



# **RENCANA STRATEGIS**

## **BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVSU**

### **TAHUN 2013-2018**



**M E D A N**  
**2013**

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1. Latar Belakang**

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara merupakan unit pelaksana teknis di-bidang kepegawaian dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang bertanggung jawab kepada Gubernur Sumatera Utara melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Sementara itu Kepegawaian Daerah adalah suatu sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan Perundang-undangan yang secara garis besar mempunyai Tupoksi antara lain perekrutan pegawai, pembinaan pegawai, penempatan pegawai, serta penegakan disiplin bagi PNS yang melanggar peraturan tentang Kepegawaian. Dengan demikian Badan Kepegawaian Daerah merupakan unit kerja yang mengurus seluruh seluk-beluk yang berkaitan dengan kepegawaian..

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Pembangunan Nasional telah membawa perubahan mendasar pada bidang perencanaan pembangunan baik nasional maupun daerah. Undang-Undang tersebut telah mengamanatkan penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP), Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) dan Rencana Kerja Tahunan atau Rencana Kerja Pemerintah (RKP). Amanat Undang-Undang tersebut dijabarkan kedalam Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional yang mengatur Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional, Rencana Setrategis Kementerian/Lembaga, Rencana Kerja Pemerintah, Rencana Kerja Kementerian/Lembaga dan Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan.

Sesuai dengan kebijakan otonomi daerah, Pemerintah pusat mendelegasikan sebagian kewenangannya kepada Pemerintah Provinsi dengan tujuan untuk mendekatkan pelayanan kepada masyarakat setempat agar aspirasi dan kebutuhan masyarakat dapat diakomodir dalam perencanaan pembangunan daerah. Dalam melaksanakan kewenangannya tersebut, maka Provinsi menyusun Rencana Strategis Daerah dalam bentuk Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk jangka 5 (lima) tahun dalam hal ini Provinsi Sumatera Utara menyusun RPJMD untuk tahun 2013-2018. Untuk merealisasikan RPJMD tersebut, maka RPJMD dijabarkan lebih lanjut dalam Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra - SKPD) sebagaimana ditentukan dalam pasal 15 ayat (3) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa “Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah menyiapkan rancangan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra – SKPD) sesuai dengan tugas pokok dan fungsi SKPD.

Renstra SKPD merupakan dokumen yang menjadi pedoman pokok rencana pelaksanaan pembangunan pada tingkat SKPD dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang berisi tentang visi, misi, tujuan, sasaran dan target kinerja SKPD yang disusun dalam program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasi.

## **1.2. Landasan Hukum**

1. Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999, tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas KKN;
3. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;

4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008;
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah;
6. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang RTRW Nasional;
8. 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;
9. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 8 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Utara Tahun 2009 – 2013 (lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2009 Nomor 8, tambahan lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 19);
10. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2008 Nomor 9 Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 9) ;
11. Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 48 Tahun 2011 tentang Indikator Kinerja Utama dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara;
12. Peraturan Gubernur Sumatera Nomor 18 Tahun 2011 tentang Organisasi Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara;

13. Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 48 Tahun 2011 tentang Indikator Kinerja Utama Dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

Penyusunan Rencana Strategis ini dimaksudkan sebagai penjabaran visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara dalam menjalankan roda organisasi selama kurun waktu 2013-2018.

Selain itu, Renstra juga dimaksudkan sebagai tolok ukur kinerja bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, sebagai arah dan pedoman bagi seluruh personil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi selama kurun waktu 2013-2018.

### **1.4. Sistematika Penulisan**

#### **BAB I      PENDAHULUAN**

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Dasar Hukum
- 1.3. Maksud dan Tujuan
- 1.4. Sistematika Penyusunan

#### **BAB II     GAMBARAN PELAYANAN SKPD**

- 2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi
- 2.2. Sumber Daya SKPD
- 2.3. Kinerja Pelayanan SKPD
- 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD

- BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS & FUNGSI
- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Pokok, Fungsi Pelayanan SKPD
  - 3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah Terpilih
  - 3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga.
  - 3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.
  - 3.5. Penentuan Isu-isu Strategis.
- BAB IV VISI MISI, TUJUAN dan SASARAN, STRATEGI dan KEBIJAKAN
- 4.1. Visi Misi
  - 4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD
  - 4.3. Strategi dan Kebijakan SKPD
- BAB V RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN dan PANDANAAN INDIKATIF
- 5.1. Rencana Program dan Kegiatan
  - 5.2. Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pagu Indikatif
- BAB VI INDIKATOR KINERJA SKPD
- BAB VII PENUTUP

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN SKPD**

#### **2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi**

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 18 Tahun 2011 tanggal 17 Maret 2011 tentang Organisasi Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja, maka ditetapkan uraian tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, sebagai berikut :

##### **A. Tugas & Fungsi**

###### **Kepala Badan**

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik dibidang administrasi umum, pengadaan, pembinaan, pengembangan dan pemberdayaan, mutasi, informasi kepegawaian serta tugas pembantuan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Badan menjalankan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang pengadaan, pembinaan dan kesejahteraan, pengembangan dan pemberdayaan, mutasi dan informasi kepegawaian;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam bidang pengadaan dan pembinaan, pengembangan, pemberdayaan, mutasi dan informasi kepegawaian;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dalam bidang kepegawaian daerah;
4. Pelaksanaan tugas pembantuan pemerintahan dibidang kepegawaia daerah;

5. Pelaksanaan pelayanan administrasi internal dan eksternal;
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **Sekretariat Badan**

Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provsu mempunyai tugas membantu Kepala Badan dibidang urusan umum, keuangan dan program.

