RENCANA STRATEGIS

TAHUN 2024 - 2026

BADAN KEPEGAWAIAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

KATA PENGANTAR

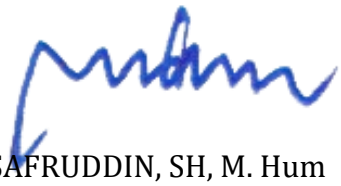
Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya kami dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024-2026 tepat waktu.

Penyusunan Renstra ini dimaksudkan untuk memenuhi amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Pembangunan Nasional dan Instruksi Menteri Dalam Negeri RI Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru. Oleh karenanya Renstra ini merupakan dokumen perencanaan dari Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara selama kurun waktu tahun 2024-2026 yang akan menjadi acuan dalam melaksanakan program kerja organisasi sampai dengan tahun 2026.

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

Medan, Juli 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN



SAFRUDDIN, SH, M. Hum
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19650301 199303 1 006

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **i**
DAFTAR ISI ..... **ii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang 1
1.2. DASAR HUKUM PENYUSUNAN 2
1.3. Maksud dan Tujuan 5
1.4. Sistematika Penulisan 5
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN PROVSU **7**
2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi 7
2.1.1. Tugas & Fungsi 7
2.1.2. Struktur Organisasi 17
2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian Provsu 19
2.3. Kinerja Pelayanan BADAN KEPEGAWAIAN Provsu 21
2.4. Tantangan dan Peluang 37
2.4.1. Tantangan 37
2.4.2. Peluang 38
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH **40**
3.1. PERMASALAHAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH BERDASARKAN INDIKATOR KINERJA UTAMA 40
3.2. Penentuan Isu-isu Strategis 41
3.3. Telaahan Rencana strategis Kementerian/Lembaga 42
3.3.1. Telaahan Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Republik Indonesia 42
3.3.2. Telaahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara 43
3.3.3. Telaahan Rencana Strategis Komisi Aparatur Sipi Negara 45
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis 46
3.5. Telaahan Sustainable Development Goals (SDG's) 46
3.6. Telaahan terkait Responsif Gender 48
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH **49**
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN **58**
5.1. Strategi 58
5.2. Kebijakan 59

BAB VI RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF 61
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN..... 71
BAB VIII P E N U T U P..... 72

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara tahun 2024-2026 adalah dokumen perencanaan Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara untuk periode 3 (tiga) tahun yang memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah Provinsi di bidang Kepegawaian. Renstra Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara disusun berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) perubahan Provinsi Sumatera Utara tahun 2024-2026 dan bersifat indikatif.

Proses penyusunan Renstra dilaksanakan karena adanya Instruksi Menteri Dalam Negeri RI Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru yang menyatakan bahwa bagi Gubernur yang masa jabatannya berakhir tahun 2023, untuk menyusun dokumen Perencanaan Pembangunan Menengah Daerah tahun 2024-2026 yang selanjutnya disebut sebagai Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Tahun 2024-2026, serta memerintahkan seluruh Kepala Perangkat Daerah (PD) untuk menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah (PD) provinsi tahun 2024-2026.

Dalam teknis penyusunan Renstra ini, diupayakan seoptimal mungkin melalui tahapan yang didasakan pada beberapa pertimbangan seperti:

1. Evaluasi pelaksanaan Renstra Perubahan periode 2019-2023, dimana perlu dilakukan pendalaman sejauhmana pelaksanaannya, baik tingkat keberhasilan, kegagalan serta hal-hal yang masih perlu dilanjutkan pada periode Renstra 2024-2026 ini. Dengan demikian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara tetap berkesinambungan;
2. Isu-isu strategis di bidang kepegawaian yang saat ini masih perlu diperhatikan dan diatasi, kebijakan nasional dan regulasi yang berlaku;

3. Arah kebijakan pembangunan Provinsi Sumatera Utara yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024-2026 sehingga ada sinkronisasi antara dokumen perencanaan antara RPD Provinsi Sumatera Utara dan Renstra Perangkat Daerah.

1.2. DASAR HUKUM PENYUSUNAN

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

1. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Provinsi Aceh dan Perubahan Peraturan Pembentukan Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 64, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1103);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
12. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);

15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
16. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
17. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru
18. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 12 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2008 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 12);
19. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 32);
20. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 6 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024-2026;
21. Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara (Berita Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2020 Nomor 32);
22. Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 9 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023 Nomor 9);
23. Surat Edaran Gubernur Sumatera Utara Nomor 050/16048 tentang Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024-2026.

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

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

Tujuan Renstra Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara tahun 2024-2026 adalah :

1. Menetapkan kebijakan strategis jangka menengah yang selaras dengan perkembangan keadaan dan penyesuaian terhadap kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat;
2. Mewujudkan perencanaan bidang kepegawaian yang sinergis dan terpadu untuk masa 3 (tiga) tahun mulai dari tahun 2024-2026 yang diselaraskan dengan Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara tahun 2024-2026;
3. Menentukan strategi untuk pencapaian keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja serta menjamin efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Renstra Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara tahun 2024-2026 disusun dengan sistematika yang terdiri atas 8 (delapan) bab, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, dasar hukum penyusunan, maksud tujuan dan sistematika penulisan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara tahun 2024-2026.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Bab ini memuat Tugas, Fungsi dan Struktur, Sumber Daya, Kinerja Pelayanan, dan kelompok Sasaran Layanan Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara tahun 2024-2026.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Memuat identifikasi permasalahan pelayanan perangkat daerah dan isu strategis yang harus diperhatikan dalam perencanaan pembangunan.

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

Dalam Bab ini dipaparkan tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah provinsi tahun 2024-2026 dan *Cascading* kinerja PD mulai dari tujuan, sasaran, *outcome* dan *output* serta indikatornya masing-masing yang akan dicapai pada akhir periode perencanaan.

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Dalam Bab ini diuraikan strategi dan kebijakan dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD tahun 2024-2026.

BAB VI : RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUBKEGIATAN SERTA PENDANAAN

Bab ini berisikan uraian program, kegiatan, subkegiatan beserta kinerja, indikator, target dan pagunya.

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini menjelaskan penentuan target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran renstra tahun 2024-2026 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah.

BAB VIII : PENUTUP

Bab ini berisikan Penutup.

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN PROVSU

2.1. TUGAS, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI

Pada saat Renstra ini disusun Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 9 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara baru terbit, namun Peraturan Gubernur Sumatera Utara tentang Tugas dan Fungsi masih dalam proses penyusunan, sehingga Tugas pokok dan fungsi masih berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara, sebagai berikut:

2.1.1. TUGAS & FUNGSI

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

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

q. Pelaksanaan pelayanan administrasi internal dan eksternal;
r. Penyusunan dan penyajian laporan seperti LK, LPPD, SAKIP, LKPJ, LKPD dan SPIP;
s. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
t. Penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi BKD.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah mempunyai uraian tugas:

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

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

Sekretaris menyelenggarakan fungsi:

a. Pengkoordinasian pengumpulan bahan perumusan kebijakan teknis manajemen ASN;
b. Pengkoordinasian pengolahan dan penyajian bahan perumusan kebijakan teknis manajemen ASN;
c. Pengkoordinasian perumusan kebijakan teknis manajemen ASN;
d. Pengkoordinasian dan penyusunan dokumen perencanaan Renstra, Renja, RKA, DPA, dan Anggaran Kas BKD;

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

Sekretaris mempunyai uraian tugas:

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

Untuk melaksanakan tugas, fungsi dan uraian tugas Sekretaris dibantu:

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

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi kepegawaian

daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi menyelenggarakan fungsi:

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

u. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Badan Kepegawaian terkait dengan tugas dan fungsi Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi; dan
v. Penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian.

Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai uraian tugas:

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

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

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

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

Kepala Bidang Pengembangan Aparatur menyelenggarakan fungsi:

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

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

Kepala Bidang Pengembangan Aparatur mempunyai uraian tugas:

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

f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala BKD terkait tugas dan fungsi Bidang Pengembangan Aparatur; dan
g. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pengembangan Aparatur.

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

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

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

Kepala Bidang Mutasi dan Promosi menyelenggarakan fungsi:

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

m. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan terkait dengan tugas dan fungsi Bidang Mutasi dan Promosi;
n. Penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Mutasi dan Promosi;

Kepala Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai uraian tugas:

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

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

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

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

Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan menyelenggarakan fungsi:

a. Pengumpulan bahan perumusan kebijakan teknis penilaian kinerja, pemberian penghargaan dan pembinaan disiplin CPNS dan ASN;

b. Pengolahan dan penyajian bahan perumusan kebijakan teknis penilaian kinerja, pemberian penghargaan dan pembinaan disiplin CPNS dan ASN;
c. Perumusan kebijakan teknis penilaian kinerja, pemberian penghargaan dan pembinaan disiplin CPNS dan ASN;
d. Pelaksanaan koordinasi dalam rangka penilaian kinerja, pemberian penghargaan dan pembinaan disiplin CPNS dan ASN;
e. Pengumpulan bahan, pengolahan, penyajian dan pengajuan data informasi terkait dengan penilaian kinerja CPNS dan ASN;
f. Pelaksanaan proses penetapan sasaran kinerja pegawai untuk pejabat pimpinan tinggi;
g. Pelaksanaan monitoring, pemantauan, pengendalian dan evaluasi penilaian kinerja CPNS dan ASN;
h. Pengumpulan, pengolahan, penyajian dan pengajuan data informasi terkait dengan pemberian penghargaan CPNS dan ASN;
i. Pengurusan dan penyelesaian administrasi pemberian penghargaan CPNS dan ASN;
j. Pelaksanaan monitoring, pemantauan, pengendalian dan evaluasi disiplin CPNS dan ASN;
k. Pelaksanaan proses penjatuhan hukuman disiplin CPNS dan ASN;
l. Pengumpulan bahan, pengolahan, penyajian dan pengajuan rancangan kebijakan pemberian tunjangan kinerja CPNS dan ASN;
m. Pelaksanaan proses penetapan kebijakan pemberian tunjangan kinerja CPNS dan ASN;
n. Pelaksanaan monitoring, pemantauan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja CPNS dan ASN;
o. Penyusunan dan pemberian rekomendasi pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja CPNS dan ASN berdasarkan hasil monitoring, pemantauan, pengendalian dan evaluasi;
p. Pelaksanaan proses administrasi, mediasi dan/atau pemberian izin perceraian bagi CPNS dan ASN;
q. Pelaksanaan proses administrasi cuti ASN;
r. Pemberian pembekalan kepada PNS yang memasuki masa pensiun;

s. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala BKD terkait dengan tugas dan fungsi Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan; dan
t. Penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan.

Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan mempunyai uraian tugas:

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

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

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

2.1.2. STRUKTUR ORGANISASI

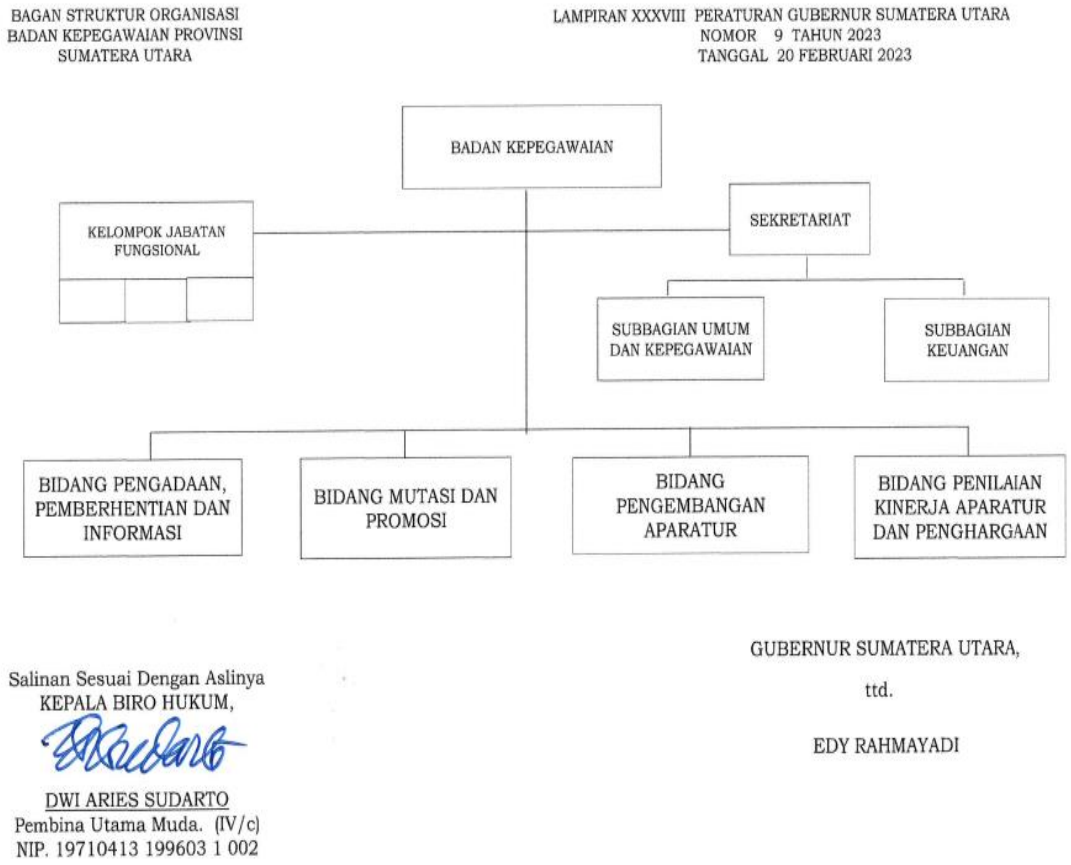
Sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 9 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah, maka Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur penunjang Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

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

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

Gambar 2.1.
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Provsu

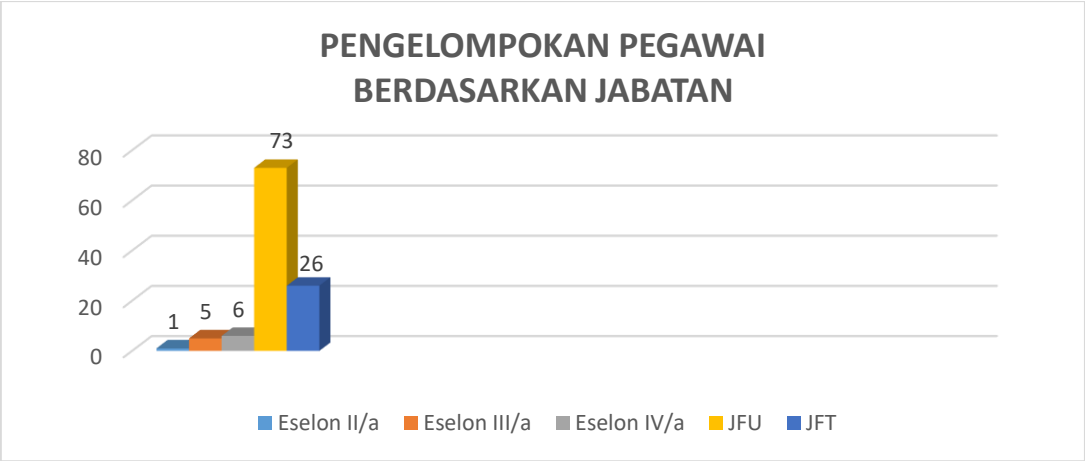


2.2. SUMBER DAYA BADAN KEPEGAWAIAN PROVSU

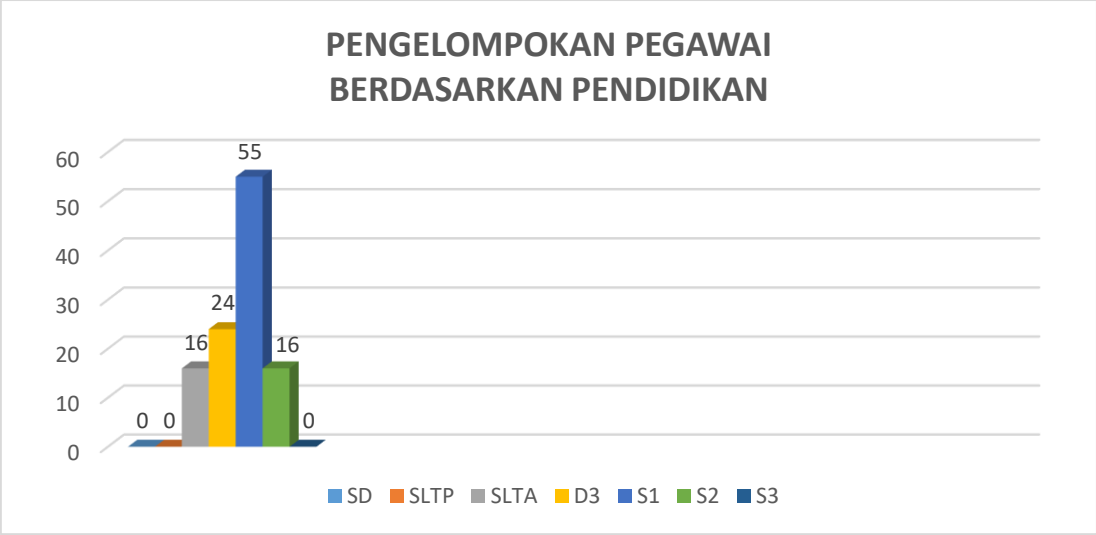
Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara, maka dibutuhkan dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan kualifikasi dan bidang keahlian dalam memberhasilkan program dan kegiatan yang telah direncanakan.

Berdasarkan data dari Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian Provsu periode Desember 2022 bahwa jumlah PNS sebanyak 111 orang. Adapun komposisi pegawai Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

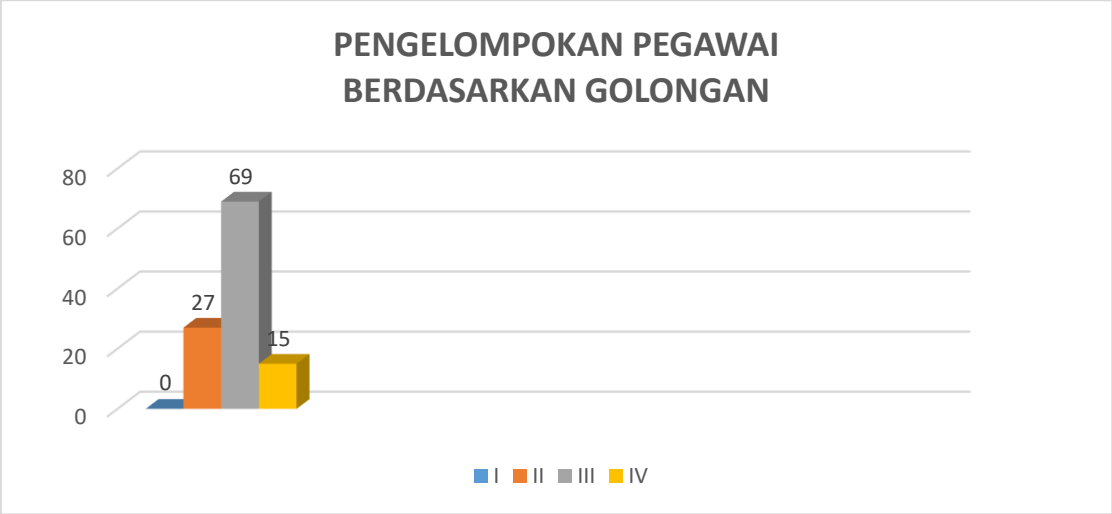
a. Berdasarkan Jabatan



b. Berdasarkan Pendidikan



c. Berdasarkan Golongan



d. Berdasarkan Jenis Kelamin

2.3. KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN PROVSU

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

Berikut diuraikan pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara:

TABEL TC. 23
PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA (IKU 2019-2021)

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

Dari tabel di atas ada beberapa catatan yang perlu dijelaskan, antara lain:

1. Tabel Indikator Kenerja di atas merupakan IKU Badan Kepegawaian Provsu periode tahun 2019-2021, pada penyusunan Perubahan Renstra tahun 2021, Badan Kepegawaian Provsu melakukan revisi Indikator Kinerja Utama (IKU) mejadi ***Nilai Sistem Merit.*** Hal ini dilakukan dalam rangka mendukung pencapaian tata kelola pemerintahan yang baik serta mendukung percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Provsinsi Sumatera Utara sebagaimana telah dituangkan dalam RPJMD Perubahan Provsu 2019-2023.
2. Untuk capaian IKU Badan Kepegawaian Provsu tahun 2021-2022 yaitu Nilai Sistem Merit akan dijabarkan pada tabel tersendiri;
3. Capaian kinerja pada masing-masing indikator di atas semua berhasil dicapaian yaitu 100%, sehingga dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian Provsu telah berhasil dalam menjalankan tugas pokok khusus dibidang kepegawaian.

TABEL TC. 23
PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA (IKU 2021-2023)

Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun ke-			Realisasi Capaian Tahun ke-			Persentase Capaian pada Tahun ke-		
				2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nilai Sistem Merit	-	-	-	250 Poin	300 Poin	325 Poin	263,5 Poin (Baik)	333,5 Poin (Sangat Baik)	-	105,4 %	111,16 %	-

Dari tabel di atas ada beberapa hal yang pelu dijelaskan, antara lain:

1. Penilaian Sistem Merit dilakukan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Hal ini sesuai dengan Permenpan RB No. 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;
2. Penilaian Sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2021 ditetapkan dengan Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor: 42/KEP.KASN/C/XI/2021 tentang Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara tanggal 30 November 2021 yang menetapkan bahwa Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara ditetapkan pada Kategori III (Baik) dengan Nilai **263,6** dan Indeks 0**,64;**
3. Pencapaian Nilai Sistem Merit pada tahun 2021 sudah melampau target yang direncanakan dengan persentase **105,4%.**
4. Penilaian Sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022 ditetapkan dengan Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 140/KEP.KASN/C/XI/2022 Tentang Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara tanggal 22 November 2022 yang menetapkan bahwa Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara ditetapkan pada Kategori **IV (Sangat Baik) dengan Nilai 333,5 dan Indeks 0,81;**
5. Pencapaian Nilai Sistem Merit pada tahun 2022 sudah melampau target yang direncanakan dengan persentase **111,16%.**

Perlu dijelaskan bahwa walaupun capaian Sistem Merit Provinsi Sumatera Utara tahun 2022 telah melampaui target, namun masih ada catatan dan rekomendasi yang disampaikan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara yang harus diperbaiki dan ditindaklanjuti pada beberapa aspek, antara lain:

1. Perencanaan Kebutuhan

   Menyempurnakan isi rencana proyeksi kebutuhan pegawai jangka menengah sekaligus ditetapkan oleh PPK.
2. Pengadaan

   Melaksanakan kebijkana internal mengenai seleksi mutasi masuk yang terbuka dan kompetitif.
3. Pengembangan Karir
   a. Menyusun dan menetapkan SKJ untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Administrasi;
   b. Melanjutkan pembangunan *talent pool* dan rencana suksesi sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi No. 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta;
   c. Melaksanakan analisis kesenjangan kinerja bagi seluruh pegawai dan jenjang jabatan;
   d. Melaksanakan analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi hingga ke seluruh pegawai dan jenjang jabatan;
   e. Menyusun rencana kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai termasuk metode klasikal dan nonklasikal berdasarkan hasil analisis kesenjangan kopetensi pegawai;
   f. Menyusun dan melaksanakan kebijakan internal tentang pedoman magang/pertukaran pegawai serta mengevaluasi pelaksanaan dampak program magang tersebut terhadap pegembangan kompetensi pegawai;
   g. Pelaksanaan *coaching* dan *mentoring* dengan lebih menyeluruh.
4. Promosi dan Mutasi
   a. Menyusun dan menetapkan kebijakan internal tentang manajemen talenta;
   b. Menyusun dan menetapkan kebijakan internal tentang pola karir.
5. Manajemen Kinerja

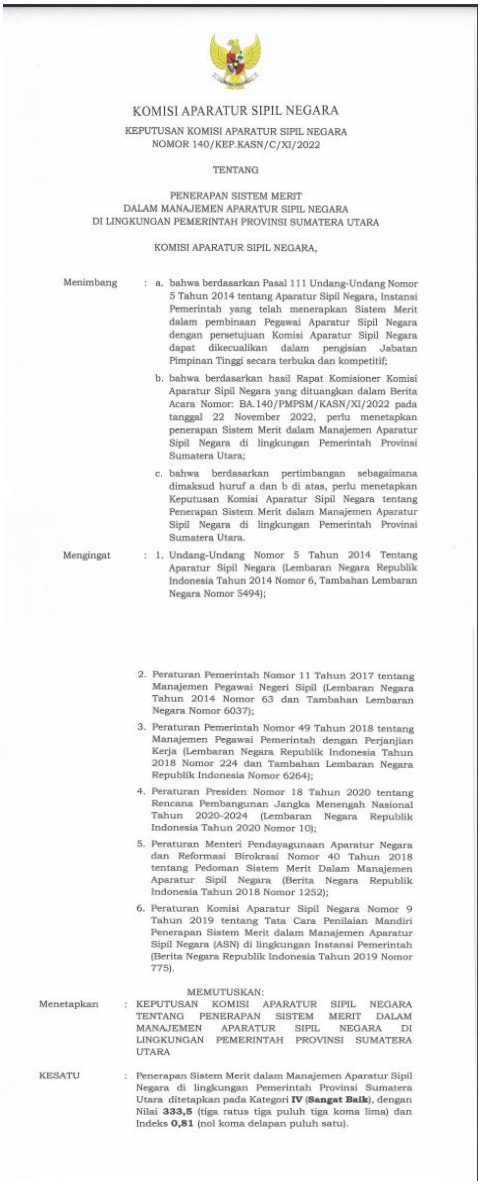
a. Meningkatkan penyusunan analisis kesenjangan kinerja dan seluruh pegawai dan jenjang jabatan dengan lebih sistemis dan terlembaga;
b. Membangun dan menerapkan mekanisme monitoring untuk memastikan dilaksanakannya tindak lanjut terhadap strategis/rencana aksi yang dirumuskan dalam analisis permasalahan kinerja;
c. Menyempurnakan parameter identifikasi talenta ke dalam *talent pool* yang berdasarkan kinerja dan potensi dengan menyusun kebijakan internal tentang manajemen talenta yang komprehensif.

