



**Rencana Kerja (RENJA)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA TAHUN 2024**

**PEMERINTAH KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN
KOTAPINANG**

2023

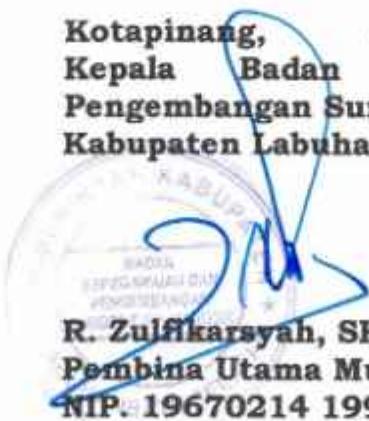
KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya kami dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2024 . Ranwal Rencana Kerja ini adalah merupakan salah satu dokumen perencanaan yang memuat isu strategis didalam menyelenggarakan program dan kegiatan pembangunan, pemerintahan dan kemasyarakatan yang lebih efektif dan efisien pada lingkup Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Penyusunan Ranwal Rencana Kerja (RENJA) adalah merupakan tindak lanjut dari pelaksanaan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa Ranwal Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2024 ini belum mampu mengakomodir kebutuhan stakeholder secara keseluruhan, oleh karena itu saran-saran yang sifatnya konstrutif sangat kami harapkan demi kesempurnaan Rencana Kerja Tahun yang akan datang.

Kotapinang, Januari 2023
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Labuhanbatu Selatan



R. Zulfikarsyah, SH, M.AP
Pembina Utama Muda/(IV/c)
NIP. 19670214 199303 1 005

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Landasan Hukum	2
1.3 Maksud dan Tujuan	6
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II. EVALUASI PELAKSANAAN RENJA BKPSDM TAHUN 2022..	9
2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja BKPSDM Tahun Lalu dan Capaian Renstra BKPSDM	9
2.2 Analisis Kinerja Pelayanan BKPSDM Labuhanbatu Selatan	9
2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi BKPSDM Labuhanbatu Selatan.....	11
2.4 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat.....	16
BAB III. TUJUAN DAN SASARAN	17
3.1 Telaah terhadap kebijakan nasional	17
3.2 Tujuan dan Sasaran Renja BKPSDM Tahun 2024.....	21
BAB IV. RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF	26
4.1 Rencana Program dan Kegiatan BKPSDM Labuhanbatu Selatan	26
4.2 Indikator Kinerja	29
4.3 Pendanaan Indikatif	30
BAB V. PENUTUP	32

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dokumen Rancangan Awal Rencana kerja (Ranwal Renja) tahunan merupakan dokumen perencanaan Organisasi Perangkat Daerah yang memuat program dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sasaran pembangunan selama periode 1 (satu) tahun. Dokumen Rancangan awal Rencana kerja daerah ini sebagai bagian dari upaya mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebagaimana tertuang dalam dokumen RPJMD dan penjabarannya di dalam Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Penyusunan dokumen Rancangan Awal Rencana kerja (Ranwal Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan terjemahan perencanaan tahunan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, sehingga bersifat lebih operasional yang dirumuskan dalam bentuk kebijakan yang berkaitan dengan kepentingan pengelolaan manajemen kepegawaian. Kebijakan perencanaan kepegawaian tersebut dirumuskan dan dilaksanakan dalam rangka pelaksanaan percepatan terciptanya sumber daya aparatur yang disiplin, profesional dan berintegritas.

Rancangan Awal Rencana kerja (Ranwal Renja) SKPD adalah dokumen perencanaan SKPD untuk periode 1 (satu) tahun yang memuat kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat. Dokumen Ranwal Renja OPD disusun melalui tahapan persiapan dan penyusunan rancangan.

Rancangan Awal Rencana kerja (Ranwal Renja) OPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Labuhanbatu Selatan Tahun 2024 disusun dalam rangka penyediaan dokumen perencanaan OPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan satu tahun ke depan yang berisikan evaluasi pelaksanaan Rencana kerja Awal tahun lalu; tujuan, sasaran, program dan kegiatan; Rancangan Rencana kerja Awal dan Pendanaan.