### **Fungsi Sekretariat Badan**

Untuk melaksanakan tugasnya, sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provsu menyelenggarakan fungsinya, antara lain :

1. Penyelenggaraan pembinaan pegawai pada lingkup sekretariat;
2. Penyelenggaraan arahan, bimbingan kepada pejabat struktural pada lingkup sekretariat;
3. Penyelenggaraan instruksi pelaksanaan tugas lingkup sekretariat;
4. Penyelenggaraan penyusunan program kegiatan lingkup sekretariat;
5. Penyelenggaraan penerimaan surat masuk dan pendistribusian surat keluar;
6. Penyelenggaraan penyusunan dan penyempurnaan standar pelaksanaan administrasi perencanaan, keuangan, umum dan pelayanan umum;
7. Penyelenggaraan administrasi perencanaan, keuangan umum dan pelayanan umum sesuai ketentuan dengan standar yang ditetapkan;
8. Penyelenggaraan pengkoordinasian penyusunan rencana pembangunan jangka menengah dan tahunan Badan, sesuai ketentuan dengan standar yang ditetapkan;
9. Penyelenggaraan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian sesuai bidang tugas dan fungsinya;

10. Pelaporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada Kepala Badan Kepegawaian, sesuai standar yang ditetapkan.

### **Bidang Pengadaan dan Pembinaan**

Bidang pengadaan dan Pembinaan mempunyai tugas membantu Kepala Badan Kepegawaian Daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang formasi dan pengadaan, pembinaan dan disiplin, serta kesejahteraan pegawai.

Untuk melaksanakan tugasnya, bidang Pengadaan dan Pembinaan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan pembinaan pegawai pada lingkup bidang pengadaan dan pembinaan;
2. Penyelenggaraan arahan, bimbingan kepada pejabat struktural pada lingkup bidang pengadaan dan pembinaan;
3. Penyelenggaraan penyusunan, penyempurnaan standar pelaksanaan pengadaan, pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
4. Penyelenggaraan pengkoordinasian rumusan rencana pembangunan jangka menengah dan tahunan badan sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;
5. Penyelenggaraan usaha pembinaan dan kesejahteraan pegawai, sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;
6. Penyelenggaraan penyusunan rencana pelaksanaan pengadaan pegawai, sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;
7. Penyelenggaraan pelaksanaan pembinaan dan penegakan disiplin pegawai, sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan.

### **Bidang Pengembangan dan Pemberdayaan**

Kepala Bidang Pengembangan dan Pemberdayaan mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam menyelenggarakan urusan

pemerintahan di bidang Jabatan Struktural dan Fungsional serta Pendidikan dan Pelatihan.

Untuk melaksanakan tugasnya, Bidang Pengembangan dan Pemberdayaan menyelenggarakan fungsinya sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan pembinaan pegawai pada lingkup Bidang Pengembangan dan Pemberdayaan;
2. Penyelenggaraan arahan, bimbingan kepada pejabat struktural pada lingkup Bidang Pengembangan dan Pemberdayaan;
3. Penyelenggaraan penetapan kebutuhan diklat PNSD Provinsi;
4. Penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan diklat skala Provinsi;
5. Penyelenggaraan penetapan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS Provinsi dalam dan dari jabatan struktural Eselon II kebawah atau jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat;
6. Penyelenggaraan usulan pengangkatan dan pemberhentian Sekretarait Daerah Provinsi;
7. Penyelenggaraan pengangkatan Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota;
8. Penyelenggaraan usulan konsultasi pengangkatan, pemindahan dalam dan dari jabatan struktural Eselon II dilingkup Kabupaten/Kota;
9. Penyelenggaraan penetapan pemberhentian sementara dari jabatan negeri bagi PNSD Provinsi yang menduduki jabatan Struktural Eselon I kebawah dan jabatan struktural Eselon II ke bawah dan jabatan fungsional yang setingkat;
10. Penyelenggaraan orientasi tugas dan prajabatan sepanjang telah memiliki lembaga diklat yang telah terakreditasi.

### **Bidang Mutasi**

Bidang Mutasi mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang kepangkatan, penggajian, pemindahan, pemberhentian dan penetapan pensiun pegawai.

Untuk melaksanakan tugasnya, Bidang Mutasi menyelenggarakan fungsinya antara lain :

1. Penyelenggaraan pembinaan pegawai pada lingkup Bidang Mutasi;
2. Penyelenggaraan arahan, bimbingan kepada pejabat struktural pada lingkup bidang Mutasi;
3. Penyelenggaraan penyusunan dan penyempurnaan standar kenaikan pangkat, penggajian, pemindahan, pemberhentian dan penetapan pensiun pegawai;
4. Penyelenggaraan perencanaan dan pelaksanaan pengurusan kenaikan pangkat, penggajian, pemindahan, pemberhentian dan penetapan pensiun pegawai, sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;
5. Penyelenggaraan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan, sesuai bidang tugas dan fungsinya;
6. Penyelenggaraan pelaporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada Kepala Badan, sesuai standar yang ditetapkan.

### **Bidang Informasi**

Bidang Informasi, mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Arsip Pegawai dan Pengolahan Data.

