan penganggaran dan evaluasi kinerja yang terlaksana/ terpenuhi	6	6	49,616,615	6	52097445.75	6	54702318.04	6	57437433.94	6	60309305.64	30	274163118.4		
		5.03.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan	3	3	24,094,495	3	25,299,220	3	26,564,181	3	27,892,390	3	29,287,009	15	133,137,295		
		5.03.01.2.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Evaluasi	3	3	25,522,120	3	26,798,226	3	28,138,137	3	29,545,044	3	31,022,296	15	141,025,824		
		5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Pembayaran Gaji dan Tunjangan ASN	14 Bulan	14 Bulan	4,218,777,226	14 Bulan	4,429,716,087	14 Bulan	4,651,201,892	14 Bulan	4,883,761,986	14 Bulan	5,127,950,086	70 Bulan	23,311,407,277		
		5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Pembayaran Gaji dan Tunjangan ASN	14 Bulan	14 Bulan	4,218,777,226	14 Bulan	4,429,716,087	14 Bulan	4,651,201,892	14 Bulan	4,883,761,986	14 Bulan	5,127,950,086	70 Bulan	23,311,407,277		
		5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terlaksananya Sosialisasi Peraturan kepegawaian	0	1 Kali	23,293,770	2 Kali	34,940,655	2 Kali	34,940,655	3 Kali	52,410,983	3 Kali	52,410,983	11 Kali	197,997,046		

		5.03.01.2.05.10	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah pelaksanaan sosialisasi	0	1 Kali	23,293,770	2 Kali	34,940,655	2 Kali	34,940,655	3 Kali	52,410,983	3 Kali	52,410,983	11 Kali	197,997,046		
		5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terselenggaranya pelayanan administrasi perkantoran secara efektif dan efisien	1 Tahun	1 Tahun	99,232,374	1 Tahun	104,193,993	1 Tahun	109,403,692	1 Tahun	114,873,877	1 Tahun	120,617,571	5 Tahun	548,321,507		
		5.03.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Alat Tulis Kantor, kertas, alat listrik, kalkulator	1 Tahun	1 Tahun	71,597,174	1 Tahun	75,177,033	1 Tahun	78,935,884	1 Tahun	82,882,679	1 Tahun	87,026,812	5 Tahun	395,619,582		
		5.03.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Makanan dan Minuman, Bahan - Bahan Bakar dan Pelumas	1 Tahun	1 Tahun	27,635,200	1 Tahun	29,016,960	1 Tahun	30,467,808	1 Tahun	31,991,198	1 Tahun	33,590,758	5 Tahun	152,701,925		
		5.03.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Peggandaan	Cetak dan fotocopy	1 Tahun	1 Tahun	70,498,902	1 Tahun	74,023,847	1 Tahun	77,725,039	1 Tahun	81,611,291	1 Tahun	85,691,856	5 Tahun	389,550,936		
		5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Pelaksanaan perjalanan dinas	250	287 OH	498,062,000	300 OH	522,965,100	300 OH	549,113,355	300 OH	576,569,023	300 OH	605,397,474	1487 OH	2,752,106,952		
		5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	18	6	100,000,000	6	100,000,000	6	100,000,000	6	100,000,000	6	100,000,000	30	500,000,000		
		5.03.01.2.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	18	6	100,000,000	6	100,000,000	6	100,000,000	6	100,000,000	6	100,000,000	30	500,000,000		
		5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya jasa penunjang pelayanan kantor	1	1	248,528,404	1	260,954,824	1	274,002,565	1	287,702,694	1	302,087,828	5 Tahun	1,373,276,316		
		5.03.01.2.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Tersedianya materai dan pembayaran honorarium jasa kantor	1	1	157,827,800	1	165,719,190	1	174,005,150	1	182,705,407	1	191,840,677	5 Tahun	872,098,224		
		5.03.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	pembayaran rekening listrik, air dan internet	1	1	59,981,328	1	62,980,394	1	66,129,414	1	69,435,885	1	72,907,679	5 Tahun	331,434,700		
		5.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Alat bahan kebersihan dan honorarium tenaga kebersihan	1	1	30,719,276	1	32,255,240	1	33,868,002	1	35,561,402	1	37,339,472	5 Tahun	169,743,391		
		5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpeliharanya aset penunjang pelayanan kantor			123,965,000		130,163,250		136,671,413		143,504,983		150,680,232		684,984,878		

		5.03.01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	pembayaran STNK, Service dan penggantian Suku Cadang Kendaraan Dinas	3	3	73,890,000	3	77,584,500	3	81,463,725	3	85,536,911	3	89,813,757	3 Unit	408,288,893		
		5.03.01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Service peralatan dan mesin kantor	1	1	50,075,000	1	52,578,750	1	55,207,688	1	57,968,072	1	60,866,475	5 Tahun	276,695,985		
	Meningkatkan			Hasil Survei IKM		75	940,235,391	75	954,651,245	80	969,787,892	80	995,330,871	85	1,022,150,999				
		5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				940,235,391		954,651,245		969,787,892		995,330,871		1,022,150,999		4,882,156,399		
		5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN			439,208,180		451,519,089		464,445,543		487,667,821		512,051,212		2,354,891,845		
		5.03.02.2.01.02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	48	30	202,447,650	35	212,570,033	37	223,198,534	39	234,358,461	42	246,076,384	183	1,118,651,061		
		5.03.02.2.01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Layanan Administrasi Pensiun	1	1	43,770,530	1	45,959,057	1	48,257,009	1	50,669,860	1	53,203,353	5	241,859,808		
		5.03.02.2.01.10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Terlaksananya Pelayanan Kepegawaian berbasis teknologi	1	3	192,990,000	3	192,990,000	3	192,990,000	3	202,639,500	3	212,771,475	3	994,380,975		
		5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Pelaksanaan Administrasi mutasi dan promosi ASN			473,777,211		474,519,656		475,299,224		476,117,769		476,977,242		2,376,691,102		
		5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Pelaksanaan Administrasi Kepangkatan	2	2	458,928,308	2	458,928,308	2	458,928,308	2	458,928,308	2	458,928,308	2	2,294,641,540		
		5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Pelaksanaan Sumpah Janji PNS	4	8	14,848,903	8	15,591,348	8	16,370,916	9	17,189,461	9	18,048,934	42	82,049,562		

