



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.1.1 Pengertian dan Fungsi Renstra Perangkat Daerah

Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan perangkat daerah untuk priode 5 (lima) tahun. Renstra perangkat daerah disusun sebagai penjabaran atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Renstra perangkat daerah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan /atau urusan pemerintahan pilihan sesuai tugas dan fungsi setiap perangkat daerah.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Binjai Tahun 2021-2026 dimaksud merupakan penjabaran visi, misi dan program Walikota dan Wakil Walikota terpilih.

Rencana Strategis Perangkat Daerah berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan *stakeholder* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Binjai Tahun 2021-2026.

Dokumen perencanaan pembangunan merupakan satu kesatuan yang utuh dengan system perencanaan pembangunan nasional, maka renstra disusun berpedoman kepada RPJMD Kota Binjai tahun 2021-2026, Renstra Kementerian/Lembaga, Renstra BPSDM Provinsi Sumatera Utara dan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai acuan makro dalam pembinaan dan manajemen Aparatur Sipil Negara antara lain menyatakan bahwa :

1. Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari internensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia.
2. Pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara didasarkan kepada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi dalam jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik

Oleh karena itu Rancana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai Tahun 2021-2026, sebagai bagian integral dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dengan mengelaborasi pola dan prinsip pembinaan dan manajemen aparatur sipil negara yang sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 dan capaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih 5 (lima) tahun ke depan.

1.1.2 Proses Penyusunan Renstra Perangkat Daerah

Proses penyusunan Renstra perangkat daerah berpedoman pada Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 penyusunan renstra terdiri dari :

1. Persiapan penyusunan, meliputi :
 - a. Pembentukan Tim Penyusun Renstra Perangkat Daerah
 - b. Penyusunan agenda kerja tim Renstra perangkat daerah
 - c. Penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah berdasarkan SIPD
2. Penyusunan rancangan awal, mencakup :
 - a. Analisis gambaran pelayanan
 - b. Analisis permasalahan
 - c. Penelaahan dokumen perencanaan lainnya
 - d. Analisis isu strategis

-
- The flowchart illustrates the process of developing a SKPD Rancangan Renstra, organized into three main stages:
- ### 1. PENYUSUNAN RANCANGAN RENSTRA SKPD
- This stage involves the initial planning and drafting of the SKPD Rancangan Renstra. Key steps include:
- Perencanaan (Planning):** Includes the preparation of the SKPD Rancangan Renstra, the SKPD Rancangan Renstra, and the SKPD Rancangan Renstra.
 - Penyusunan (Development):** Involves the development of the SKPD Rancangan Renstra, the SKPD Rancangan Renstra, and the SKPD Rancangan Renstra.
 - Penyusunan Rancangan Renstra SKPD:** The core process of developing the SKPD Rancangan Renstra, which includes the preparation of the SKPD Rancangan Renstra, the SKPD Rancangan Renstra, and the SKPD Rancangan Renstra.
 - Penyusunan Rancangan Renstra SKPD:** The core process of developing the SKPD Rancangan Renstra, which includes the preparation of the SKPD Rancangan Renstra, the SKPD Rancangan Renstra, and the SKPD Rancangan Renstra.
- ### 2. PENYUSUNAN RANCANGAN AKHIR
- This stage involves the finalization and review of the SKPD Rancangan Renstra. Key steps include:
- Penyusunan Rancangan Renstra SKPD:** The core process of developing the SKPD Rancangan Renstra, which includes the preparation of the SKPD Rancangan Renstra, the SKPD Rancangan Renstra, and the SKPD Rancangan Renstra.
 - Penyusunan Rancangan Renstra SKPD:** The core process of developing the SKPD Rancangan Renstra, which includes the preparation of the SKPD Rancangan Renstra, the SKPD Rancangan Renstra, and the SKPD Rancangan Renstra.
- ### 3. PENETAPAN
- This stage involves the final approval and implementation of the SKPD Rancangan Renstra. Key steps include:
- Penetapan Rancangan Renstra SKPD:** The final approval and implementation of the SKPD Rancangan Renstra, which includes the preparation of the SKPD Rancangan Renstra, the SKPD Rancangan Renstra, and the SKPD Rancangan Renstra.
 - RENTA-SKPD:** The final output of the process, which includes the preparation of the SKPD Rancangan Renstra, the SKPD Rancangan Renstra, and the SKPD Rancangan Renstra.

3

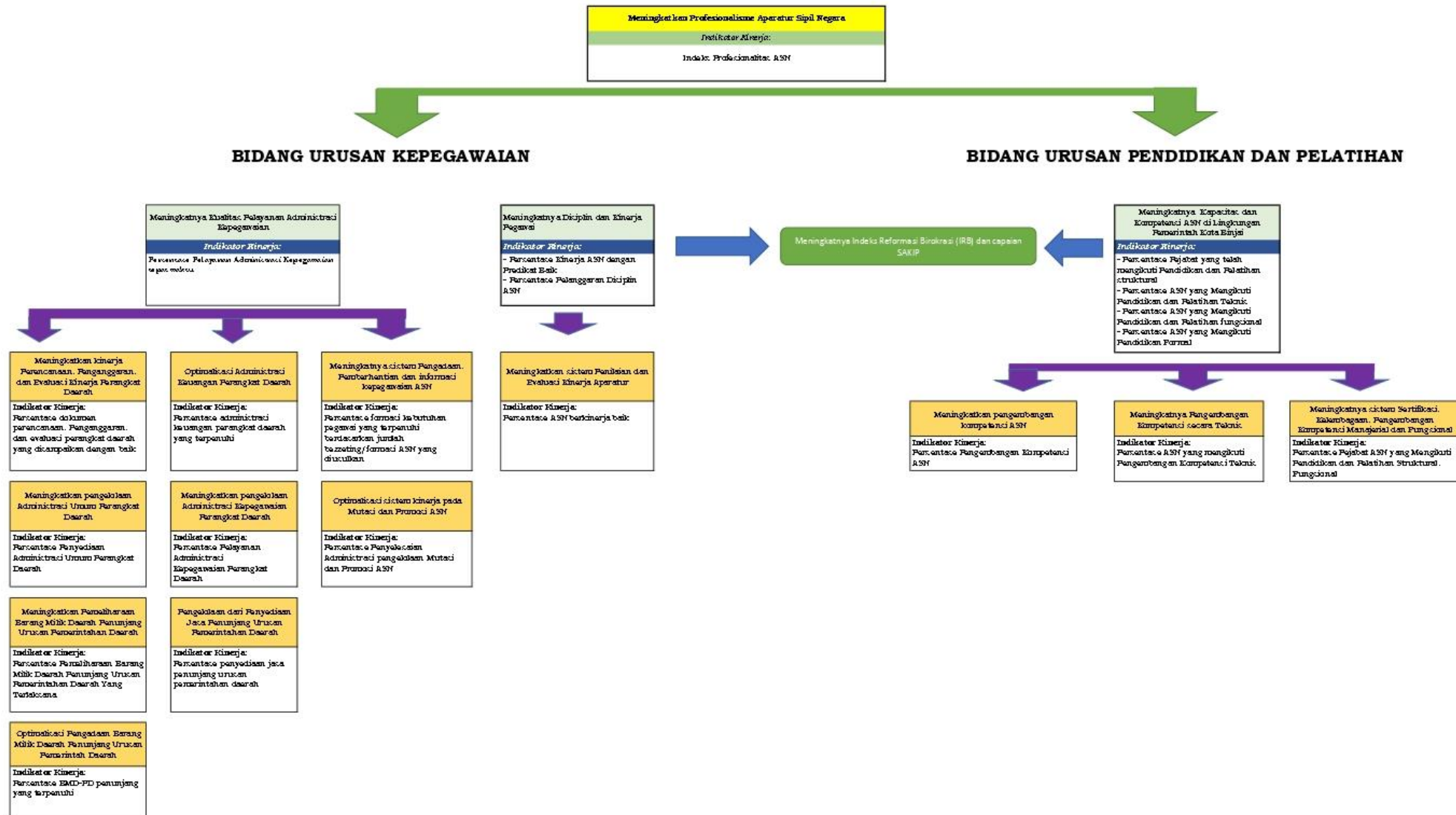
1.1.3 Keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD Kota Binjai

Adapun penyusunan Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai Tahun 2021-2026 ini berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Binjai Tahun 2021-2026. Keselarasan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Binjai Tahun 2021-2026 terkait dalam ***Misi-1 Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang efektif, efisien, melayani dan profesional pada tujuan ke 2, Mewujudkan pelayanan birokrasi khususnya perizinan yang efektif dan efisien bagi masyarakat dengan sasaran meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan, dengan strategi yang ke 5 yaitu Membangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi dan berintegritas.***

Selanjutnya rencana kinerja kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan kinerja tahunan yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Penyusunan rencana kinerja tahunan dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran. Rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai disusun dengan berpedoman kepada Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Binjai dan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai.



POHON KINERJA BKPSDM KOTA BINJAI 2024





1.2 Landasan Hukum

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional; (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 104)
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Republik Indonesia Nomor 5887).
5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6322):
6. 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 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta tata cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1226)
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
10. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.



11. Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 2 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJP-D) Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Binjai Tahun 2013 Nomor 2)
12. Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 1 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Kota Binjai Tahun 2016 Nomor 1)
13. Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Binjai Tahun 2016 Nomor 5 Tambahan Lembaran Daerah Kota Binjai Nomor 13).
14. Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Binjai.
15. Peraturan Wali Kota Binjai Nomor 18 Tahun 2023 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai (Berita Daerah Kota Binjai Tahun 2023 Nomor 18).

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan rencana strategis ini adalah sebagai gambaran umum atas setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan pada 5 (lima) tahun kedepan yang lebih kontekstual dan tepat sasaran dalam rangka mewujudkan aparatur yang handal dan profesional yang mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Tujuan dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai tahun 2021-2026 untuk menjadi tolak ukur penyusunan program, kegiatan, sub kegiatan dan anggaran sehingga menghasilkan output yang jelas dalam pelaksanaan tugas pembinaan dan pengembangan aparatur serta manajemen aparatur dalam bentuk program-program kegiatan pembangunan yang relevan dengan situasi, kondisi, permasalahan dan potensi yang ada mulai tahun 2021 sampai dengan 2026.

Adapun Tujuan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai Tahun 2021-2026 sebagai berikut :

1. Sebagai dasar acuan penyusunan kebijakan untuk kurun waktu 5 (lima) tahun.
2. Sebagai pedoman bagi segenap pemangku kepentingan (*stakeholders*) kepegawaian di Kota Binjai untuk bersama-sama membangun pondasi

- bagi terwujudnya pembangunan sumber daya pegawai berbasis kompetensi di lingkungan Pemerintah Kota Binjai;
3. Sebagai acuan kerja dalam penyusunan program kerja tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai;
 4. Sebagai acuan untuk menentukan skala prioritas kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai;
 5. Sebagai arah bagi penyusunan Laporan Akuntabilitas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai.
 6. Sebagai alat ukur keberhasilan pembangunan kepegawaian yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai, dan sekaligus sebagai sarana peningkatan kinerja kepegawaian yang lebih baik melalui proses pembelajaran secara terus menerus;

1.4 Sistematika penulisan

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai Tahun 2016-2021 disusun dengan Sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, fungsi rencana strategis dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan rencana strategis Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, keterkaitan rencan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan RPJMD, Renstra Kementerian/lembaga dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

1.2. Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas fungsi, kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan penganggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.3. Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2021.

1.4. Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Menjelaskan tentang dasar hukum pembentukan perangkat daerah, Struktur organisasi perangkat daerah serta uraian tugas pokok dan fungsi sampai dengan eselon dibawah kepala perangkat daerah. Uraian tentang struktur organisasi perangkat daerah ditujukan untuk menunjukkan organisasi, jumlah personil, dan tata laksana perangkat daerah.

2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

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

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.

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

2.4. Tantangan dan Peluang pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.

Menjelaskan hasil analisis terhadap Renstra K/L yang berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan perangkat daerah pada 5 (lima) tahun mendatang. Bagian ini mengemukakan macam

pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan dan arahan alokasi pengembangan pelayananan yang dibutuhkan.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah.

Menjelaskan permasalahan-permasalahan pelayanan perangkat daerah beserta factor-faktor yang mempengaruhinya.

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

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

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Menjelaskan tentang keterkaitan tentang Renstra K/L, Renstra Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan Renstra Perangkat daerah Tahun 2021-2026.

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

Menjelaskan tentang peluang perkembangan teknologi dengan rencana mengembangkan pelayanan kepegawaian dengan system aplikasi pelayanan yang terintegrasi keseluruhan perangkat daerah.

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

Bagian ini mereview kembali factor-faktor dari pelayanan perangkat daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan perangkat daerah dan selanjutnya menjelaskan



metode penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut.

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah.

Pada bagian ini diuraikan tentang tujuan dan sasaran jangka menengah perangkat daerah, yang disertai dengan indikator kinerja serta targetnya selama 5 (lima) tahun kedepan.

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Uraian tentang rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan perangkat daerah dalam lima tahun

5.2 Uraian tentang relevansi dan konsistensi antara pernyataan visi, dan misi RPJMD periode berkenaan dengan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan perangkat daerah.

5.3 Tabel Tujuan, Sasaran, strategi dan kebijakan.

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

6.1. Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah yang menjelaskan rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif.

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini menjelaskan indikator perangkat daerah yang secara langsung menunjukkan Indikator kinerja yang akan dicapai perangkat daerah dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kota Binjai.

BAB VIII : PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Binjai dan Peraturan Walikota Binjai Nomor 18 Tahun 2023 tentang Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam kedudukannya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Binjai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan satuan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin seorang kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Binjai Nomor 18 Tahun 2023 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai, mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

a. Tugas Pokok

Tugas Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai adalah membantu Wali Kota melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah

b. Fungsi

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan kebijakan teknis kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;



4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan lingkup kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan atas peraturan perundang-undangan; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi tersebut, Kepala Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai didukung dengan Sekretariat dan Tiga Bidang dengan rincian tugas dan fungsinya sebagai berikut :

1. Sekretariat

Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Membantu Kepala Badan dan melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan yang berkaitan dengan Ketatausahaan, ketatalaksanaan, administrasi kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, keuangan, penyusunan program, perbendaharaan, mengkoordinasikan bidang-bidang dan urusan umum lainnya.

Sekretaris mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. menyusun program kerja Badan berdasarkan rencana kegiatan masing-masing bidang dan rencana kegiatan sekretariat;
- b. menyusun laporan kinerja Badan berdasarkan laporan hasil kegiatan masing-masing bidang dan sekretariat;
- c. mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing;
- d. menyusun Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (RENSTRA SKPD);
- e. mengkoordinir penyusunan Laporan Kinerja (LKj) dan Perjanjian Kinerja (PK);
- f. mengkoordinir penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU);
- g. mengkoordinir penyusunan Standart Operasional Prosedur (SOP);
- h. mengkoordinir penyusunan analisa jabatan dan analis beban kerja;
- i. memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan;
- j. memeriksa hasil kerja bawahan;
- k. melaksanakan dan mengawasi kegiatan pengelolaan urusan umum, kepegawaian;

- l. melaksanakan urusan rumah tangga, urusan perlengkapan, dan mengadakan pengawasan aset Badan;
- m. mengevaluasi dan mempertanggungjawabkan hasil kerja bawahan;
- n. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai tugas dan fungsinya;

2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi.

Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai fungsi :

- a. merumuskan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian;
- b. menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. menyelenggarakan pengadaan PNS dan PPPK;
- d. mengkoordinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian pegawai;
- e. memverifikasi dokumen administrasi pemberhentian pegawai;
- f. memverifikasi database informasi kepegawaian;
- g. mengkoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian;
- h. melaksanakan fasilitasi lembaga profesi ASN;
- i. mengevaluasi dan melaporkan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi; dan
- j. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Bidang Mutasi, Promosi, Penilaian Kinerja Aparatur Dan Penghargaan

Kepala Bidang Mutasi, Promosi, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Mutasi, Promosi, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan.

Kepala Bidang Mutasi, Promosi, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan mempunyai fungsi :

- a. merumuskan kebijakan mutasi dan promosi;
- b. menyelenggarakan proses mutasi dan promosi;
- c. mengkoordinasikan pelaksanaan mutasi dan promosi;
- d. memverifikasi dokumen mutasi dan promosi;
- e. mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi dan promosi;
- f. merumuskan kebijakan penilaian kinerja dan penghargaan;
- g. merencanakan pelaksanaan kegiatan penilai kinerja dan penghargaan;
- h. mengoordinir kegiatan penilaian kinerja;
- i. mengevaluasi hasil penilaian kinerja;
- j. memverifikasi usulan pemberian penghargaan;
- k. mengoordinasikan usulan pemberian penghargaan;
- l. mengevaluasi dan pelaporan penilaian kinerja dan penghargaan; dan
- m. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai tugas dan fungsinya.

4. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur.

Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai fungsi:

- a. merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi;
- b. menyelenggarakan pengembangan kompetensi;
- c. melaksanakan koordinasi dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
- d. merencanakan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi;
- e. fasilitasi pelaksanaan diklat teknis dan fungsional;
- f. mengevaluasi dan melaporkan pengembangan kompetensi; dan
- g. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai tugas dan fungsinya.