Untuk melaksanakan tugasnya, Bidang Inforasi menyelenggarakan fungsinya sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan pembinaan Pegawai pada lingkup Bidang Informasi;
2. Penyelenggaraan arahan, bimbingan kepada Pejabat struktural pada lingkup bidang Informasi;
3. Penyelenggaraan pemutakhiran data PNS di Provinsi;
4. Penyelenggaraan koodinasi pelaksanaan pemutakhiran data PNS di Kabupaten/Kota;

5. Penyelenggaraan pembinaan dan pengawasan manajemen PNS dilingkungan Provinsi;
6. Penyelenggaraan koodinasi pembinaan dan pengawasan manajemen PNSD di Kabupaten/Kota.

## **B. Struktur Organisasi**

Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Utara tanggal 8 November 2008, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur penunjang Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah 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 Bagiam Umum
  - b. Kepala Sun Bagian Keuangan
  - c. Kepala Sub Bagian Program
3. Kepala Bidang Pengadaan dan Pembinaan dibantu oleh
  - a. Kepala Sub Bidang Formasi dan Pengadaan
  - b. Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Disiplin
  - c. Kepala Sub Bidang Kesejahteraan
4. Kepala Bidang Pengembangan dan Pemberdayaan dibantu oleh
  - a. Kepala Sub Bidang Jabatan Struktural dan Fungsional
  - b. Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan

5. Kepala Bidang Mutasi dibantu oleh
  - a. Kepala Sub Bidang Pemindahan dan Pensiun
  - b. Kepala Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian
  
6. Kepala Bidang Informasi dibantu oleh
  - a. Kepala Sub Bidang Arsip Pegawai
  - b. Kepala Sub Bidang Pengolahan Data

## 2.2. Sumber Daya SKPD

Untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah memperdayakan sumber daya yang dimiliki berupa aparatur maupun aset / inentaris. Adapun sumber daya/aparatur yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara dapat digambarkan sebagai berikut.

Data Pegawai berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jlh (org)
1	Golongan IV	6
2	Golongan III	75
3	Golongan II	19
4	Golongan I	2
	<b>Jumlah</b>	<b>102</b>

Data Pegawai berdasarkan pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jlh (org)
1	Doktor ( S3)	1
2	Pasca Sarjana (S2)	9
3	Sarjana (S1)	46
4	Diploma (D3)	9
5	SLTA	32
6	SLTP	3
7	SD	2
	<b>Jumlah</b>	<b>102</b>

Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jlh (Org)
1	Pria	58
2	Wanita	44
	<b>Jumlah</b>	<b>102</b>

### 2.3. Kinerja Pelayanan SKPD

Sistem pelayanan kepegawaian yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara terhadap Pegawai Negeri Sipil adalah berupa pengangkatan CPNS yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan Pegawai pada provinsi Sumatera Utara, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, diklat, izin belajar, tugas belajar, pengangkatan dalam jabatan, perpindahan/mutasi, pensiun Pegawai Negeri Sipil dan lain-lain.

Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi persyaratan untuk diberikan hak kepegawaiannya terlebih dahulu melengkapi persyaratan-persyaratan (berkas) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Apabila pimpinan unit kerja menyetujui dan kelengkapan persyaratannya telah dipenuhi seluruhnya, oleh pimpinan unit kerja mengusulkan secara berjenjang kepada pimpinan di atasnya sampai ke Gubernur untuk diproses dimana dalam hal ini sesuai dengan kewenangan yang telah diberikan Gubernur, yang memproses adalah Badan Kepegawaian Daerah, maka kelengkapan berkas tersebut disampaikan/diteruskan ke kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Setelah berkas kelengkapan tersebut diterima oleh Badan Kepegawaian Daerah oleh petugas penerima berkas pada Sub Bagian Umum di Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah selanjutnya diadakan pengecekan dan diberikan nomor dan kemudian dilakukan penyortiran kembali sesuai dengan jenis urusannya.

Berkas yang disortir tersebut diteruskan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah melalui staf administrasinya untuk diberi petunjuk dengan mendisposisi surat tersebut. Setelah Kepala Badan Kepegawaian Daerah memberikan disposisi, maka oleh staf administrasi mendistribusikan ke masing-masing Kepala Bidang dan Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah untuk diproses lebih lanjut sesuai dengan jenis surat yang menjadi kewenangannya.

#### **2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD**

Kondisi pelayanan dibidang birokrasi saat ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Hal ini dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya SDM aparatur yang masih rendah, pelayanan dibidang birokrasi berbelit-belit, kurangnya disiplin dan profesionalisme

pegawai, serta mungkin masih banyak lagi potret negatif yang intinya menunjukkan bahwa SDM aparatur masih lemah atau kurang kompeten.

Adanya gambaran tersebut memberikan dorongan bagi Pemerintah untuk melakukan perubahan pada SDM aparatur (Reformasi Birokrasi). Dimana dengan adanya reformasi birokrasi diharapkan terjadi perubahan yang signifikan dibidang pelayanan terhadap masyarakat. Reformasi telah melahirkan berbagai perubahan dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan, salah satunya adalah perubahan sistem pemerintahan daerah sejak diberlakukannya UU No. 22 Tahun 1999 dan UU No. 25 Tahun 1999 yang kemudian disempurnakan dengan UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan UU No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah.

