

**PEMERINTAH KABUPATEN
LABUHANBATU UTARA**



**RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN LABUHANBATU UTARA
TAHUN 2021 - 2026**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN LABUHANBATU UTARA
TAHUN 2021**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya atas tercapainya Penyusunan Rancangan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021-2026.

Renstra ini merupakan Penjabaran RPJMD Kabupaten Labuhanbatu Utara Tahun 2021-2026 sesuai dengan Tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah yang memuat Tujuan, Sasaran, Kebijakan, Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021-2026. Dalam Renstra ini juga memuat sasaran kegiatan berupa indikator output kegiatan sebagai upaya untuk menyusun suatu Perencanaan yang Terpadu yang berorientasi pada hasil Penyusunan Rancangan Renstra ini secara teknis berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta tata cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Demikian Rancangan Renstra Badan Kepegawaian Daerah disusun sebagai komitmen bersama dalam proses pencapaian harapan di masa yang akan datang serta dengan besar harapan Rancangan Renstra ini akan menjadi arah, acuan dan Motivasi Peningkatan kinerja bagi pelaksana tugas di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Aek Kanopan, Oktober 2021

Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Labuhanbatu Utara



Dra. Hj. Susi Asmarani, M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19730410 199402 2 003

DAFTAR ISI

	Hal.
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB.I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	1
1.3. Maksud dan Tujuan	4
1.4. Sistematika Penulisan	4
BAB.II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	6
2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah.....	8
2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah...	11
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah.....	14
BAB.III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	
3.1. Identifikasi permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah	16
3.2. Telaahan Visi , Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih.	17
3.3. Telaahan Renstra K / L dan Renstra	18
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....	19
3.5. Penentuan Isu – Isu Strategis.	19

BAB. IV	TUJUAN DAN SASARAN	
	4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah	20
	Badan Kepegawaian Daerah	
BAB. V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	21
BAB. VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	22
BAB. VII	KINERJA PELAYANAN BIDANG URUSAN	24
BAB.VIII	PENUTUP	25

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.LATAR BELAKANG.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, pasal 1 angka 7 menyatakan bahwa Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (Renstra-OPD) pada hakikatnya merupakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Organisasi Perangkat Daerah atau dokumen perencanaan pembangunan untuk 5 (lima) tahun. Renstra-OPD merupakan langkah-langkah tahap pembangunan Organisasi Perangkat Daerah yang berisikan program-program indikatif untuk mencapai tujuan dan sasaran serta target kinerja perangkat daerah.

Selanjutnya Renstra Perangkat Daerah menurut Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 adalah dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat indikatif.

Renstra perangkat daerah berfungsi menjadi pedoman kepala perangkat daerah dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) perangkat daerah dan digunakan sebagai bahan penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Renstra disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Organisasi Perangkat Daerah serta berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan bersifat indikatif, memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara Tahun 2021-2026 berisi tentang arah masa depan organisasi disertai dengan strategi dan kebijakan, program, serta kegiatan pokok, yang akan menjadi rujukan sekaligus landasan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara setiap tahunnya, sekaligus menjadi tolak ukur capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

1.2. LANDASAN HUKUM

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara dilandasi dengan mengacu kepada:

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah dirubah terakhir dengan undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan kedua atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan;
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Aparatur Sipil Negara;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Aparatur Sipil Negara;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Aparatur Sipil Negara;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Aparatur Sipil Negara dalam Jabatan Struktural;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

14. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2020 tentang Jenis Jabatan yang Dapat Diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
16. Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
19. Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan;
20. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Untuk Guru, Dosen, Tenaga Kesehatan, dan Penyuluhan Pertanian;
21. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 70 Tahun 2020 Tentang Masa Hubungan Perjanjian Kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
22. Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 2 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Pertimbangan Teknis Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil;
23. Peraturan Daerah Nomor 52 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara Tahun 2016-2021;
24. Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara Tahun 2021-2026;
25. Peraturan Bupati Nomor 37 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah, Kabupaten Labuhanbatu Utara;

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN.

Adapun maksud dari Penyusunan Renstra 2021-2026 oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah:

1. Sebagai penjabaran visi dan misi Kepala Daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.
2. Sebagai tolak ukur dalam penyusunan kinerja tahunan Badan Kepegawaian Daerah selama kurun waktu 2016-2021 yang diimplementasikan ke dalam seluruh kegiatan yang akan dilakukan baik untuk pembangunan jangka pendek, pembangunan jangka menengah maupun pembangunan jangka panjang sesuai dengan kondisi lingkungan yang terus berkembang baik secara eksternal.

