

BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN  
PENGEMBANGAN SDM  
KOTA LANGSA

BKPSDM

# RENCANA STRATEGIS TAHUN 2023 - 2026

## **KATA PENGANTAR**

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, bahwa Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa Tahun 2023–2026 telah dapat kami selesaikan, untuk menyesuaikan dan menetapkan kembali tujuan, arah, kebijakan, strategi program dan sasaran yang sesuai dengan nomenklatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa. Dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Langsa Tahun 2023 – 2026, Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa melingkupi program untuk bidang Kepegawaian dan bidang Pendidikan dan Pelatihan.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa Tahun 2023 – 2026 merupakan penjabaran dari Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Langsa Tahun 2023 - 2026. Disamping itu, rencana strategis ini sebagai dokumen perencanaan pembangunan yang memberikan arah, kebijakan, strategi program dan sasaran yang ingin dicapai selama 4 (empat) tahun ke depan. Dengan tersusunnya dokumen perencanaan ini dapat mempermudah perangkat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa dalam menjalankan tugas untuk

mendukung Program Pembangunan Daerah sebagaimana dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Langsa Tahun 2023 - 2026.

Akhirnya kami menyadari bahwa dalam penyusunan Renstra ini masih terdapat banyak kekurangan, sehingga memerlukan masukan, kritik dan saran sebagai bahan untuk penyempurnaannya. Semoga Allah SWT selalu memberikan petunjuk dan hidayah – Nya sehingga apa yang kita cita-citakan dapat terlaksana sebagaimana mestinya.

Langsa, 17 Maret 2022

Kepala BKPSDM Kota Langsa



**DEWI NURSANTI, SH, MH**

Pembina Tk.I

Nip. 19710428 200112 2 002

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	i
<b>Daftar Isi</b> .....	ii
<b>Daftar Tabel</b> .....	iii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Landasan Hukum .....	3
1.3 Maksud dan Tujuan .....	4
1.4 Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM KOTA LANGSA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	7
2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa .....	18
2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia .....	24
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa.....	34
<b>BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KOTA LANGSA</b> .....	<b>36</b>

3.1	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa .....	36
3.2	Telaah Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kota .....	37
3.3	Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah .....	44
3.4	Penentuan Isu – Isu Strategis .....	45
<b>BAB IV</b>	<b>TUJUAN DAN SASARAN .....</b>	<b>46</b>
4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah .....	46
<b>BAB V</b>	<b>STRATEGI DAN KEBIJAKAN .....</b>	<b>49</b>
5.1	Strategi dan Kebijakan .....	49
<b>BAB VI</b>	<b>RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN PENDANAAN .....</b>	<b>53</b>
6.1	Rencana Program, Sasaran Program, Indikator Kinerja Program dan Kegiatan .....	53
<b>BAB VII</b>	<b>KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN</b>	<b>58</b>
<b>BAB VIII</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>59</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1	Perincian Jumlah Jabatan Struktural Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa Tahun 2022 .....	18
Tabel 2.2	Perincian Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Langsa Tahun 2022 .....	19
Tabel 2.3	Perincian Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Pendidikan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kota Langsa .....	20
Tabel 2.4	Rekapitulasi Sarana dan Prasarana Sampai Dengan Tahun 2022 BKPSDM Kota Langsa	22
Tabel 2.5	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa .....	25
Tabel 2.6.1	Anggaran Belanja Tidak Langsung dan Belanja Langsung BKPSDM Kota Langsa Tahun 2018-2020 .....	31
Tabel 2.6.2	Anggaran Belanja Tidak Langsung dan Belanja Langsung BKPSDM Kota Langsa Tahun 2021-2022 .....	31

Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa Tahun 2023-2026 .....	48
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan ..	51
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa .....	55
Tabel 7.1	Indikator Kinerja BKPSDM Kota Langsa Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Langsa .....	58







# PEMERINTAH KOTA LANGSA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KEPUTUSAN WALIKOTA LANGSA  
NOMOR 1328 TAHUN 2022

TENTANG

PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA  
KOTA LANGSA TAHUN 2023-2026

WALIKOTA LANGSA,

- Menimbang :
- a. bahwa sehubungan akan berakhirnya masa jabatan Walikota Langsa serta menindaklanjuti Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2022 maka dipandang perlu menyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa Tahun 2023-2026;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a maka perlu membentuk Tim Penyusun sekaligus menetapkan dalam suatu keputusan.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Langsa;
  2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
  3. Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
  4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
  5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh;
  6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;
  7. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
  8. 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 ...