6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin

   Menetapkan dan melaksanakan kebijakan internal pemberian penghargaan bersifat nonfinansial kepada pegawai yang berprestasi untuk lingkup Pemerintah Provinsi Sumatera Utara secara keseluruhan;

7. Sistem Informasi
   a. Mengintegrasikan aplikasi e-kinerja individu dengan system informasi talenta apabila sudah terbangun;
   b. Menggunakan *e-office* untuk mendukung korespondensi naskah dinas secara lebih optimal melalui pengembangan fitur tanda tangan digital;
   c. Memperluas lingkup layanan kepegawaian yang dapat dilakukan secara daring.

Untuk menindaklanjuti rekomendasi tersebut, Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara akan memetakan permasahan, isu-isu strategis, menentukan tujuan, sasaran, program, kegiatan dan subkegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2024-2026 yang akan dijabarkan pada bab beritnya.



KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

KEPUTUSAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
NOMOR 140/KEP.KASN/C/XI/2022

TENTANG

PENERAPAN SISTEM MERIT
DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA,

Menimbang : a. bahwa berdasarkan Pasal 111 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan persetujuan Komisi Aparatur Sipil Negara dapat dikecualikan dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif;

b. bahwa berdasarkan hasil Rapat Komisioner Komisi Aparatur Sipil Negara yang dituangkan dalam Berita Acara Nomor: BA.140/PMPSM/KASN/XI/2022 pada tanggal 22 November 2022, perlu menetapkan penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan b di atas, perlu menetapkan Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara tentang Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 63 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 6037);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
4. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
6. Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 775).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA TENTANG PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA

KESATU : Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara ditetapkan pada Kategori **IV** (**Sangat Baik**), dengan Nilai **333,5** (tiga ratus tiga puluh tiga koma lima) dan Indeks **0,81** (nol koma delapan puluh satu).

Gubernur Sumatera Utara selaku Pejabat Pembina Kepegawaian, untuk melakukan penyempurnaan terhadap aspek-aspek sebagai berikut:

a. Perencanaan Kebutuhan
Menyempurnakan isi rencana proyeksi kebutuhan pegawai jangka menengah sekaligus ditetapkan oleh PPK.

b. Pengadaan
Melaksanakan kebijakan internal mengenai seleksi mutasi masuk yang terbuka dan kompetitif.

c. Pengembangan Karir
1) Menyusun dan menetapkan SKJ untuk JPT Madya dan Jabatan Administrasi;
2) Melanjutkan pembangunan *talent pool* dan rencana suksesi sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta;
3) Melaksanakan analisis kesenjangan kinerja bagi seluruh pegawai dan jenjang jabatan;
4) Melaksanakan analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi hingga ke seluruh pegawai dan jenjang jabatan;
5) Menyusun rencana kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai termasuk metode klasikal dan nonklasikal berdasarkan hasil analisis kesenjangan kompetensi pegawai;
6) Menyusun dan melaksanakan kebijakan internal tentang pedoman magang/pertukaran pegawai serta mengevaluasi pelaksanaan dampak program magang tersebut terhadap pengembangan kompetensi pegawai;
7) Melaksanakan *coaching* dan *mentoring* dengan lebih menyeluruh.

d. Promosi dan Mutasi
1) Menyusun dan menetapkan kebijakan internal tentang manajemen talenta;
2) Menyusun dan menetapkan kebijakan internal tentang pola karier.

terhadap strategi/rencana aksi mengatasi permasalahan kinerja;

e. Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin
Melaksanakan kebijakan internal terkait pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi secara rutin dan terjadwal

f. Sistem Informasi
Meningkatkan pemanfaatan assesment center untuk melakukan penilaian kompetensi kepada seluruh pegawai.

g. Menindaklanjuti rekomendasi KASN terkait pelanggaran kode etik dan kode perilaku, serta netralitas yang belum ditindaklanjuti oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

KETIGA : Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang penilaian sistem meritnya telah ditetapkan dalam kategori IV (Sangat Baik), dapat disetujui untuk dikecualikan dari ketentuan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif, apabila Pemerintah Provinsi Sumatera Utara telah memiliki dan/atau telah melakukan penyempurnaan terhadap *talent pool*, rencana suksesi, dan telah memiliki kebijakan pola karier instansi yang mengatur tentang pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi melalui *talent pool* dan rencana suksesi serta berkoordinasi dengan KASN sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

KEEMPAT : Keputusan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara berlaku selama 2 (dua) tahun terhitung sejak tanggal ditetapkan.

KEDUA : Berdasarkan pada Diktum KESATU di atas, Komisi Aparatur Sipil Negara merekomendasikan kepada Gubernur Sumatera Utara selaku Pejabat Pembina Kepegawaian, untuk melakukan penyempurnaan terhadap aspek-aspek sebagai berikut:

a. Pengadaan
Melanjutkan pelaksanaan seleksi mutasi masuk secara selektif dan konsisten pasca berakhirnya kebijakan moratorium mutasi masuk.

b. Pengembangan Karir
1) Menyempurnakan dan menetapkan SKJ untuk JPTM dan JA;
2) Meningkatkan jumlah pegawai yang sudah dilakukan asesmen untuk tiap-tiap jenjang jabatan;
3) Meningkatkan kualitas tampilan sistem manajemen talenta agar fitur profil talenta terlihat hasil penilaian kompetensinya secara otomatis dan mudah dibaca;
4) Membuat parameter perhitungan penilaian yang jelas dan real untuk di input ke dalam data rencana suksesi;
5) Melampirkan data analisis kesenjangan pegawai secara detail untuk tiap-tiap pegawai;
6) Menetapkan dan melaksanakan kebijakan internal terkait program magang;
7) Melaksanakan program *coaching* dan *mentoring* secara terjadwal, serta mengevaluasinya secara berkala.

c. Promosi dan Mutasi
Mengatur parameter perhitungan *talent pool* (aspek potensial dan aspek kinerja) di dalam kebijakan internal manajemen talenta.

d. Manajemen Kinerja
Menerapkan mekanisme monitoring untuk memastikan dilaksanakannya tindak lanjut

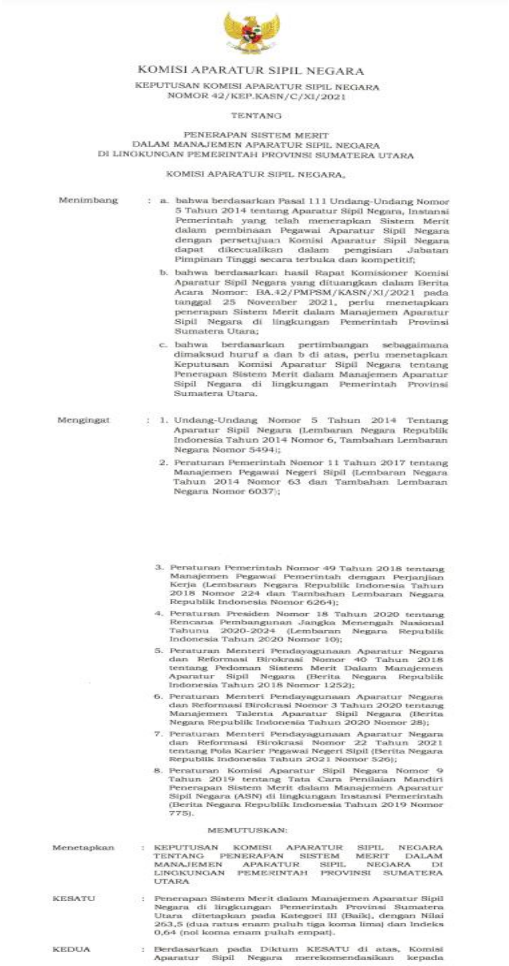
KELIMA : Apabila dikemudian hari terdapat data dan informasi yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, termasuk apabila seluruh rekomendasi sebagaimana dimaksud dalam diktum kedua telah dilaksanakan seluruhnya, maka keputusan ini akan ditinjau kembali.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 22 November 2022
KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

ASLAN PRAMUSINTO

Tembusan Kepada :
1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Kepala Badan Kepegawaian Negara;
4. Kepala Lembaga Administrasi Negara.

Surat Keputasn KASN tentang penilaian Sistem Merit Pemrovsu Tahun 2022



KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

KEPUTUSAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
NOMOR 42/KEP.KASN/C/XI/2021

TENTANG

PENERAPAN SISTEM MERIT
DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA,

Menimbang : a. bahwa berdasarkan Pasal 111 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan persetujuan Komisi Aparatur Sipil Negara dapat dikecualikan dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif;

b. bahwa berdasarkan hasil Rapat Komisioner Komisi Aparatur Sipil Negara yang dituangkan dalam Berita Acara Nomor: BA.42/PMPSM/KASN/XI/2021 pada tanggal 25 November 2021, perlu menetapkan penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan b di atas, perlu menetapkan Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara tentang Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 63 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 6037);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);

4. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahunu 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);

5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);

6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);

7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);

8. Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 775).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA TENTANG PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA

KESATU : Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara ditetapkan pada Kategori III (Baik), dengan Nilai 263,5 (dua ratus enam puluh tiga koma lima) dan Indeks 0,64 (nol koma enam puluh empat).

KEDUA : Berdasarkan pada Diktum KESATU di atas, Komisi Aparatur Sipil Negara merekomendasikan kepada

e. Manajemen Kinerja
1) Meningkatkan penyusunan analisis kesenjangan kinerja bagi seluruh pegawai dan jenjang jabatan dengan lebih sistematis dan terlembaga;
2) Membangun dan menerapkan mekanisme monitoring untuk memastikan dilaksanakannya tindak lanjut terhadap strategi/rencana aksi yang dirumuskan dalam analisis permasalahan kinerja;
3) Menyempurnakan parameter identifikasi talenta ke dalam talent pool yang berdasarkan kinerja dan potensial dengan menyusun kebijakan internal tentang manajemen talenta yang komprehensif.

f. Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin
Menetapkan dan melaksanakan kebijakan internal pemberian penghargaan bersifat nonfinansial kepada pegawai yang berprestasi untuk lingkup Pemerintah Provinsi Sumatera Utara secara keseluruhan.

g. Sistem Informasi
1) Mengintegrasikan aplikasi e-kinerja individu dengan sistem informasi talenta apabila sudah terbangun;
2) Menggunakan *e-office* untuk mendukung korespondensi naskah dinas secara lebih optimal melalui pengembangan fitur tanda tangan digital;
3) Memperluas lingkup layanan kepegawaian yang dapat dilakukan secara daring.