Seluruh dokumen perencanaan merupakan satu kesatuan yang saling terkait satu sama lainnya, dimulai dari tingkat kebijakan, Rancangan Awal Rencana kerja dan anggaran. Sebagai sebuah dokumen resmi Rancangan Awal Rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai kedudukan yang strategis yaitu menjembatani antara perencanaan BKPSDM dengan Rancangan Rencana kerja Awal Perangkat Daerah (RKPD), sebagai implementasi pelaksanaan strategis jangka menengah (RPJMD) Kabupaten Labuhanbatu Selatan dan Renstra BKPSDM yang menjadi satu kesatuan untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi Daerah. Rancangan Awal Rencana kerja Awal BKPSDM disusun secara terpadu, partisipatif, dan demokrasi yang digunakan sebagai dasar penyusunan Renja 2024, Rancangan Awal Rencana kerja Anggaran (RKA) BKPSDM, dan penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

1.2 Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rancangan Rencana kerja Awal Pemerintah (Lembaran Negara

- Tahun 2004 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4385);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4575);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Nomor 4578);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4585);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4737);
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4741);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4817);
 10. Peraturan Presiden RI Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2010-2014;
 11. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2011 tentang Rancangan Rencana kerja Awal Pemerintah Tahun 2012;
 12. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana beberapa kali telah diubah yang terAwal dengan Peraturan

- Menteri Dalam Negeri RI Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 26 Tahun 2006 tentang Pertanggungjawaban Pengelolaan Keuangan Daerah;
 14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2009 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Dana Alokasi Khusus di Daerah, sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2009 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Dana Alokasi Khusus di Daerah;
 15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
 16. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 209/PMK.07/2011 tentang Pedoman Umum dan Alokasi Dana Alokasi Khusus Tahun Anggaran 2012;
 17. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 37 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2015;
 18. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 19. Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 32 Tahun 2011 tentang Urusan Pemerintahan Wajib dan Pilihan yang menjadi Kewenangan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2011 Nomor 32 Seri D Nomor 02);

20. Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 33 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2011 Nomor 33 Seri D Nomor 03);
21. Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 34 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2011 Nomor 34 Seri D Nomor 04);
22. Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 35 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2011 Nomor 35 Seri D Nomor 05);
23. Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 36 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Labuhanbatu Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2011 Nomor 36 Seri D Nomor 06);
24. Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 37 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kelurahan Kabupaten Labuhanbatu Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2011 Nomor 37 seri D Nomor 07);
25. Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 1 Tahun 2014 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun Anggaran 2014 (Lembaran Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2014 Nomor 01 seri D Nomor 01);
26. Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan;

27. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi PemutAwalan Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Rancangan Awal Rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2024 adalah dalam rangka melaksanakan instruksi Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional , dalam rangka menjaga konsistensi dan keterpaduan dalam perencanaan, penganggaran, pelaksanaan maupun pengawasan, dan evaluasi program/kegiatan dalam rangka mencapai sasaran strategis dan pembangunan daerah.

Maksud dan tujuan dari penyusunan Rancangan Awal Rencana kerja (Renja) OPD sebagai acuan khususnya bagi aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan program dan kegiatan Tahun Anggaran 2024, dan juga sebagai petunjuk arah serta pedoman dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kurun waktu 1 (satu) tahun.

Sedangkan tujuan disusunnya Rancangan Awal Rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan adalah:

1. Menjabarkan Visi, Misi, Tujuan, Kebijakan Program dan kegiatan yang dilengkapi dengan indikator kinerja dan kelompok sasaran yang menggambarkan pencapaian kinerja OPD menggunakan pagu dana indikatif berserta sumbernya yang sedang disusun dan prakiraan maju untuk tahun anggaran berikutnya;

2. Memberikan arah dan acuan bagi seluruh pelaksanaan program dan kegiatan yang telah disepakati, adanya koordinasi dan saling melengkapi satu dengan lainnya;
3. Untuk menjadi bahan koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi dalam pelaksanaan program kegiatan lebih efektif dan efisien;
4. Untuk memfasilitasi komunikasi baik vertikal maupun horizontal antar unit kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan;
5. Sebagai media pengukur kinerja dan melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang mungkin terjadi;
6. Sebagai bahan dalam evaluasi untuk penetapan strategi pelaksanaan program kegiatan di waktu atau tahun yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

- 1.1 . Latar Belakang
- 1.2. Landasan Hukum
- 1.3. Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

BAB II : EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN TAHUN LALU

- 2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun Lalu dan Capaian Renstra SKPD Badan

- Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
- 2.2. Analisis Kinerja Pelayanan SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
 - 2.3. Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
 - 2.4. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Kepegawaian

BAB III : TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

- 3.1. Telaahan terhadap Kebijakan Nasional
- 3.2. Tujuan dan Sasaran Renja SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

BAB IV : RANCANGAN AWAL RENCANA KERJA DAN PENDANAAN

BAB V : PENUTUP

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENJA BKPSDM TAHUN 2022

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja BKPSDM Tahun lalu dan Capaian Renstra BKPSDM

Berdasarkan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis sebagaimana yang tertuang dalam renstra, maka ditetapkan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2022 masing-masing sebanyak **3 (tiga) program** dan **12 (dua belas) kegiatan** yang terdiri dari **32 (tiga dua sembilan) sub kegiatan** dengan jumlah dana sebesar **Rp. 18.698.515.906,- sebelum perubahan dan Rp. 22.475.202.236,- setelah perubahan** dan telah terealisasi sebesar **Rp. 12.754.045.036,00,-** atau sebesar **56,51 %**. Program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh BKPSDM pada tahun 2022 diperuntukkan bagi belanja urusan wajib bidang Mutasi dan Promosi, bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian.