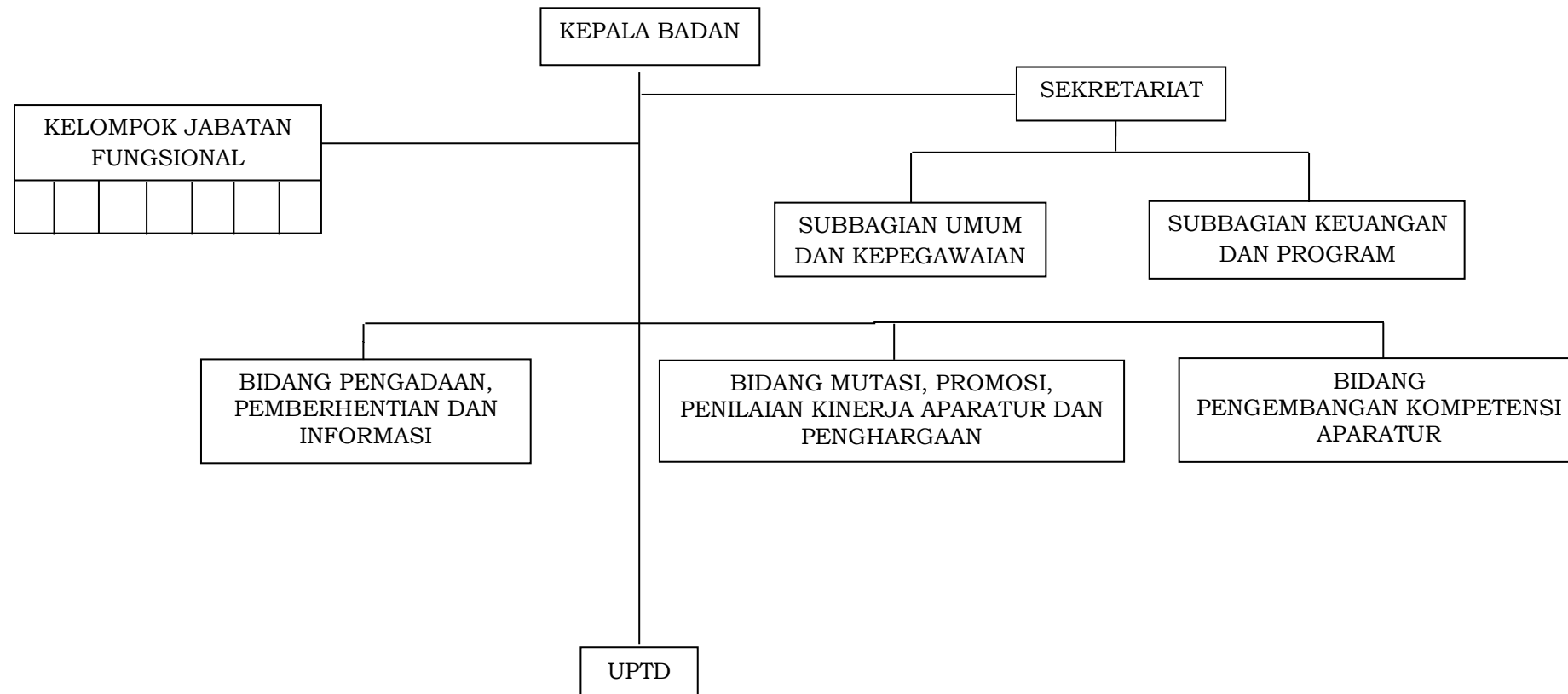


**1. STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIAKOTA BINJAI**

LAMPIRAN PERATURAN DAERAH KOTA BINJAI

NOMOR : 17 TAHUN 2023

TANGGAL : 25 Mei 2023



2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai didukung oleh 38 orang pegawai yang terdiri dari 6 pejabat struktural, 4 pejabat fungsional Analis SDM Aparatur, 4 pejabat fungsional Analis SDM Aparatur Ahli Pertama dan 24 pejabat fungsional umum.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai didukung oleh 38 orang personil dengan komposisi sebagai berikut:

- a. Keadaan Pegawai Negeri sipil menurut jabatan/eselon

Tabel 2.1
Keadaan Pegawai Negeri Sipil menurut Tahun 2023

No.	JABATAN/ESELON	JUMLAH	%
1	Eselon II	1	2,63
2	Eselon III	4	10,53
3	Eselon IV	1	2,63
4	Analis SDM Aparatur Muda	4	10,53
5	Analis SDM Aparatur Ahli Pertama	4	10,53
6	Fungsional Umum	24	63,15
	Jumlah	38	100

b. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan Formal.

Tabel 2.2

Tingkat Pendidikan Formal PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manuisa Kota Binjai Tahun 2023

No.	Pendidikan	JUMLAH	%
1	Pascasarjana (S-2)	2	5,26
2	Sarjana (S-1)/Diploma IV	27	71,05
3	Diploma III	3	7,90
4	SLTA Sederajat	6	15,79
	Jumlah	38	100

Dari data table 2.2 diketahui bahwa pendidikan pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai, didominasi oleh tingkat pendidikan Sarjana (S-1) yang berjumlah 27 orang atau 71,05%. Secara umum tingkat pendidikan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai baik

c. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan

Tabel 2.3

Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan Ruang :

No	Golongan	Ruang				Jumlah	Persentase
		A	B	C	D		
1.	IV	5	-	-	-	5	13,16%
2.	III	7	7	7	7	28	73,68%
3.	II	-		2	3	5	13,16%
4.	I	-	-	-	-	-	0%
	Jumlah					38	100%

Berdasarkan data pada table 2.3 diketahui bahwa pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai didominasi oleh golongan III, yang berjumlah 28 orang atau 73,68%.

- d. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan Penjenjangan.

Tabel 2.4

Tingkat Pendidikan Penjenjangan PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai
Tahun 2023

No.	Pendidikan	JUMLAH	%
1	Diklatpim IV/ (Adum dan Adumla)	1	100
2	Diklatpim III (SPAMA)	1	25
3	Diklatpim II (SPAMEN)	0	0
	Jumlah	2	41,66

Dari table data table 2.4 menggambarkan bahwa pegawai negeri sipil yang telah mengikuti pendidikan penjenjangan berjumlah 2 orang atau 41,66% dari total pejabat struktural yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai.

2.2.2 Sarana dan Pasarana

Sarana dan prasarana yang digunakan untuk pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai telah diinventarisir pada Kartu Inventaris Barang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari :

- 1. Tanah
- 2. Peralatan dan Mesin
 - a. Peralatan kantor dan Rumah Tangga
 - b. Kendaraan dinas/operasional
 - c. Peralatan studio dan komunikasi
- 3. Gedung dan Bangunan
- 4. Asset Tetap Lainnya



Sarana dan Prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

Tabel. 2.4.
Sarana dan Prasarana

No.	Jenis Peralatan	Keadaan Barang (B/KB/RB)	Jumlah barang	Keterangan
1	2	3	4	5
1	Tanah Bangunan Kantor Pemerintah	Baik	1	Tanah Kantor BKD, Eks. Tanah Rumah Dinas Dokter (Sudah Sertifikat)
2	Tanah Bangunan Kantor Pemerintah	Baik	1	Kantor BKD, Eks. Tanah Rumah Dinas Medis (Sudah Sertifikat)
3	Tanah Bangunan Pendidikan Dan Latihan	Baik	1	Tanah Gedung Diklat
4	electric generating set lainnya (dst)	Baik	1	Genset
5	pompa lainnya (dst)	Rusak Berat	1	Pompa =Air
6	pompa lainnya (dst)	Rusak Berat	1	Pompa Air
7	kendaraan dinas bermotor perorangan lainnya (dst)	Baik	1	Kijang Innova (dari Bag. Umum)
8	Mini Bus (Penumpang 14 Orang Kebawah)	Baik	1	-
9	Mini Bus (Penumpang 14 Orang Kebawah)	Baik	1	-
10	Sepeda Motor	Baik	1	-
11	Sepeda Motor	Baik	1	-
12	Sepeda Motor	Baik	1	-
13	Sepeda Motor	Baik	1	-
14	Sepeda Motor	Baik	1	-
15	Sepeda Motor	Baik	1	-
16	Sepeda Motor	Baik	1	-
17	Sepeda Motor	Baik	1	-
18	Scanner (Universal Tester)	Baik	2	Brother Mobile Scanner DS-620
19	Rak-Rak Penyimpan	Baik	1	RACK SERVER
20	Mesin Ketik Manual Standard (14-16 Inchi)	Baik	1	
21	Mesin Ketik Listrik Standard (14-16 Inchi)	Baik	1	Mesin Ketik Standar
22	Mesin Ketik Listrik Standard (14-16 Inchi)	Baik	1	Mesin Ketik Standar
23	Mesin Hitung Elektronik/Calculator	Rusak Berat	5	Mesin Calculator
24	Mesin Absen (Time Recorder)	Rusak Berat	1	
25	Mesin Absen (Time Recorder)	Baik	1	Finger Print X 601
26	Lemari Besi/Metal	Baik	1	Almari rak besi
27	Lemari Besi/Metal	Baik	1	
28	Lemari Kayu	Baik	4	Lemari Rak 2 Pintu
29	Lemari Kayu	Baik	1	almari Kayu
30	Lemari Kayu	Baik	1	lemari Kayu
31	Lemari Kayu	Baik	3	Lemari/Rak



No.	Jenis Peralatan	Keadaan Barang (B/KB/RB)	Jumlah barang	Keterangan
1	2	3	4	5
32	Lemari Kayu	Baik	4	lemari gantung
33	Lemari Kayu	Baik	2	almari gantung
34	Lemari Kayu	Baik	1	almari gantung
35	Lemari Kayu	Baik	1	almari gantung
36	Lemari Kayu	Baik	1	almari rak tertutup
37	Lemari Kayu	Baik	1	dipakai oleh sekretariat, lemari terbagi 2, atas 8 pintu dan bawah 4 pintu
38	Rak Besi	Baik	1	Rak Buku/TV/Kembang
39	Rak Besi	Baik	4	Almari/Rak Besi
40	Filing Cabinet Besi	Baik	2	Filling Cabinet
41	Filing Cabinet Besi	Kurang Baik	1	Filling Cabinet
42	Filing Cabinet Besi	Baik	6	Filling Besi/Metal
43	Filing Cabinet Besi	Kurang Baik	1	Filling Besi/Metal
44	Filing Cabinet Besi	Baik	5	Filling Cabinet
45	Filing Cabinet Besi	Baik	2	Filling Cabinet
46	Filing Cabinet Besi	Kurang Baik	2	Filling Cabinet
47	Filing Cabinet Besi	Baik	6	
48	Peti Uang/Cash Box/Coin Box	Baik	1	Brankas
49	Alat Penyimpanan Kantor lainnya	Baik	1	dipakai oleh Kabid Mutasi, an.Ibrahim,
50	White Board	Kurang Baik	2	White Board
51	White Board	Kurang Baik	2	White Board
52	White Board	Baik	1	whiteboard gantung
53	White Board	Baik	1	white Board pakai roda
54	Alat Penghancur Kertas	Baik	1	Alat Penghancur Kertas
55	Overhead Projector	Kurang Baik	1	Overhead Projektor
56	Overhead Projector	Baik	1	PROJECTOR PORTABLE
57	Papan Nama Instansi	Baik	2	Plank
58	Alat Kantor Lainnya	Rusak Berat	5	Baki Dokumen
59	Alat Kantor Lainnya	Baik	1	Mall Spanduk
60	Alat Kantor Lainnya	Baik	7	Banner
61	Alat Kantor Lainnya	Baik	14	Papan Nama Ruangan
62	Alat Kantor Lainnya	Baik	1	Papan Nama Ruangan
63	Alat Kantor Lainnya	Baik	1	Server
64	Alat Kantor Lainnya	Baik	1	aplikasi surat menyurat
65	Alat Kantor Lainnya	Baik	1	-
66	Alat Kantor Lainnya	Baik	1	-
67	Alat Kantor Lainnya	Baik	1	pemasangan pada televisi diruang loby,
68	Alat Kantor Lainnya	Baik	1	kabel deck ini dipasang sebagai pengaman pada televisi ruang lobi sekr.BKD
69	Alat Kantor Lainnya	Baik	1	pemakaian untuk kegiatan diklat,



No.	Jenis Peralatan	Keadaan Barang (B/KB/RB)	Jumlah barang	Keterangan
1	2	3	4	5
70	Alat Kantor Lainnya	Baik	1	pemakaian untuk televisi diruang loby,
71	Alat Kantor Lainnya	Baik	1	CCTV yang menghadap ke Gedung Parkir (2 Buah), Gedung Diklat (1 buah), dan Lobby (1 buah)
72	Alat Kantor Lainnya	Baik	6	Taplak Meja renda/rimpel
73	Alat Kantor Lainnya	Baik	1	Cuci Tangan Portable (Dari BPBD)
74	Meja Kerja Kayu	Kurang Baik	1	Meja Kayu/Rotan
75	Meja Kerja Kayu	Baik	2	Meja Kayu/Rotan
76	Meja Kerja Kayu	Kurang Baik	5	Meja kayu ik. Biro
77	Meja Kerja Kayu	Kurang Baik	1	Meja kayu uk. Biro
78	Meja Kerja Kayu	Baik	1	terdiri dari 4 buah meja kerja dipakai oleh kabid Pengembangan,
79	Kursi Besi/Metal	Baik	90	kursi makan
80	Kursi Besi/Metal	Baik	2	Kursi Tunggu 5 seat Koenig
81	Kursi Besi/Metal	Baik	1	Kursi Tunggu 5 seat Koenig
82	Kursi Besi/Metal	Baik	1	kursi tunggu 5 seat koening Harga satuan : 2.955.000,- total 14.775.000,-
83	Kursi Besi/Metal	Baik	1	Kursi tunggu 5 seat koening
84	Meja Rapat	Baik	1	
85	Tempat Tidur Kayu	Baik	20	
86	Meja Podium	Baik	1	Meja Podium Bahan Kayu
87	Meja Resepsionis	Baik	1	Meja Lobi Panjang
88	Meja Panjang	Kurang Baik	2	Meja kayu panjang
89	Meja Panjang	Baik	1	Meja (Uk 350 cmx 80 cm Lapis HPL rangka Kayu + lambang Pemko)
90	Meja 1/2 Biro	Baik	1	Meja 1/2 biro
91	Meja 1/2 Biro	Baik	3	Meja Biro
92	Meja 1/2 Biro	Baik	1	Meja Biro
93	Meja 1/2 Biro	Baik	4	Meja Tulis 1/2 biro
94	Meja 1/2 Biro	Baik	1	meja tulis model L
95	Meja 1/2 Biro	Baik	9	Meja Tulis 1/2 biro
96	Meja 1/2 Biro	Baik	10	Meja Tulis
97	Meja 1/2 Biro	Baik	5	Meja Tulis 1/2 biro
98	Kasur/Spring Bed	Baik	20	Tilam 3 kaki
99	Kasur/Spring Bed	Baik	40	
100	Kasur/Spring Bed	Baik	1	Spring Bed 6 kaki
101	Meja Makan Besi	Baik	10	
102	Meja Makan Besi	Baik	6	Meja Makan Bulat rangka stainless
103	Kursi Fiber Glas/Plastik	Kurang Baik	30	Kursi makan
104	Kursi Fiber Glas/Plastik	Baik	100	
105	Kursi Rapat	Baik	15	
106	Kursi Tamu	Baik	1	kursi tamu (sova)



No.	Jenis Peralatan	Keadaan Barang (B/KB/RB)	Jumlah barang	Keterangan
1	2	3	4	5
107	Kursi Tamu	Baik	1	Kursi Tamu Sova
108	Kursi Tamu	Baik	8	Kursi Tamu
109	Kursi Tamu	Baik	1	Kursi Tamu (Sofa)
110	Kursi Putar	Baik	4	kursi putar kecil
111	Kursi Putar	Baik	4	kursi putar sedang
112	Kursi Putar	Baik	3	Kursi Kerja
113	Kursi Putar	Rusak Berat	1	Kursi Kerja
114	Kursi Putar	Baik	2	Kursi Putar uk. Sedang
115	Kursi Putar	Baik	1	Kursi Putar Tinggi Besar
116	Kursi Putar	Baik	3	Kursi Putar
117	Kursi Putar	Baik	1	Kursi Puter
118	Kursi Putar	Baik	2	Kursi Putar Sandaran Tinggi
119	Kursi Putar	Baik	7	
120	Kursi Putar	Baik	10	kursi putar
121	Kursi Putar	Baik	18	
122	Kursi Lipat	Baik	30	Kursi nikel lipat
123	Kursi Lipat	Baik	33	Kursi Lipat
124	Kursi Lipat	Baik	35	Kursi nikel
125	Kursi Lipat	Baik	1	Kursi Lipat
126	Kursi Lipat	Baik	1	Kursi Lipat
127	Kursi Lipat	Baik	4	Kursi nikel lipat
128	Kursi Lipat	Baik	10	Kursi Lipat
129	Meja Komputer	Baik	1	Meja Komputer
130	Meja Komputer	Baik	2	Meja Komputer
131	Meja Komputer	Baik	2	Meja Komputer
132	Meja Komputer	Baik	5	
133	Meja Komputer	Baik	14	Meja computer
134	Meubeleur lainnya	Kurang Baik	4	Seprei
135	Meubeleur lainnya	Kurang Baik	16	Kaca Meja
136	Meubeleur lainnya	Baik	39	Bantal
137	Meubeleur lainnya	Baik	1	Bnatal
138	Meubeleur lainnya	Baik	1	Seprei
139	Meubeleur lainnya	Baik	39	
140	Meubeleur lainnya	Baik	80	
141	Meubeleur lainnya	Baik	12	
142	Meubeleur lainnya	Baik	40	Seprei 3 kaki
143	Meubeleur lainnya	Baik	1	
144	Meubeleur lainnya	Baik	1	seprei 6 kaki
145	Jam Mekanis	Baik	1	Jam Dinding (2 unit x 258.426 = 516852
146	Jam Mekanis	Baik	1	Jam Dinding (2 unit x 258.426 = 516.852)
147	Mesin Penghisap Debu/Vacuum Cleaner	Baik	1	vacum cleaner
148	A.C. Window	Baik	2	AC Unit
149	A.C. Window	Baik	2	AC Unit
150	A.C. Window	Baik	3	AC Unit



No.	Jenis Peralatan	Keadaan Barang (B/KB/RB)	Jumlah barang	Keterangan
1	2	3	4	5
151	A.C. Window	Baik	2	AC Unit
152	A.C. Window	Baik	6	
153	A.C. Window	Baik	11	
154	A.C. Window	Baik	4	
155	A.C. Window	Baik	1	
156	A.C. Split	Baik	1	Komputer
157	A.C. Split	Baik	5	
158	A.C. Split	Baik	2	AC
159	A.C. Split	Baik	2	AC Split Daya Listrik 920 Watt, Warna Putih
160	A.C. Split	Baik	1	AC Split , Haga satuan =4.650.000,- Harga Total = 13.950.000,-
161	A.C. Split	Baik	2	AC Split
162	Kipas Angin	Kurang Baik	2	Kipas Angin
163	Kipas Angin	Baik	1	
164	Kipas Angin	Baik	1	Kipas Angin Besar
165	Kipas Angin	Baik	1	Kipas Angin Gantung
166	Exhaust Fan	Baik	1	diruang Kabid Mutasi
167	Televisi	Baik	2	Televisi
168	Televisi	Baik	2	Televisi
169	Televisi	Baik	1	pemakaian untuk ruang loby, penanggung jawab kasubbag umum
170	Televisi	Baik	1	
171	Loudspeaker	Baik	1	loudspeaker Aktif
172	Loudspeaker	Baik	1	
173	Megaphone	Baik	1	
174	Microphone	Baik	1	Microphone
175	Microphone Table Stand	Baik	1	pemakaian diruang diklat
176	Camera Video	Baik	1	Kamera Digital
177	Camera Video	Baik	1	Kamera Digital
178	Camera Video	Baik	1	pemakaian untuk segala kegiatan bidang Diklat, penanggung-jawab staf bidang diklat
179	Dispenser	Baik	1	Dispenser
180	Dispenser	Baik	3	Dispenser
181	Handy Cam	Baik	1	Handy Cam
182	Karpet	Baik	1	Bunga hias
183	Gordyin/Kray	Baik	10	kain Gorden
184	Gordyin/Kray	Baik	1	Kain Gorden
185	Gordyin/Kray	Rusak Berat	16	
186	Gordyin/Kray	Rusak Berat	23	
187	Gordyin/Kray	Rusak Berat	1	Gorden 2 lubang
188	Gordyin/Kray	Rusak Berat	1	Gorden 3 lubang
189	Gordyin/Kray	Baik	5	Gorden 3 lubang