KETIGA : Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang penilaian sistem meritnya telah ditetapkan dalam kategori III (Baik), dapat disetujui untuk dikecualikan dari ketentuan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif, apabila Pemerintah Provinsi Sumatera Utara telah memiliki dan/atau telah melakukan penyempurnaan terhadap *talent pool*, rencana suksesi, dan telah memiliki kebijakan pola karir instansi yang mengatur tentang pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi melalui *talent pool* dan rencana suksesi serta berkoordinasi dengan KASN sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

KEEMPAT : Keputusan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara berlaku selama 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal ditetapkan.

KELIMA : Apabila dikemudian hari terdapat data dan informasi yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, termasuk apabila seluruh rekomendasi sebagaimana dimaksud dalam diktum kedua telah dilaksanakan seluruhnya, maka keputusan ini akan ditinjau kembali.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 November 2021
KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
KETUA

ASMUSINTO

Tembusan Kepada :
1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Menteri Dalam Negeri;
3. Kepala Badan Kepegawaian Negara;
4. Kepala Lembaga Administrasi Negara.

Surat Keputasn KASN tentang penilaian Sistem Merit Pemrovsu Tahun 2021

Dokumentasi Bapak Edy Rahmayadi ketika menerima penghargaan Sistem Merit tahun 2021 dan 2022 yang diserahkan oleh Ketua KASN

TABEL TC. 24
PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN PROVSU

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

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

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

Uraian	Pagu Anggaran		Realisasi Anggaran		Rasio Besar Anggaran dan Realisasi Anggaran		Rasio Rata-Rata Pertumbuhan Anggaran	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Pemutakhiran PNS Dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Sumatera Utara	335,929,554	25,102,000	292,740,054	25,070,000	*87.14*	*99.87*	*-72.66%*	*-70.74%*
Pembekalan Keterampilan terhadap PNS dilingkungan Pemprovsu yang memasuki BUP	473,934,050	-	306,430,200	-	*64.66*	-	*N/A*	*N/A*
Pengawasan Manajemen Kepegawaian tentang Pengisiann SIMPEG di di lingkungan Pemprovsu	324,652,900	105,182,000	313,823,030	104,782,000	*96.66*	*99.62*	*-43.08%*	*-42.22%*
Rapat tim pelaksanaan izin perkawinan dan perceraian PNS dilingkungan Pemprovsu	30,585,050	5,976,000	29,494,200	5,862,000	*96.43*	*98.09*	*-55.80%*	*-55.42%*
Rapat tim pembantu penilai pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin PNS dilingkungan Pemprovsu	91,577,002	5,700,000	82,283,400	5,670,000	*89.85*	*99.47*	*-75.05%*	*-73.75%*
Pelaksanaan Investigatif Disiplin PNS di Lingkungan Unit Kerja Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan UPT yang berada pada Kabupaten Kota se Sumatera Utara dan Pemerintah Kabupaten Kota se Sumatera Utara	198,584,350	44,252,000	192,469,550	44,237,000	*96.92*	*99.97*	*-52.79%*	*-52.06%*
Seleksi dan pemberian penghargaan PNS/Staf teladan dilingkungan unit kerja Pemprovsu	161,211,850	-	-	-	-	-	*N/A*	*N/A*
Pelaksanaan seleksi, promosi, rotasi JPT Pratama, Administrasi dan Pengawas di Lingk. Pemprovsu	2,152,214,587	919,764,600	1,439,142,695	861,225,111	*66.87*	*93.64*	*-34.63%*	*-22.64%*
Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Penerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Sumatera Utara	375,508,298	-	323,411,070	-	*86.13*	-	*N/A*	*N/A*
Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi (Pelaksanaan penilai tim penganugerahan Satyalencana Karya Satya X, XX, dan XXX tahun bagi PNS dilingkungan Pemprovsu dan Pemkab/kota se-Sumut)	271,081,700	35,000,000	186,010,800	6,008,000	*68.62*	*17.17*	*-64.07%*	*-82.03%*
Memfasilitasi PNS ke BKN Pusat dan Sekretariat Negara dalam rangka penyelesaian usul kenaikan pangkat Pemprovsu dan Pemkab/Pemko se-Sumut untuk Periode April dan Oktober unt Gol. IV/c ke atas	107,700,000	19,486,400	104,588,200	19,486,400	*97.11*	*100.00*	*-57.46%*	*-56.84%*
Tim Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian di Lingkungan Pemprovsu	24,652,010	-	-	-	-	-	*N/A*	*N/A*
Seleksi penyesuaian kenaikan pangkat PNS	26,527,397	-	-	-	-	-	*N/A*	*N/A*
Penyelesaian administrasi kenaikan pangkat PNS secara terpadu oleh Tim Provinsi dan Kab/Kota untuk periode April dan Oktober	157,682,409	74,660,000	138,770,200	74,660,000	*88.01*	*100.00*	*-31.19%*	*-26.65%*

Uraian	Pagu Anggaran		Realisasi Anggaran		Rasio Besar Anggaran dan Realisasi Anggaran		Rasio Rata-Rata Pertumbuhan Anggaran	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Pemeliharaan/Perawatan Arsip PNS Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Sumatera Utara dan Memfasilitasi PNS ke BKN Medan dan Jakarta untuk Penyelesaian Pengurusan Karpeg/Karis/Karsu dan Permasalahan Konversi NIP Baru	97,443,188	-	79,552,951	-	*81.64*	-	*N/A*	*N/A*
Memfasilitasi PNS dari Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan dalam rangka Penyelesaian Usul Kenaikan Pangkat PNS Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan Pemerintah Kabupaten/ Kota se Sumatera Utara	38,340,000	16,928,000	34,340,000	16,928,000	*89.57*	*100.00*	*-33.55%*	*-29.79%*
Penyelesaian Listing Kenaikan Pangkat PNS Periode April dan Oktober 2019 di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	25,261,070	-	23,210,200	-	*91.88*	-	*N/A*	*N/A*
Memfasilitasi PNS mengikuti Diklat dan Program Pengembangan Lainnya	584,823,500	39,066,000	363,319,200	38,669,600	*62.12*	*98.99*	*-74.15%*	*-67.38%*
Rapat Kerja Analisis Kebutuhan Diklat PNS Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	201,921,500	-	154,927,800	-	*76.73*	-	*N/A*	*N/A*
Pembinaan Kinerja PNS ke Pemerintah Kabupaten/Kota se-Sumatera Utara	267,780,000	-	242,412,500	-	*90.53*	-	*N/A*	*N/A*
Pembinaan dalam rangka Mekanisme JPT Pratama Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	221,250,000	-	59,357,600	-	*26.83*	-	*N/A*	*N/A*
Pembuatan Aplikasi Jabatan Fungsional Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	148,852,000	-	97,638,136	-	*65.59*	-	*N/A*	*N/A*
Pembinaan dalam rangka Kenaikan Jabatan Fungsional Tertentu di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	107,310,000	-	92,572,000	-	*86.27*	-	*N/A*	*N/A*
Pelaksanaan Penerimaan Calon PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	1,362,373,455	2,480,276,600	887,399,937	2,426,885,200	*65.14*	*97.85*	*34.93%*	*65.37%*
Sosialisasi E-Formasi	-	25,690,200	-	24,190,200	-	*94.16*	*N/A*	*N/A*

Uraian	Pagu Anggaran		Realisasi Anggaran		Rasio Besar Anggaran dan Realisasi Anggaran		Rasio Rata-Rata Pertumbuhan Anggaran	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Rapat Kerja Kepegawaian antara Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dengan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Sumatera Utara	87,216,486	-	51,950,100	-	*59.56*	*-*	*N/A*	*N/A*
Pengembangan Sistem E-SDM di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	896,726,000	282,000,000	403,380,000	257,200,000	*44.98*	*91.21*	*-43.92%*	*-20.15%*
Pelaksanaan Test Urine bagi Pejabat di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	285,400,000	-	257,250,000	-	*90.14*	*-*	*N/A*	*N/A*
Total	33,745,531,960	23,034,347,676	28,056,783,082	21,990,027,109	*83.14*	*95.47*	*-17.38%*	*-11.47%*

TABEL TC. 24
PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN PROVSU

Uraian	Pagu Anggaran		Realisasi Anggaran		Rasio Besar Anggaran dan Realisasi Anggaran		Rasio Rata-Rata Pertumbuhan Anggaran	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	**20,497,876,387**	**26.039.677.530**	**19,592,307,687**	**24.694.234.701**	95,58	94,83		
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	**69,020,000**	**-**	**59,856,000**	-	86,72	-		
Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	69,020,000	-	59,856,000	-	86,72	-		
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	**16,739,614,405**	**20.219.620.201**	**16,191,478,088**	**19.154.253.944**	96,73	94,73		
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	16,378,774,405	19.810.030.201	15,854,638,088	18.776.813.944	96,80	94,78		
Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	360,840,000	81.000.000	336,840,000	48.900.000	93,35	60,37		
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	-	328.590.000	-	328.540.000	-	99,98		
Administrasi Umum Perangkat Daerah	**1,778,447,712**	**2.956.125.529**	**1,584,931,596**	**2.859.484.508**	89,12	96,73		
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	756,284,712	1.597.961.669	597,867,950	1.502.623.775	79,05	94,03		
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	330,959,750	377.745.000	325,167,535	377.245.225	98,25	99,87		
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	147,493,250	213.062.860	144,059,725	213.057.790	97,67	100,00		
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	37,750,000	39.900.000	37,750,000	39.900.000	100,00	100,00		
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	505,960,000	727.456.000	480,086,386	726.657.718	94,89	99,89		
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**1,537,462,270**	**2.421.064.400**	**1,465,508,790**	**2.240.491.590**	95,32	92,54		
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	19594500	4.362.000	2,697,940	3.902.870	13,77	89,47		
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	120,000,000	100.000.000	77,780,680	84.132.280	64,82	84,13		
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	1,219,867,770	2.079.595.800	1,213,030,170	1.925.136.840	99,44	92,57		
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	178,000,000	237.105.600	172,000,000	227.319.600	96,63	95,87		

Uraian	Pagu Anggaran		Realisasi Anggaran		Rasio Besar Anggaran dan Realisasi Anggaran		Rasio Rata-Rata Pertumbuhan Anggaran	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	**373,332,000**	**442.867.400**	**290,533,213**	**440.004.659**	77,82	99,35		
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kenderaan Perorangan Dinas atau Kenderaan Dinas Jabatan	68,678,000	202.415.500	52,648,499	200.843.386	76,66	99,22		
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kenderaan Dinas Operasional atau Lapangan	268,704,000	209.101.900	213,905,214	208.060.023	79,61	99,50		
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin lainnya	35,950,000	31.350.000	23,979,500	31.101.250	66,70	99,21		
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	**7,492,593,000**	**9.687.323.470**	**5,355,405,034**	**8.874.131.369**	71,48	91,61		
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	**2,494,800,000**	**5.175.283.570**	**2,450,062,726**	**5.042.711.469**	98,21	97,44		
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis Kebutuhan dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	165,893,000	94.437.500	161,463,300	77.167.500	97,33	81,71		
Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	150,074,000	497.644.000	147,686,426	447.199.529	98,41	89,86		
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	62,583,000	78.190.000	60,746,900	66.616.540	97,07	85,20		
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	1,500,000,000	3.879.200.000	1,500,000,000	3.879.200.000	100,00	100,00		
Pengelolaan Data Kepegawaian	130,580,000	146.249.670	97,662,300	105.351.900	74,79	72,04		
Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	485,670,000	479.562.400	482,503,800	467.176.000	99,35	97,42		
Mutasi dan Promosi	**365,296,000**	**2.484.071.450**	**238,988,940**	**1.883.148.872**	65,42	75,81		
Pengelolaan Mutasi ASN	131,700,000	44.476.000	41,127,000	44.476.000	31,23	100,00		
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	190,696,000	166.548.000	155,576,940	128.678.224	81,58	77,26		
Pengelolaan Promosi ASN	42,900,000	2.273.047.450	42,285,000	1.709.994.648	98,57	75,23		
Pengembangan Kompetensi ASN	**4,049,531,000**	**1.538.854.000**	**2,121,069,106**	**1.474.743.830**	52	95,83		