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Tujuan dari penyusunan RPJMD Kota Pematangsiantar Tahun 2022-2027 sebagai berikut:

1. Memberikan landasan dan pedoman pada Wali Kota dan Wakil Wali Kota terpilih dalam pelaksanaan pembangunan jangka waktu 2022-2027;
2. Memberikan pedoman bagi Perangkat Daerah dalam penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah yang merupakan penjabaran teknis RPJMD pada masing-masing perangkat daerah berdasarkan urusan dan kewenangan sesuai tugas dan fungsi;
3. Menyediakan pedoman dalam penyusunan RKPD yang merupakan perencanaan tahunan berupa program beserta target dan pagu yang bersifat indikatif, sebagai bahan lebih lanjut pada penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
4. Menyediakan instrumen sinkronisasi penyelenggaraan pembangunan daerah mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pengendalian sampai dengan evaluasi.

Sasaran RPJMD Kota Pematang Siantar tahun 2022-2027 yang terkait dengan misi ketiga yaitu **Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, bersih, responsif melayani berdasarkan prinsip good governance dan corporate governance**, adalah :

1. Meningkatnya kualitas pelayanan publik;
2. Meningkatnya akuntabilitas Kinerja;
3. Meningkatnya kemampuan keuangan daerah.

Mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027 yang menetapkan indikator kinerja :

T-C 28

Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
	Jumlah Dokumen Perencanaan	3	3	3	3	3	3	15
	Jumlah Dokumen Evaluasi	3	3	3	3	3	3	15
	Pembayaran Gaji dan Tunjangan ASN	1	1	1	1	1	1	5
	Jumlah pelaksanaan sosialisasi	1	1	2	2	3	3	11
	Alat Tulis Kantor, alat listrik	1	1	1	1	1	1	5
	Makanan dan Minuman, Bahan -Bahan Bakar dan Pelumas	1	1	1	1	1	1	5
	Cetak dan fotocopy	1	1	1	1	1	1	5
	Pelaksanaan perjalanan dinas	300	287	300	300	300	300	1487
	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	8	6	6	6	6	6	30
	Tersedianya materai dan pembayaran honorarium jasa kantor	1	1	1	1	1	1	5
	pembayaran rekening listrik, air dan internet	1	1	1	1	1	1	5
	Alat bahan kebersihan dan honorarium tenaga kebersihan	1	1	1	1	1	1	5
	pembayaran STNK, Service dan penggantian Suku Cadang Kendaraan	3	3	3	3	3	3	3
	Service peralatan dan mesin kantor	1	1	1	1	1	1	5
	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	30	30	35	37	39	42	183
	Layanan Administrasi Pensiun	1	1	1	1	1	1	90,52%
	Cakupan layanan kepegawaian yang terintegrasi dalam sistem berbasis teknologi	1	3	3	3	3	3	3
	Pelaksanaan Administrasi Kepangkatan	2	2	2	2	2	2	2
	Pelaksanaan Sumpah Janji PNS	8	8	8	8	9	9	42
	Jumlah peserta yang mengikuti Assesment Test	45	48	50	52	54	56	260
	Jumlah ASN yang Mengikuti Pelaksanaan Diklat manajerial	34,53%	53,26%	72%	77,68%	84%	90,52%	90,52%
	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	7	7	6	6	5	5	5
	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	0	33,46%	49,80%	66,13%	82,47%	98,80%	98,80%

BAB VIII

PENUTUP

Sehubungan dengan Visi Misi Wali Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027 yaitu : “Terwujudnya Kota Pematang Siantar Sehat, Sejahtera dan Berkualitas”, yang disertai misi : (3) Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, bersih, responsif melayani berdasarkan prinsip good governance dan corporate governance.

Badan Kepegawaian Daerah juga telah merumuskan berbagai isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi BKD dari hasil identifikasi permasalahan sebelumnya, inventarisasi dan menetapkan skala prioritas permasalahan-permasalahan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Pematang Siantar. Namun demikian kami menyadari bahwa kesuksesan dari pelaksanaan program dan kegiatan untuk mewujudkan visi dan misi tersebut tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, baik itu pemerintah pusat, daerah serta SKPD-SKPD lain di lingkungan Pemerintah Kota Pematang Siantar yang turut andil besar dalam memberikan saran dan masukan demi perbaikan kinerja.

Keberhasilan pencapaian Renstra BKD ini akan dilakukan secara bertahap melalui upaya yang sungguh-sungguh, mengoptimalkan seluruh sumber daya BKD dengan prinsip ayo kerja, kerja dan kerja untuk mewujudkan peningkatan kinerja BKD di saat ini dan di masa yang akan datang menuju Pematang Siantar Mantap, Maju dan Jaya.

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA PEMATANG SIANTAR



TIMPUL HAMONANGAN SIMANJUNTAK, SAP, MAP
Penata Tingkat I
NIP. 19810118 200003 1 002