Adapun tujuan dari penyusunan Renstra 2021-2026 oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menjadi bagian dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Labuhanbatu Utara lima (5) tahun kedepan.
2. Sebagai acuan penyusunan rencana kerja atau rencana kinerja tahunan;
3. Mewujudkan perencanaan kegiatan yang terprogram dan tersusun secara sistematis yang efektif, efisien dan profesional.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Secara garis besar RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 LATAR BELAKANG
- 1.2 LANDASAN HUKUM
- 1.3 MAKSDUD DAN TUJUAN
- 1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

- 2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
- 2.2. SUMBER DAYA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
- 2.3. KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
- 2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

- 3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
- 3.2. TELAAHAN VISI, MISI, DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH
- 3.3. TELAAHAN RENSTRA K/L DAN RENSTRA
- 3.4. TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS
- 3.5. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN

- 4.1. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH
- 4.2. TUJUAN DAN SASARAN KERJA BKD KABUPATEN LABUHANBATU UTARA
- 4.3. STRATEGIS DAN KEBIJAKAN

BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII. PENUTUP.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Seiring dengan perkembangan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, yang ditindaklanjuti dengan keluarnya Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara maka pembentukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara sebagai penyempurnaan kelembagaan yang sudah ada untuk menangani bidang kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia.

2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI.

Berdasarkan Peraturan Bupati Labuhanbatu Utara Nomor 37 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, Badan Kepegawaian Daerah sebagai Organisasi Perangkat Daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
2. Pelaksana tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
3. Pemantuan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsi.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia diuraikan ke dalam masing-masing sub unit kerja, yaitu:

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Umum;
 - b. Sub Bagian Program dan Keuangan;
3. Bidang Mutasi, Pengadaan dan Pengembangan Karir, terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Mutasi;
 - b. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian;
 - c. Sub Bidang Pengembangan Karir dan Fasilitasi Profesi ASN;
4. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pensiun, terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan informasi;
 - b. Sub Bidang Pengembangan Aparatur;
 - c. Sub Bidang Pensiun dan Penghargaan;
5. Kelompok Jabatan Fungsional;
6. Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB).

Kondisi saat ini, untuk UPTB dan Kelompok Jabatan Fungsional belum ada di BKD.

Jika diilustrasikan dalam bagan struktur organisasi sebagai berikut:



2.2. SUMBER DAYA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Dalam rangka mendukung kebijakan dan program serta kegiatan di bidang kepegawaian sesuai Peraturan Bupati Labuhanbatu Utara Nomor 37 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara dipimpin oleh seorang Kepala Badan setara eselon II-b yang membawahi Sekretariat dan 2 (dua) Bidang. Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh seorang Sekretaris setara eselon III-a yang membawahi 2 (dua) Kepala Sub Bagian setara eselon IV-a, adapun 2 (dua) Kepala Bidang setara eselon III-b membawahi masing-masing 3 (tiga) Kepala Sub Bidang dengan setara eselon IV-a.

Secara umum demografi Sumber Daya Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Sumber Daya Aparatur Sipil Negara yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara saat ini sebanyak 10 orang, yang terdiri atas 10 orang Aparatur menduduki jabatan struktural dan 7 orang Aparatur sebagai tenaga staf/non jabatan, dengan sebaran pangkat/golongan terdiri atas golongan II sejumlah 1 orang, golongan III sejumlah 12 orang dan golongan IV sejumlah 2 orang. Dari jumlah Aparatur tersebut 9 orang Aparatur laki-laki dan 8 orang Aparatur perempuan.

Tabel 2.2.1. Kualifikasi Aparatur Berdasarkan Pangkat/Golongan dan Jabatan

No	PANGKAT/ GOLONGAN				JABATAN		NON JABATA N	TOTAL
	I	II	III	IV	STRUKTURAL	FUNGSIONA L		
1	-	1	14	2	12	-	5	17

2. Berdasarkan kualifikasi pendidikan Aparatur yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, yang berpendidikan S-2 sejumlah 5 orang, yang berpendidikan S-1 sejumlah 11 orang, yang berpendidikan SMU sejumlah 1 orang, sebagaimana terlihat pada table berikut:

Tabel 2.2.2. Kualifikasi Aparatur Berdasarkan Strata Pendidikan, Usia dan Masa Kerja

No.	Strata Pendidikan			Usia			Masa Kerja	
	SLTA	SI	S2	<35 thn	>35-45 thn	>45 Thn	<20 Thn	>20 Thn
1.	1	11	5	4	11	2	16	1

Selain Sumber Daya Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara didukung oleh Sumber Daya Non Aparatur Sipil Negara sebanyak 17 orang Tenaga Kerja Sukarela dengan jumlah perempuan 11 orang dan jumlah laki laki 6 orang.