Uraian	Pagu Anggaran		Realisasi Anggaran		Rasio Besar Anggaran dan Realisasi Anggaran		Rasio Rata-Rata Pertumbuhan Anggaran	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	-	223.779.000	-	212.098.350	-	94,78		
Pengelolaan *Assessment Center*	3,289,463,000	287.750.000	1,688,235,029	284.947.500	51,32	99,03		
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	203,100,000	432.308.000	143,750,000	424.957.981	70,78	98,30		
Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	394,856,000	76.225.000	155,946,477	66.182.000	39,49	86,82		
Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikat Jabatan Fungsional	-	15.180.000	-	13.140.000	-	86,56		
Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	-	335.290.000	-	317.558.300	-	94,71		
Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	162,112,000	19.012.000	133,137,600	14.014.867	82,13	73,72		
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	-	149.310.000	-	141.844.832	-	95,00		
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	**582,966,000**	**489.114.450**	**545,284,262**	**473.527.198**	93,54	96,81		
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	270,320,000	255.328.000	267,740,000	254.539.640	99,05	99,69		
Pengelolaan, Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	36,660,000	123.584.000	25,320,000	115.933.260	69,07	93,81		
Pembinaan Disiplin ASN	155,759,000	33.249.450	146,259,400	33.219.450	93,90	99,91		
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	120,227,000	76.953.000	105,964,862	69.834.848	88,14	90,75		
Total	**27,990,469,387**	**35.727.001.000**	**24,947,712,721**	**33.568.366.070**				

2.4. TANTANGAN DAN PELUANG

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

2.4.1. TANTANGAN

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

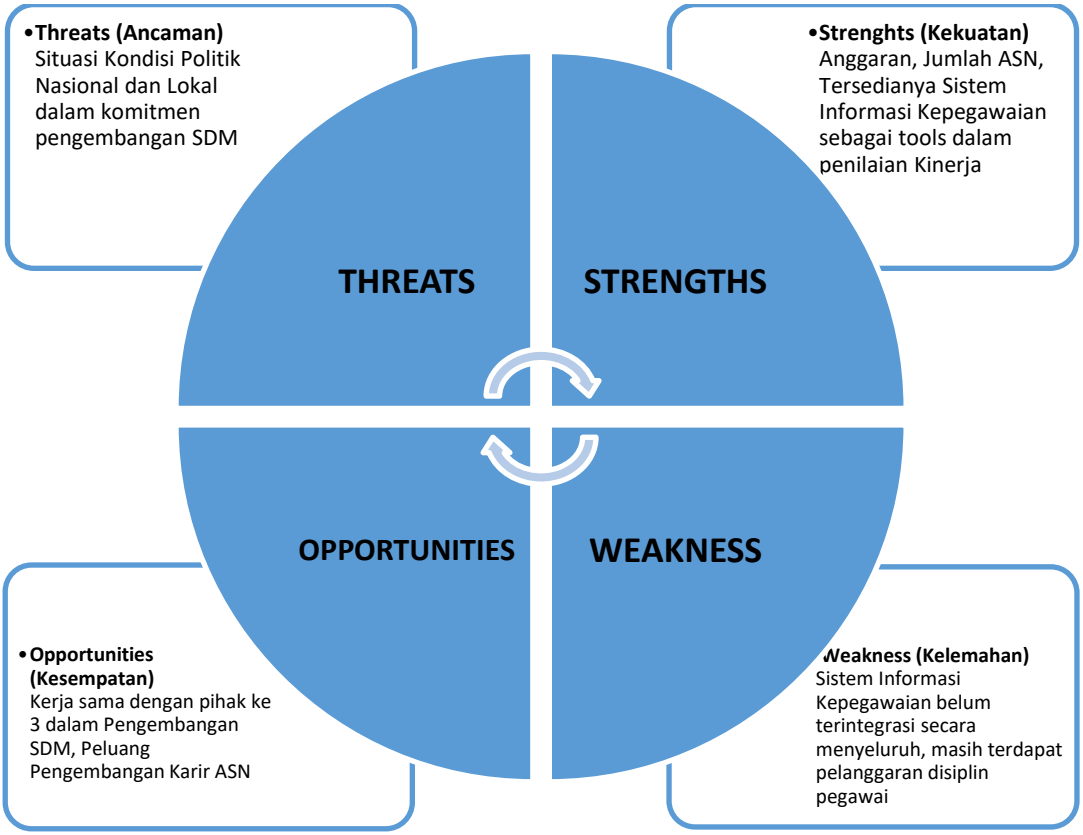
1. Tantangan Penguasaan Teknologi, menuntut Aparatur Sipil Negara yang handal dan senantiasa meng-*upgrade skill* nya dalam dunia digital sehingga tercetak SDM *digital talent*. ASN dituntut untuk menjadi *Birokrat SMART* pada era digital, yaitu yang memiliki profil integritas, nasionalisme, profesionalisme,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

2.4.2. PELUANG

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

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

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


•Threats (Ancaman)
Situasi Kondisi Politik Nasional dan Lokal dalam komitmen pengembangan SDM
•Strenghts (Kekuatan)
Anggaran, Jumlah ASN, Tersedianya Sistem Informasi Kepegawaian sebagai tools dalam penilaian Kinerja
THREATS
STRENGTHS
OPPORTUNITIES
WEAKNESS
•Opportunities (Kesempatan)
Kerja sama dengan pihak ke 3 dalam Pengembangan SDM, Peluang Pengembangan Karir ASN
•Weakness (Kelemahan)
Sistem Informasi Kepegawaian belum terintegrasi secara menyeluruh, masih terdapat pelanggaran disiplin pegawai

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. PERMASALAHAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH BERDASARKAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

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

Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara sebagai OPD yang menanganai kepegawaian berkewajiban mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik dengan mendorong percepatan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Sejalan dengan hal tersebut, salah satu upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara adalah menetapkan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara tahun 2024-2026 yaitu Nilai Sistem Merit. Dengan demikian diharapkan Badan Kepegawaian akan pokus untuk melakukan terobosan-terobosan dalam rangka mendukung tercapainya penerapan sistem merit di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Hal ini selaras dengan isu strategis yang ke 4 dalam rancangan RDP Provinsi Sumatera Utara tahun 2024-2026 yaitu "Optimalisasi Tata Kelola Pemerintahan yang Berkualitas dan inovetif".

Dalam upaya percepatan penerapan sistem merit tersebut, Badan Kepegawaian Provinsi Suamatera Utara telah memetakan permasalahan yang masih dihadapi sampai saat ini, sehingga pelaksanaan Sistem Merit belum dapat dicapai dengan maksimal. Permasalahan tersebut dirumuskan berdasarkan kondisi yang dialami dan juga rekomendasi hasil evaluasi Komisi Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diuraikan pada BAB II diatas. Adapun permasalahan-permasalahan dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Kebutuhan ASN belum optimal, belum sepenuhnya mengakomodir pada kebutuhan riil dan kompetensi jabatan;
2. Perlunya Peraturan yang mengatur seleksi mutasi masuk ke Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara sehingga pengadaan PNS dari jalur mutasi dapat dilakukan dengan seleksi dan kompetitif sesuai kebutuhan organisasi;
3. Belum selesainya penyempurnaan Peraturan Gubernur tentang Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (JPT) dan Jabatan Administrasi;
4. Belum terlaksananya secara optimal penerapan *talent pool* dan *assessment* terhadap PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara;
5. Perlunya dilaksanakan analisis kesenjangan kinerja dan jabatan;
6. Pengembangan kompetensi ASN baik pelatihan, program magang maupun *coaching clinic* belum dilaksnakan secara optimal;
7. Belum sinkronnya penilaian kinerja individu PNS dengan *talent mapping*;
8. Belum terlaksananya pemberian penghargaan di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara bagi PNS yang berprestasi;
9. Sistem Informasi kepegawaian dan layanan kepegawaian belum sepunuhnya berbasis online;
10. Pelayanan administrasi kepegawaian perlu dioptimalkan dengan memanfaatkan sistem informasi.

3.2. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Berdasarkan kondisi dan situasi di Lingkungan Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara, serta merujuk pada isu strategis yang dituangkan dalam rancangan RDP Provinsi Sumatera Utara tahun 2024-2026, maka Isu-Isu strategis pada Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara yang telah dirumuskan adalah:

1. Pelaksanaan penerapan Sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara belum terlaksana dengan maksimal walaupun target telah tercapai;
2. Kwalifikasi pendidikan PNS khususnya S3 masihrendah, sehingga diperlukan program Tugas beasiswa PNS khusus S3;

3. Belum optimalnya program Pengembangan Sumber Daya Manusia, baik magang, *coaching clinic* maupun pengembangan lainnya;
4. Penilaian Kinerja individual belum sepenuhnya nenjadi dasar pengembangan karir PNS disebabkan belum adanya sinkronisasi system informasi Antara pneilaian kinerja dengan *tallen mapping*;
5. Regulasi yang mengatur tentang Standard Kompetensi Jabatan belum sempurna;
6. Pelayananan administrasi kepegawaian belum terlaksana sepenuhnya menggunakan sistem informasi;

3.3. TELAAHAN RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN/LEMBAGA

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

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

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

Visi

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

Misi :

1. Menciptakan Kelembagaan dan Tata Kelola Birokrasi yang Ramping, Lincah, Terintegrasi dan Berbasis Elektronik – *Digital Bureaucracy*.
2. Membangun SDM Aparatur yang Adaptif, Profesional, Kompetitif dan Berwawasan Global.

3. Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel.
4. Menciptakan Sistem Pengawasan yang Profesional, Independen dan Berintegritas.
5. Mewujudkan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel dan Melayani.
6. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi.

3.3.2. TELAAHAN RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

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

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

Misi Badan Kepegawaian Negara:

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

Tujuan pembangunan Badan Kepegawaian Negara adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan PNS yang baik, yang meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan serta pengadaan PNS; pengembangan PNS (mutasi, promosi, penilaian kinerja dan pola karir); kompensasi (penggajian, tunjangan dan penghargaan); kesejahteraan PNS (Tabungan Hari Tua/THT dan perlindungan sosial);

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

Sasaran dari Badan Kepegawaian Negara dijabarkan di bawah ini:

1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN.
2. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN.
3. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas.

4. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI–ASN).
5. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima.
6. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.
7. Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel.

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

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

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

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

3.3.3. TELAAHAN RENCANA STRATEGIS KOMISI APARATUR SIPI NEGARA

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

Visi “Mendukung Visi Presiden melalui Terwujudnya ASN Kelas Dunia”

Misi :

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

Sasaran Strategi :

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

Berdasarkan telaahan terhadap Rencana Strategis Komisi Aparatur Sipil Negara, maka Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara akan menindaklanjuti dengan melaksanakan percepatan penerapan system merit di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

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

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

3.5. TELAAHAN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG'S)

Sustainable Development Goals (SDGs) merupakan seperangkat tujuan, sasaran, dan indikator pembangunan yang berkelanjutan yang bersifat universal yang diterbitkan pada September 2015. SDGs merupakan wujud komitmen seluruh negara- negara untuk melaksanakan agenda 2030 untuk pembangunan berkelanjutan.

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

1. Menghapus segala bentuk kemiskinan dimana pun berada;
2. Mengakhiri kelaparan, mencapai ketahanan pangan dan peningkatan gizi, dan mencanangkan pertanian berkelanjutan;

3. Menjamin kehidupan yang sehat dan meningkatkan kesejahteraan penduduk di segala usia;
4. Menjamin kualitas pendidikan yang adil dan inklusif serta meningkatkan kesempatan belajar seumur hidup untuk semua;
5. Mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan;
6. Memastikan ketersediaan dan pengelolaan yang berkelanjutan dari air dan sanitasi untuk semua;
7. Memastikan seluruh penduduk mendapat akses untuk energi yang terjangkau, dapat diandalkan, dan berkelanjutan;
8. Mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, lapangan kerja yang penuh dan produktif, dan pekerjaan yang layak untuk semua secara berkelanjutan;
9. Membangun infrastruktur tangguh, mempromosikan industrialisasi inklusif berkelanjutan, dan inovasi asuh;
10. Mengurangi ketimpangan di dalam dan antar negara-negara;
11. Membuat pemukiman kota dan pemukiman manusia yang inklusif, aman, tangguh, dan berkelanjutan;
12. Pastikan pola konsumsi dan produksi berkelanjutan;
13. Mengambil tindakan segera untuk memerangi perubahan iklim dan dampaknya;
14. Pelestarian dan pemanfaatan samudera, laut dan sumber daya kelautan berkelanjutan dalam rangka pembangunan berkelanjutan;
15. Melindungi, memulihkan dan mempromosikan pemanfaatan ekosistem darat, lestari mengelola hutan, memerangi pengguruan, dan menghentikan dan membalikkan degradasi lahan dan menghentikan hilangnya keanekaragaman hayati;
16. Meningkatkan masyarakat yang inklusif dan damai untuk pembangunan berkelanjutan, menyediakan akses terhadap keadilan bagi semua, dan membangun institusi yang efektif, akuntabel dan inklusif di semua tingkatan;
17. Memperkuat sarana pelaksanaan dan merevitalisasi kemitraan global untuk pembangunan berkelanjutan.