Secara keseluruhan pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan di BKPSDM pada tahun 2022 lebih rendah dari tahun sebelumnya.

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Tingkat kinerja adalah ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat capaian suatu sasaran/tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan, keluaran atau hasil serta manfaat dan dampak.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 35 Tahun 2011.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran maka ditetapkan arah kebijakan yaitu:

1. Penataan Organisasi Perangkat Daerah yang efektif dan efisien.
2. Peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku aparatur berbasis kompetensi
3. Penataan SDM aparatur untuk meningkatkan pelayanan dan pemberdayaan masyarakat.

Program kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah mencapai target pada tahun 2022 adalah:

1. Pada kegiatan Administrasi Umum yang mencapai 65,27%.
2. Pada Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang mencapai 65,22%.
3. Pada Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang mencapai 86,01%.
4. Pada Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN yang mencapai 74,99%.
5. Pada Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN yang mencapai 66,74%.
6. Pada Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur yang mencapai 69,25%.
7. Pada Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis yang mencapai 61,89%.

2.3. Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Dalam pelaksanaan tugasnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi secara vertical dan horizontal. Setiap pimpinan pada BKPSDM memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing serta memberikan bimbingan dan petunjuk bagi pelaksanaan tugasnya serta mengikuti dan mematuhi petunjuk-petunjuk dan bertanggung jawab kepada atasan. Peraturan Bupati Labuhanbatu Selatan Nomor 03. A Tahun 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi serta Rincian Tugas Jabatan Struktural Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2010, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan, mengendalikan dan melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian.

Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan yakni ;

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian.
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian.

Sedangkan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi diatas, uraian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yakni ;

- a. Merumuskan dan menetapkan kebijakan teknis di bidang kepegawaian sesuai dengan kewenangannya.

- b. Pemberian rekomendasi dan pertimbangan teknis di bidang kepegawaian.
- c. Pembinaan pegawai di lingkungan Badan.

Dalam melaksanakan tugasnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terbagi atas Sekretariat, Bidang pengembangan data dan kesejahteraan, Bidang Mutasi, Bidang Dikat dan Pembinaan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia lebih dititikberatkan dalam memberikan pelayanan kepada internal pemerintahan, khususnya aparatur sipil.

Untuk menciptakan Pemerintahan yang bersih (Good Governance), selain didukung tatanan pemerintahan yang sistematis dan terorganisir dengan prasarana sarana yang didukung oleh sumber daya professional, juga diperlukan tingkat disiplin dan budaya kerja dari aparatur pemerintah di dalam melaksanakan pelayanan publik. Sehubungan dengan hal tersebut permasalahan yang mempengaruhi perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebagai berikut ;

1. Adanya keluhan dari SKPD yang menyatakan kurangnya kuantitas dari kualitas SDM yang ada saat ini.
2. Adanya pegawai yang memiliki golongan atau pangkat yang menurut peraturan sudah memenuhi salah satu persyaratan untuk memegang jabatan tetapi belum memperoleh jabatan akibat terbatasnya jumlah jabatan yang tersedia dapat mengakibatkan pegawai yang tidak memperoleh jabatan kecewa dan menurun kinerjanya.
3. Perlunya penerapan pengembangan karir dan sistem remunerasi berbasis kinerja sebagai bentuk reward and punishment terhadap kontribusi pegawai bagi unit kerjanya. Dalam manajemen sumber daya manusia modern, seorang

pegawai harus di hargai sesuai kontribusinya terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja baik harus dihargai lebih dibandingkan pegawai yang prestasinya sedang-sedang saja, apalagi dibandingkan dengan pegawai yang kinerjanya kurang baik. Dengan penerapan sistem reward and punishment atau yang dalam istilah manajemen SDM disebut stick and carrot diharapkan dapat memotivasi pegawai mengeluarkan seluruh potensinya dan mencegah adanya pengangguran terselubung.