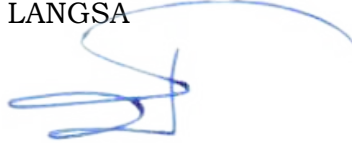
- Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
9. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2022;
  10. Qanun Kota Langsa Nomor 2 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Kota Langsa Tahun 2007-2027;
  11. Qanun Kota Langsa Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Langsa sebagaimana telah diubah dengan Qanun Kota Langsa Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Qanun Kota Langsa Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Langsa;
  12. Qanun Kota Langsa Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Langsa Tahun 2017-2022;
  13. Peraturan Walikota Langsa Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Langsa Tahun 2017-2022;
  14. Peraturan Walikota Langsa Nomor 46 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
- KESATU : Membentuk Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa Tahun 2023-2026 dengan susunan personalia sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan ini.
- KEDUA : Tim sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU bertugas:
1. mempersiapkan dan mengumpulkan data dan informasi terkait penyusunan Renstra; dan
  2. menyusun dokumen Renstra sesuai tahapan dan tata cara termasuk melakukan pengendalian terhadap dokumen Renstra;
- KETIGA : Dalam melaksanakan tugasnya Tim bertanggungjawab kepada Walikota Langsa melalui Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa;
- KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berlaku surut sejak tanggal 1 Januari 2022 dengan ketentuan bahwa apabila terdapat kekeliruan dalam ketetapan ini akan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Langsa  
Pada Tanggal 17 Maret 2022 M  
14 Sya'ban 1443 H

a.n. WALIKOTA LANGSA  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KOTA  
LANGSA




**DEWI NURSANTI, SH, MH**

LAMPIRAN : KEPUTUSAN KEPALA BKPSDM  
KOTA LANGSA  
NOMOR : 1328 TAHUN 2022  
TANGGAL : 17 Maret 2022 M  
14 Sya'ban 1443 H

SUSUNAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA  
KOTA LANGSA  
TAHUN 2023-2026

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>JABATAN POKOK</b>	<b>JABATAN DALAM TIM</b>	<b>KET</b>
1	2	3	4	5
1	Dewi Nursanti, S.H, M.H	Kepala BKPSDM	Ketua Tim	
2	Sriyanto Karno, S.E	Sekretaris	Sekretaris	
3	Maslah, S.E	Kasubbag Program Pelaporan dan Keuangan	Anggota	
4	Arie Mauliansyah, S.T	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Anggota	
5	Safrita Fonna, S.E	Penyusun Rencana Keuangan	Anggota	

a.n. WALIKOTA LANGSA  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KOTA  
LANGSA



**DEWI NURSANTI, SH, MH**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Pembangunan daerah merupakan suatu proses untuk mewujudkan suatu tujuan yang dikehendaki dan dilaksanakan secara sistematis mulai dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan serta monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan dan pemeliharaan hasil-hasilnya. Pengembangan kota tidak lepas dari peran serta seluruh pemangku kepentingan antara lain Pemerintah Daerah, Masyarakat dan swasta. Komitmen bersama dan konsistensi dalam melaksanakan pembangunan merupakan modal utama untuk mewujudkan harapan tersebut. Untuk mewujudkan harapan itu dibutuhkan perencanaan pembangunan yang baik.

Perencanaan pembangunan daerah adalah proses penyusunan tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan di dalamnya, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu lingkungan wilayah/daerah dalam jangka waktu tertentu. Dokumen perencanaan Pembangunan Jangka Menengah Daerah terdiri atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana

Strategis OPD (Renstra-OPD). Hal ini sebagai implementasi/ perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap organisasi perangkat daerah (OPD) wajib menyusun dokumen perencanaan lima tahunan, yaitu Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (Renstra-OPD) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai.

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah dalam upaya mencapai keberhasilannya, perlu didukung dengan perencanaan yang baik, sesuai dengan visi dan misi organisasi. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan Peraturan Walikota Langsa Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM), BKPSDM Kota Langsa memiliki tugas penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang

Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa. Menyikapi hal tersebut di atas, BKPSDM Kota Langsa menyusun pedoman pelaksanaan kegiatan lima tahunan dalam bentuk Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Tahun 2023-2026.

## **1.2 LANDASAN HUKUM**

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Langsa;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi

Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;

8. Qanun Kota Langsa Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Kota Langsa Tahun 2007-2027;
9. Qanun Kota Langsa Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Langsa sebagaimana di rubah dengan Qanun Kota Langsa Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Qanun Kota Langsa Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Langsa;
10. Peraturan Walikota Langsa Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa.