Tabel 2.2.3. Daftar Sarana dan Prasarana Tahun 2021

NO	JENIS BARANG	JUMLAH	KONDISI			KETERNGAN
			BAIK	KURANG BAIK	RUSAK BERAT	
1	Mobil	3	✓			
2	Sepeda Motor	13	✓			
3	Mesin Ketik ManualStandar	4			✓	(4 RB)
4	Mesin Ketik Manual Besar	1	✓			
5	Mesin Calculator	5	✓		✓	(4 RB)
6	Lemari Besi	2	✓			
7	Rak Besi	8	✓			
8	Filling Besi	29	✓		✓	(14 B, , 15 RB)
9	Brankas	2	✓			
10	Alat Penghancur Kertas	9	✓		✓	(3 B, 6 RB)
11	Papan Pengumuman	1	✓			
12	Mesin Absensi	2	✓			
13	Overhead Proyektor	1	✓			
14	Genset	1			✓	
15	Lemari Kayu	7	✓		✓	(3 B, 4 RB)
16	Rak Kayu	1			✓	
17	Kursi Besi	2			✓	
18	Kursi Putar	26	✓	✓	✓	(11 B, 15 RB)
19	Kursi Lipat	72	✓	✓	✓	(55 B, 17 RB)
20	Meja Komputer	6	✓		✓	(4 B, 2 RB)
21	Locker	5	✓			
22	Meja Biro	8	✓		✓	(3 B, 5 RB)
23	Sofa	2			✓	(2 RB)
24	Kursi Kerja	13	✓			
25	Karpet	2			✓	

26	Jam Dinding	2	✓			
27	AC	8	✓		✓	(4 B, 4 RB)
28	Kipas Angin	4	✓		✓	(2B, 2 RB)
29	Televisi	3	✓		✓	(1 hilang)
30	Megaphone	2	✓			
31	UPS	20	✓		✓	(13 B, 7 RB)
32	Tustel	2			✓	
33	Dispenser	7	✓		✓	(4 B, 3 RB)
34	Handycam	1			✓	
35	Komputer PC	11	✓		✓	(6 B, , 5 RB)
36	Note Book	31	✓		✓	(23 B, 7 RB, 1 hlg)
37	Printer	40	✓		✓	(17 B, 23 RB)
38	Scaner	6	✓			
39	Hardisk Eksternal	11	✓		✓	(4 B, 7 RB)
40	Router	1	✓			
41	Website	1	✓			
42	Cabel Connector	1	✓			
43	Meja Kerja Pejabat	36	✓		✓	(26 B, 10 RB)
44	Kursi Kerja Pejabat	35	✓		✓	(29 B, 6 RB)
45	Lemari Arsip	6	✓			
46	Telepon	1	✓			
47	Soundsystem	1	✓		✓	
48	Facsimile	1	✓			

2.3. KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, Kepala Badan Kepegawaian Daerah beserta seluruh Pejabat dan Staf telah berupaya secara optimal untuk melaksanakan kewajibannya dalam peningkatan kinerja Badan Kepegawaian Daerah baik pelayanan yang dilaksanakan di bidang pelayanan Administrasi Kepegawaian seperti pengangkatan CPNS, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, diklat

jabatan, pengangkatan dalam jabatan, perpindahan mutasi, izin cuti, izin/tugas belajar, pensiun pegawai negeri sipil dan lain-lain. Untuk pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara dapat dilihat pada Tabel T-C. 23 berikut:

Tabel T-C.23.

Tabel. T-C.23 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pad Tahun ke-				
					2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
I Terpenuhinya Kompetensi SDM Aparatur Negara Sesuai dengan Standart																			
1	Diklat Pim Tk.II,Tk.III dan Tk.IV	-	-	-	15	13	13	12	12	12	12	10	10	10	80%	92%	77%	83%	83%
2	Pelaksanaan Diklat	-	-	-	30	25	25	20	20	25	22	22	15	15	83%	88%	88%	75%	75%
3	Terlaksananya Prajabatan PNS Gol III,Gol II dan Gol I	-	-	-	180	150	150	150	150	180	150	150	150	150	100%	100%	100%	100%	100%
4	Pemberian bantuan tugas belajar S2	-	-	-	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100%	100%	100%	100%	100%
II Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi																			
1	Terlaksananya pelantikan jabatan	-	-	-	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100%	100%	100%	100%	100%
2	Terlaksananya penerimaan CPNS	-	-	-	435	364	390	392	476	380	320	350	355	400	87%	88%	90%	91%	84%
3	Tersedianya outbound PNS bagi eselon II dan III	-	-	-	56	0	0	0	0	56	0	0	0	0	100%	0%	0%	0%	0%
4	Tersedianya bantuan penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
III Jumlah Anjab dan ABK																			
1	Jumlah Anjab dan ABK*)	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%

Tabel T-C.24.