4. Menguatnya tuntutan akan transparansi proses perekrutan, pemindahan dan promosi pegawai maupun pejabat.
5. Perlunya peningkatan kesejahteraan pegawai untuk memacu kinerja pegawai dan menarik talenta terbaik untuk menjadi Aparatur Sipil Negara.
6. Perlunya data pegawai yang akurat dan up to date dengan memanfaatkan dukungan teknologi informasi.
7. Masing-masing bekerja sesuai dengan uraian tugas yang ada dan belum optimal untuk bekerja sama dengan unit lain.
8. Sifat individualisme lebih menonjol dibandingkan kebersamaan.
9. Pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab aparatur saat ini belum seimbang.
10. Banyak aparatur yang integritas, loyalitas dan profesionalismenya rendah.
11. Tidak ada sanksi yang jelas dan tegas jika pegawai melanggar aturan.
12. Tidak berani tegas karena khawatir mendapat reaksi yang negative.
13. Gaji pegawai yang rendah/kecil dibandingkan dengan harga barang/jasa lainnya.
14. Komitmen dan konsistensi terhadap visi dan misi organisasi masih rendah.

15. Terbatasnya jumlah SDM yang memiliki pengalaman di bidang manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta kemampuan pengolahan data kepegawaian;
16. Koordinasi antar bidang di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan belum optimal;
17. Kurang tertibnya penanganan pengendalian dan pengolahan data kepegawaian sehingga menyebabkan pendataan di bidang kepegawaian seperti jumlah PNS, data PNS yang memasuki Batas Usia Pensiun belum maksimal;
18. Kurang akuratnya penyusunan dan perencanaan program kegiatan sehingga realisasi kegiatan dan anggaran tidak semua terealisasi;
19. Belum optimalnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang diberikan kepada customer (pegawai di lingkungan Kabupaten Labuhanbatu Selatan);
20. Belum adanya sistem pola karier yang jelas untuk dijadikan pedoman bagi pegawai melalui sistem karier berbasis kinerja;
21. Belum Maksimalnya perencanaan, evaluasi/ monitoring terhadap pelaksanaan pembinaan kepegawaian;
22. Belum optimalnya pemenuhan akan kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai baik struktural, fungsional maupun teknis;
23. Belum optimalnya pelaksanaan pembinaan pegawai dalam penerapan perundang-undangan dan peraturan kepegawaian;
24. Belum optimalnya pemenuhan kebutuhan kesejahteraan pegawai melalui sistem renumerasi yang adil, layak dan kompetitif;
25. Belum terpenuhinya proporsionalitas, kuantitas, kualitas, distribusi, dan komposisi SDM aparatur sesuai kebutuhan organisasi;

26. Belum terbangunnya Sistem Kepegawaian melalui penerapan Teknologi Informasi;
27. Orientasi pada Jabatan Struktural dengan jabatan yang tersedia masih kurang;
28. Belum maksimalnya pelaksanaan analisis beban kerja pada setiap unit kerja sebagai bahan untuk analisis dan menentukan berapa kebutuhan pegawai tiap SKPD.
29. Belum adanya standard pelayanan minimal (SPM) di bidang kepegawaian.
30. Sumber Daya Manusia yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia rata-rata masih baru sehingga belum memiliki pengalaman yang memadai di bidang kepegawaian;
31. Fasilitas berupa gedung kantor belum mencukupi kebutuhan seperti tidak adanya ruangan khusus untuk menyimpan data pegawai serta tempat untuk menyelenggarakan pendidikan pelatihan;
32. Masih kurangnya tenaga pengajar yang mempunyai kemampuan dalam pendidikan dan pelatihan sehingga harus mengundang dari instansi lain

2.3.1. Peluang

1. Pada Tahun 2017 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Labuhanbatu Selatan pernah menjadi tujuan studi banding bagi beberapa kabupaten untuk masalah kepegawaian.
2. Sistem Informasi tentang data kepegawaian yang sudah mengalami kemajuan dengan adanya Sistem Kepegawaian (SimPeg) yang dimiliki BKPSDM memudahkan pegawai dalam mengakses data- data kepegawaian dengan cepat dan akurat.
3. Diterapkannya Pengembangan sistem karier berdasarkan kinerja.

2.3.2. Tantangan

1. Belum tersedianya fasilitas berupa gedung diklat sehingga setiap melaksanakan kegiatan kediklatan harus berkoordinasi dan kerjasama dengan lembaga diklat.
2. Belum sepenuhnya diterapkan pengembangan sistem karier berdasarkan kinerja.
3. Belum terlaksananya sistem remunerasi pegawai berbasis kinerja dan disertai penerapan sistem reward and punishment yang lebih tegas.
4. Belum Optimal dan terintergrasinya aplikasi teknologi informasi (TI) dengan sistem informasi (SI) kepegawaian sebagai dukungan dalam penyediaan bahan kebijakan di bidang kepegawaian.
5. Penyelenggaran seleksi terbuka dalam pengisian jabatan Pejabat Eselon II sebagai amanat dari Undang-undang ASN, sehingga menuntut keterbukaan informasi serta independensi dalam pelaksanaannya.