### **1.3. MAKSUD DAN TUJUAN**

1. Sebagai pedoman bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) selama 2023-2026 yang penyusunannya



- melibatkan seluruh bagian dan bidang pada BKPSDM Kota Langsa;
2. Sebagai pedoman penyusunan Rencana Kerja (Renja) BKPSDM Kota Langsa untuk periode 1 (satu) tahunan;
  3. Sebagai pedoman dalam menyusun Rencana Aksi antar bidang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa;
  4. Sebagai pedoman penentuan perjanjian kinerja pejabat pimpinan tinggi dan pejabat struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa;
  5. Sebagai acuan dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa (sesuai Inpres No. 7 Tahun 1999);
  6. Sebagai tindaklanjut dari pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kota Langsa Tahun 2023-2026.

#### **1.4. SISTEMATIKA PENULISAN**

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa Tahun 2023-2026 terdiri dari:

Bab I memuat latar belakang; landasan hukum; maksud dan tujuan; dan sistematika penulisan.

- Bab II membahas tentang gambaran pelayanan BKPSDM yang meliputi tugas, fungsi, dan struktur organisasi BKPSDM, sumber daya BKPSDM; kinerja pelayanan BKPSDM; tantangan dan peluang pengembangan BKPSDM.
- Bab III membahas permasalahan dan isu-isu strategis BKPSDM terdiri dari identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan BKPSDM; telaahan visi, misi, dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih; telaahan renstra K/L; telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis, dan penentuan isu strategis.
- Bab IV membahas tujuan dan sasaran BKPSDM.
- Bab V memuat strategi dan arah kebijakan.
- Bab VI mengemukakan rencana program, kegiatan dan pendanaan.
- Bab VII memuat kinerja penyelenggaraan bidang urusan
- Bab VIII Penutup

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM KOTA LANGSA**

#### **2.1. TUGAS, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI BKPSDM KOTA LANGSA**

##### **2.1.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kota Langsa**

Berdasarkan Qanun Kota Langsa Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Langsa pada Pasal 3 Ayat 3 poin d bahwa Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Langsa berubah namanya menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan type C. Tugas Pokok dari BKPSDM sesuai peraturan Walikota Langsa Nomor 44 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu memimpin, merencanakan, membina, mengawasi, mengendalikan dan mengkoordinasikan penyelenggaraan kewenangan daerah dibidang pemerintahan dan pembangunan dibidang Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia. Maka tugas pokok BKPSDM adalah melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan Peraturan dan Perundang-undangan yang berlaku.

Untuk menjalankan tugasnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan urusan ketatausahaan Badan;
- b. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
- c. Perumusan kebijakan teknis kepegawaian dan pengembangan SDM dan evaluasi;
- d. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara;
- e. Pelayanan administrasi untuk kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara;
- f. Penyiapan penyusunan rancangan Qanun di bidang kepegawaian sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;
- g. Penyusunan formasi dan pengadaan pegawai;
- h. Penyiapan mutasi jabatan struktural dan penyelesaian konsultasi jabatan struktural pemerintah Kota Langsa;
- i. Pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional;
- j. Penyiapan dan pelayanan administrasi serta pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan peraturan perundang-undangan;

- k. Penyelenggaraan rekrutmen dan seleksi pendidikan tenaga kader dan diklat kepemimpinan;
- l. Penyelenggaraan administrasi mutasi wilayah kerja Aparatur Sipil Negara Kota;
- m. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap pengelolaan manajemen kepegawaian Kota;
- n. Penyiapan dan penetapan pensiun pegawai;
- o. Penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan serta perumahan pegawai sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan peraturan perundang-undangan;
- p. Penyelenggaraan administrasi kepangkatan pegawai; dan
- q. Penyusunan kebijakan pembinaan disiplin dan penilai kinerja aparatur;

Dan untuk menjalankan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai kewenangan:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan urusan administrasi, umum perlengkapan, peralatan, kerumahtanggaan, perpustakaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hukum, perundang-undangan, pelayanan administrasi;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan urusan di bidang pengelolaan urusan administrasi, umum, perlengkapan, peralatan, kerumahtanggaan, perpustakaan, keuangan,

- kepegawaian, ketatalaksanaan, hukum, perundang-undangan, pelayanan administrasi;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pengelolaan urusan administrasi, umum, perlengkapan, peralatan, kerumahtanggaan, perpustakaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hukum, perundang-undangan, pelayanan administrasi; dan
  - d. Membina dan meningkatkan kualitas tenaga pengajar;
  - e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
  - f. Menyusun rekomendasi hasil pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan karir aparatur;
  - g. Menetapkan formasi Pegawai Negeri Sipil dan konsultasi penyusunan formasi pemerintah Kota;
  - h. Menetapkan pengangkatan dan pemberhentian CPNS dan PNS;
  - i. Menetapkan kenaikan pangkat regular, pilihan, pengabdian Pegawai Negeri Sipil dan penghargaan lainnya sesuai dengan kewenangan;
  - j. Menetapkan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Kota sesuai dengan kewenangan;
  - k. Menetapkan mutasi jabatan dan konsultasi pengangkatan pejabat struktural Kota;
  - l. Menetapkan pengangkatan pejabat fungsional sesuai dengan kewenangan;