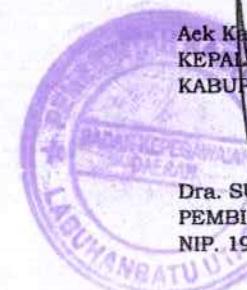
Tabel T-C.24. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara

Tabel T-C 24
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Labuhanbatu Utara

Uraian	Anggaran pada tahun ke-					Realisasi Anggaran pada tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
BELANJA																	
BELANJA OPERASI	5,470,324,750.00	5,178,579,162.00	5,900,645,962.00	7,760,887,443.00	4,721,628,903.72	4,983,431,587.00	4,387,094,673.00	4,706,502,013.00	6,581,413,079.00	3,859,694,784.00	91.10	84.72	79.76	84.80	81.74	580,641,324,414	490,362,722,720
Belanja Pegawai	5,323,621,250.00	5,031,286,662.00	5,802,645,962.00	7,720,887,443.00	4,621,628,903.72	4,843,551,687.00	4,259,944,673.00	4,610,674,653.00	6,551,613,079.00	3,774,256,384.00	90.98	84.67	79.46	84.86	81.67	570,001,404,414	480,800,813,520
Belanja Barang	2,329,017,400.00	1,866,293,042.00	2,222,439,262.00	2,096,487,700.00	2,202,187,814.00	2,013,338,417.00	1,702,984,916.00	1,872,534,917.00	1,944,451,726.00	1,996,046,758.00	86.45	91.25	84.26	92.75	90.64	214,328,504,360	190,587,134,680
BELANJA MODAL	2,994,603,850.00	3,164,993,620.00	3,580,206,700.00	5,624,399,743.00	2,419,441,089.72	2,830,213,470.00	2,556,959,757.00	2,738,139,736.00	4,607,161,353.00	1,778,206,626.00	94.51	80.79	76.48	81.91	73.50	355,672,900,054	290,213,618,840
Belanja Peralatan dan Mesin	146,703,500.00	147,292,500.00	98,000,000.00	40,000,000.00	100,000,000.00	139,879,700.00	127,150,000.00	95,827,360.00	29,800,000.00	85,438,400.00	95.35	86.32	97.78	74.50	85.44	10,639,920,000	9,561,909,200
Belanja Aset Tetap Lainnya	5,000,000.00	5,000,000.00	0.00	0.00	0.00	1,330,000.00	830,000.00	0.00	0.00	0.00	26.60	16.60	-	-	-	200,000,000	43,200,000

Aek Kanopan, Oktober 2021
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

Dra. SUSI ASMARANI, M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)
NIP. 19730410 199402 2 003



2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Tantangan dan Peluang pengembangan pelayanan BKD merupakan potensi yang mungkin timbul dari ekstern organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap pelayanan BKD baik pengaruh positif ataupun negatif sehingga sangat mempengaruhi implementasi Rencana Strategis kedepannya.

Berbicara mengenai tantangan dan peluang tentu tidak akan terlepas dengan adanya potensi kekuatan dan kelemahan yang bersumber dari intern organisasi, berikut potensi kekuatan, kelemahan, tantangan dan peluang yang mungkin timbul di dalam pelaksanaan pelayanan BKD:

A. Potensi Kekuatan:

- 1) Tersedianya pedoman, prosedur dan tata laksana kerja yang jelas dalam bentuk peraturan perundang-undangan.
- 2) Komitmen pimpinan terhadap tujuan organisasi.
- 3) Adanya koordinasi yang baik dengan mitra kerja.
- 4) Adanya iklim kerja yang kondusif di dalam lingkungan Badan Kepegawaian Daerah.
- 5) Kepemilikan kewenangan untuk bisa menyusun kebijakan bidang kepegawaian pendidikan dan pelatihan.
- 6) Tingkat pendidikan pegawai yang rata-rata berpendidikan S-1.

B. Potensi Kelemahan:

- 1) Kurangnya sarana dan prasarana kerja yang memadai meliputi: Gedung Kantor, Ruang Arsip, Alat-Alat Kantor, dan Sarana Pendukung lainnya.
- 2) Kurangnya kuantitas pegawai yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah.
- 3) Belum terpenuhinya kompetensi jabatan yang sesuai dengan kebutuhan.
- 4) Kurangnya penguasaan pegawai di bidang teknologi informasi.
- 5) Kurangnya data kepegawaian yang akurat sebagai bahan perumusan kebijakan.
- 6) Rendahnya tunjangan penghasilan yang ditentukan Pemerintah Daerah.