No.	Jenis Peralatan	Keadaan Barang (B/KB/RB)	Jumlah barang	Keterangan
1	2	3	4	5
190	Gordyin/Kray	Baik	6	Gorden 3 lubang
191	Gordyin/Kray	Baik	1	Gorden 1 lubang
192	Gordyin/Kray	Baik	1	gorden 10 set untuk gedung diklat dan ruang makan diklat
193	Gordyin/Kray	Baik	1	
194	Gordyin/Kray	Baik	6	Kain Gorden
195	Alat Rumah Tangga Lain- lain	Baik	2	Bunga Plastik Besar Tegak
196	Alat Rumah Tangga Lain- lain	Baik	2	Taplak Meja
197	Alat Rumah Tangga Lain- lain	Baik	2	Tempat Koran
198	Alat Rumah Tangga Lain- lain	Baik	3	Bunga Plastik di atas meja
199	Alat Rumah Tangga Lain- lain	Baik	3	Frame photo
200	Alat Rumah Tangga Lain- lain	Baik	1	sprei ukuran 3 kaki sebanyak 40 set@Rp.250.000,- untuk bidang diklat
201	Alat Rumah Tangga Lain- lain	Baik	1	taplak meja 20 buah model rimpel bahan kain satin
202	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	Baik	2	Meja setengah biro
203	Meja Tamu Biasa	Baik	1	Meja Hias
204	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	Baik	1	Kursi Kepala
205	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	Baik	1	dipakai oleh kepala BKD
206	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	Baik	1	Kursi Sandaran Tinggi
207	Microphone/Wireless MIC	Baik	1	
208	Microphone/Boom Stand	Baik	1	Stand Microphone
209	Microphone/Boom Stand	Baik	1	pemakaian diruang diklat
210	Power Supply Microphone	Baik	1	Power Microphone
211	Uninterruptible Power Supply (UPS)	Baik	5	
212	Uninterruptible Power Supply (UPS)	Kurang Baik	1	
213	Uninterruptible Power Supply (UPS)	Baik	10	
214	Uninterruptible Power Supply (UPS)	Baik	1	dipakai oleh Kasubbid perencanaan dan formasi pegawai BKD Kota Binjai
215	Uninterruptible Power Supply (UPS)	Baik	1	dipakai oleh staf bidang Mutasi BKD Kota Binjai
216	Uninterruptible Power Supply (UPS)	Baik	3	
217	Uninterruptible Power Supply (UPS)	Baik	16	UPS
218	Uninterruptible Power Supply (UPS)	Baik	1	UPS SERVER
219	Uninterruptible Power Supply (UPS)	Baik	3	Kapasitas : 1200 VA, Input : 165- 250v, 50 Hz, Output : 220 V, 50 Hz (3 unit x 1.877.148 = 5.631.444)
220	Film Projector	Baik	1	
221	Layar Film/Projector	Baik	1	Infokus
222	Camera Digital	Baik	1	Camera DSLR



No.	Jenis Peralatan	Keadaan Barang (B/KB/RB)	Jumlah barang	Keterangan
1	2	3	4	5
223	Facsimile	Baik	1	Facsimile
224	Facsimile	Baik	1	Facsimile
225	Wireless Amplifier	Kurang Baik	1	Wereles
226	Alat Kesehatan Umum lainnya	Baik	2	Thermogun (dari BPKPAD)
227	alat laboratorium bahan bangunan konstruksi lainnya (dst)	Baik	1	dipakai oleh staf bidang Diklat BKD Kota Binjai
228	alat laboratorium umum lainnya (dst)	Baik	4	Flashk
229	alat laboratorium umum lainnya (dst)	Baik	1	Flashdisk
230	alat laboratorium umum lainnya (dst)	Baik	6	Flashdisk
231	alat laboratorium umum lainnya (dst)	Baik	1	Flashdisk
232	Stabilizer	Baik	6	
233	Stabilizer	Baik	1	dipakai oleh Kasubbid perencanaan dan formasi pegawai BKD Kota Binjai
234	Stabilizer	Baik	1	
235	Exhaust Fan	Baik	5	kipas Angin Hisap
236	Exhaust Fan	Baik	2	Exhaust Fan
237	Pompa Airasil	Baik	1	Mesin Pompa Air Listrik
238	Distiling Apparatus	Baik	2	intel i7-8700T 2 GB, HDD 2 T, Ram 8 G, ODD : DUDRW, OS: Win 10 Home SL, Hard Drive : 1 GB, Monitor 23,8 " LED Panel (2 unit x 16.800.000 = 33.600.000)
239	Generator Set (Lab Scale)	Baik	1	terletak di halaman gedung diklat BKD, penanggung jawab kabit Diklat
240	alat peraga praktek sekolah bidang studi : ipa lanjutan lainnya (dst)	Baik	1	buku sebagai bahan referensi dengan judul :1.Branding Tempat, 2.Pengambilan Keputusan Strategik
241	Uninterrupted Power Supply (UPS)	Baik	3	UPS Komputer
242	Rails	Baik	1	-
243	P.C Unit	Kurang Baik	1	Komputer
244	P.C Unit	Baik	2	Komputer
245	P.C Unit	Baik	1	Komputer
246	P.C Unit	Kurang Baik	1	Komputer
247	P.C Unit	Baik	2	Komputer
248	P.C Unit	Baik	4	Komputer
249	P.C Unit	Baik	3	Komputer
250	P.C Unit	Baik	5	Komputer
251	P.C Unit	Baik	6	
252	P.C Unit	Baik	2	dipakai oleh Kasubbid perencanaan dan formasi pegawai BKD Kota Binjai,
253	P.C Unit	Baik	1	dipakai oleh staf bidang Diklat BKD Kota Binjai



No.	Jenis Peralatan	Keadaan Barang (B/KB/RB)	Jumlah barang	Keterangan
1	2	3	4	5
254	P.C Unit	Baik	1	dipakai oleh staf bidang Mutasi BKD Kota Binjai
255	P.C Unit	Baik	1	dipakai oleh kasubbag umum
256	P.C Unit	Baik	1	dipakai oleh bendahara
257	P.C Unit	Baik	4	MSI All In One PC
258	Lap Top	Baik	1	Lap Top
259	Lap Top	Baik	1	Lap Top
260	Lap Top	Baik	1	lap Top
261	Lap Top	Baik	1	
262	Lap Top	Baik	3	
263	Lap Top	Baik	1	notebook/laptop 5 unit dan honor panitia pengadaan barang, Rp.39.900.000+Rp.1.100.000
264	Lap Top	Baik	1	-
265	Lap Top	Baik	1	-
266	Lap Top	Baik	1	-
267	Lap Top	Baik	1	-
268	Lap Top	Baik	1	-
269	Lap Top	Baik	1	Lap Top HP 240 G8
270	Personal Komputer lainnya	Baik	1	PC All in
271	Personal Komputer lainnya	Baik	1	
272	Personal Komputer lainnya	Baik	16	Personal Computer
273	Hard Disk	Baik	1	Hard Disk Seagate
274	Keyboard (Peralatan Mainframe)	Baik	4	Keyboard Komputer
275	Scanner (Peralatan Mini Komputer)	Baik	1	-
276	Scanner (Peralatan Mini Komputer)	Baik	2	Scanner Dokument
277	Peralatan Minikomputer lainnya	Baik	2	Flashdisk
278	Peralatan Minikomputer lainnya	Baik	6	Mouse
279	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Baik	1	Printer
280	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Kurang Baik	2	Printer
281	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Baik	1	Printer Deskjet
282	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Baik	1	Printer PSC Deskjet
283	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Baik	7	Printer
284	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Baik	1	Printer PSC
285	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Baik	1	Printer laser Jet
286	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Baik	1	Printer Deskjet
287	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Baik	3	



No.	Jenis Peralatan	Keadaan Barang (B/KB/RB)	Jumlah barang	Keterangan
1	2	3	4	5
288	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Baik	6	
289	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Baik	1	
290	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Baik	2	-
291	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Baik	1	-
292	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Baik	1	-
293	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Baik	1	-
294	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Baik	2	
295	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Baik	4	Resolusi Optikal : 720 x 720 dpi, UK Dok: A4, letter (81/2x11 inc) legal (81/2 x 14 inc) kecepatan : 8,5 zpm (dok.Hitam), 4,5 zpm (dok.berwarna)(4 unit x 1.720.320 = 6.881.280)
296	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Baik	5	
297	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Baik	2	
298	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Baik	5	Printer HP Ink Tank 415
299	Server	Baik	1	
300	Server	Baik	1	SERVER
301	Bangunan Gedung Kantor Permanen	Baik	1	Gedung Diklat
302	Bangunan Gedung Kantor Permanen	Baik	1	Pembangunan Gedung Baru BKD oleh dinas PU
303	Taman lainnya	Baik	1	Pembangunan Taman
304	Taman lainnya	Baik	1	Pembangunan Taman dan pemasangan Paving Block
305	Instalasi Pusat Pengatur Listrik Kapasitas Sedang	Baik	1	Panel Listrik
306	Instansi Pusat Pengatur Listrik Lain-lain	Baik	1	Tambah Daya Listrik
307	Instansi Pusat Pengatur Listrik Lain-lain	Baik	3	Tambah Daya Listrik
308	Jaringan Transmisi Tegangan Diatas 3 KVA	Baik	1	dipakai oleh sekretariat, an. Kasubbag Umum Erma Fahriaty
309	Jaringan Telepon Diatas Tanah Kapasitas Besar	Baik	1	Website Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai
310	Jaringan Telepon Di atas Tanah Lain-lain	Baik	1	Jaringan Aplikasi Program Lokal Area Network (LAN)
311	Jaringan Telepon Di atas Tanah Lain-lain	Baik	1	Jaringan SAPK online
312	Jaringan Telepon Di atas Tanah Lain-lain	Baik	1	Instalasi jaringan LAN dan WIFI
313	Jaringan Telepon Di atas Tanah Lain-lain	Baik	1	Instalasi Jaringan Air phone/PABX
314	Buku Umum Lain-lain	Baik	2	Hukum Kepegawaian Indonesia
315	Buku Umum Lain-lain	Baik	2	Undang-Undang ASN
316	Buku Umum Lain-lain	Baik	1	Himpunan Peraturan UU RI No.23 2014



No.	Jenis Peralatan	Keadaan Barang (B/KB/RB)	Jumlah barang	Keterangan
1	2	3	4	5
317	Buku Umum Lain-lain	Baik	1	Undang-Undang KPK
318	Ilmu Politik	Baik	1	Buku Perpustakaan
319	Ekonomi	Baik	5	Buku Perpustakaan
320	Hukum	Baik	1	Buku Perpustakaan
321	Hukum	Baik	1	Buku Perpustakaan
322	Hukum	Baik	2	Buku Perpustakaan

2.2.3 Kondisi Umum Kepegawaian Pemerintah Kota Binjai

Dalam rangka mendukung reformasi birokrasi, aparatur dituntut untuk dapat meningkatkan profesionalitas, produktifitas kerja sehingga terwujud peningkatan kualitas pelayanan publik yang terbaik dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian dibutuhkan pengelolaan sumber daya aparatur secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan.

Berikut beberapa data kepegawaian yang dapat disajikan per 31 Desember 2023.

Tabel 2.5.

Komposisi ASN Pemerintah Kota Binjai Menurut Jenjang Kepangkatan

No	Golongan	A	B	C	D	E	Jumlah
1	I	1	24	7	35	-	67
2	II	19	94	193	167	-	473
3	III	408	633	786	907	-	2.734
4	IV	511	604	59	2	1	1.177
Total							4.451

Komposisi jenjang kepangkatan tersebut di atas, dari 4.451 pegawai yang ada sebahagian masih pada golongan I dan II yang mempunyai kompetensi manajerial teknis, sehingga masih sangat mempengaruhi pencapaian pelayanan kepada publik dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 2.6

Komposisi ASN Pemerintah Kota Binjai Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	42	0,95
2	SMP	52	1,16
3	SMU/SLTA/SMK/	598	13,43
4	D1	11	0,25
5	D2	102	2,30
6	D-3	452	10,14
7.	D4	90	2,03
8	S-1	2.845	63,92
9	S-2	259	5,82
10	S-3	-	-
	Jumlah	4.451	100%

Meskipun pendidikan bukan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan seseorang dalam berkinerja, namun tingkat pendidikan masih menjadi salah satu kompetensi yang menentukan kualitas dan keunggulan daya nalar sumber daya aparatur. Kondisi tingkat pendidikan berdasarkan tabel di atas sangat perlu mendapat perhatian dalam rangka menghadapi tantangan organisasi dan pencapaian misi ke depan

Tabel 2.7

Komposisi ASN Pemerintah Kota Binjai Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki -laki	1.533	34,45
2	Perempuan	2.918	65,55
	Jumlah.....	4.451	100



Berikut data jumlah Pegawai berdasarkan nama jabatan fungsional :

Tabel 2.8

Komposisi ASN dan Jumlah ASN Fungsional Tertentu
Pemerintah Kota Binjai Tahun 2023

No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Kesehatan)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Dokter	120	
2	Dokter Gigi	38	
3	Penyuluh Kesehatan Masyarakat	65	
4	Apoteker	25	
5	Asisten Apoteker	35	
6	Perawat	334	
7	Bidan	203	
8	Pranata Laboratorium	35	
9	Sanitarian	16	
10	Nutrisisionis	21	
11	Perawat Gigi	31	
12	Perekam Medis	13	
13	Penyuluh Keluarga Berencana	3	
14	Epidemiolog	1	
15	Administrator Kesehatan	27	
16	Analisis Kebijakan	3	
17	Pranata Laboratorium Kesehatan	5	
18	Fisikawan Medis	1	
19	Fisio Terapis	6	
20	Okupati Terapis	1	
21	Radiografer	3	
22	Refraksionis Optisien	5	
23	Teknisi Elektromedis	3	
24	Analisis Kebijakan	15	
25	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	5	
26	Analisis SDM Aparatur	2	
27	Perencana	1	
28	Dokter Spesialis	1	
Jumlah		681	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Pendidikan)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Penilik	4	
2	Pengawas Sekolah	20	
3	Pamong Belajar	5	
4	Guru	1.774	
5	Pamong Budaya	1	
6	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	1	
7	Analisis SDM Aparatur	1	
8	Pengembang Penilaian Pendidikan	2	
Jumlah		1.808	



No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Pertanian)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Penyuluh Pertanian	32	
2	Perencana	1	
3	Pengawas Benih Tanaman	1	
4	Medik Veteriner	2	
5	Pengawas Bibit Ternak	1	
6	Paramedik Veteriner	1	
7	Pengawas Perikanan	3	
8	Pengawas Mutu Hasil Pertanian	3	
9	Pengawas Alat dan Mesin Pertanian	1	
10	Analisis Ketahanan Pangan	6	
11	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	1	
Jumlah		52	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Koperasi, UKM)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Pengawas Koperasi	5	
Jumlah		5	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Analisis Kebijakan	1	
2	Analisis Perdagangan	1	
3	Asesor Manajemen Mutu Industri	1	
4	Pengantar Kerja	1	
5	Instruktur	1	
6	Penyuluh Perindustrian dan Perdagangan	2	
Jumlah		7	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Perhubungan/Transportasi)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Penguji Kendaraan Bermotor	1	
2	Analisis Kebijakan	2	
Jumlah		3	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Perumahan dan Pemukiman)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Teknik Tata Bangunan dan Perumahan	5	
Jumlah		5	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Pembina Jasa Konstruksi	2	
2	Penata Ruang	3	
3	Teknik Jalan Dan Jembatan	1	
4	Teknik Pengairan	3	
5	Teknik Penyehatan Lingkungan	1	
6	Teknik Tata Bangunan dan Perumahan	2	
Jumlah		12	



No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Sosial)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Pekerja Sosial	1	
2	Penyuluh Sosial	6	
3	Perencana	1	
4	Penggerak Swadaya Masyarakat	1	
5	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	1	
Jumlah		10	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Penanggulangan Bencana)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Analisis Kebencanaan	5	
2	Perencana	1	
Jumlah		6	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Lingkungan Hidup)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Pengendali Dampak Lingkungan	2	
2	Pengawas Lingkungan Hidup	3	
3	Penyuluh Lingkungan	3	
Jumlah		8	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	6	
2	Perencana	1	
Jumlah		7	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	1	
2	Perencana	1	
3	Analisis Kebijakan	7	
Jumlah		9	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Pemuda dan Olah Raga)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Analisis Kebijakan	2	
2	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	1	
3	Pelatih Olahraga	2	
4	Perancang Peraturan Perundang- Undangan	3	
5	Perencana	1	
6	Pranata Humas	1	
Jumlah		10	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Pariwisata)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Analisis Kebijakan	2	
2	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	1	
3	Pamong Budaya	2	
Jumlah		5	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Penata Kependudukan dan KB	8	
Jumlah		8	



No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Inspektorat)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Auditor	28	
2	Pejabat Pengawas Untuk Pemerintah Daerah (P2UPD)	12	
3	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	1	
Jumlah		41	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan TSP)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Analisis Kebijakan	11	
2	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	1	
Jumlah		12	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Perencanaan Bappeda)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Perencana	6	
Jumlah		6	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Komunikasi dan Informatika)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Pranata Humas	4	
2	Pranata Komputer	1	
Jumlah		5	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Kepegawaian)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Analisis SDM Aparatur	7	
Jumlah		7	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Administrator Database Kependudukan	3	
2	Pranata Kependudukan Dan Keluarga Berencana	2	
Jumlah		5	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Masyarakat)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Analisis Kebijakan Muda	6	
2	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	1	
3	Penggerak Swadaya Masyarakat	3	
Jumlah		10	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Perisalah Legislatif	2	
2	Analisis Keuangan Pusat Dan Daerah	3	
3	Perancangan Peraturan Perundang-undangan	1	
4	Pranata Hubungan Masyarakat	1	
Jumlah		7	



No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Polisi Pamong Praja)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Analisis Kebijakan	3	
Jumlah		3	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Perpustakaan dan Arsip)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Pustakawan	3	
2	Arsiparis	3	
3	Analisis Keuangan Pusat Dan Daerah	1	
Jumlah		7	
No	Nama Jabatan Fungsional (Bidang Sekretariat/Umum)	Jumlah (orang)	Ket.
1	Analisis Kebijakan	15	
2	Analisis Hukum	1	
3	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	1	
4	Perancang Peraturan Perundang-undangan	2	
5	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	3	
6	Analisis SDM Aparatur	2	
Jumlah		24	

Manajemen PNS diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna.