- m. Penyelenggaraan ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan pangkat serta seleksi calon peserta pendidikan kader dan diklat; dan
- n. Menetapkan pemberhentian dengan hormat dengan hak pensiun Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kewenangan.

Berdasarkan Peraturan Walikota Langsa No. 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa terdiri dari Pasal 3 ayat 1,2,3,4:

- 1. Kepala Badan;
- 2. Sekretariat, terdiri dari :
  - a. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Dokumentasi; dan
  - b. Sub Bagian Program, Pelaporan dan Keuangan.
- 3. Bidang Pengadaan dan Pengembangan Aparatur, terdiri dari :
  - a. Sub Bidang Formasi dan Rekrutmen;
  - b. Sub Bidang Penilaian Kerja dan Penghargaan; dan
  - c. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan.
- 4. Bidang Mutasi, Kedudukan Hukum dan Informasi Kepegawaian terdiri dari:
  - a. Sub Bidang Mutasi Jabatan dan Kepangkatan;
  - b. Sub Bidang Pembinaan, Kedudukan Hukum Pensiun; dan
  - c. Sub Bidang Informasi, Pengolahan Data dan Manajemen dan Kepegawaian

### **2.1.2 Sekretariat**

Sekretariat adalah unsur pembantu Kepala Badan di bidang pelayanan administrasi, umum, kepegawaian, dokumentasi, tatalaksana dan keuangan, penyusunan program, data, informasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan.

Sekretariat mempunyai tugas melakukan pengelolaan urusan pelayanan administrasi, umum, kepegawaian, dokumentasi, tatalaksana dan keuangan, penyusunan program, data, informasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 8, sekretariat memiliki fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan urusan administrasi, umum, perlengkapan, peralatan, kerumahtanggaan, perpustakaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hukum, perundang-undangan, pelayanan administrasi
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan urusan di bidang pengelolaan urusan administrasi, umum, perlengkapan, peralatan, kerumahtanggaan, perpustakaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hukum, perundang-undangan, pelayanan administrasi
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pengelolaan urusan administrasi, umum, perlengkapan, peralatan, kerumahtanggaan, perpustakaan, keuangan, kepegawaian,



ketatalaksanaan, hukum, perundang – undangan, pelayanan administrasi, dan;

- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**I. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Dokumentasi**

Mempunyai tugas melakukan urusan pengelolaan administrasi umum yang meliputi ketatalaksanaan, surat menyurat, kerumahtanggaan, perlengkapan, dokumentasi, perjalanan dinas, hubungan masyarakat serta administrasi kepegawaian.

**II. Sub Bagian Program, Pelaporan dan Keuangan**

Mempunyai tugas melakukan urusan pendataan, identifikasi, pengkajian, pengumpulan dan penyiapan bahan sesuai kebutuhan penyusunan anggaran, pembukuan, verifikasi, pertanggungjawaban dan pelaporan keuangan.

**2.1.3 Bidang Pengadaan dan Pengembangan Aparatur**

Bidang Pengadaan dan Pengembangan Aparatur adalah unsur pelaksana teknis di bidang penyusunan formasi, pengadaan pegawai, pembinaan disiplin, penilaian kinerja aparatur, pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Bidang Pengadaan dan Pengembangan Aparatur mempunyai tugas penyusunan formasi, pengadaan pegawai, pengembangan, penilaian kinerja aparatur, kesejahteraan aparatur, pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Untuk melaksanakan tugas

sebagaimana yang dimaksud Bidang Pengadaan dan Pengembangan Aparatur mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis kepegawaian, pengembangan SDM dan evaluasi
- b. Penyusunan formasi dan pengadaan pegawai
- c. Penyusunan kebijakan pembinaan disiplin dan penilaian kinerja aparatur
- d. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara
- e. Pelayanan administrasi untuk kelancaran pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara
- f. Penyelenggaraan rekrutmen dan seleksi pendidikan tenaga kader dan diklat kepemimpinan; dan
- g. Pelaksanaan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai tugas dan fungsinya.

**I. Sub Bidang Formasi dan Rekrutmen**

Mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan penyusunan formasi dan pengadaan pegawai sesuai kebutuhan.