C. Potensi Peluang :

- 1) Adanya kebijakan pemerintah dalam upaya menciptakan sistem penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik dan akuntabel (good government) dan pemerintahan yang bersih (clean governance).
- 2) Adanya koordinasi yang baik dan harmonis antar OPD Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 3) Adanya pelimpahan kewenangan dari Pemerintah kepada Pemerintah Daerah dalam pengelolaan manajemen kepegawaian.
- 4) Adanya kebijakan pemerintah dalam rangka rekrutmen pegawai guna pengisian formasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 5) Adanya kesempatan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan pemerintah dan lembaga nonpemerintah.
- 6) Adanya komitmen dari pemerintah di dalam pemanfaatan teknologi informasi (IT) di dalam pelaksanaan pelayanan pemerintah.
- 7) Tersedianya jaringan internet online di semua OPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

D. Potensi Tantangan:

- 1) Sering berubahnya produk hukum nasional.
- 2) Tingginya tuntutan stakeholder terhadap kualitas pelayanan publik.
- 3) Semakin terbukanya akses stakeholder guna mengevaluasi kinerja/pelayanan BKD.
- 4) Rendahnya tingkat partisipasi stakeholder di dalam pemenuhan persyaratan administrasi untuk pelayanan BKD
- 5) Pandemi Covid 19 berakibat adanya perubahan Perencanaan dan Penganggaran di semua jenjang tingkatan OPD sehingga prioritas anggaran dan kegiatan terfokus untuk penanganan COvid 19.
- 6) Rendahnya tingkat partisipasi stakeholder di dalam pemenuhan persyaratan administrasi untuk pelayanan Badan Kepegawaian Daerah.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Dalam memberikan pelayanan sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara berdasarkan Peraturan Bupati Labuhanbatu Utara Nomor 37 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, mempunyai permasalahan yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Aspek Kajian	Capaian/ Kondisi Saat ini	Standar yang Digunakan	Faktor yang mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan SKPD
			Internal/ Kewenangan SKPD	Eksternal / Diluar Kewenangan SKPD	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Sarana dan prasarananya belum maksimal	Anggaran belum memadai	Gedung Kantor Masih Disewa/ Belum Memiliki Gedung Kantor	Gedung kantor kurang luas atau tidak memadai semua bidang pada BKD	Kebijakan penentu anggaran	Proses pengadministrasi-an data-data pegawai menjadi terlambat
Sumber daya manusia	Pemenuhan ASN sesuai dengan kebutuhan kompetensi dan jabatan belum optimal	Tugas dan Fungsi belum berjalan maksimal	Kinerja aparatur kurang efektif dan efisien	Kebijakan penentu anggaran	Terjadinya minimalisir program/ kegiatan

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

Visi Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode 2016-2021 "**MEWUJUDKAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA HEBAT DENGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG CERDAS, SEJAHTERA DAN RELIGIUS**", sedangkan misinya adalah:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia Masyarakat Labuhanbatu Utara berbasiskan pada Pendidikan dan pelatihan formal maupun non-formal.
2. Melanjutkan reformasi birokrasi guna mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang bersih, partisipatif dan bertanggung jawab berbasis pengembangan teknologi.
3. Meningkatkan kuantitas dan kualitas pembangunan infrastruktur berbasis perencanaan yang sesuai dengan kondisi geografis kewilayahan.
4. Membangun dan megembangkan ekonomi masyarakat melalui pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam yang produktif dan berkelanjutan.
5. Menghadirkan nilai-nilai keagamaan dalam seluruh kegiatan sosial kemasyarakatan.

Kondisi masyarakat Labuhanbatu Utara dapat menjadi acuan tercapainya visi dan misi dari Bupati dan Wakil Bupati terpilih, terpenuhinya kebutuhan primer masyarakat (sandang, pangan dan papan) tidak cukup dijadikan indikator keberhasilan. Kebutuhan akan pendidikan yang layak, tersedianya sarana dan prasarana umum, kebebasan beragama bagi tiap pemeluk agama, kondisi lingkungan yang aman kondusif dapat menjadi acuan hidup masyarakat yang sejahtera. Terpenuhinya kebutuhan di atas secara maksimal merupakan wujud dari masyarakat yang sejahtera.