Melalui perubahan Undang-undang tersebut, pemerintah telah mengambil langkah untuk meninggalkan paradigma pembangunan sebagai pijakan pemerintah untuk beralih kepada paradigma pelayanan dan pemberdayaan masyarakat. Perubahan paradigma ini tidak berarti bahwa pemerintah sudah tidak lagi berkomitmen untuk membangun, tetapi lebih pada meletakkan pembangunan pada landasan nilai pelayanan dan pemberdayaan. Dengan berlakunya UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan UU No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah tersebut telah menggeser paradigma pelayanan, dari yang bersifat sentralistik ke desentralistik dan mendekatkan pelayanan secara langsung kepada masyarakat.

Terjadinya perubahan sistem pemerintahan daerah tersebut berimplikasi pada perubahan UU No. 8 Tahun 1974 menjadi UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Perubahannya yang paling mendasar adalah tentang manajemen kepegawaian yang lebih

berorientasi kepada profesionalisme SDM aparatur (PNS) yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil dan merata dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintah dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut SDM aparatur dituntut memiliki profesionalisme, memiliki wawasan global dan mampu berperan sebagai unsur perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.

SDM aparatur merupakan sebagian dari keseluruhan elemen sistem pelayanan publik yang begitu luas dan kompleks, karena tugas dan fungsi SDM aparatur yang begitu penting dan strategis. Dewasa ini, fungsi SDM aparatur menjadi lebih kompleks tidak sekedar fungsi pengaturan, dan pengendalian saja, akan tetapi lebih berorientasi pada fungsi pemberdayaan, kesempatan, keterbukaan dan kemitraan dalam pengambilan keputusan dalam upaya pelayanan publik.

Untuk menciptakan SDM aparatur yang berkualitas diperlukan waktu dan proses yang lama. Manajemen kepegawaian perlu dibenahi dengan melakukan pola rekrutmen pegawai yang objektif dan transparan, melakukan Penilaian Prestasi Kerja (PPK), Jenjang karir yang jelas, promosi serta peningkatan kesejahteraan pegawai, peningkatan kualitas pegawai melalui pendidikan dan pelatihan (diklat).

Seiring dengan tercukupinya kebutuhan PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, maka diharapkan akan berpengaruh kepada peningkatan pelayanan kepegawaian untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang akan datang (2014 – 2018). Hal ini akan lebih efektif jika didukung oleh penerapan teknologi informasi dalam pelayanan kepegawaian.

Dalam mewujudkan pelayanan kepegawaian perlu diperhatikan hal-hal yang menjadi kekuatan dan kelemahan yang melekat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam melihat kelemahan dan kekuatan internal Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara antara lain :

- Tugas Pokok dan Fungsi organisasi;
- Kualitas sumber daya aparatur yang tersedia;
- Sarana dan prasana yang dimiliki;
- Komitmen dan integritas pimpinan dan seluruh staf dalam memberikan pelayanan kepegawaian,
- Peraturan tentang kepegawaian yang senantiasa dinamis.

## **BAB III**

### **ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI**

#### **3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Pelayanan SKPD**

Dengan ditetapkan Undang-undang No. 24 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonomi Propinsi Aceh dan Perubahan Peraturan Pembentukan Propinsi Sumatera Utara merupakan suatu kesempatan dan peluang untuk memajukan serta meningkatkan taraf hidup, harkat dan martabat masyarakat Sumatera Utara melalui penyelenggaraan pemerintahan di daerah yang dimotori oleh Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan aparatur penyelenggara administrasi pemerintah dan ketatalembagaannya.

Sesuai dengan penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, maka organisasi perangkat daerah yang memfasilitasi kebijakan dibidang kepegawaian yang semula bernama Biro Kepegawaian dan berada dibawah Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Utara tanggal 8 November 2008, berubah menjadi Satuan Kerja Perangkat Daerah yang berdiri sendiri dengan nama Badan Kepegawaian Daerah.

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 18 Tahun 2011 tentang Organisasi Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja tanggal 17 Maret 2011 maka ditetapkan uraian tugas, fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang pengadaan, pembinaan dan kesejahteraan, pengembangan dan pemberdayaan, mutasi dan informasi kepegawaian;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam bidang pengadaan dan pembinaan, pengembangan, pemberdayaan, mutasi dan informasi kepegawaian;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dalam bidang kepegawaian daerah;
4. Pelaksanaan tugas pembantuan pemerintahan dibidang kepegawaia daerah;
5. Pelaksanaan pelayanan administrasi internal dan eksternal;
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

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

Adapun visi dari Gubernur dan Wakil Gubernur Provisini Sumatera Utara terpilih Periode 2013–2018 adalah **“Menjadi Provinsi yang Berdaya Saing Menuju Sumatera Utara Sejahtera”**. Dari rumusan visi ini diharapkan tercipta masyarakat Sumatera Utara yang mempunyai daya saing yang kuat disegala aspek kehidupan sehingga mampu menjawab tantangan globalisasi yang begitu dinamis dan perkembangan yang begitu pesat baik dibidang ekonomi, sosial politik, budaya maupun aspek kehidupan lainnya sehingga pada suatu saat nanti terwujud masyarakat Sumatera Utara yang sejahtera.