2.4. Penelahaan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Pada pelaksanaan Rancangan Awal Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan pada Tahun 2024, tidak terdapat usulan program dan kegiatan dari masyarakat hanya berupa program dan kegiatan yang telah menjadi fungsi dan tugas utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

BAB III

TUJUAN DAN SASARAN

3.1. Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa kebijakan terkait dengan perencanaan di SKPD harus mengacu pada kebijakan di tingkat Pemerintah Kabupaten, Provinsi dan Nasional yang tercantum di dalam dokumen-dokumen perencanaan pada masing-masing tingkatan pemerintahan tersebut. Telaahan terhadap kebijakan nasional untuk rencana tahun 2018 seyogyanya mengacu kepada RPJMN tahun berkenaan, namun berhubung RPJMN yang baru belum tersedia maka pemerintah daerah masih mengacu pada RPJMN yang lama yakni dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2009-2013 dan rancangan RKP tahun 2016. Demikian juga untuk keselarasan kebijakan tingkat Provinsi juga masih mengacu pada RPJMD Provinsi tahun 2009-2013 dan rancangan RKPD Provinsi Sumatera Utara tahun 2015.

Oleh karena itu telaahan tujuan dan sasaran di BKPSDM Kabupaten Labuhanbatu Selatan terkait dengan kebijakan nasional yang terkait dengan urusan bidang kepegawaian adalah sebagai berikut:

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Republik Indonesia.

Sebagai lembaga pembina aparatur sipil negara Kementerian PAN-RB memiliki *visi* "**Mewujudkan Aparatur Negara Yang Bersih, Kompeten dan Melayani**" dan *misi* "**Penggerak Utama Reformasi Birokrasi**". Hal ini dicapai dengan tujuan strategis, yaitu:

- a. Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien;
- b. Terwujudnya sumber daya manusia aparatur yang kompeten dan kompetitif;

- c. Terwujudnya pemerintahan yang terbuka dan melayani;
- d. Mewujudkan aparatur yang bersih, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme serta akuntabel;
- e. Mewujudkan aparatur Kementerian PAN-RB yang profesional dan berkinerja tinggi.

Tujuan strategi ini dicapai dengan strategi percepatan reformasi birokrasi, yaitu:

- a. Penataan struktur birokrasi;
- b. Penataan jumlah, dan distribusi pegawai negeri sipil;
- c. Sistem seleksi calon pegawai negeri sipil dan promosi pegawai negeri sipil secara terbuka
- d. Profesionalisasi pegawai negeri sipil;
- e. Pengembangan sistem elektronik pemerintah (*e-government*)
- f. Peningkatan pelayanan publik;
- g. Peningkatan transparansi dan akuntabilitas aparatur;
- h. Peningkatan kesejahteraan pegawai negeri;
- i. Efisiensi penggunaan fasilitas, sarana dan prasarana kerja pegawai negeri sipil.

Paparan diatas memberikan kesimpulan bahwa terdapatnya hubungan yang signifikan antara program Kementerian PAN-RB dengan program Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah, yaitu program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, program pembinaan dan pengembangan aparatur, program pelayanan administrasi aparatur sipil negara dan program peningkatan kesejahteraan aparatur.

2. Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia;

Badan Kepegawaian Negara (BKN), adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian negara. Visi yang ingin diwujudkankan oleh BKN adalah ***“menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi”*** untuk

mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, netral dan sejahtera. Visi tersebut dicapai melalui 6 (enam) misi, yaitu:

- a. Mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia pegawai negeri sipil;
- b. Merumuskan kebijakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil dan menyusun peraturan perundang-undangan kepegawaian;
- c. Menyelenggarakan pelayanan prima bidang kepegawaian;
- d. Mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian;
- e. Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian kepegawaian;
- f. Menyelenggarakan manajemen internal Badan Kepegawaian Negara.

Selanjutnya mempedomani Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2010-2014 dalam hal kebijakan pembangunan di bidang aparatur diarahkan pada perbaikan tata kelola pemerintahan yang baik, dengan strategi sebagai berikut:

- a. Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, melalui peningkatan profesionalisme, netralitas, dan kesejahteraan sumber daya manusia aparatur;
- b. Pemantapan pelaksanaan reformasi birokrasi melalui peningkatan koordinasi pelaksanaan reformasi birokrasi instansi dan pemberdayaan sumber daya manusia aparatur.

Gambaran diatas memberikan arah dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Program dan kegiatan yang dimuat dalam Rencana Strategis, merupakan penjabaran dan tindaklanjut dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara, yaitu program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, program pembinaan dan pengembangan aparatur, program pelayanan administrasi aparatur sipil negara dan program peningkatan kesejahteraan aparatur.

3. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia;

Lembaga Administrasi Negara (LAN), adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu dari Presiden. LAN bertugas untuk melaksanakan pengkajian, penelitian dan pengembangan di bidang administrasi negara serta pendidikan dan pelatihan untuk Pegawai Negeri Sipil.

Visi yang ingin diwujudkan LAN adalah ***“Menjadi Institusi Yang Handal Dalam Pengembangan Sistem Administrasi Negara Dan Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Penyelenggara Negara”***. Sedangkan misi adalah memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kapasitas aparatur negara dan sistem administrasi negara guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik, melalui:

- a. Perumusan kebijakan dalam bidang administrasi negara; Pengkajian, penelitian, dan pengembangan dalam bidang administrasi negara;
- b. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur negara;
- c. Pembinaan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan aparatur negara;
- d. Perkonsultasian dan advokasi dalam bidang administrasi negara;
- e. Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi administrasi;
- f. Peningkatan kapasitas organisasi LAN.

Dengan mengacu pada rencana strategis LAN diketahui bahwa program dan kegiatan peningkatan program pendidikan kedinasan Aparatur Sipil Negara dan program pembinaan dan pengembangan Aparatur dalam rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Labuhanbatu Selatan, mempedomani pembinaan pelaksanaan pendidikan aparatur negara yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

4. Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.

Badan Pendidikan dan Pelatihan, yang merupakan salah satu unit organisasi dari Kementerian Dalam Negeri, memiliki visi “Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Yang Profesional dan Berkesinambungan” yang dicapai melalui 7 (tujuh) misi yaitu:

- a. Mengembangkan program pendidikan dan pelatihan;
- b. Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia tenaga kediklatan;
- c. Meningkatkan koordinasi dan kerjasama kediklatan;
- d. Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan;
- e. Melakukan reformasi pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan;
- f. Memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi;
- g. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan.

Dari keempat Rencana Strategis Kementerian dan Lembaga di atas terlihat bahwa kebijakan yang tertuang di dalam sasaran BKPSDM Kabupaten Labuhanbatu Selatan telah selaras dengan kebijakan nasional dan Provinsi di kepegawaian. Dengan kata lain bahwa fungsi layanan di BKPSDM Kabupaten Labuhanbatu Selatan telah mendukung kebijakan nasional dan Provinsi di bidang kepegawaian.

3.2. Tujuan dan Sasaran Rancangan Awal Renja BKPSDM Tahun 2024

Penetapan tujuan dan sasaran merupakan faktor-faktor kunci keberhasilan yang ditetapkan setelah penetapan visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Labuhanbatu Selatan. Penetapan tujuan akan mengarah kepada perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasikan visi dan misi. Sedangkan sasaran menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan terfokus yang bersifat spesifik, terperinci, terukur, dan dapat dicapai.

Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan dirumuskan sebagai gambaran keadaan masa depan yang diinginkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

VISI :

“MEWUJUDKAN APARATUR SIPIL NEGARA YANG UNGGUL, PROFESIONAL DAN BERMARTABAT”

Visi tersebut di atas mempunyai makna :

- a. Pertama : *“Aparatur yang Unggul”* mempunyai makna bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berisikan aparatur yang memiliki kualitas yang baik, dan kemauan dalam melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab sesuai tupoksi yang diembannya.
- b. Kedua : *“Aparatur yang Profesional”* mempunyai makna bahwa Sumber Daya Manusia pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berisikan aparatur yang mempunyai ilmu pengetahuan, kemampuan dan kecakapan yang memadai, kompeten serta memiliki kehandalan di bidangnya dalam mengelola atau mengurus pegawai.
- c. Ketiga : *“Aparatur yang Bermartabat”* mempunyai makna bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia harus mampu membentuk sumber daya manusia yang memiliki integritas, dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, lembaga dan pimpinan,

serta menjunjung tinggi moral dan etika profesi yang bebas dari intervensi apapun.

4.1.2 Misi

Untuk mewujudkan visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebagaimana telah diuraikan diatas, maka disusunlah misi yang menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Misi inilah yang diharapkan menjadi sarana dalam mewujudkan visi tersebut, yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengelolaan sistem informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi;
2. Perencanaan, pengembangan dan peningkatan SDM Aparatur yang kompeten dan profesional;
3. Peningkatan Pelayanan Kepegawaian yang Optimal, bersih, akuntabel dan transparan.

4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

4.2.1 Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi. Tujuan adalah hasil Awal yang dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun. Tujuan yang akan dicapai sebagai penjabaran misi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebagai berikut:

- ❖ Meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan manajemen kepegawaian yang terintegritas;
- ❖ Mewujudkan SDM Aparatur yang kompeten dan profesional
- ❖ Peningkatan penataan Aparatur yang kompeten, yang memiliki sikap dan perilaku yang sesuai dengan kebutuhan
- ❖ Mewujudkan penyelenggaraan pelayanan kepegawaian yang tepat waktu dan sasaran

Tujuan yang akan dicapai sebagai penjabaran misi 3 Kabupaten Labuhanbatu Selatan untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan adalah Mewujudkan Pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance* dan *clean governance*) serta pelayanan publik yang prima.