Dalam rangka menelaah tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berfungsi sebagai Penunjang Urusan Pemerintah Daerah bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta misi Badan Kepegawaian Daerah yaitu untuk Mengembangkan dan Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Umum Kepegawaian, dan

Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi, maka Badan Kepegawaian Daerah sangat berperan dalam rangka merumuskan sasaran-sasaran dan strategi pembangunan daerah. Selain itu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara berperan dalam merumuskan perencanaan yang tepat untuk mencapai target-target kinerja yang akan ditetapkan dalam mencapai visi dan misi kepala daerah. Adapun misi yang sesuai dengan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara terdapat pada misi kedua yaitu: ***Melanjutkan reformasi birokrasi guna mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang bersih, partisipatif dan bertanggung jawab berbasis pengembangan teknologi.***

3.3. TELAAHAN RENSTRA K/L DAN RENSTRA

Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara dan Kabupaten Labuhanbatu Utara menjadi pertimbangan bagi Badan Kepegawaian Daerah dalam menentukan arah pengembangan pelayanan dan kinerja Badan Kepegawaian Daerah yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan

Adapun faktor – faktor penghambat ataupun faktor – faktor pendorong dari pelayanan Badan Kepegawaian Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah antara lain:

1. Adanya refocusing anggaran yang dialokasikan untuk penanganan covid 19 menyebabkan terhambatnya pembangunan sarana dan prasarana fisik untuk peningkatan pelayanan publik sehingga tujuan terpenuhi standard maksimal pelayanan publik belum sepenuhnya teralisasi;
2. Latar belakang pendidikan pegawai tidak sesuai dengan bidang tugasnya;
3. Rendahnya tingkat partisipasi stakeholder di dalam pemenuhan persyaratan administrasi untuk pelayanan BKD.

3.4 TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS

Dalam penyusunan rencana strategis 2021-2026 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara tidak terkait langsung pada rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis pada RPJMD 2021-2026.

3.5 PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap isu nasional, regional dan local dan permasalahan dalam penyelenggaraan program/kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, isu-isu strategis adalah:

1. Penempatan ASN dalam jabatan sesuai dengan kompetensi menciptakan profesionalisme kerja.
2. Peningkatan kompetensi SDM Aparatur Negara sesuai dengan Standart akam meningkatkan produktivitas dan efektifitas kerja.
3. Peningkatkan pengelolaan manajemen rekrutmen kepegawaian.
4. Penataan sarana dan prasarana tata kelola pelayanan administrasi kepegawaian.
5. Pengembangan system pelayanan administrasi kepegawaian yang berbasis teknologi informasi.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna :

1. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai tahun terakhir Renstra;
2. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas dan fungsi organisasi;
3. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi berupa kebijakan, program operasional dan kegiatan pokok organisasi selama kurun waktu Renstra.

Sasaran adalah merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumber daya organisasi ke dalam strategi organisasi.

Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah beserta indicator kinerja Badan Kepegawaian Daerah disajikan dalam table T-C.25 berikut:

Tabel T-C.25
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Meningkatnya kualitas dan kapasitas Aparatur Sipil Negara Pemerintahan Daerah							
		Meningkatnya kualitas kompetensi ASN	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	2 JP	2 JP	2 JP	2 JP	2 JP
			Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	20%	23%	25%	28%	30%
			Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	20%	23%	25%	28%	30%
		Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur Sipil Negara	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	37 Jabatan	37 Jabatan	37 Jabatan	37 Jabatan	37 Jabatan
			Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	156 Jabatan	156 Jabatan	156 Jabatan	156 Jabatan	156 Jabatan
			Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	2793 orang	2793 orang	2793 orang	2793 orang	2793 orang

Aek Karopan, Oktober 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

Dra. Hj. SUSI ASMARANI, M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)
NIP. 19730410 199402 2 003

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

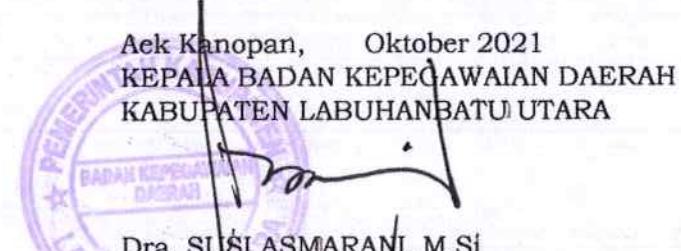
Strategi yang dilaksanakan untuk visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara :

1. Memperkuat integritasi internal melalui pencapaian komitmen bersama, serta mendorong tumbuhnya daya kreatif dan inovatif dalam rangka memberhasilkan pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang kepegawaian.
2. Menyelenggarakan pengembangan kapasitas sumber daya manusia aparatur di seluruh lini yang mengarah pada kebutuhan baik dalam rangka peningkatan kompetensi maupun dalam rangka pengembangan/peningkatan wawasan dan pengetahuan.
3. Meningkatkan sumber daya aparatur guna mewujudkan ASN yang professional.

Untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan maka perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan yang menjadi pedoman untuk visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara tersebut antara lain terdapat pada Tabel T-C.26.:

Tabel T-C.26
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

VISI : MEWUJUDKAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA HEBAT DENGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG CERDAS, SEJAHTERA DAN RELIGIUS MISI : MELANJUTKAN REFORMASI BIROKRASI GUNA MEWUJUDKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BERSIH, PARTISIFATIF, DAN BERTANGGUNG JAWAB BERBASIS PENGEMBANGAN TEKNOLOGI			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan (BKD)
Meningkatnya kualitas dan kapasitas Aparatur Sipil Negara Pemerintahan Daerah	1. Meningkatnya kualitas kompetensi ASN 2. Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur Sipil Negara	Mengoptimalkan pengembangan kompetensi ASN Meningkatkan Kualitas Penataan ASN Sesuai dengan Kualifikasi	Meningkatkan koordinasi yang sinergis untuk menjalin kerja sama dengan lembaga pengembangan SDM. Penyelenggaraan Manajemen ASN yang berdasarkan Sistem Merit
		Meningkatkan pelayanan kepegawaian dengan memanfaatkan perkembangan teknologi informasi	Meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian berbasis Teknologi Informasi



Aek Kanopan, Oktober 2021
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
 KABUPATEN LABUHANBATU UTARA
 Dra. SUSI ASMARANI, M.Si
 PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)
 NIP. 19730410 199402 2 003

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program Satuan Kerja Perangkat Daerah merupakan program prioritas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah. Rencana program prioritas beserta indikator keluaran program dan pagu per Satuan Kerja Perangkat Daerah sebagaimana tercantum dalam rancangan awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, selanjutnya dijabarkan Satuan Kerja Perangkat Daerah kedalam rencana kegiatan untuk setiap program prioritas tersebut.

Program merupakan kumpulan kegiatan yang tersusun secara sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dijalankan oleh satuan unit kerja pemerintah guna mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Sedangkan kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh SKPD sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program dan terdiri atas sekumpulan tindakan.

Setiap program yang dibuat oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran strategik, semuanya akan dijabarkan kedalam rincian kegiatan yang harus dijalankannya, sesuai bidang tugas dan fungsinya.

Kelompok Sasaran adalah pihak-pihak yang menerima manfaat langsung dari jenis layanan Satuan Kerja Perangkat Daerah. Adapun Kelompok Sasaran yang menjadi target pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan antara lain:

1. Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara;
2. Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara;
3. Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional di lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara;
4. PNS Purna Tugas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pendanaan merupakan perspektif anggaran dengan strategi kesiapan input pendanaan yang bertujuan menyediakan dukungan finansial yang mencukupi dengan alat pengukur strategis. Dana indikatif yang diperlukan

melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah guna mendukung rencana program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara sampai dengan tahun ke lima Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Rincian Program dan Kegiatan yang direncanakan akan dijalankan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara disajikan menggunakan Tabel 6.1 yang bersumber dari Tabel T-C.27 berikut :

**KENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN PENDAHLUAN PERANGKAT DAERAH BADAN KEPERGAWAIAN DAERAH
TAHUN 2021 - 2026**

	5.03.02.2.04.09	Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin perceraian yang Diproses	Pengajuan Izin perceraian orang	5	5,000,000.00	5 orang	5,250,000.00	5 orang	5,512,500.00	5 orang	5,788,100.00	5 orang	6,077,500.00	5 orang	6,381,400.00	25 orang	29,009,500.00	BKD	Labura	
Sasaran: Meningkatkan Kompetensi ASN																				
	5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA	Pengembangan Sumberdaya Manusia melalui Pengembangan Kompetensi ASN	orang	661		320 Orang	1,236,637,000.00	320 Orang	1,188,671,750.00	320 Orang	1,391,031,178.00	320 Orang	1,500,315,900.00	320 Orang	1,690,187,000.00	1600 Orang	7,008,712,825.00	BKD	Labura
	5.04.02.2.01	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	orang	45		20 orang	105,000,000.00	20 orang	107,100,000.00	20 orang	165,202,000.00	20 orang	180,306,150.00	20 orang	183,912,150.00	100 orang	781,520,300.00	BKD	Labura
	5.04.02.2.01.01	Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perungkat Daerah, Penunjang, dan Urusan	Laporan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan	Laporan	0		1 Laporan	5,000,000.00	1 Laporan	5,100,000.00	1 Laporan	5,202,000.00	1 Laporan	5,306,150.00	1 Laporan	5,412,150.00	5 Laporan	26,020,300.00	BKD	Labura
	5.04.02.2.01.03	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan	ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis, Umum, Inti dan Pilihan	orang	45		20 orang	100,000,000.00	20 orang	102,000,000.00	20 orang	150,000,000.00	20 orang	175,000,000.00	20 orang	178,500,000.00	100 orang	705,500,000.00	BKD	Labura
	5.04.02.2.02	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial	ASN yang mengikuti sertifikasi dan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	orang	616		300 orang	1,133,637,000.00	300 orang	1,081,671,750.00	300 orang	1,236,639,175.00	300 orang	1,320,009,750.00	300 orang	1,505,344,850.00	1500 orang	6,277,192,825.00	BKD	Labura
	5.04.02.2.02.03	Sub Kegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	ASN yang mengikuti sertifikasi kompetensi/ Ujian Dinas/ Ujian Penyesuaian Ujiyah	orang	170		100 orang	56,737,000.00	100 orang	57,871,750.00	100 orang	59,029,175.00	100 orang	60,209,750.00	100 orang	61,413,950.00	500 orang	295,261,625.00	BKD	Labura
	5.04.02.2.02.07	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Kepemimpinan,	Pimpinan Daerah dan ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan	orang	446		200 orang	1,076,800,000.00	200 orang	1,023,700,000.00	200 orang	1,176,800,000.00	200 orang	1,259,800,000.00	200 orang	1,444,830,900.00	850 orang	5,981,930,900.00	BKD	Labura