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka telah ditetapkan 5 (lima) misi dari Gubernur dan Wakil Gubernur Provisini Sumatera Utara Periode 2013-2018 guna melaksanakan pembangunan di Provisini Sumatera Utara dan yang terkait dengan tugas dan fungsi Badan

Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara terdapat pada misi ke 5 yaitu :

**Reformasi Birokrasi berkelanjutan guna mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik dan bersih good governance dan clean governance.**

Berdasarkan misi yang telah ditetapkan, maka ditetapkan tujuan yaitu : Menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dengan sasaran yang ingin dicapai adalah terwujudnya sistem tata pemerintahan yang baik berlandaskan hukum.

Dari pernyataan visi tersebut diharapkan tercipta tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih sehingga masyarakat Provinsi Sumatera Utara untuk 5 (lima) tahun kedepan dapat merasakan pemerintahan yang baik dan bersih “good governance dan clean governance”.

### **3.3. Telaahan Renstra Kementerian / Lembaga**

#### **A. Telaahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara**

Komitmen Badan Kepegawaian Negara untuk membangun sistem manajemen PNS dituangkan dalam visi BKN dalam Renstra 2010-2014, yaitu “Pegawai Negeri Sipil yang Profesional, Netral dan Sejahtera”. Terdapat 3 (tiga) kata kunci yang akan memberikan pemahaman tentang visi, yaitu profesional, netral dan sejahtera, dimana ketiganya dapat kita jabarkan sebagai berikut ;

- **Profesional**, istilah “profesional” dimaksudkan untuk menunjukkan kriteria pegawai yang memiliki kompetensi yang mempunyai kualitas yang mumpuni dan bekerja dengan orientasi prestasi.
- **Netral**, istilah ini dimaksudkan bahwa PNS bersikap netral terhadap seluruh organisasi kemasyarakatan, partai politik maupun masyarakat yang berlatar belakang berbagai unsur, sehingga

dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan dalam memberikan pelayanan dilakukan secara adil dan merata tanpa membedakan suku, agama maupun ras.

- **Sejahtera**, yang dimaksud dengan sejahtera adalah tingkat penghasilan PNS dapat memenuhi tingkat hidup layak bagi PNS beserta keluarganya. Kesejahteraan PNS diwujudkan dengan memperhitungkan beban kerja dan prestasi kerja PNS yang didukung dengan sistem penghargaan yang adil dan rasional sehingga menumbuhkan motivasi kinerja PNS itu sendiri.

Rencana Strategis yang dilakukan oleh BKN adalah : Mengembangkan seluruh komponen sistem manajemen kepegawaian guna mendukung terwujudnya profesionalisme, netralitas dan kesejahteraan PNS.

## **B. Rencana Strategis Kementerian Dalam Negeri**

Visi dari Kementerian Dalam Negeri adalah “Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang Desentralistik, Sistem Politik yang Demokratis, Pembangunan Daerah dan Pemberdayaan Masyarakat dalam Wadah NKRI”.

Salah satu kewenangan yang kemudian oleh pemerintah pusat diserahkan kepada daerah adalah kewenangan di bidang kepegawaian (desentralisasi di bidang kepegawaian), sehingga berdasarkan hal tersebut, kemudian daerah memiliki kewenangan untuk mengatur sistem kepegawaian sendiri dalam rangka pemenuhan akan tuntutan masyarakat.

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

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya di bidang pelayanan kepegawaian, maka perlu diidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong terlaksananya tugas pelayanan yang akan diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, yang dilakukan melalui analisis Kajian Lingkungan Hidup Strategis baik internal maupun eksternal. Lingkungan internal berupa kekuatan dan kelemahan dari organisasi, sedangkan lingkungan eksternal berupa peluang dan ancaman yang akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup atau kompetensi organisasi.

Adapun Analisis Kajian Lingkungan Hidup Strategis tersebut adalah :

#### **A. Kekuatan**

Kekuatan merupakan faktor pendorong terlaksananya tugas pelayanan yang berasal dari internal organisasi, yaitu :

1. Eksistensi lembaga pengelola sumber daya aparatur di daerah (UU Nomor 43 Tahun 1999 beserta peraturan pelaksanaannya, Keppres Nomor 59 Tahun 1999);
2. Adanya visi dan misi serta tujuan organisasi yang jelas yang didasarkan pada Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Utara;
3. Tersedianya uraian tugas yang jelas pada masing-masing fungsi yang telah diatur dalam Peraturan Daerah;
4. Adanya Sumber Daya Aparatur;
5. Adanya Anggaran yang mendukung pelaksanaan Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara;
6. Adanya sarana dan prasarana penunjang.

## **B. Kelemahan**

Merupakan faktor penghambat terlaksananya tugas pokok dan fungsi pelayanan organisasi, adapun kelemahan tersebut antara lain :

1. Masih adanya PNS yang kurang disiplin;
2. Belum adanya SOP, IKM serta SPM dibidang kepegawaian;
3. Belum optimalnya penerapan teknologi informasi;
4. Rendahnya kualitas SDM PNS yang ada.

## **C. Peluang**

Peluang adapun kesempatan yang bisa dicapai organisasi. Adapun peluang yang bisa dimanfaatkan organisasi adalah :

1. Keputusan MENPAN Nomor Kep/23.2/M.PAN/2/2004 tanggal 16 Pebruari 2004 tentang penataan Pegawai Negeri Sipil;
2. Keputusan Kepala BKN No. 46 A tentang Standard Kompetensi Jabatan Struktural dan No. 46A tentang Evaluasi Jabatan;
3. Banyaknya lembaga pendidikan dan pelatihan lokal maupun nasional yang bisa diajak kerjasama untuk pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur;
4. Adanya jaringan informasi dan telekomunikasi (teknologi informasi) yang bisa dimanfaatkan;
5. Adanya kegiatan peningkatan SDM organisasi melalui pendidikan dan pelatihan serta tugas belajar dan izin belajar bagi PNS.