**II. Sub Bidang Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur**

Mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengembangan dan penilaian kinerja aparatur serta kesejahteraan Aparatur Sipil Negara

### **III. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan**

Mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan serta kerjasama pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

#### **2.1.4 Bidang Mutasi, Kedudukan Hukum dan Informasi Kepegawaian**

Bidang Mutasi, Kedudukan Hukum dan Informasi Kepegawaian adalah unsur pelaksanaan teknis di bidang penyiapan mutasi jabatan, penetapan kedudukan hukum, penyiapan dan pelayanan informasi kepegawaian.

Bidang Mutasi, Kedudukan Hukum dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyiapan mutasi jabatan, penetapan kedudukan hukum, penyiapan dan pelayanan informasi kepegawaian. Untuk melaksanakan tugasnya Bidang Mutasi, Kedudukan Hukum dan Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan mutasi jabatan struktural dan penyelesaian konsultasi jabatan struktural pemerintah Kota Langsa
- b. Penyelenggaraan administrasi mutasi wilayah kerja Aparatur Sipil Negara
- c. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap pengelolaan manajemen kepegawaian Kota
- d. Penyiapan dan penetapan pensiun pegawai

- e. Penyelenggaraan administrasi kepangkatan pegawai
- f. Pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional
- g. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah
- h. Pelaksanaan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai tugas dan fungsinya

**I. Sub Bidang Mutasi Jabatan dan Kepangkatan**

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan mutasi jabatan dan penyelenggaraan administrasi kepangkatan pegawai.

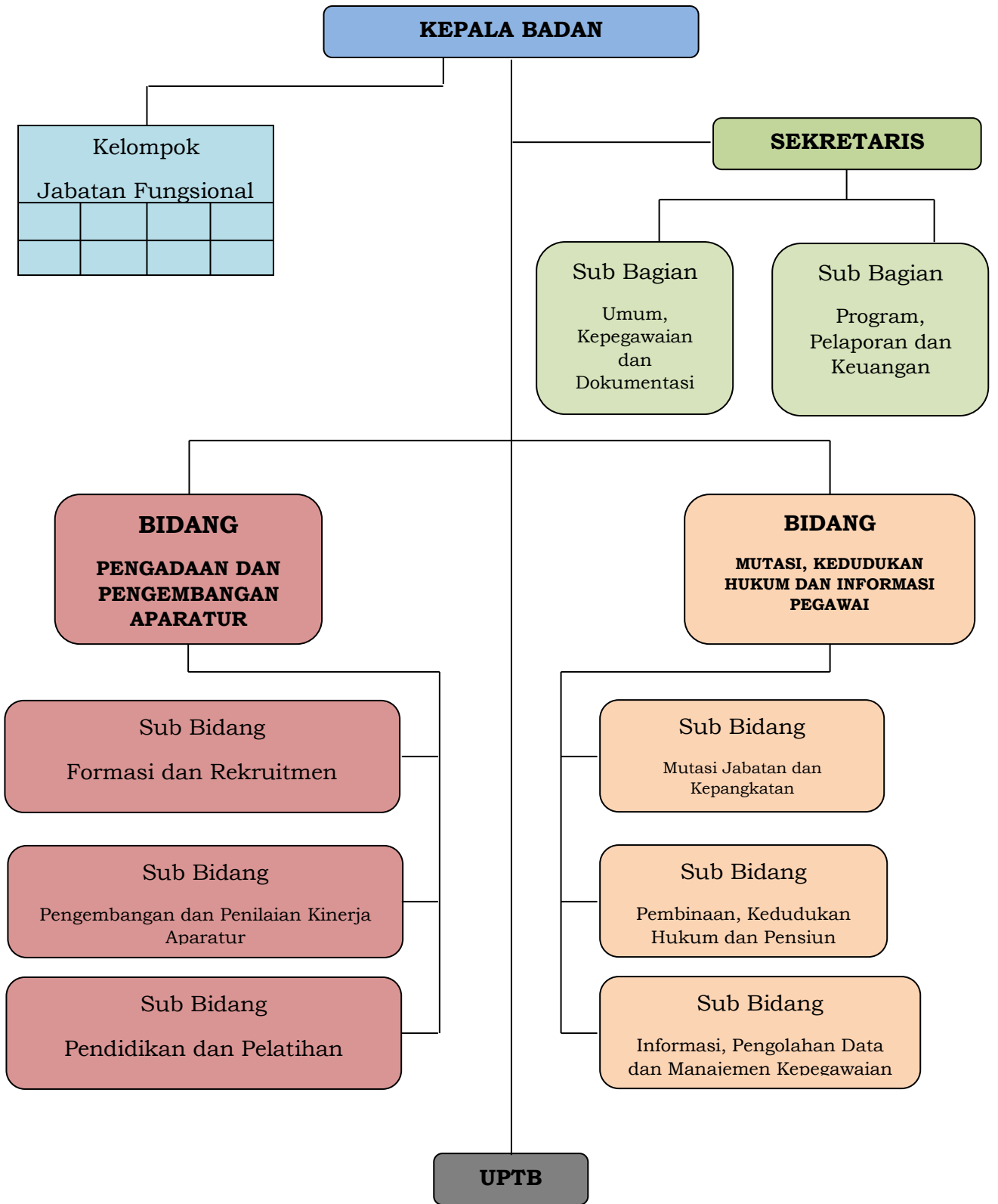
**II. Sub Bidang Pembinaan, Kedudukan Hukum dan Pensiun**