Sejalan dengan berlakunya UU RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pengembangan jabatan karier PNS terdiri dari jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan jabatan pimpinan tinggi yang dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan Instansi Pemerintah. Jabatan fungsional pada hakekatnya adalah jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, namun sangat diperlukan dalam tugas-tugas pokok dalam organisasi Pemerintah. Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

Dalam rangka mencapai tujuan nasional, dibutuhkan adanya Pegawai Negeri Sipil dengan mutu profesionalisme yang memadai, berdayaguna dan berhasilguna didalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil perlu dibina dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja. Pemberdayaan tenaga fungsional lebih berkembang dan dituntut kualifikasi dan kompetensi. Dari beberapa jabatan fungsional tertentu pada tabel diatas masih banyak jabatan yang belum terisi berkisar 40 % dari 60 jabatan fungsional tertentu yang ada, sehingga sangat perlu mendapat perhatian untuk mengisi jabatan tersebut pada tahun-tahun berikutnya sebagai pencapaian misi.

Tabel 2.8
Jumlah Pejabat Struktural yang Telah Mengikuti Diklat
dilingkungan Pemerintah Kota Binjai

No	Jumlah Jabatan	Jumlah Jabatan	Jumlah Pejabat	Jumlah yang telah mengikuti diklat	Jumlah yang belum mengikuti diklat	%
1	Eselon II.a	1	1	1	0	100
2	Eselon II.b	32	28	5	23	17,86
3	Eselon III	130	124	87	37	70,16
4	Eselon IV	596	507	305	282	51,96
	Jumlah	759	740	398	342	53,78

Dari data table 2.8 Jumlah Pejabat Struktural yang telah mengikuti Diklatpim sebesar 53,78% atau 398 Pejabat dari 740 Pejabat Struktural yang ada dan Pejabat Struktural yang belum mengikuti pendidikan Diklatpim sebesar 46,22% atau 342 Pejabat. Untuk itu pelaksanaan Diklat Kepemimpinan bagi pejabat struktural perlu ditingkatkan dalam rangka peningkatan kompetensi aparatur.

Tabel 2.9
Daftar ASN Mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional
dilingkungan Pemerintah Kota Binjai Tahun 2016-2020

No	Tahun	Diklat Teknis			Diklat Fungsional		
		Target	Capaian	%	Target	Capaian	%
1	2016	240	240	100	120	120	100
2	2017	515	401	78	80	65	81
3	2018	486	566	116	0	0	0
4	2019	0	0	0	146	128	88
5	2020	42	0	0	0	0	0
Total		1.283	1.207	94	346	313	90

Dari tabel tabel 2.9 tersebut di atas ASN yang mengikuti Diklat Teknis sebanyak 1.207 orang peserta atau 94 % dan mengikuti Diklat Fungsional 313 orang peserta atau 90% dari target yang telah ditetapkan.

Tabel 2.10
Pelanggaran Displin PNS

No	Tahun	Berat	Sedang	Ringan	Pemberhentian Sementara	Jumah
1	2016	2	-	17	6	25
2	2017	5	-	-	1	6
3	2018	12	-	-	4	16
4	2019	8	-	-	2	10
5	2020	2	5	1	-	8
	Total	29	5	18	13	65

Disiplin PNS merupakan kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, keteraturan dan ketertiban. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam menumbuhkan disiplin PNS yaitu faktor kesadaran, faktor keteladanan, faktor motivasi dan faktor penegakan peraturan. Penegakan disiplin PNS perlu dilaksanakan secara terus menerus dengan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, melalui pembinaan dan penerapan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran. Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah Pelanggran disiplin pada setiap tahunnya mulai pada Tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 mengalami penurunan. Dengan demikian, disiplin PNS pada setiap tahunnya mengalami peningkatan.

2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai

2.3.1. Capaian Kinerja Utama

Kinerja adalah keluaran/hasil dari program/kegiatan yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Untuk mengukur bagaimana kinerja maka diperlukan ukuran –ukuran yang dapat menggambarkan keberhasilan dari kinerja itu sendiri atau dinamakan dengan indikator. Indikator dapat berupa indikator keluaran (*output*) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan. Indikator hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam suatu program. Indikator kinerja utama merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar hasil berbagai program dan kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi.

Sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai melalui Renstra 2016-2021 Indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai Tahun 2016-2021 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Indeks Profesionalitas ASN
2. Persentase ASN yang menyusun dan melaporkan SKP
3. Rasio Ketersediaan dan Kebutuhan ASN
4. Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural
5. Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis
6. Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional
7. Persentase ASN yang mengikuti pendidikan formal
8. Persentase pelanggaran disiplin ASN
9. Persentase pelayanan administrasi Kepegawaian tepat waktu



2.3.2. Tabel Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Selama periode 2016-2020, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai telah menyelenggarakan beberapa program kegiatan guna menunjang pencapaian visi Kota Binjai di Bidang Kepegawaian. Capaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai berdasarkan realisasi capaian indikator sasaran selama kurun waktu 2016-2020 sebagaimana pada tabel T-C.23 sebagai berikut :



Tabels T-C. 23

Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat

Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai

	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Satuan	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target					Realisasi Capaian Kinerja					Rasio Capaian pada Tahun ke				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
(1)	(2)		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Jumlah Pejabat struktural yang telah mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatannya	orang			867	537	646	722	740	527	422	321	313	398	60,78%	78,58%	49,69%	43,35%	53,78%
2	Jumlah Pegawai yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	orang			360	595	480	146	137	360	446	566	271	0	100%	74,96%	117,91%	186,61%	0%
3	Persentase pelanggaran disiplin PNS	%			0,43	0,39	0,42	0,32	0,31	0,22	0,22	0,11	0,22	0,18	51,16%	56,41%	26,19%	68,75%	58,06%
4	Jumlah PNS yang mengikuti ujian Dinas	orang			0	50	50	0	150	0	70	0	0	66	0%	140%	0%	0%	44%
5	Jumlah PNS yang mengikuti ujian Penyesuaian ijazah	orang			90	80	60	0	0	90	33	30	0	0	100%	41%	63%	0%	0%
6	Jumlah PNS yang mendapatkan kenaikan pangkat	SK			1.150	1.100	950	950	1.050	1.103	846	868	898	482	96%	77%	91%	95%	46%
7	Jumlah PNS yang mendapatkan bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	orang			32	34	4	1	2	11	2	2	2	3	34%	6%	50%	200%	150%
8	Jumlah PNS penerima satya lencana karya satya	orang			90	180	120	60	180	80	82	80	0	173	89%	46%	67%	0%	96%
9	Jumlah PNS mendapatkan kenaikan gaji berkala	orang			3.100	1.950	1.950	1.860	2.050	2.834	1.893	2.167	1.855	2.045	91%	97%	111%	100%	100%



10	Jumlah aparatur yang memiliki kompetensi jabatan/pengembangan karir dengan merit system	jabatan			38	10	8	20	4	26	11	16	20	0%	68%	110%	200%	100%	0%
11	Jumlah PNS yang menyelesaikan administrasi pension	orang			160	150	150	200	230	148	189	185	199	219%	93%	126%	123%	100%	95%
12	Jumlah PNS yang wajib LHKPN	orang			52	82	82	142	215	50	52	142	277	211%	96%	63%	173%	195%	98%
13	Jumlah PNS yang mendapatkan ijin cuti	orang			500	500	500	650	150	502	452	490	634	142%	100%	90%	98%	98%	95%
14	Jumlah PNS yang mendapatkan ijin belajar	orang			100	150	100	60	80	110	99	127	54	71%	110%	66%	127%	90%	89%

Berdasarkan table T-C. 23 pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai ada beberapa permasalahan yang menunjukkan belum optimalnya pengembangan kompetensi aparatur untuk mengikuti Diklat Kompetensi, Teknis dan fungsional pada tahun 2016-2020 dipengaruhi beberapa hal sebagai berikut :

1. Jumlah pejabat struktural yang telah mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatan cenderung berkurang dari tahun ketahun, yaitu pada tahun 2016 terdapat 527 orang pejabat yang telah mengikuti diklat kompetensi kemudian pada tahun 2020 menurun menjadi 398 orang atau 53,74% dari jumlah pejabat struktural. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan anggaran dan jumlah kouta yang ditetapkan oleh BPSDM Provinsi Sumatera Utara sebagai lembaga yang telah terakreditasi.
2. Jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsional cenderung berkurang dari tahun ketahun yaitu pada tahun 2016 jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis dan fungsional 360 orang atau 6,92% dari jumlah Aparatur yang ada. Kemudian pada tahun 2020 tidak ada pegawai yang mengikuti Diklat Teknis dan fungsional karena adanya Recofussing kegiatan dan realokasi anggaran. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah Aparatur Sipil Negara mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional perlu ditingkatkan.
3. Persentase pelanggaran disiplin PNS juga cenderung menurun dari tahun ketahun, pada tahun 2016 persentase pelanggaran disiplin PNS sebesar 0,23% kemudian pada tahun 2020 menurun menjadi 0,18%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin PNS pada setiap tahunnya mengalami peningkatan.

2.3.3. Capaian Anggaran dan Realisasi Pendanaan Perangkat Daerah

1. Anggaran

Alokasi anggaran Belanja Langsung Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai yang tertampung dalam APBD Kota Binjai cenderung peningkatan dari tahun ke tahun , pada tahun 2016 anggaran sebesar

3.470.499.900,- pada tahun 2019 anggaran sebesar 4.093.015.950 sedangkan pada tahun 2020 besaran anggaran adalah 2.124.207.014 mengalami penurunan disebabkan recofussing kegiatan dan realokasi anggaran.

Hal ini menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Binjai konsisten dalam upaya peningkatan kualitas/kompetensi sumber daya manusia aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Binjai.

Sebagai gambaran kenaikan anggaran kurun waktu tahun 2016-2020 dapat dilihat sebagai berikut :

Tahun	Anggaran	Ket
2016	3.470.499.900	-
2017	3.717.690.130	Naik 7,12 %
2018	4.102.273.418	Naik 10,34 %
2019	4.093.015.950	Turun 0,23 %
2020	2.124.207.041	Turun 48,11 %

2. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai mengalami peningkatan dari tahun ketahun, tingkat realisasi anggaran pada tahun 2016 adalah 76,09%, Tahun 2019 tingkat realisasi anggaran adalah 90,99% namun pada tahun 2020 tingkat realisasi anggaran adalah 69,35% mengalami penurunan disebabkan adanya wabah covid-19. Sebagai gambaran kenaikan realisasi anggaran kurun waktu tahun 2016-2020 dapat dilihat sebagai berikut :

Tahun	Realisasi	Persentase	Ket
2016	2.640.589.642	76,09	-
2017	3.102.810.752	83,46	Naik 17,50 %
2018	3.122.079.440	76,11	Naik 0,62 %



2019	3.724.048.185	90,99	Naik 19,28 %
2020	1.473.054.776	69,35	Turun 60,45%

Selama periode 2016-2020, Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai telah menyelenggarakan beberapa program kegiatan guna menunjang pencapaian visi Kota Binjai di Bidang Kepegawaian. Adapun Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai selama kurun waktu 2016-2020 sebagaimana pada tabel T-C.24 sebagai berikut :



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

KOTA BINJAI

Tabel CT 2.4																	
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai																	
Tahun 2016-2020																	
Uraian	Anggaran pada Tahun ke- (Rp)					Realisasi Anggaran pada Tahun ke- (Rp)					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	758.637.800	842.347.000	850.438.609	1.020.910.520	777.168.628	630.747.755	726.736.036	678.617.420	898.241.483	684.254.159	83,14%	86,28%	79,80%	87,98%	88,04%	3.706.166	10.701.281
Penyediaan Jasa surat menyurat	36.500.000	35.500.000	40.725.000	112400000	6.500.000	31.743.920	31.453.700	37.689.500	77.303.500	3.260.500	86,97%	88,60%	92,55%	68,78%	50,16%	-6.000.000	-5.696.684
Penyediaan Jasa Komunikasi,sumber daya air dan listrik	179.500.000	186.500.000	209.575.040	228600000	213.000.000	116.478.124	121.751.587	147.948.041	173.703.091	159.227.773	64,89%	65,28%	70,59%	75,99%	74,75%	6.700.000	8.549.930
Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	85.200.000	85.200.000	72.578.000	63985650	78.696.228	85.189.850	84.904.250	70.604.000	63.984.700	72.655.200	99,99%	99,65%	97,28%	100,00%	92,32%	-1.300.754	-2.506.930
Penyediaan alat tulis Kantor	77.697.800	84.867.000	86.491.919	56276500	62.042.220	77.694.350	84.678.100	71.360.200	55.932.500	61.936.000	100,00%	99,78%	82,51%	99,39%	99,83%	-3.131.116	-3.151.670
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	80.000.000	83.000.000	83.040.400	45331070	62.322.820	67.488.600	68.515.400	63.681.600	38.823.750	54.976.600	84,36%	82,55%	76,69%	85,64%	88,21%	-3.535.436	-2.502.400
Penyediaan Komponen instalasi/peneranga	10.000.000	40.000.000	41.903.750	9343000	12.373.560	2.799.500	35.410.000	24.237.800	5.978.000	8.844.300	28,00%	88,53%	57,84%	63,98%	71,48%	474.712	1.208.960
Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-	18.700.000	18.700.000	18.020.000	14700000	15.240.000	16.010.000	15.232.000	13.500.000	14.700.000	15.240.000	85,61%	81,45%	74,92%	100,00%	100,00%	-692.000	-154.000
Penyediaan makanan dan minuman	20.500.000	20.500.000	20.500.000	17000000	16.891.200	12.962.000	13.010.000	12.365.000	15.078.000	6.723.500	63,23%	63,46%	60,32%	88,69%	39,80%	-721.760	-1.247.700
Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	150.000.000	212.600.000	203.205.000	378428000	94.167.400	146.471.411	197.530.999	164.991.279	358.336.378	92.044.354	97,65%	92,91%	81,19%	94,69%	97,75%	-11.166.520	-10.885.411
Penyediaan jasa pengelola administrasi keuangan SKPD	69.840.000	75.480.000	74.399.500	90809700	209.935.200	66.060.000	74.250.000	72.240.000	90.809.700	206.634.700	94,59%	98,37%	97,10%	100,00%	98,43%	28.019.040	28.114.940
Penyediaan Jasa Pengelola Website	30.700.000	0	0	0	0	7.850.000	0	0	0	0	25,57%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-6.140.000	-1.570.000
Penyediaan Jasa Premi BPJS Ketenagakerjaan	0	0	0	4036600	6.000.000	0	0	0	3.591.864	2.711.232	0,00%	0,00%	0,00%	88,98%	45,19%	1.200.000	542.246



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

KOTA BINJAI

Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	407.171.000	699.476.830	714.749.350	323.215.200	281.478.768	318.657.637	635.832.516	630.600.406	289.333.262	148.462.530	78,26%	90,90%	88,23%	89,52%	52,74%	-25.138.446	-34.039.021
Pengadaan perlengkapan gedung kantor	0	24.464.000	75.810.350	25.258.200	0	0	23.550.000	67.771.500	23.175.000	0	0,00%	96,26%	89,40%	91,75%	0,00%	0	0
Pengadaan peralatan gedung kantor	55.974.000	338.638.000	65.382.000	0	110.510.300	55.957.000	331.707.000	61.165.000	0	0	99,97%	97,95%	93,55%	0,00%	0,00%	10.907.260	-11.191.400
Pengadaan mebeleur	121.547.000	53.541.000	49.480.000	26.487.000	0	114.570.000	45.203.000	47.350.000	26.319.000	0	94,26%	84,43%	95,70%	99,37%	0,00%	-24.309.400	-22.914.000
Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	57.000.000	106.133.830	345.000.000	119.060.000	27.940.000	42.375.000	99.570.000	329.238.000	113.739.000	24.981.840	74,34%	93,82%	95,43%	95,53%	89,41%	-5.812.000	-3.478.632
Pemeliharaan rutin /berkala kendaraan dinas /operasional	83.850.000	75.700.000	81.277.000	71.440.000	74.252.468	42.344.775	50.164.766	48.303.406	51.824.702	56.100.390	50,50%	66,27%	59,43%	72,54%	75,55%	-1.919.506	2.751.123
Pemeliharaan rutin /berkala peralatan gedung kantor	50.000.000	52.000.000	61.950.000	45.300.000	37.539.000	48.610.000	45.855.000	44.475.000	43.125.000	36.675.000	97,22%	88,18%	71,79%	95,20%	97,70%	-2.492.200	-2.387.000
Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	35.800.000	46.000.000	33.350.000	35.670.000	31.237.000	14.800.862	39.782.750	32.297.500	31.150.560	30.705.300	41,34%	86,48%	96,84%	87,33%	98,30%	-912.600	3.180.888
Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur	3.000.000	3.000.000	2.500.000	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-600.000	0
Program Peningkatan disiplin aparatur	0	54.280.000	20.000.000	19.000.000	0	0	39.320.000	13.440.000	17.575.000	0	0,00%	72,44%	67,20%	92,50%	0,00%	0	0
Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	0	23.800.000	0	0	0	0	19.635.000	0	0	0	0,00%	82,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0
Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	0	30.480.000	20.000.000	19.000.000	0	0	19.685.000	13.440.000	17.575.000	0	0,00%	64,58%	67,20%	92,50%	0,00%	0	0
Program peningkatan pengembangan sistem palaporan capaian kinerja dan keuangan	18.730.000	14.305.000	7.425.000	5.089.500	1.627.350	17.793.000	11.736.000	6.300.000	0	1.044.700	95,00%	82,04%	84,85%	0,00%	64,20%	-3.420.530	-3.349.660
Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	6.280.000	6.905.000	7.425.000	5.089.500	1.627.350	6.045.000	5.993.000	6.300.000	0	1.044.700	96,26%	86,79%	84,85%	0,00%	64,20%	-930.530	-1.000.060