## **D. Ancaman/Tantangan**

1. Dengan adanya otonomi daerah terkadang ada kecenderungan hubungan atau koordinasi antara BKD Provinsi dengan BKD Kab/Kota kurang intensif;

2. Adanya pengaruh negatif dari teknologi informasi yang berdampak pada timbulnya berbagai penyakit sosial masyarakat seperti perjudian, narkoba yang dapat berpengaruh pada kinerja dan disiplin aparatur pemerintah.
3. Adanya peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh instansi pusat yang terkadang tumpang tindih antara satu instansi dengan instansi lain;
4. Masih adanya persepsi negatif dari masyarakat tentang PNS;
5. Semakin kritisnya pola pikir masyarakat;

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

Isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan, berkenaan dengan peran BKD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan dibidang kepegawaian, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Belum optimalnya pemanfaatan dan penerapan teknologi informatika dalam aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian.  
Kemajuan teknologi informatika yang berkembang pesat dewasa ini, belum sepenuhnya dapat dimanfaatkan oleh BKD Provinsi Sumatera Utara dalam mengaplikasikan data pegawai. Meskipun telah tersedia perangkat Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), dimana masih perlu diintegrasikan dengan pelayanan administrasi kepegawaian seperti, Kenaikan Gaji Berkala, Kenaikan Pangkat, Penentuan batas usia pensiun, dan administrasi kepegawaian lainnya, serta kurang lengkap dan akuratnya data.
2. Penempatan pegawai belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan.

Standar kompetensi jabatan adalah persyaratan kompetensi minimal, yang harus dimiliki seorang PNS, dalam melaksanakan tugas jabatannya. Kompetensi jabatan merupakan instrumen yang urgen, sebagai pedoman untuk menjamin objektivitas dan kualitas pengangkatan PNS dalam suatu jabatan, yang didasarkan pada prinsip profesionalisme sesuai dengan standar kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan tersebut, serta syarat objektif lainnya. Penempatan PNS sesuai dengan standar kompetensi jabatan, merupakan salah satu cara untuk mewujudkan pemerintahan yang kapabel, akuntabel bersih dan berwibawa menuju **good governance**.

## BAB IV

### VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

#### 4.1. Visi dan Misi

##### *Visi*

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara sebagai unit pelaksana teknis dibidang kepegawaian mengemban amanat untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah. Dalam upaya menyikapi isu-isu strategis serta tantangan perubahan dan perkembangan lingkungan yang terjadi, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara memandang perlu untuk menetapkan visi agar mampu mengarahkan perjalanan organisasi melalui penyelenggaraan tugas dan fungsinya.

Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara yang telah dirumuskan dan ditetapkan adalah :

***“APARATUR PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
YANG BERDAYA SAING, PROFESIONAL, BERIMAN DAN  
BERWIBAWA.”***

Untuk memberikan kejelasan agar tidak menimbulkan persepsi dan pengertian berbeda perlu dijelaskan hakekat yang terkandung di dalam visi tersebut.

1. ***Berdaya Saing***, adalah aparatur pemerintah yang mempunyai kompetensi yang dapat diandalkan sehingga mampu menghadapi tantangan dalam kondisi dan situasi apapun.

2. ***Aparatur yang Profesional***, adalah penyelenggara pemerintahan yang memiliki kemampuan, keterampilan dan perilaku kerja produktif dalam melaksanakan tugas jabatannya.
3. ***Aparatur yang Beriman***, adalah penyelenggara pemerintahan yang memiliki rasa Ketuhanan / percaya kepada Tuhan Yang Maha Esa sesuai dengan sila pertama dalam Falsafah Negara yakni Pancasila. Dengan tumbuhnya rasa ketaqwaan kepada Tuhan, maka dari sini akan lahir budaya self control (kontrol dalam diri) dalam melaksanakan tugas.
4. ***Aparatur yang Berwibawa***, adalah penyelenggara pemerintahan yang mampu berbuat dan bekerja secara jujur, adil dan bertanggung jawab.

### ***Misi***

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi sesuai dengan visi yang ditetapkan, agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik, maka ditetapkan Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara :

1. Meningkatkan daya saing dan profesionalisme Sumber Daya Aparatur sehingga Terwujud *Good Governance* dan *Clean Governance*
2. Meningkatkan Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai

Adapun pokok-pokok pikiran yang terkandung dalam perumusan misi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

### **Misi Pertama :**

***”Meningkatkan Daya Saing dan Profesionalisme Sumber Daya Aparatur sehingga Terwujud Good Governance dan Clean Governance”*** adalah seiring dengan perkembangan globalisasi yang sangat dinamis dan penuh dengan perubahan maka dipandang perlu untuk terus melakukan pembinaan bagi aparatur pemerintah sehingga mempunyai daya saing dan profesional agar mampu menjawab tantangan yang ada sehingga dapat mewujudkan pelayanan yang prima terhadap masyarakat.