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan pegawai, penetapan kedudukan hukum dan pensiun

**III. Sub Bidang Informasi, Pengolahan Data dan Management Kepegawaian**

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan informasi, pengolahan data dan penataan manajemen kepegawaian.

Adapun sturuktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa sesuai dengan Peraturan Walikota Langsa Nomor 44 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa adalah sebagai berikut :



## 2.2 SUMBER DAYA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KOTA LANGSA

Untuk mewujudkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa di dukung oleh sumberdaya aparatur, sarana dan prasana untuk mendukung kinerja BKPSDM itu sendiri, antara lain :

**Tabel 1.1**  
**Perincian Jumlah Jabatan Struktural**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia**  
**Kota Langsa Tahun 2022**

No	Jabatan	Eselon				Non Esselon	Total
		II.b	III.a	III.b	IV.a		
1.	Kepala BKPSDM	1	-	-	-	-	1
2.	Sekretaris BKPSDM	-	1	-	-	-	1
3.	Kepala Bidang	-	-	2	-	-	2
4.	Kepala Sub	-	-	-	2	-	2
5.	Pejabat Fungsional	-	-	-	-	6	6
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>12</b>

Sumber : Sub.Bag Umum Kepegawaian dan Dokumentasi, 2022

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sampai dengan awal tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa didukung oleh 36 Orang PNS, Honorer 5 Orang, dan tenaga kontrak 17 orang.

**Tabel 2.2**  
**Perincian Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Langsa**  
**Tahun 2022**

No	Uraian	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Kepala BKPSDM	-	1	1
2	Sekretaris	1	-	1
3	Kepala Bidang	2	-	2
4	Kepala Sub Bagian	-	2	2
5	Pejabat Fungsional	4	2	6
6	Pelaksana	13	11	24
7	Honorar	4	1	5
8	Tenaga Kontrak	7	10	17
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>27</b>	<b>58</b>

*Sumber : Sub.Bag Umum Kepegawaian dan Dokumentasi, 2022*

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Tingginya pangkat dapat juga menggambarkan kualitas seorang PNS baik dari sisi pengetahuan yang diperoleh selama menjadi PNS ataupun pengalaman kerja yang dimiliki PNS dengan harapan akan berdampak kepada percepatan dan kualitas dari setiap tugas yang diselesaikan. Jenjang kepangkatan PNS di BKPSDM Kota Langsa sebagian besar diduduki oleh PNS yang memiliki pangkat golongan III yaitu sebanyak 21 orang (58%),

diikuti pangkat golongan II sebanyak 8 orang (22%) dan pangkat golongan IV sebanyak 7 orang (20%)

Kuantitas sumber daya manusia yang banyak perlu diikuti dengan kualitas sumber daya manusia yang tinggi. Jenjang pendidikan sebagai indikator tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia akan ikut mempengaruhi kesuksesan pencapaian tujuan organisasi. Jenjang pendidikan yang paling banyak ditempuh oleh pegawai BKPSDM adalah S1 yaitu sebanyak 28 orang (48%), diikuti oleh SLTA 19 orang (33%), D3 sebanyak 9 orang (16%), dan S2 2 orang (3%). Kondisi jenjang pendidikan dan kepangkatan yang dimiliki oleh para pegawai BKPSDM ini merupakan sumber kekuatan untuk dapat dipergunakan semaksimal mungkin dalam rangka pencapaian fungsi dan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kota Langsa.