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

KOTA BINJAI

Penyusunan RENSTRA	12.450.000	7.400.000	0	0	0	11.748.000	5.743.000	0	0	0	94,36%	77,61%	0,00%	0,00%	0,00%	-2.490.000	-2.349.600
Program Peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	988.879.600	942.367.300	1.060.223.280	2.074.330.000	9.296.000	787.508.900	734.368.800	917.828.964	1.934.034.000	9.296.000	79,64%	77,93%	86,57%	93,24%	100,00%	-195.916.720	-155.642.580
Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi calon PNS Daerah Gol. II dan Gol. III	272.950.000	0	89.680.000	812.580.000	9.296.000	272.950.000	0	89.680.000	803.284.000	9.296.000	100,00%	0,00%	100,00%	98,86%	100,00%	-52.730.800	-52.730.800
Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah	248.982.000	450.397.000	327.212.000	0	0	121.330.000	299.797.000	276.682.000	0	0	48,73%	66,56%	84,56%	0,00%	0,00%	-49.796.400	-24.266.000
Pendidikan dan Pelatihan kursus-kursus Keterampilan	50.000.000	0	24.000.000	0	0	4.430.600	0	0	0	0	8,86%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-10.000.000	-886.120
Bimbingan teknis penilaian angka kredit terhadap penilai angka kredit	0	41.937.000	0	0	0	0	38.653.000	0	0	0	0,00%	92,17%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0
Pendidikan dan Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	0	59.307.000	0	0	0	0	54.842.000	0	0	0	0,00%	92,47%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0
Pendidikan dan Pelatihan Penatausahaan Keuangan Daerah	56.037.000	0	59.334.268	0	0	52.131.000	0	56.839.000	0	0	93,03%	0,00%	95,79%	0,00%	0,00%	-11.207.400	-10.426.200
Pendidikan dan pelatihan Pengelola Barang	56.027.000	0	59.996.945	0	0	51.271.000	0	56.107.100	0	0	91,51%	0,00%	93,52%	0,00%	0,00%	-11.205.400	-10.254.200
Pendidikan dan Pelatihan pelayanan Prima	0	0	109.587.993	0	0	0	0	87.997.225	0	0	0,00%	0,00%	80,30%	0,00%	0,00%	0	0
Bimbingan Teknis Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai berdasarkan PP No. 46 Tahun 2011	77.409.000	0	0	0	0	73.240.000	0	0	0	0	94,61%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-15.481.800	-14.648.000
Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah	114.981.000	0	0	0	0	107.268.600	0	0	0	0	93,29%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-22.996.200	-21.453.720



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

KOTA BINJAI

Bimbingan Teknis Peningkatan Kompetensi Lurah	0	56.190.100	0	0	0	0	53.197.600	0	0	0,00%	94,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0
Pendidikan dan Pelatihan Kepemerintahan yang baik (good Government)	55.217.000	0	0	0	0	51.721.000	0	0	0	93,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-11.043.400	-10.344.200
Workshop Revolusi Mental	0	62.840.000	73.311.672	0	0	53.192.000	60.822.439	0	0	0,00%	84,65%	82,96%	0,00%	0,00%	0	0
Bimbingan Teknis Perencanaan dan Penyusunan Anggaran	0	42.721.600	0	0	0	37.821.500	0	0	0	0,00%	88,53%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0
Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Tingkat Ahli	0	114.229.000	0	0	0	101.544.800	0	0	0	0,00%	88,90%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0
Bimbingan Teknis Implementasi e-Government	0	80.770.600	49.514.044	0	0	72.009.600	45.810.900	0	0	0,00%	89,15%	92,52%	0,00%	0,00%	0	0
Sosialisasi Implementasi e-Government	0	33.975.000	0	0	0	23.311.300	0	0	0	0,00%	68,61%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0
Bimbingan Teknis E-Kinerja	0	0	50.464.044	0	0	0	45.612.800	0	0	0,00%	0,00%	90,39%	0,00%	0,00%	0	0
Bimbingan Teknis e-SDM	0	0	50.344.044	0	0	0	47.410.900	0	0	0,00%	0,00%	94,17%	0,00%	0,00%	0	0
Pendidikan dan Pelatihan Penyusunan Laporan Kinerja	0	0	59.971.708	0	0	0	56.158.000	0	0	0,00%	0,00%	93,64%	0,00%	0,00%	0	0
Bimbingan Teknis Manajemen Kepegawaian	0	0	53.838.044	0	0	0	47.604.800	0	0	0,00%	0,00%	88,42%	0,00%	0,00%	0	0
Pendidikan dan Pelatihan Bendahara Pengeluaran	57.276.600	0	0	0	0	53.166.700	0	0	0	92,82%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-11.455.320	0
Bimbingan Teknis E-Budgeting	0	0	52.968.518	0	0	0	47.103.800	0	0	0,00%	0,00%	88,93%	0,00%	0,00%	0	0



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

KOTA BINJAI

Pendidikan dan Pelatihan Penguatan Kepala Sekolah	0	0	0	1.261.750.000	0	0	0	0	1.130.750.000			#DIV/0!	89,62%	0,00%	0		
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.297.081.500	1.164.914.000	1.449.437.179	650.470.730	1.054.636.295	885.882.350	954.817.400	875.292.650	584.864.440	629.997.387	68,30%	81,96%	60,39%	89,91%	59,74%	-48.489.041	-51.176.993
Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat PNS	66.825.000	99.350.000	103.245.948	29.545.330	44.164.645	59.081.400	95.778.500	92.372.300	23.700.300	7.654.800	88,41%	96,41%	89,47%	80,22%	17,33%	-4.532.071	-10.285.320
Proses Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	36.280.000	38.680.000	102.000.000	21.400.000	7.615.200	35.830.000	38.170.000	100.440.000	0	0	98,76%	98,68%	98,47%	0,00%	0,00%	-5.732.960	-7.166.000
Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Iktan Dinas	274.300.000	79.800.000	119.300.000	138.800.000	100.000.000	232.400.000	78.300.000	117.800.000	121.150.000	100.000.000	84,72%	98,12%	98,74%	87,28%	100,00%	-34.860.000	-26.480.000
Penelitian dan Penseleksian Berkas usulan Satya Lencana Karya Satya	12.310.000	13.370.000	15.206.000	468.000	0	9.641.000	9.500.000	13.124.000	0	0	78,32%	71,05%	86,31%	0,00%	0,00%	-2.462.000	-1.928.200
Penyelenggaraan Sumpah/janji PNS	15.480.000	19.130.000	17.317.818	0	0	0	15.867.800	16.326.700	0	0	0,00%	82,95%	94,28%	0,00%	0,00%	-3.096.000	0
Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan	74.120.000	78.320.000	80.000.000	2.880.000	3.283.200	48.520.000	33.720.000	6.630.000	312.000	0	65,46%	43,05%	8,29%	10,83%	0,00%	-14.167.360	-9.704.000
Penyusunan Arsip PNS/CPNS	9.975.000	11.125.000	12.202.100	0	0	0	0	11.311.200		0	0,00%	0,00%	92,70%	0,00%	0,00%	-1.995.000	0
Pelantikan dan Pengambilan Sumpah Jabatan Struktural	89.564.000	110.564.000	90.747.000	29.520.000	29.132.800	25.200.000	64.250.000	22.200.000	22.600.000	5.650.000,00	28,14%	58,11%	24,46%	76,56%	19,39%	-12.086.240	-3.910.000
Pelaksanaan Ujian Penyesuaian Ijazah	8.901.000	34.780.000	31.340.000	0	0	8.201.000	30.958.000	28.367.000	0		92,14%	89,01%	90,51%	0,00%	0,00%	-1.780.200	-1.640.200
Penyusunan Buku Data Statistik Kepegawaian	7.786.500	12.600.000	12.431.408	0	0	7.750.000	11.818.500	10.305.200	0		99,53%	93,80%	82,90%	0,00%	0,00%	-1.557.300	-1.550.000
Penyusunan Buku Daftar Urut Kepangkatan PNS	6.150.000	11.550.000	12.449.208	0	0	5.629.500	9.800.000	12.123.000	0		91,54%	84,85%	97,38%	0,00%	0,00%	-1.230.000	-1.125.900
Seleksi Penerimaan Calon PNS	0	0	394.510.115	0	560.075.730	0	0	193.464.650	0	355.079.387	0,00%	0,00%	49,04%	0,00%	63,40%	112.015.146	71.015.877



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

KOTA BINJAI

Pengumpulan Data Wajib LHKPN di Lingkungan Pemerintah Kota Binjai	7.980.000	8.380.000	10.030.000	300.000	0	7.230.000	7.500.000	8.130.000	0		90,60%	89,50%	81,06%	0,00%	0,00%	-1.596.000	-1.446.000
Seleksi Karier Terbuka	687.410.000	419.250.000	246.759.468	328.730.000	123.681.820	446.399.450	390.147.800	106.828.200	320.089.740	22.946.200	64,94%	93,06%	43,29%	97,37%	18,55%	-112.745.636	-84.690.650
Pelaksanaan Ujian Dinas	0	31.065.000	0	0	90.232.600	0	27.298.000	0	0	42.285.700	0,00%	87,87%	0,00%	0,00%	46,86%	18.046.520	8.457.140
Penilaian Sasaran Kerja Pegawai	0		184.400.114	98.827.400	96.450.300	0	0	120.286.400	97.012.400	96.381.300	0,00%	0,00%	65,23%	98,16%	99,93%	19.290.060	19.276.260
Pembekalan PNS yang mencapai batas usia pensiun	0	17.350.000	17.498.000	0	0	0	13.734.000	15.584.000	0	0	0,00%	79,16%	89,06%	0,00%	0,00%	0	0
Penyusunan Peraturan Walikota tentang Pedoman Penilaian Kinerja Aparatur Pemko Binjai	0	14.000.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0
Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan diseluruh SKPD	0	142.600.000	0	0	0	0	106.831.800	0	0	0	0,00%	74,92%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0
Pembinaan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	0	23.000.000	0	0	0	0	21.143.000	0	0	0	0,00%	91,93%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0
Jumlah	3.470.499.900	3.717.690.130	4.102.273.418	4.093.015.950	2.124.207.041	2.640.589.642	3.102.810.752	3.122.079.440	3.724.048.185	1.473.054.776	76,09%	83,46%	76,11%	90,99%	69,35%	-269.258.572	-233.506.973

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

1. Tantangan

Tantangan yaitu analisis ancaman, cara mengatasi tantangan atau ancaman yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk menghadapi berbagai macam factor lingkungan yang tidak menguntungkan pada suatu perusahaan atau organisasi yang menyebabkan kemunduran. Jika tidak segera diatasi, ancaman tersebut akan menjadi penghalang bagi suatu usaha yang bersangkutan baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang. Tantangan dalam upaya pengembangan pelayanan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai adalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya SDM dalam hal penyelenggaraan pemerintahan yang baik.
2. Belum optimalnya pemanfaatan kapasitas Sumber Daya Manusia aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsi.
3. Belum optimalnya Sistem Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara.
4. Terbatasnya jumlah aparatur mengikuti pendidikan formal, Pendidikan dan pelatihan (Diklat) sesuai dengan syarat kompetensi jabatan.
5. Penempatan Aparatur Sipil Negara pada suatu Jabatan belum sepenuhnya sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi.
6. Motivasi ASN untuk mengembangkan kompetensi masih relative rendah
7. Belum optimalnya Penerapan Teknologi Informasi dalam bidang kepegawaian
8. Terbatasnya sarana dan prasarana

2. Peluang.

Peluang merupakan factor positif yang muncul dari lingkungan dan memberikan kesempatan bagi suatu organisasi untuk memanfaatkannya. Peluang tidak hanya berupa kebijakan atau peluang dalam hal mendapatkan anggaran, akan tetapi dapat juga berupa respon masyarakat dan isu –isu yang sedang berkembang.

Hal-hal yang dinilai sebagai peluang bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Binjai dalam upaya pengembangan pelayanan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Adanya regulasi yang mendukung pengembangan kompetensi SDM aparatur.
2. Adanya komitmen pimpinan dalam manajemen ASN
3. Tersedianya berbagai lembaga pendidikan yang berkualitas yang menyediakan berbagai kerja sama dalam peningkatan kualifikasi pendidikan, pendidikan dan Pelatihan (diklat), Bimbingan Teknis (Bimtek), kursus dan keterampilan.
4. Kemajuan teknologi Informasi yang semakin berkembang.
5. Adanya usaha-usaha pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas aparatur.
6. Adanya usaha pemerintah memberikan insentif berupa tambahan penghasilan sesuai kinerja kepada aparatur.
7. Dukungan anggaran relative memadai.

2.4.2 Uraian tentang Telaahan Terhadap RTRW dan KLHS yang berimplikasi pada tantangan dan peluang pada pengembangan pelayanan perangkat daerah

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai sehingga tidak ada yang perlu ditelaah berkaitan dengan RTRW (Rencana Tata Ruang Wilayah) dan KLHS (Kajian Lingkungan Hidup Strategis).

2.4.3 Uraian tentang macam pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

Pembangunan kepegawaian dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan ditempuh melalui pelaksanaan berbagai program pembangunankepegawaian dengan berpedoman pada arah kebijakan pembangunanpenyelenggaraan Negara sebagaimana diamanatkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Binjai



Tahun 2021-2016. Melalui perumusan Rencana Strategi Tahun 2021-2026 , Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai sebagai Perangkat Daerah yang menyelenggarakan manajemen kepegawaian berupaya untuk melaksanakan pembangunan kepegawaian dengan menyelaraskan kebijakan pembangunan daerah dan perkembangan lingkungan strategis.

Dengan adalah program prioritas Pembangunan Kota Binjai tahun 2021-2026 yakni :

1. peningkatan pemanfaatan teknologi informasi (IT) dan sistem layanan yang terintegrasi,
2. Perubahan budaya Aparatur Sipil Negara kearah melayani dan mengayomi serta peningkatan SDM berbasis akhlak dan wawasan kebangsaan.
3. Peningkatan kualitas layanan public dengan pola pelayanan prima.
4. Penempatan pejabat aparatur sipil Negara sesuai disiplin ilmu yang dimiliki (*the right man on the right place*).

maka program strategis tersebut diharapkan menjadi salah satu peluang dalam meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yaitu dengan rencana pengembangan system aplikasi pelayanan kepegawaian yang terintegrasi keseluruhan Perangkat Daerah, Sehingga dengan tersedianya data secara elektronik tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan Kinerja kepegawaian yang lebih baik.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Permasalahan pembangunan adalah merupakan penyebab terjadinya kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan serta antara apa yang ingin di capai dimasa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat.

Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan pada suatu organisasi harus dapat dilaksanakan untuk mengetahui factor-faktor kondisi riil kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang terjadi untuk tercapainya sasaran dan tujuan 5 (lima) tahun kedepan. Untuk itu perlu dianalisa factor lingkungan internal dan eksternal.

1. Analisa Lingkungan Internal

Analisa lingkungan internal organisasi baik kekuatan (*strength*) dan kelemahannya (*weakness*) harus diketahui pada setiap organisasi. Kekuatan organisasi harus dikembangkan sebaik mungkin yang nantinya dapat digunakan untuk menggerakkan dan mengembangkan organisasi. Sedangkan kelemahan organisasi harus memperoleh perhatian secara sungguh-sungguh penanganannya, sehingga sebisa mungkin kelemahan tersebut dapat diatasi dan didayagunakan untuk diubah menjadi kekuatan organisasi.

Berikut kondisi potensi riil kekuatan dan kelemahan internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai :

- a. Kekuatan (*strength*) yang memiliki keuntungan strategis untuk mencapai tujuan dan sasaran strategik , adalah sebagai berikut :
 1. Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) dan Kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai.

2. Sarana Dan Prasarana yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai
3. Sumber daya manusia apatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai, siap untuk mendukung pengelolaan program manajemen pegawai Negeri Sipil yang profesional dan berbasis kompetensi serta berkinerja baik.
4. Terjalannya koordinasi yang baik dengan lembaga diklat terakreditasi maupun instansi terkait lainnya memungkinkan pelaksanaan program peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur dapat terlaksana.
- b. Kelemahan (weakness) internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai apabila tidak disikapi dengan baik dapat mengakibatkan kegagalan dalam mencapai tujuan dan sasaran strategik, adalah sebagai berikut :
 - 1) Masih rendahnya tingkat profesionalitas Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Kota Binjai.
 - 2) Belum optimalnya pendistribusian dan penataan sumber daya manusia aparatur yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi untuk mewujudkan profesionalisme penyelenggaraan manajemen sumber daya aparatur sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Binjai.
 - 3) Belum terbangunnya system informasi database kepegawaian yang terintegrasi secara menyeluruh ke Organisasi Perangkat Daerah yang dapat mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan manajemen kepegawaian.
 - 4) Belum optimalnya pelaksanaan sistem manajemen kinerja Pegawai Negeri Sipil.
 - 5) Belum terakreditasinya lembaga Diklat sehingga pelaksanaan Diklat belum dapat seluruhnya terlaksana secara mandiri.

2. Analisa Lingkungan Eksternal

Analisa lingkungan eksternal, dilaksanakan untuk mengetahui keberadaan berbagai peluang (*Opportunity*) dan tantangan/ancaman (*Threat*) dari luar organisasi, yang

berkembang yang harus dihadapi oleh organisasi. Peluang merupakan factor eksternal yang bersifat positif yang harus digarap oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai untuk mencapai tujuan dan sasaran strateginya. Tantangan merupakan faktor eksternal organisasi yang bersifat negatif, yang menuntut pencermatan, perhatian dan penggarapan sebaik mungkin agar keberadaannya tidak menjadi ancaman yang dapat menghambat pencapaian tujuan dan sasaran strategik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai.

Berikut kondisi riil peluang (opportunity) dan tantangan / ancaman (threat) organsasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai :

a. Peluang (Opportunity) :

1. Tersedianya berbagai lembaga pendidikan yang berkualitas yang menyediakan berbagai kerja sama dalam peningkatan kualifikasi pendidikan, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bimtek), kursus dan keterampilan.
2. Kemajuan teknologi Informasi
3. Adanya usaha-usaha pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas aparatur
4. Adanya regulasi tentang Sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil dan pengukuran indeks profesionalitas ASN.
5. Semakin menguatnya tuntutan masyarakat terhadap aparatur pemerintah yang profesional dan berintegritas.

b. Sedangkan yang menjadi tantangan (*Threat*) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai dalam mencapai sasaran dan tujuan dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Tingginya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan aparatur.
2. Belum terbangunya system pengembangan pola karir dan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Binjai.
3. Masih belum optimalnya kinerja Aparatur.