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

3.6. TELAAHAN TERKAIT RESPONSIF GENDER

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

Badan Kepegawaian Provsu sejak tahu 2021 secara rutin telah menyusun *Gender Budget Statement* (GBS) sebagai wujud dan dukungan melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berkaitan gender sehingga dalam pelaksanaan tugas ada kesetaraan gender yang dirasakan bagi PNS. Pada tahun 2022 dan 2023 Badan Kepegawaian Provsu menyusun GBS pada Program Kepegawaian Daerah, kegiatan Promosi dan Mutasi ASN pada subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN.

BAB IV
TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH

Dalam ranngka mendukung tercapaian target kinerja suatu organisasi maka diperlukan penentujuan tujuan dan sasaran yang akan dilaksanakan pada masa periode tertentu. Hal ini dilakukan agar suatu organisasi fokus dan terarah dalam melaksanakan progdam dan kegiatan sehingga pembangunan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, penentuan tujuan dan sasaran juga dimaksudkan agar ada sinkronisasi anara tujuan dan sasaran pada dokumen perencanaan pada RPJMD/RDP pada tingkat Provinsi dengan RENSTRA pada OPD.

Pada penyusunan RENSTRA 2024-2026, Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara menentukan tujuan dan sasaran dengan mensinkronkan dengan tujuan dan sasaran pdaa rancangan RDP Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024-20s6. Sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara, maka tujuan yang disikronkan pada RDP Provinsi Sumatera Utara adalah tujuan **"Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang Berkualitas dan Inovatif"** dengan sasasran **" Peningkatan kualitas SDM Aparatur.** Maka dengan menyelaraskan dengan tujuan dan sasaran RDP tersebut, Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara telah merumuskan tujuan dan sasaran sebagai berikut:

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

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

Sejalan dengan penentukan tujuan dan sasaran tersebut, Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara juga harus menentukan Indikator Kinerja Utama pada RENSRTA 2024-2026. Hal ini dilakukan agar tujuan dan sasaran yang telah ditentukan dapat dijabarkan pada lingkup yang lebih sepesifik lagi sehingga pelaksanaannya dapat lebih terarah.

Dalam rangka mendukung terwujudnya tata kelola pemerintah yang baik tadi, maka Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara pada periode RENSTRA

2024-2026 juga telah menentukan Indikator Kinerja Utama yaitu ***Nilai Sistem Merit,*** Indikator ini merupakan lanjutan dari Perubahan Renstra 2019-2023. Penetapan ini dilakukan agar Sistem Merit tetap menjadi fokus Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara sampai benar-benar terwujud dengan baik dan benar di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, yang mana apabila hal ini terwujud dengan sendirinya tata kelola pemerintahan yang baik akan terwujud juga dengan baik dan benar.

Sistem Merit sendiri telah diamanatkan dalam UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Tujuan diterapkannya Sistem Merit adalah untuk memastikan jabatan pegawai yang ada di birokrasi pemerintah yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi. Sistem Merit bertujuan untuk membangun bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur dan mewujudkan pegawai ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja tinggi. Nilai Sistem Merit diukur dengan menggunakan 8 (delapan) dimensi sebagaimana diatur dalam Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah, antara lain :

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

Indikator dari setiap dimensi dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan Kebutuhan, dengan sub aspek :
   a. Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang sudah ditetapkan PPK.

b. Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan real time yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi.
c. Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja.
d. Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah 5 (lima) tahun yang berasal dari calon PNS, PPPK ataupun PNS dari instansi lain.

2. Pengadaan dengan sub aspek :
   a. Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan yang dirinci menurut jumlah, jenis jabatan, pangkat, kualifikasi, kompetensi dan unit kerja, baik dari CPNS, PPPK, ataupun PNS dari instansi lain (untuk instansi tertentu).
   b. Ketersediaan kebijakan internal (Permen /Pergub/Perbup/Perwal) terkait pengadaan ASN dan TNI/POLRI (untuk instansi tertentu) secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif.
   c. Pelaksanaan penerimaan calon PNS/PPPK/PNS dari instansi lain dilakukan secara terbuka.
   d. Pelaksanaan Pelatihan Prajabatan/Pelatihan Dasar bagi calon PNS.
   e. Persentase pegawai yang baru diangkat menjadi PNS yang penempatan pertamanya sesuai jabtan yang dilamar.
3. Pengembangan Karir dengan sub aspek :
   a. Ketersediaan standar kompetensi manajerial, teknis dan social cultural untuk setiap jabatan.
   b. Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi.
   c. Ketersediaan Talent Pool dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, dan kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir instansi.
   d. Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karis instansi.

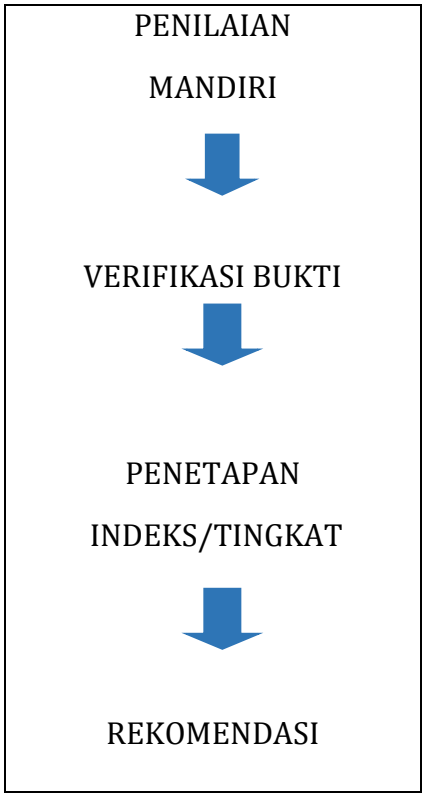
e. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai.
f. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja.
g. Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas.
h. Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan.
i. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai.
j. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching, counseling dan mentoring.

4. Promosi dan Mutasi dengan sub aspek
   a. Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/Pergub/Perbup/ Perwal) tentang pola karir.
   b. Ketersediaan kebijakan internal (Permen /Pergub/Perbup/Perwal) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada *talent pool* dan rencana suksesi.
   c. Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi dan Jabatan Pengawas secara terbuka dan kompetitif.
5. Manajemen Kinerja
   a. Ketersediaan kontrak kinerja yang terukurrr dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi.
   b. Penggunaan metode penilaian kinerja yang objektif.
   c. Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kerja.
   d. Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.
   e. Ketersediaan kebijakan internal yang mengatur hubungan antara hasil penilaian kinerja dengan memberi prioritas terhadap pegawai yang berkinerja tinggi dalam pembinaan dan pengembangan karir.
6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin

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

7. Perlindungan dan Pelayanan
   a. Kebijakan perlindungan pegawai diluar dari jaminan Kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun yang diselenggarakan secara nasional.
   b. Penyediaan fasilitas yang memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi.
8. Sistem Informasi
   a. Pembangunan Sistem Informasi Kepegawian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai.
   b. Penerapan *e-performance* yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online.
   c. Penggunaan *e-office* yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian.
   d. Pembangunan dan penggunaan *assessment center* dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi.

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



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

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

1. Penilaian menggunakan sistem skor dan bobot;

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

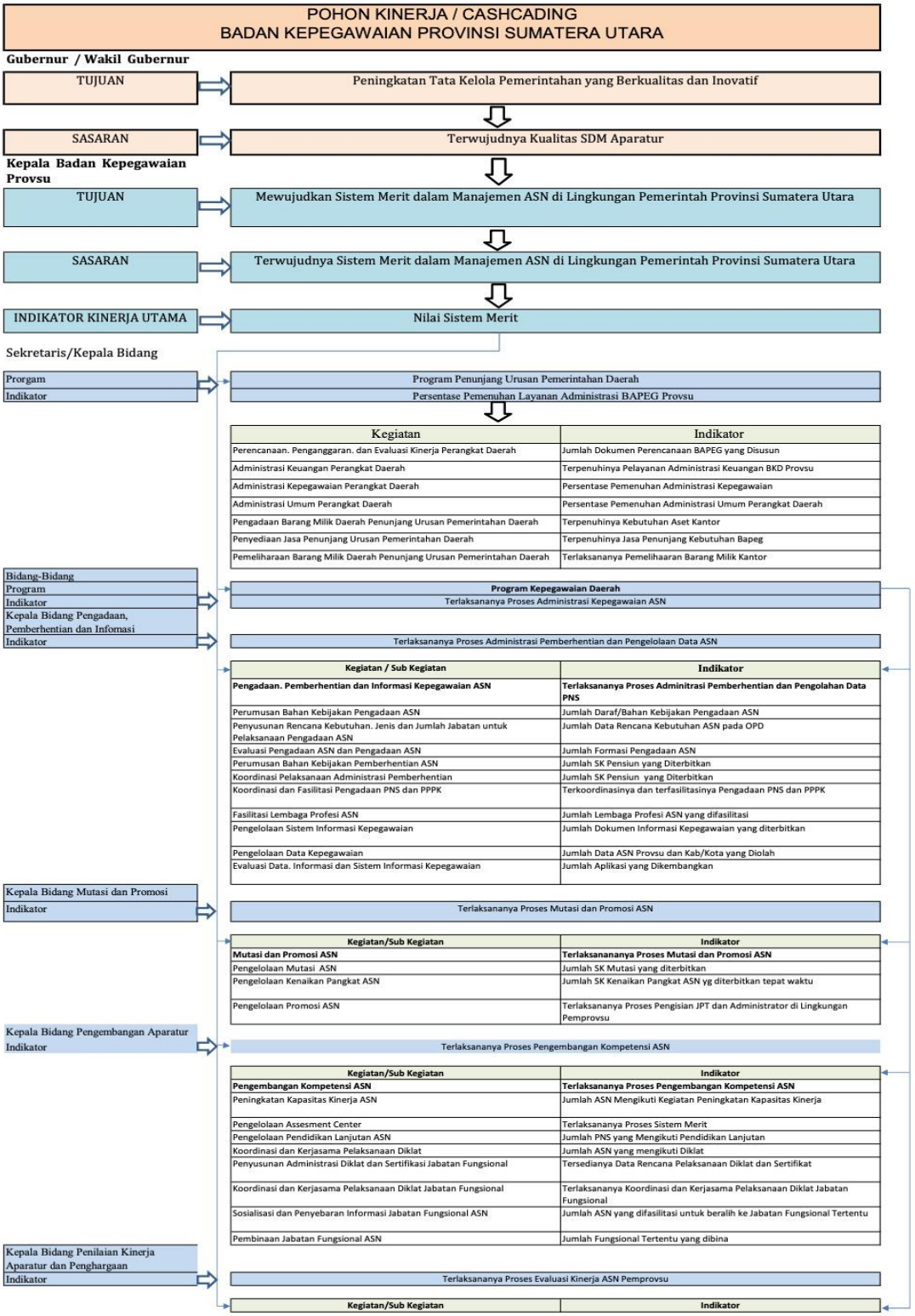
Ada 4 (empat) kategori indeks penerapan sistem merit ASN yaitu :

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

Tabel TC.25
Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Utama Jangka Menengah
Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Satuan	Target Kinerja Sasaran Tahun ke		
					2024	2025	2026
1.	Mewujudkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.	Terwujudnya sistem merit dalam manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Nilai Sistem Merit	Poin	340	345	350

CASHCADING BAPEG 2024-2026



BAB V
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

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

5.1. STRATEGI

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

Strategi yang ditetapkan oleh Badan Kepegaaian Provinsi Sumatera Utara disesuaikan dengan kebijakan dan tujuan pembangunan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang tertuang dalam RPJMD Tahun 2024-2026**.**

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

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

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

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

5.2. KEBIJAKAN

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

1. Melaksanakan penyempurnaan rekomendasi hasil evaluasi dan penilaian KASN;
2. Pelaksanaan program beasiswa PNS khususnya S3;
3. Penyusunan kebijakan untuk pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi luar biasa dan menjadi agenda tahunan.
4. Pelaksanaan pemetaan kompetensi untuk seluruh pegawai secara bertahap;
5. Pelaksanaan sinkronisasi Antara penilaian kinerja indipidu PNS dengan *talent mapping;*
6. Pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS seperti magang, coaching clinic maupun pelaksanaan pelatihan lainnya;
7. Penyusunan kebijakan tentang tata cara pelaksanaan mutasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
8. Integrasi 2 (dua) arah Simpeg Kepegawaian dengan data SAPK BKN, SIMPEGNAS dan data kepegawaian Kabupaten/Kota.
9. Pengimplementasian Peraturan Gubernur 47 Tahun 2017 tentang Kode Etik ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
10. Merancang pelayanan administrasi kepegawaian berbasis sistem informasi.