**Tabel 2.3**  
**Perincian Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Pendidikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Langsa Tahun 2022**

No	Jabatan	Pangkat				Jumlah	Pendidikan							Jumlah	
		I	II	III	IV		SD	SLTP	SLTA	D3	D4	S1	S2		S3
1	Kepala BKPSDM				1	1							1		1
2	Sekretaris				1	1						1			1
3	Kepala Bidang			1	1	2						2			2



4	Kepala Sub Bidang			2	<b>2</b>					2		<b>2</b>
5	Pejabat Fungsional		4	2	<b>6</b>					5	1	<b>6</b>
6	Pelaksana	8	16		<b>24</b>		5	8		11		<b>24</b>
7	Honoror				<b>5</b>		3			2		<b>5</b>
8	Tenaga Kontrak				<b>17</b>		11	1		5		<b>17</b>
<b>Total</b>		<b>8</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>58</b>		<b>19</b>	<b>9</b>		<b>28</b>	<b>2</b>	<b>58</b>

Sumber : Sub.Bag Umum Kepegawaian dan Dokumentasi, 2022

### 2.2.1 Aset

Perlengkapan berupa sarana dan prasarana pendukung kegiatan sangat dibutuhkan oleh BKPSDM Kota Langsa dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi secara efisien dan efektif. Sarana dan prasarana tersebut antara lain :

Gedung kantor yang terdiri dari :

1 (satu) ruang Kepala, 1 (satu) ruang Sekretaris, 2 (dua) ruang Kepala Bidang, 9 (Sembilan) ruang kegiatan pegawai, 1 (satu) ruang aula dan 1 (satu) ruang rapat.

Peralatan Kantor dan Rumah Tangga :

**Tabel 2.4**  
**Rekapitulasi Sarana Dan Prasarana sampai dengan tahun 2022**  
**BKPSDM Kota Langsa**

No	Nama Barang	Banyaknya	Kondisi Barang		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1	2	3	4		
1	Mobil	1	1	-	-
2	Sepeda Motor	4	4	-	-
3	Lemari Penyimpanan	6	-	3	3
4	Mesin Ketik Manual Portable	4	2	2	-
5	Mesin Ketik elektronik / Selektrik	1	1	-	-
6	Lemari Besi	11	11	-	-
7	Filling Besi / Metal	26	12	7	-
8	Brangkas	1	1	-	-
9	Lemari Kaca	2	2	-	-
10	Lemari Kayu	2	2	-	-
11	White Board	1	1	-	-
12	Mesin Absensi (Pengunaan di Semua OPD dan Unit Kerja)	63	54	-	9
13	Overhead Projektor	2	2	-	-
14	Layar Overhead Projektor	1	-	1	-
15	Jeruji Besi Jendela Aula	7	7	-	-
16	Kursi Besi/Metal	125	101	10	14
17	Kursi Tamu	2	-	2	-
16	Kursi Putar	13	-	5	8

17	Kursi Lipat	50	50	-	-
18	Meja Komputer	12	3	4	5
19	Meja Biro	31	12	15	4
20	Mesin Potong Rumput	1	1	-	-
21	AC Unit	30	17	3	10
22	Kipas Angin	7	1	1	5
23	Televisi	2	1	-	1
24	Loudspeaker	1	1	-	-
25	Sound System	1	1	-	-
26	Wireless	1	-	1	-
27	Kursi Biasa	25	10	10	5
28	Unit Power Supply	1	-	1	-
29	Camera DSLR	2	1	1	-
30	Camera Film	1	-	1	-
31	PC Unit	41	29	2	10
32	Laptop/Notebook	11	3	1	7
33	Printer	40	21	3	16
34	Kursi Kerja Pejabat Esselon III	4	4	-	-
35	Monitor	2	2	-	-
36	UPS	1	1	-	-
37	Camera Digital	1	1	-	-
38	Faxsimile	1	1	-	-
39	Meja Kerja	5	5	-	-
40	Camera CCTV	1	-	1	-
41	Scanner	2	2	-	-

42	Meja Kayu Rotan	8	2	4	2
43	Harddisk Portabel	1	1	-	-
44	Tripod	1	-	1	-
45	HUB	1	-	1	-
46	Alat Rumah Tangga Lainnya (Gorden)	2 Ruangan	2	-	-
47	Camera Vidio	1	1	-	-

Sumber : Sub.Bag Umum Kepegawaian dan Dokumentasi, 2022

### **2.3 KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA**

Bedasarkan Peraturan Walikota Langsa Nomor 44 Tahun 2016, BKPSDM Kota Langsa merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksanaan urusan pemerintahan dibidang kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia.