### **Misi Kedua :**

***“Meningkatkan Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai”*** dalam rangka pemenuhan norma dan prosedur sebagai pedoman kerja dan perilaku pegawai sekaligus sebagai upaya pengembangan nilai-nilai dan penerapan budaya kerja / etos kerja di seluruh jajaran pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, serta meningkatkan kesejahteraan melalui berbagai upaya dalam rangka memacu motivasi kerja baik secara materiil, pemberian penghargaan serta pembinaan lainnya yang dilakukan secara adil dan rasional.

## **4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD**

### **Tujuan**

Dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, maka visi dan misi tersebut harus dirumuskan kedalam bentuk yang lebih terarah dan rasional berupa perumusan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan. Sehingga dapat mengetahui secara tepat apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi dan misi tersebut.

Keterkaitan antara misi dengan tujuan, dapat dituangkan sebagai berikut ;

***Misi Pertama : Meningkatkan Daya Saing dan Profesionalisme Sumber Daya Aparatur sehingga Terwujud Pemerintahan Good Governance dan Clean Governance*** “Meningkatkan daya saing dan profesionalisme Sumber Daya Aparatur” dengan tujuan :

PNS memiliki daya saing yang tinggi serta sikap kerja profesional sehingga tercipta pelayanan yang prima.

***Misi Kedua*** : “Meningkatkan pembinaan dan kesejahteraan aparatur” dengan tujuan :

1. Meningkatkan budaya kerja / etos kerja aparatur
2. Terwujudnya pemberian penghargaan dan penegakan hukuman (*reward and punishment*)

### **Sasaran**

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan yaitu sesuatu yang akan dicapai oleh organisasi dalam jangka waktu tertentu. Sasaran ditetapkan dengan harapan agar proses pencapaian tujuan dapat fokus dan terarah dan efektif. Berikut tabel keterkaitan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara ;

Tabel 4.1  
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TERGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(5)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatkan Pelayanan dibidang Kepegawaian	Terciptanya Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang Berkualitas	Terwujudnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang Berkualitas	2.960 Org	2.985 Org	3.011 Org	3.039 Org	3.068 Org
		Terlaksananya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Terwujudnya Penempatan Aparatur dalam Jabatan Struktural sesuai dengan Kompetensinya	311.138 Org	311.910 Org	312.167 Org	312.334 Org	312.428 Org
2	Meningkatnya Jumlah Aparatur Pemerintah yang Memiliki Daya Saing	Menciptakan Aparatur Pemerintah yang Memiliki Daya Saing	Terpenuhinya Jumlah Aparatur Pemerintah yang Mengikuti Pendidikan Kedinasan	4.105 Org	3.859 Org	3.859 Org	3.859 Org	3.859 Org

### 4.3. Strategi dan Kebijakan

#### Strategi

- a. Adanya peningkatan pendidikan PNS baik formal maupun non formal melalui tugas belajar maupun izin belajar;
- b. Adanya peningkatan kualitas SDM aparatur pemerintah daerah melalui pendidikan dan pelatihan, baik yang bersifat teknis, penjenjangan maupun formal;

- c. Peningkatan disiplin aparatur pemerintah dalam melaksanakan fungsi, hak dan kewajibannya sebagai abdi negara dan masyarakat;
- d. Peningkatan kesejahteraan aparatur pemerintah daerah.

## **Kebijakan**

Untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan maka perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program bagi 5 (lima) tahun masa RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, adapun kebijakan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas dan profesionalisme aparatur dengan mengutamakan aparatur yang berdaya saing dan profesional untuk menduduki jabatan berdasarkan hasil pengujian dan kelayakan;
2. Mengembangkan sistem manajemen SDM PNS berbasis kompetensi;
3. Mendorong terciptanya tata pemerintahan yang baik dengan melaksanakan sistem pembinaan karier yang bersifat adil dan objektif;
4. Meningkatkan disiplin aparatur dengan menerapkan reward and punishment;
5. Mengembangkan budaya kerja dan etos kerja PNS dengan terus menerus melakukan pembinaan antara bawahan dengan atasan;
6. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian
7. Mendorong terlaksananya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih
8. Mendorong terciptanya pelayanan prima

## **BAB V**

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

#### **5.1 Rencana Program dan Kegiatan**

Program dan kegiatan merupakan tindak lanjut dari kebijakan yang diambil, guna mencapai tujuan yang diinginkan sehingga bisa mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Pada Rencana Trategis ini dituangkan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara selama kurun waktu 2013-2018. Adapun program yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Program pelayanan administrasi perkantoran;
2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur;
3. Program peningkatan disiplin aparatur
4. Program pasilitas pindah/purna tugas
5. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan;
6. Program pendidikan kedinasan;
7. Program pembinaan dan pengembangan aparatur.

#### **5.2 Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pagu Indikatif**

##### **Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan tolok ukur tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan, sehingga dengan adanya indikator kinerja tersebut dapat diketahui sejauh mana progam dan kegiatan telah dilaksanakan

## **Kelompok Sasaran**

Kelompok sasaran dari kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara maupun dilingkungan Pemerintah Kab/Kota se Sumatera Utara. Serta masyarakat Sumatera Utara.

## **Pendanaan Indikatif**

Pendanaan indikatif adalah segala biaya yang dibutuhkan untuk melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang telah ditetapkan pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara dan dibebankan pada APBD Provinsi Sumatera Utara.