TABEL TC.26
TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
BADAN KEPEGAWAIAN PROVINSI SUMATERA UTARA TAHUN 2024-2026

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Mewujudkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.	**Terwujudnya sistem merit dalam manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.**	1. Penyempurnaan Penerapan Sistem Merit	1. Melaksanakan penyempurnaan rekomendasi hasil evaluasi dan penilaian KASN 2. Pelaksanaan beasiswa S3 bagi PNS; 3. Penyusunan kebijakan untuk pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi luar biasa dan menjadi agenda tahunan.
		2. Penerapan Kebijakan Manajemen Talenta dan Pengembangan Kompetensi	1. Pelaksanaan pemetaan kompetensi untuk seluruh pegawai secara bertahap; 2. Sinkronisasi penilaian kinerja individual dengan tallent mapping; 3. Pelaksanaan program magang PNS;
		3. Pembangunan Big Data Kepegawaian	1. Penyusunan kebijakan tentang tata cara pelaksanaan mutasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
		4. Integrasi Sistem Kepegawaian Provinsi dengan Sistem Pusat dan Kab Kota	1. Integrasi 2 (dua) arah Simpeg Kepegawaian dengan data SAPK BKN, SIMPEGNAS dan data kepegawaian Kabupaten/Kota.
		5. Pengembangan fitur layanan kepegawaian berbasis elektronik.	1. Pengimplementasian Peraturan Gubernur 47 Tahun 2017 tentang Kode Etik ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
			2. Merancang pelayanan administrasi kepegawaian berbasis sistem informasi.

BAB VI

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

VI. I PROGRAM KEGIATAN

Dalam rangka mendukung terlaksananya Tugas Pokok dan Fungsi, serta upaya untuk pencapaian target kinerja yang telah direncanakan, maka diperlukan program, kegiatan dan sub kegiatan yang didukung dengan pagu anggaran. Untuk itu Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara telah menetapkan program kegiatan dan subkegiatan sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 90 tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Adapun program, kegiatan dan subkegiatan tersebut adalah sebagai berikut:

I. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI

1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah

2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

b. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD

3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

a. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya;

b. Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan

4. Administrasi Umum Perangkat Daerah

a. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor;

b. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;

c. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;

d. Penyediaan Bahan Logistik Kantor;

e. Penyediaan Bahan Cetakan dan Penggandaan;

f. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan;

g. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD.

5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat;

b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
c. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
d. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.

6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan;
b. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
c. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya;
d. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gegung Kantor dan Bangunan Lainnya;
e. Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya.

II. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

a. Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN;
b. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN;
c. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN;
d. Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN;
e. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian;
f. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK;
g. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN;
h. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian;
i. Pengelolaan Data Kepegawaian;
j. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian.

2. Mutasi dan Promosi ASN

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

3. Pengembangan Kompetensi ASN

a. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN;
b. Pengelolaan Assessment Center;
c. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN;

d. Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat;
e. Penyusunan Adminstrasi Diklat dan Sertifikat Jabatan Fungsional;
f. Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional;;
g. Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN;
h. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN.

4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

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

Adapun rincian Program, Kegiatan, Sasaran, Indikator Kinerja serta Pagu Indikatif pada Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara untuk jangka waktu 2024-2026 dapat dilihat pada tabel TC.27 di bawah ini.

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

Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD		Unit Kerja OPD Penanggung Jawab	Lokasi
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*	*14*	*15*	*16*	*17*
Mewujudkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.	Terwujudnya sistem merit dalam manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.	Nilai Sistem Merit		**PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI**	**Persentase Pemenuhan Layanan Administrasi BKD Provsu**	**100%**	**100%**	**28.624.500.000**	**100%**	**31.213.300.000**	**100%**	**31.839.530.000**	**100%**	**31.839.530.000**	BAPEG Provsu	**Medan**
				Perencanaan. Penganggaran. dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	**Jumlah Dokumen Perencanaan BAPEG yang Disusun**	**14 Dok**	**14 dok**	**390.000.000**	**14 dok**	**429.000.000**	**14 dok**	**471.900.000**	**14 dok**	**471.900.000**	**BAPEG Provsu**	Medan
				Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan BKD Provsu	14 Dok	6 dok	390.000.000	6 dok	429.000.000	6 dok	471.900.000	6 dok	471.900.000	BAPEG Provsu	Medan
				Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	**Terpenuhinya Pelayanan Administrasi Keuangan BKD Provsu**	**100%**	**100%**	**20.250.000.000**	**100%**	**22.275.000.000**	**100%**	**22.484.000.000**	**100%**	**22.484.000.000**	BAPEG Provsu	**Medan**
				Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah PNS BAPEG Provsu yang dibayar Gaji dan TPP nya	14 Bln	14 Bln	19.850.000.000	14 Bln	21.835.000.000	14 Bln	22.000.000.000	14 Bln	22.000.000.000	BAPEG Provsu	Medan
				Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Pejabat, Pengurus Barang, Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa yang Diberikan Honor Sesuai Peraturan yang Berlaku	12 Bln	22 PNS	400.000.000	22 PNS	440.000.000	22 PNS	484.000.000	22 PNS	484.000.000	BAPEG Provsu	Medan
				Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	**Persentase Pemenuhan Administrasi Kepegawaian**	**-**	**100%**	**328.000.000**	**100%**	**363.500.000**	**100%**	**399.850.000**	**100%**	**399.850.000**	BAPEG Provsu	**Medan**
				Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan yang Diadakan	120 PNS	270 Stel	243.000.000	300 Stel	270.000.000	580 Stel	297.000.000	580 Stel	297.000.000	BAPEG Provsu	Medan
				Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Peserta yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	-	360 PNS	85.000.000	360 PNS	93.500.000	360 PNS	102.850.000	360 PNS	102.850.000	BAPEG Provsu	Medan

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD		Unit Kerja OPD Penanggung Jawab	Lokasi
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*	*14*	*15*	*16*	*17*
				Administrasi Umum Perangkat Daerah	**Persentase Pemenuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah**	**100%**	**100%**	**2.931.500.000**	**100%**	**3.609.300.000**	**100%**	**3.860.230.000**	**100%**	**3.860.230.000**	BAPEG Provsu	**Medan**
				Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Terlaksananya Pemenuhan Jasa Kebutuhan Kantor	-	5 Org	320.000.000	8 org	480.000.000	5 Org	528.000.000	5 Org	528.000.000	BAPEG Provsu	Medan
				Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Terlaksananya Pengadaan Komponen Listrik Keperluan Kantor	-	5 Paket	40.000.000	5 Paket	44.000.000	5 Paket	48.400.000	5 Paket	48.400.000	BAPEG Provsu	Medan
				Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	70 Unit	20 Unit	1.093.000.000	20 Unit	1.202.300.000	20 Unit	1.322.530.000	20 Unit	1.322.530.000	BAPEG Provsu	Medan
				Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Terpenuhinya ATK, Alat Kesehatan dan Makan Minum Rapat-rapat Kedinasan	12 Bln	12 Bln	400.000.000	12 Bln	500.000.000	12 Bln	550.000.000	12 Bln	550.000.000	BAPEG Provsu	Medan
				Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Terpenuhinya Bahan Cetakan Keperluan Kantor	12 Bln	12 bln	198.500.000	12 bln	250.000.000	12 bln	275.000.000	12 bln	275.000.000	BAPEG Provsu	Medan
				Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Tersedianya Pengadaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	12 Bln	12 bln	30.000.000	12 bln	33.000.000	12 bln	36.300.000	12 bln	36.300.000	BAPEG Provsu	Medan
				Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Terlaksananya Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar dan Dalam Daerah	12 Bln	12 bln	850.000.000	12 bln	1.100.000.000	12 bln	1.100.000.000	12 bln	1.100.000.000	BAPEG Provsu	Medan
				Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**Terpenuhinya Kebutuhan Aset Kantor**	-	**100%**	**940.000.000**	**100%**	**499.000.000**	**100%**	**502.300.000**	**100%**	**502.300.000**	BAPEG Provsu	**Medan**
				Pengadaan Kenderaan Perorangan Dinas atau Kenderaan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Jabatan yang Diadakan	-	1 Unit	850.000.000	1 Unit	400.000.000	1 Unit	400.000.000	1 Unit	400.000.000	BAPEG Provsu	Medan

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD		Unit Kerja OPD Penanggung Jawab	Lokasi
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*	*14*	*15*	*16*	*17*
				Pengadaan Kenderaan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional yang Diadakan	-	2 Unit	60.000.000	2 Unit	66.000.000	2 Unit	66.000.000	2 Unit	66.000.000	BAPEG Provsu	Medan
				Pengadaan Mebel	Jumlah Pengadaan Mebel	-	3 Paket	30.000.000	3 Paket	33.000.000	3 Paket	36.300.000	3 Paket	36.300.000	BAPEG Provsu	Medan
				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**Terpenuhinya Jasa Penunjang Kebutuhan Bapeg**	**100%**	**100%**	**1.700.000.000**	**100%**	**2.210.000.000**	**100%**	**2.431.000.000**	**100%**	**2.431.000.000**	BAPEG Provsu	**Medan**
				Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Terlaksananya Pengiriman Surat Dinas BKD	12 Bln	12 bln	20.000.000	12 bln	22.000.000	12 bln	24.200.000	12 bln	24.200.000	BAPEG Provsu	Medan
				Penyediaan Jasa Komunikasi. Sumber Daya Air dan Listrik	Terpenuhinya Pembayaran Jasa Komunikasi, Listrik dan air	12 Bln	12 bln	700.000.000	12 bln	900.000.000	12 bln	990.000.000	12 bln	990.000.000	BAPEG Provsu	Medan
				Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Terpenuhinya Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	12 Bln	12 bln	80.000.000	12 bln	88.000.000	12 bln	96.800.000	12 bln	96.800.000	BAPEG Provsu	Medan
				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Tersedianya Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	15 Org	15 Org	900.000.000	15 Org	1.200.000.000	15 Org	1.320.000.000	15 Org	1.320.000.000	BAPEG Provsu	Medan
				Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**Terlaksananya Pemelihaaran Barang Milik Kantor**	**100%**	**100%**	**2.085.000.000**	**100%**	**1.827.500.000**	**100%**	**1.690.250.000**	**100%**	**1.690.250.000**	BAPEG Provsu	**Medan**
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kenderaan Dinas Jabatan	Jumlah Kenderaan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayar Pajaknya	2 Unit	2 Unit	370.000.000	2 Unit	391.000.000	2 Unit	430.100.000	2 Unit	430.100.000	BAPEG Provsu	Medan
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan. Biaya Pemeliharaan. dan Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kenderaan Operasional yang Dirawat dan Dibayar Pajaknya	26 Unit	26 Unit	120.000.000	26 Unit	132.000.000	26 Unit	145.200.000	26 Unit	145.200.000	BAPEG Provsu	Medan
				Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Terwujudnya Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Kantor BKD	12 Bln	12 bln	45.000.000	12 bln	49.500.000	12 bln	54.450.000	12 bln	54.450.000	BAPEG Provsu	Medan