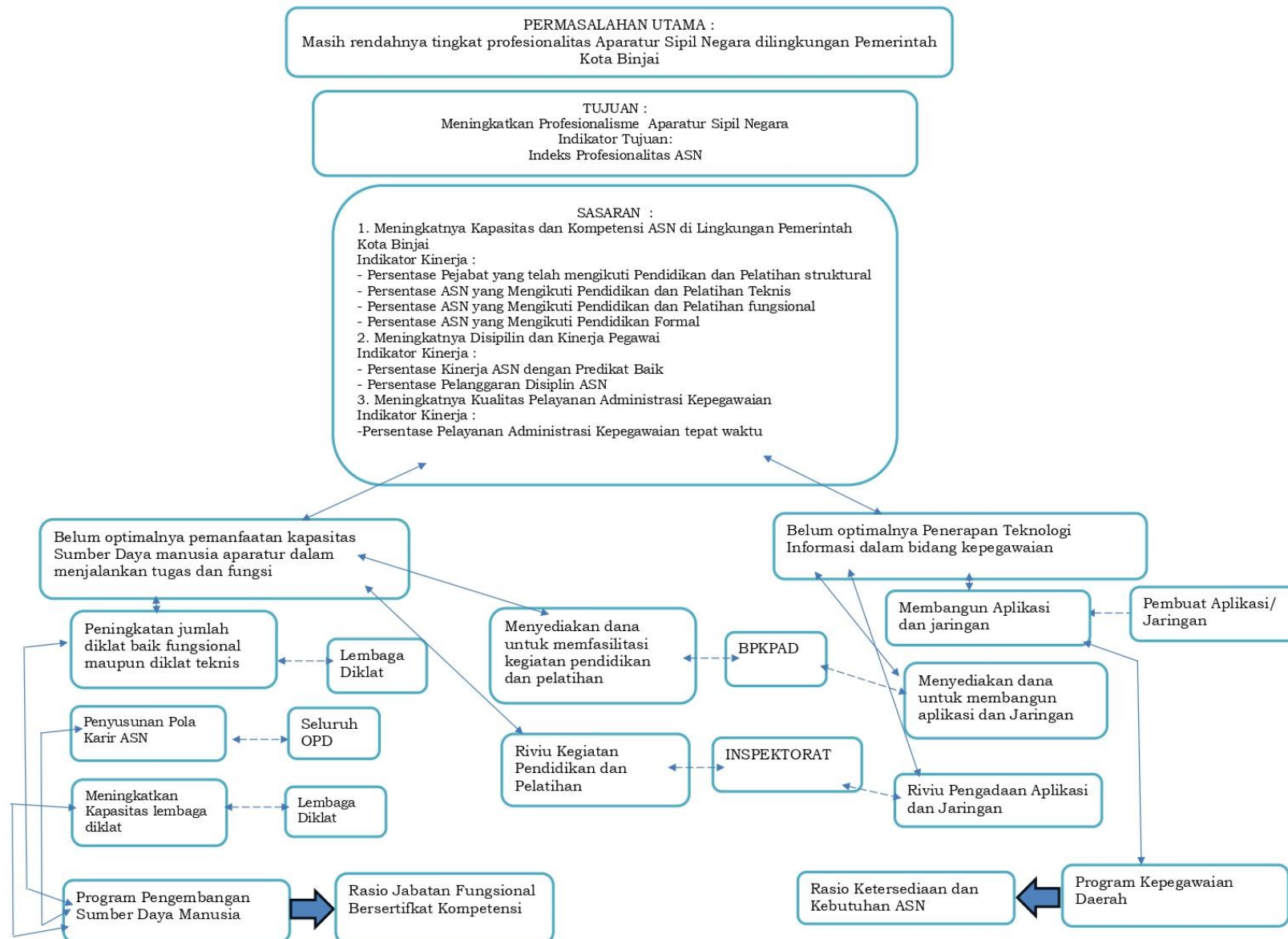


4. Perlunya peningkatan/penguatan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai.

Tabel 3.1.

Identifikasi Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Terbatasnya jumlah aparatur mengikuti pendidikan formal, Pendidikan dan pelatihan (Diklat) sesuai dengan syarat kompetensi jabatan.	-Belum terakreditasinya Lembaga Diklat sehingga masih terbatasnya lingkup kewenangan. -Adanya kesenjangan antara kompetensi ASN yang dibutuhkan dan kompetensi yang ada	- Kesempatan mengikuti pengembangan kompetensi terbatas - Belum semua penyelenggaraan diklat berdasarkan analisis kebutuhan diklat - Kurangnya motivasi ASN untuk mengikuti pengembangan kompetensi
2	Penempatan Aparatur Sipil Negara pada suatu Jabatan belum sepenuhnya sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi	Belum tersedianya standart kompetensi jabatan	Ketidaksesuaian standart kompetensi
3	Belum optimalnya Sistem Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara	Belum tersedianya Aplikasi Penilaian Kinerja	-Tidak adanya Regulasi tentang Sistem Manajemen Kinerja ASN -Tidak adanya Aplikasi Penilaian Kinerja.
4	Belum optimalnya Penerapan Teknologi Informasi dalam bidang kepegawaian	Rendahnya jumlah aparatur yang memahami penggunaan teknologi informasi	Masih terbatasnya kemampuan pegawai dalam penggunaan IT
5	Belum optimalnya SDM dalam hal penyelenggaraan pemerintahan yang baik.	Masih rendahnya aparatur yang mengikuti diklat pemerintahan	Kesempatan ASN mengikuti diklat terbatas
6	Belum sepenuhnya diterapkan system pemberian reward dan punishment pegawai berbasis kinerja Belum adanya sistem yang cukup dalam pelaksanaan reward danpunishment Komitmen dalam mendorong kinerja yang baik	Belum sepenuhnya diterapkan system pemberian reward dan punishment pegawai berbasis kinerja Belum adanya sistem yang cukup dalam pelaksanaan reward danpunishment Komitmen dalam mendorong kinerja yang baik	Belum sepenuhnya diterapkan system pemberian reward dan punishment pegawai berbasis kinerja Belum adanya sistem yang cukup dalam pelaksanaan reward danpunishment Komitmen dalam mendorong kinerja yang baik



3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai mempunyai tugas dan fungsi sebagai organisasi perangkat daerah yang membantu Walikota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan Kepala Daerah.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021-2026 diharapkan mampu mengarahkan pelaksanaan program pembangunan kepegawaian berkelanjutan untuk mendukung dan mewujudkan Visi Pembangunan Daerah Kota Binjai Tahun 2021-2026, yaitu: ***“Mewujudkan Binjai yang Lebih Maju, Berbudaya dan Religius”***, yang dirumuskan dalam 3 misi yaitu :

1. **Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Efektif, Efisien, Melayani dan Profesional**, misi pertama ini mempunyai pengertian bahwa segala upaya yang dilakukan untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik, efektif, efisien, melayani dan dapat dipercaya dalam mengemban amanat masyarakat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan untuk mendukung misi ini agar berjalan dengan baik dibutuhkan system kerja yang baik dan terukur serta Aparatur Sipil Negara yang mempunyai etos kerja, etika, kreatifitas dan keahlian dalam bidang masing - masing.
2. **Meningkatkan Infrastruktur Pertumbuhan Ekonomi Berbasis Pemberdayaan Masyarakat yang berwawasan lingkungan**, adalah upaya pemeritah sesuai kewenangan dan sumber daya yang tersedia untuk membangun sarana prasasana (infrastruktur) dan penunjangnya yang dibutuhkan dan memiliki daya dorong terhadap laju pertumbuhan perekonomian berbasis potensi khas daerah dengan memberikan ruang bagi partisipasi masyarakat serta tetap memperhatikan keseimbangan lingkungan hidup.
3. **Mewujudkan Sumber Daya Manusia dan Masyarakat Kota Binjai yang berkualitas**, merupakan upaya pemerintah daerah



sesuai kewenangan dan sumber daya yang tersedia untuk meningkatkan sarana dan prasarana (infrastruktur) pendidikan, mutu pendidikan, kesehatan dan kesejahteraan social dalam rangka memacu kualitas sumber daya manusia yang handal, produktif, memiliki kondisi jiwa raga yang sehat dan sejahtera serta memiliki kearifan budaya dan akhlakul kharimah.

Berdasarkan visi dan misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota terpilih, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai akan mendukung pelaksanaan misi nomor 1 sebagai bentuk tanggung jawab dalam pencapaian visi dan pelaksanaan misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota terpilih, yaitu : **Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Efektif, Efisien, Melayani dan Profesional**

Adapun Program Prioritas untuk mewujudkan Misi Pertama adalah :

1. Peningkatan pemanfaatan teknologi informasi (IT) dalam system layanan yang terintegrasi.
2. Perubahan budaya Aparatur Sipil Negara kearah melayani dan mengayomi serta peningkatan SDM berbasis akhlak dan wawasan kebangsaan.
3. Peningkatan kualitas layanan public dengan pola pelayanan prima.
4. Penempatan pejabat aparatur sipil Negara sesuai disiplin ilmu yang dimiliki (*the right man on the right place*).

Tabel 3.2

**Telaahan Visi misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil
Kepala Daerah Terpilih**

Visi : <i>“Mewujudkan Binjai yang lebih maju, Berbudaya dan Religius”</i>				
No	Misi	Permasalahan OPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Efektif, Efisien, Melayani dan Profesional	Terbatasnya jumlah aparatur mengikuti pendidikan formal, Pendidikan dan pelatihan (Diklat) sesuai dengan syarat kompetensi jabatan.	-Belum terakreditasinya Lembaga Diklat sehingga masih terbatasnya lingkup kewenangan. -Motivasi ASN untuk mengembangkan kompetensi masih relatif rendah	- Adanya Regulasi yang mendukung pengembangan Kompetensi SDM Aparatur. - Banyaknya lembaga penyelenggara diklat. - pola penyelenggaraan diklat menggunakan e-learning.
		Penempatan Aparatur Sipil Negara pada suatu Jabatan belum sepenuhnya sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi	Belum tersedianya standart kompetensi jabatan	Banyaknya jumlah PNS yang memiliki kualifikasi pendidikan tinggi (minimal S1)
		Belum optimalnya Sistem Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara	Belum tersedianya Aplikasi Penilaian Kinerja	-Adanya Regulasi tentang Sistem Manajemen Kinerja ASN -Pembangunan Aplikasi Penilaian Kinerja.
		Belum optimalnya Penerapan Teknologi Informasi dalam bidang kepegawaian	Rendahnya jumlah aparatur yang memahami penggunaan teknologi informasi	Kerjasama dengan pihak ketiga dalam membangun aplikasi maupun jaringan
		Belum optimalnya SDM dalam hal penyelenggaraan pemerintahan yang baik.	Masih rendahnya aparatur yang mengikuti diklat pemerintahan	Penyelenggaraan maupun pengiriman peserta diklat pemerintahan



		Belum optimalnya pemanfaatan kapasitas Sumber Daya Manusia aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsi.	Masih rendahnya aparatur yang mengikuti diklat sesuai dengan tugas dan fungsinya	Peningkatan jumlah diklat baik fungsional maupun diklat teknis
		Motivasi ASN untuk mengembangkan kompetensi masih relative rendah	penempatan ASN sesuai dengan Kompetensi belum terlaksana secara maksimal	Pemberian reward dan punishment

3.3. Telaahan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (K/L) dan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai sebagai salah satu perangkat daerah dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dari kebijakan Pemerintah Pusat, selaku lembaga Pembina dalam penyelenggaraan/pelaksanaan pembinaan dan manajemen aparatur sipil Negara .

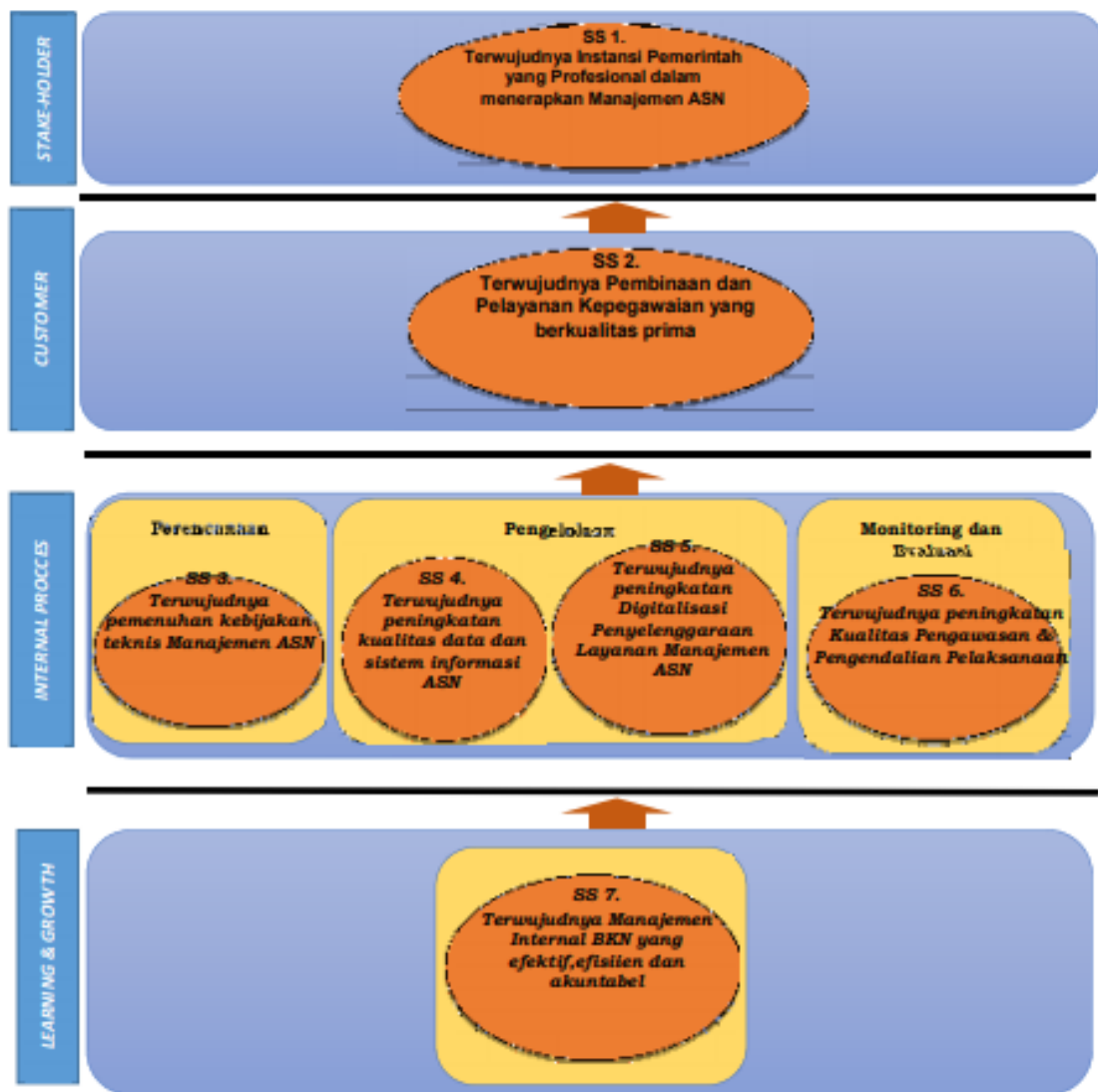
Terdapat 4 (empat) kementerian/lembaga dan 2 perangkat daerah provinsi sumatera utara yang memiliki keterkaitan langsung dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yaitu :

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Repormasi Birokrasi (PAN-RB) Republik Indonesia.
2. Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia
3. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
4. Komisi Aparatur Sipil Negara.
5. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara

6. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Dengan mengacu pada rencana strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara diketahui bahwa tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam rencana strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera utara searah dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai.

Gambar 3.1
Peta Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024



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

Jika ditinjau melalui rencana tata ruang wilayah, kebijakan dan strategi penataan ruang wilayah Kota diantaranya dengan adalah pemanfaatan Teknologi informasi serta layanan publik yang berkualitas berbasis teknologi informasi, maka isu strategis tersebut diharapkan menjadi salah satu peluang dalam meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yaitu dengan rencana pengembangan system aplikasi pelayanan kepegawaian yang terintegrasi keseluruhan SKPD, pembangunan system manajemen Kinerja Pegawai (e-Kinerja) dan pengembangan system informasi Sumberdaya Aparatur lainnya secara online. Sehingga dengan tersedianya data secara elektronik tersebut melalui system jaringan yang terintegrasi kedalam diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan Kinerja kepegawaian yang baik.

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Isu-isu strategis pembangunan merupakan sejumlah tantangan nyata pembangunan, yang eksistensinya memberikan potret tentang perbedaan antara kondisi saat ini dengan cita-cita yang ingin dicapai sesuai pernyataan visi. Isu-isu pembanguna strategis tersebut harus diintervensi secara baik melalui strategis dan arah kebijakan pembangunan daerah di bidang perencanaan, dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai maupun visi dan misi pembangunan daerah.

Isu-isu Strategis yang perlu mendapat perhatian dan penanganan serius dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai selama 5 (lima) tahun kedepan, adalah :

1. Tingkat Profesionalitas ASN di Pemerintah Kota Binjai masih sangat rendah, hal ini disebabkan oleh masih rendahnya keikutsertaan ASN mengikuti Diklat Manajerial, Teknis dan Fungsional serta masih rendahnya pemahaman dan kesadaran ASN untuk menyusun dan melaporkan SKP setiap tahunnya.



2. Penataan Sumber Daya Manusia aparatur yang belum terdistribusi sesuai formasi kebutuhan dan kompetensi.
3. Belum adanya Sistem Informasi Database Kepegawaian yang terintegrasi ke seluruh perangkat daerah dilingkungan Pemerintah Kota Binjai yang dapat mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan manajemen kepegawaian.
4. Evaluasi kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kota Binjai belum berdasarkan pada system penilaian kinerja berbasis merit system.
5. Belum optimalnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian secara maksimal
6. Penguatan reward dan punishment kepada ASN

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

4.1.1 Tujuan.

Tujuan merupakan pernyataan tentang sesuatu yang ingin dicapai oleh setiap perangkat daerah dalam suatu periode tertentu. Tujuan dirumuskan secara spesifik dan realistis, serta harus dapat menjawab atau memecahkan permasalahan, dan menangani isu strategis setiap perangkat daerah. Tujuan harus dapat menggambarkan fungsi pelayanan sesuai tugas organisasi perangkat daerah dan didasarkan pada identifikasi faktor-faktor kunci keberhasilan (*critical success factor*). Sehingga dapat dikatakan tujuan dirumuskan untuk tujuan secara langsung maupun tidak langsung mendukung atau mewujudkan visi/misi kepala daerah, sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah.