Aek Kanopan, Oktober 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

Dra. SUSI ASMARANI, M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)
NIP. 19730410 199402 2 003



BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Penetapan indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah bertujuan untuk memberi gambaran tentang tolak ukur keberhasilan pencapaian visi dan misi RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah. Hal ini ditujukan dari akumulasi pencapaian indikator program pembangunan Perangkat Daerah setiap tahun sehingga kondisi kinerja yang diinginkan pada akhir periode RPJMD dapat dicapai, suatu indikator kinerja Perangkat Daerah dapat dirumuskan berdasarkan hasil analisa pengaruh dari satu atau lebih indikator capaian kinerja program terhadap tingkat capaian indikator kinerja wilayah berkenaan penetapan indikator kinerja Perangkat Daerah selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel 7.1 yang bersumber dari Tabel T-C.28 di bawah ini

Tabel T-C 28
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Capalan Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
			2022	2023	2024	2025	2026	
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
(1)	(2)	(3)			(4)			(5)
1.	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan		2 JP	2 JP	2 JP	2 JP	2 JP	2 JP
2.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal		20%	25%	35%	40%	45%	45%
3.	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural		20%	25%	35%	40%	45%	45%
4.	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah		37 Jabatan	37 Jabatan	37 Jabatan	37 Jabatan	37 Jabatan	37 Jabatan
5.	Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah		156 Jabatan	156 Jabatan	156 Jabatan	156 Jabatan	156 Jabatan	156 Jabatan
6.	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah		2793 orang	2793 orang	2793 orang	2793 orang	2793 orang	2793 orang

Aek Kanopan, Oktober 2021
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
 KABUPATEN LABUHANBATU UTARA
 Dra. SUSI ASMARANI, M.Si
 PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)
 NIP. 19730410 199402 2 003



BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara Tahun 2021-2026 merupakan panduan dokumen pelaksanaan untuk menentukan strategi/arrah kebijakan dan digunakan dasar mengambil keputusan untuk mengalokasi anggaran dan SDM dalam mencapai tujuan yang diinginkan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun. Badan Kepegawaian Daerah berkewajiban menyusun Rencana Strategis (RENTRA) Tahun 2021-2026 berdasarkan kebijakan Kepala Daerah Terpilih sedangkan sasaran dan indikator kinerja yang tercantum dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah adalah merupakan sasaran dan indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah yang disinergikan dengan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Labuhanbatu Utara Tahun 2021- 2026 sebagai acuan, yang direncanakan dan dilaksanakan dalam rangka mendukung pencapaian program Kepala Daerah.

Rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara Tahun 2021-2026 sebagai wujud pertanggung jawaban tugas dan fungsi serta pelaksanaan kebijakan dan sebagai pedoman dalam menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT) yang selanjutnya dilaksanakan melalui Program dan Kegiatan.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021-2026 akan dijabarkan dalam dokumen rencana kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah yang memuat prioritas program kegiatan dalam kurun waktu satu tahun anggaran kemudian hasil dari rencana kerja (renja) akan dituangkan melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjiP), Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Badan Kepegawaian Daerah.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021-2026 disusun diharapkan mampu dijadikan sebagai arahan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam penyusunan Renstra tahun 2021-2026 ini masih jauh dari kriteria sempurna sehingga saran pendapat dari semua pihak demi perbaikan Renstra ini sangat kami harapkan.

Demikian semoga Renstra ini bisa kami realisasikan dengan baik untuk mendukung Pemerintahan Kabupaten Labuhanbatu Utara demi mewujudkan Kabupaten Labuhanbatu Utara *Hebat*, dengan Sumber Daya Manusia yang Cerdas, Sejahtera dan Religius.

Aek Kanopan, Oktober 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN LABUHANBATU UTARA



Dra. Hj. SUSI ASMARANI, M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19730410 199402 2 003