Adapun rincian Program, Kegiatan, Sasaran, Indikator Kinerja serta Pagu Indikatif dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara untuk jangka waktu 2013-2018 dapat dilihat pada tabel 5.1 dalam lampiran Renstra ini.

## BAB VI

### INDIKATOR KINERJA SKPD

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 48 Tahun 2011 tentang Indikator Kinerja Utama Dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dijabarkan IKU dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama
1	PNS memiliki kemampuan keterampilan dan perilaku kerja produktif dalam melaksanakan tugas jabatannya	Jumlah aparatur yang berkualitas
2	Meningkatnya kualitas aparatur yang mampu mendorong terciptanya tata pemerintahan yang baik dan berwibawa	Persentase penerapan pelayanan sesuai dengan prinsip good governance
3	Meningkatnya budaya kerja / etos kerja aparatur	Persentase penjatuhan hukuman disiplin dan penyimpangan PNS tentang disiplin kerja terjadi penurunan
4	Terwujudnya pemberian penghargaan, pemberian hukuman (reward and punishment)	1. Jumlah PNS yang berprestasi diberikan penghargaan 2. Jumlah PNS yang dijatuhi hukuman yang melakukan penyimpangan terjadi penurunan 3. Persentase sistem pengawasan aparatur dengan membudayakan pengawasan yang melekat
5	Meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian	Persentase PNS yang melakukan pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas
6	Terwujudnya sistem dan prosedur pelayanan yang mampu mendorong terciptanya pelayanan prima	1. Persentase tingkat kepuasan atas pelayanan yang diberikan 2. Persentase kinerja aparatur meningkat sesuai dengan sistem dan prosedur

Akan tetapi untuk lebih menajamkan indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara agar lebih berhasil berikut ini dipaparkan Indikator Kinerja SKPD yang mengacu pada RPJMD dalam Tabel 6.1 sebagaimana yang telah dilampirkan dalam Renstra ini.

## **BAB VII**

### **P E N U T U P**

Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2013-2018 ini merupakan penjabaran dari amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 54 Tahun 2010, dimana pada pasal 76 menyatakan bahwa Peraturan Daerah tentang RPJMD Provinsi dan Peraturan Daerah tentang RPJMD Kabupaten/Kota ditetapkan paling lama 6 (enam) bulan setelah Kepala Daerah terpilih dilantik. Renstra merupakan bagian dari RPJMD untuk Satuan Kerja Perangkat Daerah yang telah menggambarkan visi dan misi organisasi yang ingin dicapai untuk periode 5 (lima) tahun yaitu 2013-2018.

Perumusan dan penyusunan RENSTRA ini telah diupayakan se-optimal mungkin mengacu kepada visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Utara terpilih serta melihat kondisi tata pemerintahan yang sedang berkembang saat ini sehingga diharapkan akan tercipta penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance dan clean governance*)

Selain itu, dengan memperhatikan kondisi serta perkembangan dibidang kepegawaian yang cenderung dinamis, maka Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara Periode 2013 – 2018 ini bersifat fleksibel yang memungkinkan dilakukannya revisi dikemudian hari. Hal ini dilakukan bila ditemukan kekurangan dan ketidaksesuaian dengan peraturan yang melekat dengannya sesuai dengan perkembangan situasi dan kondisi khususnya kebijakan dibidang kepegawaian.

Akhir kata, dengan adanya dokumen Rencana Strategis ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara selama tahun 2013-2018 sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Medan, 2013  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI SUMATERA UTARA

**PANDPOTAN, SH**  
Pembina Tk. I  
NIP. 19660510 199303 1 006

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya kami dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2013-2018 tepat waktu.

Penyusunan Renstra 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 2013-2018 yang akan menjadi acuan dalam melaksanakan program kerja organisasi selama 5 (lima) tahun kedepan.

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

Medan, 2013

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI SUMATERA UTARA

**PANDAPOTAN, SH**

Pembina Tk. I

NIP. 19660510 199303 1 006

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Landasan Hukum .....	2
1.3 Maksud dan Tujuan .....	4
1.4 Sistematika Penyusunan .....	4
<b>BAB II GAMBARAN PELAYANAN SKPD.....</b>	<b>6</b>
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi .....	6
2.2 Sumber Daya SKPD.....	12
2.3 Kinerja Pelayanan SKPD.....	13
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD	14
<b>BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI</b>	<b>18</b>
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Pelayanan SKPD .....	18
3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih .....	19
3.3 Telaahan Renstra Kementerian / Lembaga .....	20
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis .....	22
3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis .....	24

<b>BAB IV</b>	<b>VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN</b>	
	<b>KEBIJAKAN .....</b>	<b>26</b>
4.1	Visi dan Misi .....	26
4.2	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD .....	28
4.3	Strategi dan Kebijakan .....	30
<b>BAB V</b>	<b>RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA</b>	
	<b>KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF .....</b>	<b>32</b>
5.1	Rencana Program dan Kegiatan .....	32
5.2	Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pagu Indikatif....	32
<b>BAB VI</b>	<b>INDIKATOR KINERJA UTAMA.....</b>	<b>34</b>
<b>BAB VII</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>36</b>



**GRAND DESIGN**  
**CARA PENCAPAIAN VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN & TARGET KINERJA**  
**RPJMD TAHUN 2013-2018**  
**BKD PROVSU**

---

**Latar Belakang**