4.2.2 Sasaran

Sasaran adalah hasil yang dicapai secara nyata oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Sasaran diupayakan untuk dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu/tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan. Sasaran yang ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya akurasi data Sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian.
2. Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur
3. Meningkatnya kapasitas Sumber Daya Aparatur di Lingkungan pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

4. Peningkatan Kualitas Kinerja ASN
5. Meningkatnya layanan administrasi dan manajemen kepegawaian

Sedangkan Sasaran yang dijabarkan pada Misi 3 Tujuan 1 Kabupaten Labuhanbatu Selatan pada RPJMD Tahun 2021-2026 untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia masuk dalam sasaran Terselenggaranya Pemerintahan yang baik dan bersih.

BAB IV

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, DAN PENDANAAN

INDIKATIF

Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai setiap tujuan strategisnya, maka langkah operasionalnya harus dituangkan ke dalam program dan kegiatan indikatif yang mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan memperhatikan dan mempertimbangkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Program yang disusun terdiri dari beberapa kegiatan mengacu pada ;

1. Kerangka regulasi yang bertujuan untuk memfasilitasi, mendorong, maupun mengatur kegiatan pembangunan yang dilaksanakan sendiri oleh masyarakat.
2. Kerangka anggaran yang bertujuan untuk menyediakan barang dan jasa publik yang diperlukan masyarakat.

Sedangkan rincian kegiatan-kegiatan yang merupakan implementasi program baik program SKPD, program lintas SKPD, maupun program lintas wilayah adalah sebagai berikut ;

4.1 Rencana Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Rencana Program dan kegiatan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut ;

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD

- Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD
 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
- b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
 - Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
- c. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
- Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
- d. Administrasi Umum Perangkat Daerah
- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - Penyediaan Bahan Logistik
 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - Fasilitasi Kunjungan Tamu
 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- e. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- Pengadaan Mebel
 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
- f. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik
 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- g. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan

- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
2. Program Kepegawaian Daerah
- a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
 - Pengelolaan Data Kepegawaian
 - b. Mutasi dan Promosi ASN
 - Pengelolaan Mutasi ASN
 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - Pengelolaan Promosi ASN
 - c. Pengembangan Kompetensi ASN
 - Pengelolaan Assessment Center
 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 - Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
 - d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai
 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
- a. Pengembangan Kompetensi Teknis
 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan
 - b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

- Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi, Kabupaten/Kota
- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan

4.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan.

Indikator kinerja kegiatan dikategorikan ke dalam kelompok :

- a. **Masukan (Inputs)** adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan output, misalnya sumber daya manusia, dana, material, waktu, teknologi, dan sebagainya.
- b. **Keluaran (Output)** adalah segala sesuatu berupa produk/jasa (fisik dan/atau non fisik) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan dan program berdasarkan masukan yang digunakan.

Sesuai dengan visi dan misi serta untuk mencapai tujuan pembangunan daerah selama periode 5 (lima) tahun kedepan, maka disusun program dan kegiatan yang akan dilaksanakan setiap tahun anggaran.

Pelaksanaan program dan kegiatan akan dilakukan sesuai dengan perkembangan waktu dan kondisi yang ada, karena itu dilakukan penetapan prioritas program yang disusun berdasarkan kriteria tertentu dan mempunyai dampak luas dan besar yang bernilai strategis.

4.3 Pendanaan Indikatif

Pendanaan merupakan suatu faktor penilaian keberhasilan dalam mencapai sasaran dari program, kegiatan serta sasaran yang akan dicapai. Oleh karena itu BKPSDM Kabupaten Labuhanbatu Selatan menggunakan pendanaan sebagai berikut :

1. Dana Alokasi Umum (DAU)

Dana yang ditransfer dan bersifat umum yang diberikan kepada BKPSDM Kabupaten Labuhanbatu Selatan dengan tujuan untuk mengisi kebijakan fiskal BKPSDM Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Dengan kata lain tujuan alokasi DAU itu adalah dalam rangka pemerataan kemampuan penyediaan pelayanan publik.

2. APBN

Yang bersumber dari pendapatan APBN yang dialokasikan kepada kabupaten dengan tujuan untuk membantu mendanai kegiatan khusus yang merupakan urusan daerah kabupaten dan sesuai dengan prioritas nasional.