Isu yang didapatkan sebelumnya paling tidak menyangkut tentang bagaimana kebutuhan kompetensi SDM untuk menjawab tuntutan pelayanan publik yang semakin meningkat. Oleh karena itu pengembangan kompetensi diikuti sertifikasi kompetensi aparatur menjadi hal yang sangat strategis dalam menjawab kebutuhan pelayanan publik tersebut. Dan yang paling penting bagaimana aparatur dimanfaatkan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Dengan demikian Tujuan yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai tahun 2021-2026 : ***Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara***

4.1.2 Sasaran

Sasaran merupakan hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional untuk dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Perumusan sasaran memperhatikan pernyataan tujuan yang telah dirumuskan, serta didasarkan pada tugas dan fungsi perangkat



daerah atau kelompok sasaran yang dilayani, dan profil pelayanan. Sasaran Perangkat Daerah yang ditetapkan merupakan sasaran pada level Organisasi Perangkat Daerah (eselon II), yang akan dijabarkan dalam program, kegiatan dan sub kegiatan. Adapun Indikator Kinerja yang digunakan merupakan *Medium term outcome* atau *outcome* untuk jangka menengah.

Sasaran yang akan dicapai berdasarkan tujuan sebagaimana tersebut diatas adalah :

1. Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Binjai
2. Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Pegawai
3. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian.

4.1.3 Tabel Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

Adapun tabel tujuan dan sasaran jangka menengah pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

Tujuan dan sasaran serta indikator dan targetnya diuraikan dalam table 4.1 berikut ini :



Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai

NO .	Tujuan	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Binjai	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	55	65	68	71	71	71
			Persentase Pejabat yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan struktural	55	57	60	60	61	62
			Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis	3	3	4	5	6	7
			Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan fungsional	3	3	4	5	6	7
			Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan Formal	0,12	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35
		Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Pegawai	Persentase ASN dengan Predikat Baik	-	-	-	80%	81%	82%
			Persentase Pelanggaran Disiplin ASN	0,17	0,16	0,15	0,14	0,13	0,12
		Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian tepat waktu	87%	89%	90%	90%	91%	91%

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan arah kebijakan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai adalah strategi dan arah kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah yang selaras dengan strategi dan kebijakan daerah serta program prioritas dalam rancangan awal RPJMD.

Strategis dan kebijakan jangka menengah menunjukkan bagaimana cara mencapai tujuan, sasaran jangka menengah, dan target kinerja hasil (outcome), program yang terdapat dalam RPJMD, dan selanjutnya menjadi dasar perumusan kegiatan bagi setiap program prioritas.

Dengan kata lain Strategi adalah keseluruhan cara atau langkah dalam perhitungan yang pasti untuk mencapai tujuan atau mengatasi persoalan. Cara atau langkah dirumuskan lebih bersifat makro dibandingkan dengan teknik yang lebih sempit, dan merupakan rangkaian kebijakan. Sehingga strategis merupakan cara mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan ke dalam kebijakan-kebijakan dan program-program.

Arah kebijakan adalah suatu arah tindak yang diambil oleh pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dan digunakan untuk mencapai suatu tujuan, atau merealisasikan suatu sasaran atau maksud tertentu. Oleh karena itu, kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan ataupun pelaksanaan program/kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam perwujudan sasaran dan tujuan. Perumusan strategi kebijakan dituangkan dalam Tabel 5.1 sebagai berikut:



Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Visi : <i>“Mewujudkan Binjai yang lebih maju, Berbudaya dan Religius”</i>			
Misi : Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Efektif, Efisien, Melayani dan Profesional			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	1. Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Binjai	a. Menjalin kerjasama dengan Lembaga Diklat Terakreditasi b. Penyusunan pola karir ASN c. Meningkatkan Kapasitas lembaga diklat d. Menjalin kerjasama dengan lembaga perguruan tinggi e. Meningkatkan biaya bantuan tugas belajar.	a. Melaksanakan Diklat Kompetensi, Diklat Teknis dan Diklat Fungsional serta Diklat Prajabatan b. Melaksanakan Talenta Pool c. Melaksanakan pengembangan sistem manajemen aparatur berbasis merit sistem dan kompetensi d. Meningkatkan Sarana dan Prasarana Diklat e. Menambah WI f. Akreditasi Lembaga Diklat g. Peningkatan/ penguatan Struktur Organisasi h. Mengirim ASN mengikuti Tugas belajar i. Memberikan kesempatan yang sama kepada ASN untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan melalui Izin Belajar.
	2. Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Pegawai	a. Meningkatkan pembinaan Disiplin ASN b. Peningkatan kualitas SDM aparatur yang bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme melalui penegakan peraturan disiplin dan kode etik perilaku ASN	a. Melaksanakan sosialisasi Pembinaan Disiplin ASN b. Memberikan reward dan punishment kepada ASN c. Pembuatan aplikasi pembinaan disiplin ASN
	3. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	a. Menyediakan pelayanan kepegawaian secara terpadu b. Membuat survey kepuasan pelayanan	a. Membuat tempat pelayanan kepegawaian, konsultasi dan informasi. b. Peningkatan Sarana dan prasarana aparatur yang mendukung pelayanan kepegawaian c. Peningkatan/ penguatan Srtuktur organisasi d. Hasil survey untuk pelayanan kepegawaian

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Penajaman program dan kegiatan strategis dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 mencakup pengembangan sistem manajemen kepegawaian, penyempurnaan berbagai kebijakan dan peraturan perundang-undangan kepegawaian, pembangunan dan pengembangan sistem penyelenggaraan pelayanan administrasi kepegawaian, pembangunan dan pengembangan sistem informasi kepegawaian serta kegiatan strategis dalam rangka reformasi birokrasi internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dengan demikian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai dalam melaksanakan kegiatan didukung beberapa faktor sebagai berikut :

1. Sumber daya anggaran yang berasal dari APBD Kota Binjai
2. Sarana prasarana pelayanan kepegawaian
3. Sumber daya manusia aparatur pelaksana pelayanan administrasi kepegawaian.

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran sesuai dengan arah kebijakan tersebut, diperlukan langkah-langkah yang akan dilaksanakan dan dijabarkan kedalam program-program pembangunan dan kegiatan-kegiatan utama Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.

6.1. Rencana Program dan Kegiatan

Program merupakan kumpulan kegiatan nyata, sistematis dan terpadu yang dilaksanakan oleh bagian dan sub bagian organisasi guna mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan kegiatan merupakan bagian dari program yang dilaksanakan sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program, dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut, sebagai masukan (*input*) untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam bentuk barang/jasa.



Dalam rangka mewujudkan Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai periode 2021-2026 mempunyai program dan kegiatan sebagai berikut :

- I. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota :
 1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah
 - a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - b. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA- SKPD
 - c. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
 2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan gaji dan tunjangan ASN
 - b. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
 - c. Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD
 3. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - a. Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai
 - b. Pengadaan Pakaian Dinas beserta perlengkapannya
 - c. Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian
 - d. Monitoring, evaluasi dan Penilaian Kinerja Pegawai
 - e. Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan
 4. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
 - b. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - c. Penyediaan Peralatan rumah tangga
 - d. Penyediaan bahan Logistik kantor
 - e. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
 - f. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang undangan
 - g. Fasilitasi kunjungan tamu
 - h. Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD
 5. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Pengadaan kendaraan dinas atau kendaraan dinas jabatan
 - b. Pengadaan kendaraan dinas operasional atau lapangan

- c. Pengadaan Mebel
- 6. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Penyediaan jasa surat menyurat
 - b. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
 - c. Penyediaan Peralatan rumah tangga
 - d. Penyediaan jasa pelayanan umum kantor
- 7. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan
 - b. Pemeliharaan Mebel
 - c. Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya
 - d. Pemeliharaan asset tetap lainnya
 - e. Pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya
 - f. Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya.
- II. Program Kepegawaian Daerah
 - 1. Kegiatan 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. Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK
 - d. Evaluasi pengadaan ASN dan pengadaan ASN
 - e. Perumusan bahan kebijakan pemberhentian ASN
 - f. Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian
 - g. Evaluasi Pemberhentian ASN
 - h. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
 - i. Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN
 - i. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
 - h. Pengelolaan data kepegawaian
 - i. Evaluasi data, informasi dan system informasi kepegawaian
 - 2. Kegiatan Mutasi dan promosi ASN



- a. Pengelolaan Mutasi ASN
- b. Pengelolaan kenaikan pangkat ASN
- c. Pengelolaan promosi ASN
3. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
 - a. Peningkatan kapasitas kinerja ASN
 - b. Pengelolaan Assessment center
 - c. Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN
 - d. Pengelolaan Pendidikan lanjutan ASN
 - e. Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat
 - f. Fasilitasi sertifikasi Jabatan ASN
 - g. Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN
 - h. Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional
 - i. Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional
 - j. Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN
 - k. Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional
 - l. Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN
 - m. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
 - n. Fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional
 - o. Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional
4. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - a. Penyusunan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
 - b. Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
 - c. Evaluasi hasil penilaian dan Evaluasi kinerja Aparatur
 - d. Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai
 - e. Pengelolaan tanda jasa bagi pegawai
 - f. Evaluasi pelaksanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa Aparatur
 - g. Pembinaan disiplin ASN
 - h. Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN
 - i. Pelayanan proses izin perceraian pegawai
 - j. Evaluasi Disiplin ASN

III. Program Pengembangan Sumber daya manusia

1. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis

- a. Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis umum, inti, dan Pilihan bagi Jabatan administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan umum
- b. Penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum
- c. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara Urusan Pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan umum.
- d. Pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi penyelenggara Urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum

2. Kegiatan Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan Kompetensi Manajerial dan fungsional

- a. Penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, sumber belajar, kerja sama, pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan, serta jabatan fungsional
- b. Pengelolaan lembaga sertifikasi penyelenggaraan Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten/Kota
- c. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi dilingkungan pemerintah kabupaten/kota
- d. Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan sumber belajar
- e. Pelaksanaan Kerja sama antar lembaga

- f. Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan fungsional
- g. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
- h. Pembinaan, Pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar, dan kerja sama, serta pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan.

6.2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan/atau kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu program atau kegiatan. Indikator kinerja dari beberapa program kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
Indikator Kinerjanya : - Persentase Terpenuhinya Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
2. Program Kepegawaian Daerah
Indikator Kinerjanya : - Ratio ketersediaan dan kebutuhan ASN
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
Indikator Kinerjanya : - Indeks Profesionalitas ASN

6.3. Kelompok Sasaran

Kelompok Sasaran adalah target atau hasil yang diharapkan dari suatu program atau keluaran yang diharapkan dari suatu kegiatan.

Kelompok sasaran sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai meliputi :

1. Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi ASN Pemerintah Kota Binjai
2. Peningkatan Disiplin dan Kinerja ASN

3. Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu

6.4. Pendanaan Indikatif

Secara umum rencana pendanaan untuk menentukan pagu indikatif setiap program prioritas difokuskan pada hal-hal sebagai berikut:

1. Penganggaran diprioritaskan untuk pelaksanaan unsur penunjang pemerintahan yang menjadi kewenangan dan tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai.
2. Anggaran Belanja diarahkan untuk meningkatkan kinerja aparatur sebagai penyelenggara pemerintahan dengan melaksanakan kegiatan :
 - a. Peningkatan kualifikasi pendidikan, Pendidikan dan pelatihan, Bimtek dll dalam rangka peningkatan kompetensi guna menunjang pelaksanaan tugas aparatur
 - b. Pembinaan disiplin aparatur
 - c. Pengembangan teknologi dan informasi Kepegawaian dalam rangka meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan memperoleh data kepegawaian yang akurat.

Adapun rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) Tahun dapat dilihat pada Tabel 6.1, sebagai berikut :



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KOTA BINJAI

Tabel 6.1
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF
DALAM RANGKA PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) TAHUN 2021-2026
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BINJAI

Tujuan/Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2021)		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja SKPD Penanggungjawab
					target	Rp	2022		2023		2024		2025		2026				
							(6)	(7)	(8)	Rp (9)	target (10)	Rp (11)	target (12)	Rp (13)	target (14)	Rp (15)	target (16)	Rp (17)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara			Indeks Profesionalitas ASN	indeks	55,00	2.412.059.600	65	10.151.289.096	68	10.531.040.660	71	10.603.662.286	71	10.967.820.267	71	11.388.173.078	71	56.054.044.987	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian		Persentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian tepat waktu	%	90,00	6.291.468.877	90,00	8.784.085.898	90,00	9.819.029.334	90,00	8.823.170.507	90,00	9.317.108.817	90,00	9.463.393.170	90	52.253.894.464	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	5 03 01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase Terpenuhinya Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	%	100	5.378.642.677	100	6.268.130.298	100	6.492.555.510	100	6.403.637.730	100	6.599.794.729	100	6.845.426.518	100	37.743.825.324	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	5 03 01 2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan, Penganggaran, dan evaluasi perangkat daerah yang disampaikan dengan baik	%	0	-	100	13.855.000	100	14.609.200	100	15.373.568	100	9.000.000	100	9.500.000	100	96.869.830	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	5 03 01 2.01 01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	0	-	0	-	1	7.500.000	1	1.000.000	1	7.500.000	1	1.000.000	4	17.000.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	5 03 01 2.01 02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Dokumen	0	-	1	7.500.000	1	8.000.000	1	8.500.000	1	9.000.000	1	9.500.000	5	42.500.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	5 03 01 2.02 06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Laporan	1	2.949.100	1	6.355.000	1	6.609.200	1	6.873.568	1	7.148.511	1	7.434.451	6	37.369.830	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	5 03 01 2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase administrasi keuangan perangkat daerah yang terpenuhi	%	100	4.194.292.990	100	4.189.858.798	100	4.357.453.150	100	4.531.751.276	100	4.713.021.327	100	4.901.542.180	100	26.609.025.521	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	5 03 01 2.02 01	Penyediaan gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang	39	3.915.398.790	40	3.883.158.798	41	4.038.485.150	42	4.200.024.556	43	4.368.025.538	44	4.542.746.560	44	24.947.839.392	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	5 03 01 2.02 03	Pelaksanaan Penatusahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen penatusahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Dokumen	0	-	12	306.700.000	12	318.968.000	12	331.726.720	12	344.995.789	12	358.795.620	9	1.661.186.129	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	5 03 01 2.02 04	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen Hasil koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Dokumen	1	278.894.200	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	1	278.894.200	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	5 03 01 2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah Yang Terlaksana	%	-	-	100	152.500.000	100	136.600.000	100	142.064.000	100	172.746.560	100	153.656.422	100	757.566.982	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	5 03 01 2.05 01	Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Jumlah Unit Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	unit	0	-	1	25.000.000	0	-	0	-	1	25.000.000	0	-	2	50.000.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	5 03 01 2.05 02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	paket	0	-	39	40.000.000	41	41.600.000	41	43.264.000	42	44.994.560	43	46.794.342	206	216.652.902	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	5 03 01 2.05 04	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Dokumen	0	-	4	25.000.000	4	30.000.000	4	31.200.000	4	32.448.000	4	33.745.920	20	152.393.920	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	5 03 01 2.05 05	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Dokumen	0	-	2	17.500.000	2	18.200.000	2	18.928.000	2	19.685.120	2	20.472.525	10	94.785.645	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	5 03 01 2.05 10	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	orang	0	-	40	45.000.000	40	46.800.000	40	48.672.000	40	50.618.880	40	52.643.635	200	243.734.515	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KOTA BINJAI

Tujuan/Sasaran		Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2021)		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja SKPD Penanggungjawab
								2022		2023		2024		2025		2026				
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
		5 3 1 2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Penyediaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	%	100	580.783.900	100	806.082.000	100	788.325.280	100	842.858.291	100	798.572.623	100	830.515.528	100	4.647.137.622	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.06 01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	paket	12	9.258.300	12	11.500.000	12	11.960.000	12	12.438.400	12	12.935.936	12	13.453.373	72	71.546.009	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.06 02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	paket	1	157.846.800	1	250.000.000	1	160.000.000	1	166.400.000	1	173.056.000	1	179.978.240	6	1.087.281.040	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.06 03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	paket	0	-	0	-	1	50.000.000	1	75.000.000	0	-	0	-	2	125.000.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.06 04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	paket	12	76.574.500	12	91.050.000	12	94.692.000	12	98.479.680	12	102.418.867	12	106.515.622	72	569.730.669	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.06 05	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	paket	12	65.687.100	12	72.250.000	12	75.140.000	12	78.145.600	12	81.271.424	12	84.522.281	72	457.016.405	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.06 06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	dokumen	20	18.892.800	20	20.782.000	22	21.613.280	22	22.477.811	22	23.376.924	22	24.312.001	128	131.454.815	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.06 08	Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	Laporan	1	8.056.400	1	10.500.000	1	10.920.000	1	11.356.800	1	11.811.072	1	12.283.515	6	64.927.787	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.06 09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat koordinasi dan Konsultasi SKPD	laporan	93	244.468.000	100	350.000.000	100	364.000.000	115	378.560.000	120	393.702.400	125	409.450.496	653	2.140.180.896	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terpenuhi	%	100	78.314.000	100	450.000.000	100	506.000.000	100	162.240.000	100	168.729.600	100	175.478.784	100	1.540.762.384	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.07 01	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	unit	0	-	0	-	1	350.000.000	0	-	0	-	0	-	1	350.000.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.07 02	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	unit	3	78.314.000	4	150.000.000	0	-	0	-	0	-	0	-	7	228.314.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.07 05	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	paket	0	-	1	300.000.000	1	156.000.000	1	162.240.000	1	168.729.600	1	175.478.784	5	962.448.384	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	%	100	269.941.787	100	311.093.500	100	323.537.240	100	336.478.730	100	349.937.879	100	363.935.394	100	1.954.924.529	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.08 01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	1	4.650.000	1	5.500.000	1	5.720.000	1	5.948.800	1	6.186.752	1	6.434.222	6	34.439.774	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.08 02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	12	180.642.287	12	219.000.000	12	227.760.000	12	236.870.400	12	246.345.216	12	256.199.025	72	1.366.816.928	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.08 04	Penyediaan jasa Pelayanan umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	12	84.649.500	12	86.593.500	12	90.057.240	12	93.659.530	12	97.405.911	12	101.302.147	72	553.667.828	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Yang Terlaksana	%	100	255.310.000	100	344.741.000	100	366.030.640	100	372.871.866	100	387.786.740	100	410.798.210	100	2.137.538.456	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA**