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD		Unit Kerja OPD Penanggung Jawab	Lokasi
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*	*14*	*15*	*16*	*17*
				Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Banunan Lainnya	12 Bln	12 Bln	1.500.000.000	12 Bln	1.200.000.000	12 Bln	1.000.000.000	12 Bln	1.000.000.000	BAPEG Provsu	Medan
				Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan Aset Tetap Kantor	12 Bln	12 Bln	50.000.000	12 Bln	55.000.000	12 Bln	60.500.000	12 Bln	60.500.000	BAPEG Provsu	Medan
				PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	**Terlaksananya Proses Administrasi Kepegawaian**	**100,63 %**	**100%**	**10.119.887.398**	**100%**	**11.405.526.138**	**100%**	**12.057.860.922**	**100%**	**12.057.860.922**	**BAPEG Provsu**	**Medan**
				Pengadaan. Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	**Terlaksananya Proses Adminitrasi Pemberhentian dan Pengolahan Data PNS**	**104,85**	**100%**	**2.801.000.000**	**100%**	**3.279.100.000**	**100%**	**3.549.204.434**	**100%**	**3.549.204.434**	**BAPEG Provsu**	**Medan**
				Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah Daraf/Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	1 Dok	1 Dok	50.000.000	1 Dok	55.000.000	1 Dok	60.500.000	1 Dok	60.500.000	BAPEG Provsu	Medan
				Penyusunan Rencana Kebutuhan. Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Data Rencana Kebutuhan ASN pada OPD	1 Dok	1 Dok	50.000.000	1 Dok	55.000.000	1 Dok	60.500.000	1 Dok	60.500.000	BAPEG Provsu	Medan
				Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Formasi Pengadaan ASN	1000 ASN	1000 ASN	1.500.000.000	1000 ASN	1.850.000.000	1000 ASN	1.977.194.434	1000 ASN	1.977.194.434	BAPEG Provsu	Medan
				Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Jumlah SK Pensiun yang Diterbitkan	1.200 SK	1.200 SK	36.000.000	1.200 SK	39.600.000	1.200 SK	43.560.000	1.200 SK	43.560.000	BAPEG Provsu	Medan
				Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah SK Pensiun yang Diterbitkan	1200 SK	1200 SK	85.000.000	1200 SK	93.500.000	1200 SK	102.850.000	1200 SK	102.850.000	BAPEG Provsu	Medan
				Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Terkoordinasinya dan terfasilitasinya Pengadaan PNS dan PPPK	1000 ASN	1000 ASN	100.000.000	1000 ASN	108.000.000	1000 ASN	118.800.000	1000 ASN	118.800.000	BAPEG Provsu	Medan
				Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang difasilitasi	1 Lembaga	1 Lembaga	170.000.000	1 Lembaga	187.000.000	1 Lembaga	205.700.000	1 Lembaga	205.700.000	BAPEG Provsu	Medan

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD		Unit Kerja OPD Penanggung Jawab	Lokasi
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*	*14*	*15*	*16*	*17*
				Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Informasi Kepegawaian yang diterbitkan	1 Dok	1 Dok	20.000.000	1 Dok	22.000.000	1 Dok	24.200.000	1 Dok	24.200.000	BAPEG Provsu	Medan
				Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Data ASN Provsu dan Kab/Kota yang Diolah	42 + 33 OPD / Kab/ Kota	42 + 33 OPD / Kab/ Kota	250.000.000	42 + 33 OPD / Kab/ Kota	275.000.000	42 + 33 OPD / Kab/ Kota	302.500.000	42 + 33 OPD / Kab/ Kota	302.500.000	BAPEG Provsu	Medan
				Evaluasi Data. Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Aplikasi yang Dikembangkan	5 Aplikasi	5 Aplikasi	540.000.000	5 Aplikasi	594.000.000	5 Aplikasi	653.400.000	5 Aplikasi	653.400.000	BAPEG Provsu	Medan
				Mutasi dan Promosi ASN	**Terlaksanananya Proses Mutasi dan Promosi ASN**	**99,54 %**	**100%**	**2.426.782.500**	**100%**	**2.548.122.638**	**100%**	**2.658.372.638**	**100%**	**2.658.372.638**	**BAPEG Provsu**	**Medan**
				Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah SK Mutasi yang diterbitkan	650 SK	650 SK	100.000.000	650 SK	105.000.000	650 SK	110.250.000	650 SK	110.250.000	BAPEG Provsu	Medan
				Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah SK Kenaikan Pangkat ASN yg diterbitkan tepat waktu	7000 SK	7000 SK	326.782.500	7000 SK	343.122.638	7000 SK	343.122.638	7000 SK	343.122.638	BAPEG Provsu	Medan
				Pengelolaan Promosi ASN	Terlaksananya Proses Pengisian JPT dan Administrator di Lingkungan Pemprovsu	500 SK	500 SK	2.000.000.000	500 SK	2.100.000.000	500 SK	2.205.000.000	500 SK	2.205.000.000	BAPEG Provsu	Medan
				Pengembangan Kompetensi ASN	**Terlaksananya Proses Pengembangan Kompetensi ASN**	**87,73 %**	**100%**	**3.622.104.898**	**100%**	**4.245.705.500**	**100%**	**4.485.276.050**	**100%**	**4.485.276.050**	**BAPEG Provsu**	**Medan**
				Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN Mengikuti Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja	160 Org	160 Org	360.000.000	160 Org	396.000.000	160 Org	435.600.000	160 Org	435.600.000	BAPEG Provsu	Medan
				Pengelolaan Assesment Center	Terlaksananya Proses Sistem Merit	1 Keg	1 Keg	800.000.000	1 Keg	1.200.000.000	1 Keg	1.250.000.000	1 Keg	1.250.000.000	BAPEG Provsu	Medan
				Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah PNS yang Mengikuti Pendidikan Lanjutan	55 PNS	55 PNS	1.500.000.000	55 PNS	1.650.000.000	55 PNS	1.700.000.000	55 PNS	1.700.000.000	BAPEG Provsu	Sumut
				Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat	40 PNS	40 PNS	185.040.000	40 PNS	194.292.000	40 PNS	213.721.200	40 PNS	213.721.200	BAPEG Provsu	Medan

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD		Unit Kerja OPD Penanggung Jawab	Lokasi
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*	*14*	*15*	*16*	*17*
				Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Tersedianya Data Rencana Pelaksanaan Diklat dan Sertifikat	1 Dok	1 Dok	136.990.000	1 Dok	143.839.500	1 Dok	158.223.450	1 Dok	158.223.450	BAPEG Provsu	Medan
				Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Terlaksananya Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	40 PNS	40 PNS	200.000.000	40 PNS	210.000.000	40 PNS	231.000.000	40 PNS	231.000.000	BAPEG Provsu	Medan
				Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN yang difasilitasi untuk beralih ke Jabatan Fungsional Tertentu	1 Kali	1 Kali	210.074.898	1 Kali	210.074.000	1 Kali	231.081.400	1 Kali	231.081.400	BAPEG Provsu	Medan
				Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Fungsional Tertentu yang dibina	3400 PNS	3400 PNS	230.000.000	3400 PNS	241.500.000	3400 PNS	265.650.000	3400 PNS	265.650.000	BAPEG Provsu	Medan
				Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	**Terlaksananya Proses Evaluasi Kinerja ASN Pemprovsu**	**110,42 %**	**100%**	**1.270.000.000**	**100%**	**1.332.598.000**	**100%**	**1.365.007.800**	**100%**	**1.365.007.800**	**BAPEG Provsu**	
				Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Aparatur yang Dinilai Kinerjanya	25000 ASN	25000 ASN	400.000.000	25000 ASN	420.000.000	25000 ASN	430.000.000	25000 ASN	430.000.000	BAPEG Provsu	Medan
				Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang difasilitasi Dalam Proses Pemberian Penghargaan	2.649 PNS	2.649 PNS	370.000.000	2.649 PNS	388.500.000	2.649 PNS	390.000.000	2.649 PNS	390.000.000	BAPEG Provsu	Medan
				Pembinaan Disiplin ASN	Terlaksananya Proses Pembinaan ASN	42 + 33 OPD / Kab/ Kota	42 + 33 OPD / Kab/ Kota	300.000.000	42 + 33 OPD / Kab/ Kota	315.000.000	42 + 33 OPD / Kab/ Kota	315.000.000	42 + 33 OPD / Kab/ Kota	315.000.000	BAPEG Provsu	Sumut
				Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Terlaksananya Proses Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi PNS yang Indisplin	42 Opd	42 OPD	200.000.000	42 OPD	209.098.000	42 OPD	230.007.800	42 OPD	230.007.800	BAPEG Provsu	Medan
TOTAL						**100,32 %**	**100%**	**38.744.387.398**	**100%**	**42.618.826.138**	**100%**	**43.897.390.922**	**100%**	**43.897.390.922**	**BAPEG Provsu**	

VI. II. KEGIATAN STRATEGIS DAERAH

Kegiatan Strategis Daerah merupakan terobosan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan pembangunan pada berbagai aspek di Provinsi Sumatera Utara yang maju, terukur dan terarah sesuai skala prioritas sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai dengan baik dan berdampak positif pada masyarakat.

Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara sebagai OPD yang mengelola kepegawaian turut serta merumuskan Kegiatan Strategis Daerah pada tahun 2024-2026 yang spesifik pada peningkatan kompetensi dan kwalifikasi ASN. Kegiatan Stratgis ini diberi nama ***ASN PINTAR (beasiswa Tugas Belajar S3)***. Pemilihan kegiatan ini didasarkan data ASN di Lingkungan Provinsi Sumatera Utara yang masih rendaha pada kwalifikasi pendidikan Doktor (S3) yaitu hanya 31 orang atau 0,12 %. Dengan demikian dianggap sangat penting untuk memberikan kesempatan kepada ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara untuk mengikuti seleksi Tugas Belajar S3. Outcome dari kegiatan ini diharapkan para ASN Doktoral yang telah selesai Tugas Belajar akan memerikan sumbangsih baik pemikiran maupun kinerja di lingkungan OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Beasiswa S3 ini akan dilaksanakan mulai tahun 2024, dimana untuk tahap awal ditargetkan sebanyak 3 orang PNS, 2025 adalah sebanyak 5 orang PNS dan 2026 adalah sebanyak 7 orang PNS sehingga pada kahir masa RENSTRA 2026 akan ada 15 orang PNS yang mengikuti beasiswa S3.

BAB VII
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

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

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

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

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

Tabel TC.28
Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RDP

No.	Indikator Sasaran	Kondisi Awal Periode RDP	Target Kinerja Sasaran Tahun ke		
			2024	2025	2026
1.	Nilai Sistem Merit	333,5	340	345	350

BAB VIII
P E N U T U P

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024-2026 merupakan penjabaran pada tingkat OPD dari RDP Provinsi Sumatera Utara tahun 2024-2026 yang memuat Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arahan Kebijakan, program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara tahun 2024-2026. Rencana Strategis ini disusun dengan mengacu pada RDP Provinsi Sumatera Utara tahun 2024-2026 yang dilakukan dalam rangka menyinkronkan dokumen perencanaan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Dengan disusunnya Renstra Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara tahun 2024-2026 ini secara yuridis seluruh program dan kegiatan serta penganggaran yang akan dilaksanakan pada tahun 2024 s.d 2026 pada Badan Kepegawaian Provsu sudah berkekuatan hukum sehingga dapat dipertanggungawabkan akuntabilitasnya. Renstra ini diharapkan akan menjadi tolak ukur bagi lingkungan Badan Kepegawaian Provsu khususnya bidang-bidang selaku pelaksana program dan kegiatan dalam merencanakan, melaksanakan dan mempertanggungajawabkan program dan kegiatan terlebih yang menggunakan anggaran. Seluruh unsur bidang dan Sekretariat Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara berkewajiban untuk mengerahkan segala bentuk potensi untuk mendukung dan mewujudkan seluruh cita-cita yang diamanatkan didalam Renstra Provinsi Sumatera Utara tahun 2024-2026 ini khususnya mendukung pencapaian target penerapan system merit di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

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

1. Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara berkewajiban melaksanakan program dan kegiatan yang telah diamanatkan dalam Renstra Perubahan Tahun 2024-2026 dengan segenap tenaga serta dengan tekad yang bersungguh-sungguh sehingga cita-cita yang tersirat dalam Renstra Perubahan

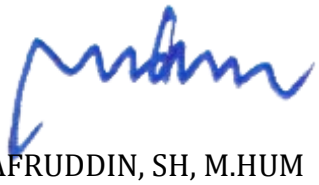
ini yang tertuang dalam indikator kinerja sasaran dan indikator kinerja program dapat tercapai.

2. Demi mewujudkan efektifitas dalam pelaksanaan Renstra Perubahan tahun 2024-2026. Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara melalui seluruh bidang beserta Sekretariat diwajibkan mengejawantahkan Renstra Perubahan kedalam Rencana Kerja Tahunan.
3. Renstra Perubahan Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024-2026 merupakan indikator dalam proses evaluasi laporan pelaksanaan atas kinerja lima tahunan dan satu tahunan, sehingga dapat mengurangi resiko pelaksanaan kegiatan yang menyimpang dari upaya mewujudkan Visi dan Misi Gubernur Sumatera Utara dan Wakil Gubernur Sumatera Utara terpilih periode 2019-2023 sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.

Akhir kata, dengan adanya dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi selama tahun 2024-2026 dengan focus pencapaian adalah pelayanan administrasi kepegawaian dan penerapan pelaksanaan sistem merit.

Medan, Juli 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PROVSU



SAFRUDDIN, SH, M.HUM
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19650301 199303 1 006