3. APBD Provinsi Sumatera Utara

4. Pendapatan Asli Daerah

Menurut Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Pasal 1, Pendapatan asli daerah adalah penerima yang diperoleh daerah dari sumber-sumber di dalam daerahnya sendiri yang dipungut berdasarkan peraturan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pendapatan asli daerah merupakan sumber penerimaan daerah yang asli digali di daerah yang digunakan untuk modal dasar pemerintah daerah dalam membiayai pembangunan dan usaha-usaha daerah. Pasal 157 UU Nomor 32 tahun 2004 dan Pasal 6 UU Nomor 33 Tahun 2004 menjelaskan bahwa sumber Pendapatan Asli Daerah terdiri :

- Pajak Daerah
- Retribusi Daerah

Kode	Rencana Tahun 2024										Praktis Maju Rencana Tahun 2023		
	Uraian / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja		Tingkat Capaian Kinerja			Catatan Penting	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp.)			
		Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Luas Output Kegiatan	Program		Kelucutan Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan			Bentuk Dana	
5 03 01 2.02 01	Administrasi Keuangan Peningkat Daerah									5.418.750,00	1 Laporan	5.418.800,00	
5 03 01 2.02 01	Pelayanan Saji dan Tunjangan ASN									27.842.537.124,00		30.393.730.833,00	
5 03 01 2.02 02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN									27.881.300.435,00	300 Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	300 Orang yang menerima gaji dan Tunjangan ASN	30.207.430.148,00
5 03 01 2.02 03	Pelaksanaan Pendaftaran dan Pengisian/Verifikasi Kualifikasi SKPD									80.000.204,00	12 Dokumen	87.032.004,00	
5 03 01 2.02 05	Konitas dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD									22.300.000,00	12 Dokumen	22.300.000,00	

Kode	Indikator Kinerja				Rencana Tahun 2024				Pembinaan Majo Rencana Tahun 2025		
	Uraian / Bidang Kegiatan / Sub Kegiatan	Capaian Program	Keteraian Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja		Sumber Dana	Catatan Penting	Target Capaian Kinerja	
						Program	Kategori Sub Kegiatan			Tipe Output	Tipe Target
5.03.01.2.05			Jumlah Laporan Keuangan AMR Tahun SOPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan AMR Tahun SOPD	-	- Kab. Labuhanbatu Selatan, Kolaka, Kolaka Utara	-	1 Laporan	5.418.292,00	Dana Transfer Umum-Dana Abadi Uluhat	1 Laporan	5.550.603,00
5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah							82.364.725,00			87.481.389,00
5.03.01.2.05	Pengadaan Pakan Dosa Insana Akibat Kelangkaannya							52.264.275,00	Sisa Lebih Penerimaan Anggaran Tahun Sebelumnya	1 Paket	57.497.209,00
5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah							481.340.843,00			486.364.397,00
5.03.01.2.06	Persediaan Komposisi Insani		Jumlah Paket Pakan Dosa Insana Akibat Kelangkaannya								
5.03.01.2.06	Penyediaan Bahan Logistik Kantor		Jumlah Paket Komponen Insani LaitiPewangan Bantuan Kasir yang Disediakan					10.483.536,00	Pendapatan Bagi Hasil	12 Paket	11.531.860,00
5.03.01.2.06	Penyediaan Bahan Logistik Kantor		Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan					8.398.214,00	PENDAPATA N ASLI DAERAH (PAD)	12 Paket	10.369.036,00
5.03.01.2.06	Penyediaan Sarung Cetak dan Pengandaan		Jumlah Paket Sarung Cetak dan Pengandaan yang Disediakan					8.476.185,00	PENDAPATA N ASLI DAERAH (PAD)	12 Paket	10.427.116,00
5.03.01.2.06	Fasilitas Kegiatan Tamu		Jumlah Laporan Fasilitas Kegiatan Tamu					8.776.885,00	PENDAPATA N ASLI DAERAH (PAD)	12 Laporan	8.397.566,00

BAB V

PENUTUP

Rancangan Rencana kerja Awal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan dokumen yang sangat penting untuk dijadikan acuan dan pedoman di dalam penyelenggaraan pengelolaan kepegawaian di Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Rancangan Rencana kerja Awal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan ini mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rancangan Rencana kerja Awal Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Sejalan dengan kedudukan, tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Labuhanbatu Selatan merupakan unit kerja yang sangat strategis dan menentukan di dalam pelaksanaan urusan kepegawaian dalam rangka menciptakan Pegawai yang Profesional dan Sejahtera.

Semoga Rancangan Rencana kerja Awal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan di dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan Kepegawaian bagi Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Kotapinang, 2023
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN LABUHANBATU
SELATAN**



R. ZULFIKARSYAH, SH, M.AP
PEMBAINA UTAMA MADYA IV/c
NIP. 1970214 199303 1 005