KOTA BINJAI

Tujuan/Sasaran		Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2021)		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja SKPD Penanggungjawab
								2022		2023		2024		2025		2026				
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
		5 3 1 2.09 01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	unit	10	90.390.000	13	110.000.000	13	114.400.000	17	118.976.000	17	123.735.040	17	128.684.442	87	686.185.482	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.09 05	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	unit	0	-	1	7.500.000	24	7.800.000	1	8.112.000	1	8.436.480	1	8.773.939	28	40.622.419	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.09 06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	unit	24	39.150.000	24	41.150.000	24	42.796.000	24	44.507.840	24	46.288.154	24	48.139.680	144	262.031.673	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.09 07	Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	Jumlah Aset Tetap Lainnya yang Dipelihara	unit	0	-	0	-	1	7.500.000	0	-	0	-	1	7.500.000	2	15.000.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.09 09	Pemeliharaan/ Rehabilitasi gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	unit	1	92.960.000	1	150.000.000	2	156.000.000	2	162.240.000	2	168.729.600	2	175.478.784	10	905.408.384	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 1 2.09 11	Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	unit	42	32.810.000	42	36.091.000	42	37.534.640	42	39.036.026	42	40.597.467	42	42.221.365	252	228.290.498	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rasio Ketersediaan dan Kebutuhan ASN	%	9,38	912.826.200	0,26	2.515.955.600	0,26	3.326.473.824	0,26	2.419.532.777	0,26	2.717.314.088	0,26	2.617.966.652	11	14.510.069.141	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	Persentase formasi kebutuhan pegawai yang terpenuhi berdasarkan jumlah bezetting/formasi ASN yang diusulkan	%	100	684.669.300	100	1.479.649.200	100	1.275.315.168	100	1.326.327.775	100	1.579.380.886	100	1.434.556.121	100	7.779.898.450	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.01 02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Dokumen	0	-	1	70.000.000	1	72.800.000	1	75.712.000	1	78.740.480	1	81.890.099	5	379.142.579	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.01 03	Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Dokumen	0	-	1	35.000.000	1	36.400.000	1	37.856.000	1	39.370.240	1	40.945.050	5	189.571.290	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.01 04	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	laporan	1	556.680.100	1	850.000.000	1	884.000.000	1	919.360.000	1	956.134.400	1	994.379.776	6	5.160.554.276	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.01 05	Perumusan Bahan kebijakan Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Dokumen	0	-	1	25.500.000	0	-	0	-	0	-	0	-	1	25.500.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.01 06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Dokumen	0	-	1	45.000.000	1	46.800.000	1	48.672.000	1	50.618.880	1	52.643.635	5	243.734.515	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.01 08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Lembaga	0	-	0	-	0	-	0	-	1	200.000.000	0	-	1	200.000.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.01 10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Dokumen	12	127.989.200	12	300.000.000	12	75.000.000	12	78.000.000	12	81.120.000	12	84.364.800	72	746.474.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.01 11	Pengelolaan data kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data kepegawaian	Dokumen	0	-	12	136.649.200	12	142.115.168	12	147.799.775	12	153.711.766	12	159.860.236	60	740.136.145	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.01 12	Evaluasi data, informasi, dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Laporan	0	-	1	17.500.000	1	18.200.000	1	18.928.000	1	19.685.120	1	20.472.525	5	94.785.645	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Penyelesaian Administrasi pengelolaan Mutasi dan Promosi ASN	%	100	95.426.400	100	126.426.400	100	131.483.456	100	136.742.794	100	143.212.506	100	148.901.006	100	782.192.562	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA**

KOTA BINJAI

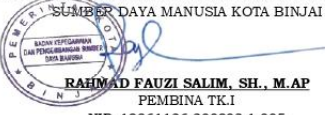
Tujuan/Sasaran		Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2021)		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja SKPD Penanggungjawab
								2022		2023		2024		2025		2026				
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	
	5 3 02 2.02 01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Administrasi, jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	Dokumen	0	-	0	-	0	-	0	-	1	1.000.000	1	1.000.000	2	2.000.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
		5 3 02 2.02 02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Laporan	2	51.472.400	2	72.472.400	2	75.371.296	2	78.386.147,84	2	81.521.594	2	84.782.458	12	444.006.295	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.02 03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Dokumen	15	43.954.000	15	53.954.000	15	56.112.160	15	58.356.646	15	60.690.912	15	63.118.549	90	336.186.267	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Pegawai			Persentase ASN dengan Perilaku Baik	%	-	27.092.300	-	309.880.000	-	306.675.200	80%	318.942.208	81%	331.699.896	82%	344.967.892	82%	1.639.257.496	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
				Persentase Pelanggaran Disiplin ASN	%	0,17	27.092.300	0,16	31.880.000	0,15	33.155.200	0,14	34.481.408	0,13	35.860.664	0,12	37.295.091	0,12	199.764.663	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN berkinerja baik	%	100	27.092.300	100	309.880.000	100	306.675.200	100	318.942.208	100	331.699.896	100	344.967.892	100	1.639.257.496	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.04 01	Penyusunan kebijakan penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	dokumen	0	-	1	15.000.000	0	-	0	-	0	-	0	-	1	15.000.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.04 02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen	0	-	12	55.000.000	12	57.200.000	12	59.488.000	12	61.867.520	12	64.342.221	60	297.897.741	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.04 04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	orang	0	-	20	150.000.000	20	156.000.000	20	162.240.000	20	168.729.600	20	175.478.784	100	812.448.384	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.04 05	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan Tanda Jasa	orang	0	-	200	25.500.000	200	26.520.000	200	27.580.800	200	28.684.032	200	29.831.393	1000	138.116.225	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.04 07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Pembinaan Disiplin	Orang	0	-	4	25.000.000	4	26.000.000	4	27.040.000	4	28.121.600	4	29.246.464	20	135.408.064	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.04 08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Laporan	12	27.092.300	12	31.880.000	10	33.155.200	8	34.481.408	6	35.860.664	6	37.295.091	54	199.764.663	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.04 09	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang dilayani	Dokumen	0	-	15	7.500.000	14	7.800.000	13	8.112.000	12	8.436.480	11	8.773.939	65	40.622.419	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Binjai			Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan Formal	%	0,12	50.500.000	0,15	420.000.000	0,2	436.800.000	0,25	454.272.000	0,30	472.442.880	0,35	491.340.595	0,35	2.325.355.475	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	%	100	105.638.200	100	600.000.000	100	1.613.000.000	100	637.520.000	100	663.020.800	100	689.541.632	100	4.308.720.632	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.03 01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	orang	50	55.138.200	245	80.000.000	494	83.200.000	250	86.528.000	260	89.989.120	270	93.588.685	1569	488.444.005	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.03 02	Pengelolaan Assesment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assesment Center	Dokumen	0	-	0	-	1	1.000.000.000	0	-	0	-	0	-	1	1.000.000.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.03 04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola	dokumen	1	50.500.000	6	420.000.000	6	436.800.000	6	454.272.000	6	472.442.880	6	491.340.595	31	2.325.355.475	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.03 05	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Dokumen	0	-	6	50.000.000	6	52.000.000	6	54.080.000	6	56.243.200	6	58.492.928	30	270.816.128	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 3 02 2.03 10	Fasilitasi sertifikasi Fungsional ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	orang	0	-	150	25.000.000	230	15.000.000	280	15.600.000	330	16.224.000	380	16.872.960	380	88.696.960	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA**

KOTA BINJAI

Tujuan/Sasaran		Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2021)		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja SKPD Penanggungjawab
								2022		2023		2024		2025		2026				
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	
		5 3 02 2.03 14	Facilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Dokumen	0	-	30	25.000.000	35	26.000.000	40	27.040.000	45	28.121.600	50	29.246.464	200	135.408.064	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
				Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis	%	3%	-	3%	1.370.000.000	4%	1.424.800.000	5%	1.481.792.000	6%	1.541.063.680	7%	1.602.706.227	7%	7.420.361.907	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
				Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan fungsional	%	3%	1.499.233.400	3%	2.560.050.000	4%	2.662.452.000	5%	2.768.950.080	6%	2.879.708.083	7%	2.994.896.407	7%	15.365.289.970	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
				Persentase Pejabat yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan struktural	%	55%	1.499.233.400	57%	2.560.050.000	60%	2.662.452.000	60%	2.768.950.080	61%	2.879.708.083	62%	2.994.896.407	61%	15.365.289.970	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 04 02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase pegawai yang memiliki sertifikasi sesuai dengan jabatan dan kompetensinya	%		1.499.233.400		3.930.050.000		4.237.252.000		4.250.742.080		4.422.771.763		4.599.602.634		22.939.651.877	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 04 02 2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	%	-	-	100	1.370.000.000	100	1.424.800.000	-	1.481.792.000	100	1.541.063.680	100	1.602.706.227	100	7.420.361.907	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 04 02 2.01 03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	orang	0	-	240	1.370.000.000	260	1.424.800.000	280	1.481.792.000	300	1.541.063.680	320	1.602.706.227	1400	7.420.361.907	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 04 02 2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Pejabat ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural, Fungsional	%	55	1.499.233.400	57	2.560.050.000	60	2.812.452.000	60	2.768.950.080	61	2.879.708.083	62	2.994.896.407	933	15.515.289.970	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 04 02 2.02 02	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten/Kota	Jumlah Dokumen Lembaga Sertifikasi	Dokumen	0	-	0	-	1	150.000.000	0	-	0	-	0	-	1	150.000.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 04 02 2.02 07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	Orang	132	1.499.233.400	150	2.560.050.000	155	2.662.452.000	160	2.768.950.080	165	2.879.708.083	170	2.994.896.407	932	15.365.289.970	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 04 02 2.03	Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri	%	-	-	-	-	-	-	-	-	100	2.000.000	100	2.000.000	100	4.000.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		5 04 02 2.03 02	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Jumlah ASN yang Tersertifikasi lulus Pengembangan kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Orang	0	-	0	-	0	-	0	-	2	2.000.000	2	2.000.000	4	4.000.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
TOTAL							7.790.702.277	12.714.135.898		14.056.281.334		13.073.912.587		13.739.880.580		14.062.995.803		75.193.546.341		

Binjai, Mei 2024
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BINJAI

RAHMAD FAUZI SALIM, SH., M.AP
PEMBINA TK.I
NIP. 19861126 200903 1 005

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Binjai yang ditetapkan menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai dalam 5 (lima) Tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung capaian tujuan dan sasaran RPJMD Kota Binjai tahun 2021-2026. 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 kinerja organisasi. Indikator kinerja tidak hanya digunakan pada saat menyusun laporan pertanggungjawaban, namun indikator kinerja juga merupakan komponen yang sangat krusial pada saat merencanakan kinerja.

Dengan adanya indikator kinerja, perencanaan sudah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan untuk menentukan apakah rencana yang ditetapkan telah dapat dicapai. Penetapan indikator kinerja pada saat merencanakan kinerja akan lebih meningkatkan kualitas perencanaan dengan menghindari penetapan-penetapan sasaran yang sulit untuk diukur dan dibuktikan secara objektif keberhasilannya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai berkomitmen untuk mendukung pencapaian Misi, Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Binjai tahun 2021-2026 yaitu :

Misi Ke-1 : “Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Efektif, Efisien, Melayani dan Profesional”.

Tujuan Ke-1 : “Mewujudkan pelayanan birokrasi khususnya perizinan yang efektif dan efisien bagi masyarakat”.

Sasaran Ke-1 : “Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan”.

Dari Misi, Tujuan dan Sasaran yang tertuang pada RPJMD Kota Binjai tahun 2021-2026, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Binjai telah menetapkan 8 (delapan) Indikator Kinerja Utama

(IKU) yang secara langsung akan menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang, yaitu :

Tujuan : 1. Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dengan Indikator Kinerja “Indeks Profesionalitas ASN”.

Sasaran : 1. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian dengan Indikator Kinerja “Persentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian Tepat Waktu”.

2. Meningkatnya Disiplin dan Kinerja ASN dalam Penyelenggaraan Pemerintahan dengan Indikator Kinerja “Persentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian tepat waktu” dan “Persentase Pelanggaran Disiplin ASN”.

3. Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi Dalam Menunjang Penyelenggaraan Pemerintahan dengan Indikator Kinerja “Persentase Pejabat yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan struktural”, “Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis”, “Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan fungsional” dan “Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan Formal”.

Selanjutnya untuk indikator kinerja penyelenggaraan urusan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai yang mengacu pada Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Binjai tahun 2021-2026 untuk mendukung terwujudnya Misi ke-1 yaitu ikut menunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada Tabel 7.1, sebagai berikut:



Tabel 7.1
Indikator Kinerja Utama yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator Tujuan/Sasaran	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Indeks Profesionalitas ASN	29,98	55	65	68	71	71	71	71
2	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	53,78%	55%	57%	60%	60%	61%	62%	62%
3	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis	0	3%	3%	4%	5%	6%	7%	7%
4	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional	0	3%	3%	4%	5%	6%	7%	7%
5	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan formal	0,05	0,12	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,35
6	Persentase ASN dengan Predikat Baik	0	0	0	0	80%	81%	82%	82%
7	Persentase pelanggaran disiplin ASN	0,18	0,17	0,16	0,15	0,14	0,13	0,12	0,12
8	Persentase pelayanan administrasi Kepegawaian tepat waktu	88%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%

Untuk Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai yakni Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan pengukurannya berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah suatu instrument yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalitas ASN.

Target pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yaitu seluruh pegawai ASN yang bekerja dilingkungan Pemerintah Kota Binjai.

Kreteria Pengukuran Tingkat Profesionalitas ASN diukur melalui 4 (empat) dimensi yakni : Kualifikasi Pendidikan Formal, Kompetensi, Kinerja dan disiplin, dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

No.	Kreteria Pengukuran	Indikator yg digunakan	Bobot Penilaian	Dasar
1	Kualifikasi Pendidikan Formal	S3	25	-Permen PAN-RB nomor 38 Tahun 2018. - Perka BKN Nomor 8 Tahun 2019.
		S2	20	
		S1/D-IV	15	
		D-III	10	
		D- II/I/SLTA	5	
		Dibawah SLTA	1	
2	Kompetensi	Diklat Kepemimpinan	15	
		Diklat Fungsional	15	
		Diklat Teknis	15	
		Seminar/Workshop/kursus Magang sejenisnya	10	
3	Kinerja	Sasaran Kerja Pegawai (Nilai SKP 90-100)	30	
		Sasaran Kerja Pegawai (Nilai SKP 76-90)	25	
		Sasaran Kerja Pegawai (Nilai SKP 61-75)	15	



		Sasaran Kerja Pegawai (Nilai SKP 51-60)	5	
		Sasaran Kerja Pegawai (Nilai SKP 50-kebawah)	1	
4	Disiplin	Tidak Pernah dijatuhi Hukuman Disiplin	5	
		Hukuman disiplin tingkat ringan	3	
		Hukuman disiplin tingkat sedang	2	
		Hukuman disiplintingkat berat	1	

Katagori Tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang Nilai sebagai berikut : (Perka BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang tatacara dan pelaksanaan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN) :

- 1. Sangat Tinggi (91- 100)
- 2. Tinggi (81 – 90)
- 3. Sedang (71 – 80)
- 4. Rendah (61 – 70)
- 5. Sangat Rendah (60 ke bawah)

BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai pada hakekatnya merupakan Program Kerja selama 5 (lima) tahun yang akan datang dan dijadikan tolak ukur kinerja. Oleh sebab itu Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai ini akan dijadikan pedoman oleh seluruh Aparatur yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Untuk berhasilnya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan kepada seluruh aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai diharapkan peran aktifnya dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara akuntabel, kompeten dan profesional.

Meskipun disadari bahwa perwujudan professional ASN bukan hal yang mudah dicapai serta menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai semata selaku institusi pemerintah daerah, namun demikian mengingat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai sebagai satu-satunya lembaga pemerintah yang mempunyai peran terdepan dalam mengemban amanat pemerintah untuk menyelenggarakan manajemen PNS, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai mempunyai kewajiban mengaktualisasikan perannya untuk lima tahun kedepan dalam langkah nyata sesuai kompetensi intinya di bidang kepegawaian.

Apabila Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Binjai mampu membawakan peran nyata di bidang kepegawaian sebagaimana diharapkan oleh *stakeholder* dan masyarakat, mudah-mudahan Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai sebagai institusi pemerintah mampu terus bertahan menghadapi perubahan lingkungannya dan dapat berkembang dalam menyelenggarakan tujuannya menghadapi kemajuan era globalisasi.

Binjai, Mei 2024

Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Binjai



Rahmad Fauzi Salim, SH.MAP
Pembina Tk.I
NIP. 198611262009031005

LAMPIRAN I :
METADATA PENGUKURAN INDIKATOR KINERJA PERANGKAT DAERAH

NO	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	PENGUKURAN
1	Indeks Profesionalitas ASN	Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator. (Perka BKN No. 8 Tahun 2019) $IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$ $IP_1 = W_{1j} \cdot R_{1j}$ $IP_2 = W_{2k} \cdot R_{2k}$ $IP_3 = W_{3l} \cdot R_{3l}$ $IP_4 = W_{4m} \cdot R_{4m}$ Keterangan: IP = Indeks Profesionalisme IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin W_{1j} · R_{1j} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j · Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j W_{2k} · R_{2k} = Bobot indikator Kualifikasi ke-k · Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k W_{3l} · R_{3l} = Bobot indikator Kualifikasi ke-l · Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l W_{4m} · R_{4m} = Bobot indikator Kualifikasi ke-m · Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m
2	Persentase Pejabat yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	(Jumlah Pejabat yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural/ Jumlah Pejabat yang menduduki Jabatan Struktural) x 100%
3	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis	(Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis/ Jumlah Seluruh ASN) x 100%
4	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan fungsional	(Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional/ Jumlah Seluruh ASN) x 100%
5	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan Formal	(Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan Formal/ Jumlah Seluruh ASN) x 100%
6	Persentase ASN dengan Predikat Baik	(Jumlah ASN dengan Predikat Kinerja Baik/ Jumlah Seluruh ASN) x 100%
7	Persentase Pelanggaran Disiplin ASN	(Jumlah ASN yang melakukan Pelanggaran Disiplin/ Jumlah Seluruh ASN) x 100%
8	Persentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian tepat waktu	(Jumlah Layanan Administrasi Kepegawaian yang terselesaikan/ Jumlah Layanan Administrasi yang Masuk) x 100%