Selama periode 2017-2022 BKPSDM telah melaksanakan program kegiatan yang dilakukan untuk mencapai visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota. Indikator kinerja pelayanan yang telah di capai oleh BKPSDM Kota Langsa adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.5 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa**

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun Ke -					Rasio Capaian Pada Tahun ke -				
					Ke -					2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
					2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Indeks kepuasan masyarakat terhadap ASN				72	73	74	75	80	80	80	83	83	-	111	109	112	110	-
2	Persentase Peningkatan Disiplin ASN				80	83	85	90	95	93	95	99	99	-	116	114	116	110	-
3	Persentase Terisinya Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Pemerintah Kota Langsa				100	100	100	100	100	100	98	90	93	-	100	98	90	93	-
4	Persentase Terisinya Jabatan Administrasi Pada Intansi Pemerintah				100	100	100	100	100	98	92	93	100	-	98	92	93	100	-
5	Persentase Pemenuhan Ketersediaan Aparatur Sipil Negara				80	85	90	95	100	80	85	90	90	-	100	100	100	95	-

6	Rata - rata Lama Pegawai Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan				93	93	93	93	93	4	10	120	85	-	4,3	10,75	129	91,40	-
7	Persentase Kepatuhan Pembuatan dan Pelaporan Kinerja ASN Pemerintah Kota Langsa				80	85	90	95	100	70	80	90	95	-	87,5	94	100	100	-
8	Persentase ASN Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal				70	75	80	85	90	2,89	5,07	7,88	8,77	-	4,12	6,76	9,85	10,32	-
9	Persentase Pejabat ASN Yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural				32.81	35.04	38.26	41.48	44.70	25	24,33	22,33	18,34	-	76,19	69,43	58,36	41,02	-

Sumber : Sub.bagian Program, Pelaporan dan Keuangan BKPSDM Kota Langsa, 2022

Pengukuran Indikator Kinerja Utama hanya dilakukan pada tahun 2018 sampai dengan 2022. Dari Tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 pencapaian target yang diharapkan 27ublic sepenuhnya dapat direalisasikan, hal ini sebabkan konsistensi 27ublic visi, misi dengan tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan BKPSDM Kota Langsa.

Capaian kinerja pelayanan BKPSDM Kota Langsa untuk tahun 2017-2022 dapat di uraikan sebagai berikut:

**10. Indikator Kinerja Utama Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan ASN.**

Masyarakat merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh ASN di BKPSDM terutama masyarakat yang menerima pelayanan kepegawaian yaitu para ASN Pemerintah Kota Langsa dan Masyarakat yang akan mendaftar mengikuti seleksi CASN, pelayanan yang diberikan oleh ASN di BKPSDM sudah sangat baik dan sesuai dengan standar pelayanan minimal. Hal itu dapat dilihat dari peningkatan nilai indeks yang telah dilakukan dengan mekanisme penyebaran survey kepada masyarakat penerima layanan.

Tahun 2018 – Tahun 2022 Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan ASN berjalan dengan baik dengan capaian rata-rata melebihi 100%

**10. Indikator Kinerja Utama Persentase Peningkatan Disiplin ASN.**

Peningkatan disiplin ASN Pemerintah Kota Langsa sangat baik, hal itu terlihat dari rasio capaian kinerja yang melebihi 100% di setiap tahunnya. Penurunan pelanggaran disiplin ASN setiap tahunnya semakin menurun akibat adanya pembinaan disiplin yang dilakukan dari tingkat OPD sampai BKPSDM.

10. Indikator Kinerja Utama Persentase Terisinya Jabatan Pimpinan Tinggi.

Terlaksananya seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Kota Langsa sebagai upaya untuk mengisi kekosongan jabatan pimpinan tinggi pratama di setiap OPD di Kota Langsa. Dari realisasi kinerja yang didapati tercapai rata-rata 95% OPD Kota Langsa memiliki jabatan pimpinan tinggi pratama yang menjadi pimpinan dari OPD tersebut.

4. Indikator Kinerja Utama Persentase Terisinya Jabatan Administrasi Pada Intansi Pemerintah. Direncanakan disetiap tahun dari tahun 2018-2022 adalah 100%, realisasi capaian rata-rata dari 28public28ra kinerja utama ini adalah 92% sampai tahun 2021.

5. Indikator Kinerja Utama Persentase pemenuhan ketersediaan aparatur sipil 28public

Pemenuhan ketersediaan aparatur sipil negara di lakukan dengan cara mengajukan usulan formasi pemenuhan ASN di lingkungan Pemerintah Kota Langsa berdasarkan analisis



jabatan, analisis beban kerja, dan peta jabatan yang selanjutnya mengisi e-formasi sebagai dasar usulan formasi pemenuhan ASN ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Ketika sudah disetujui maka formasi yang disetujui dibuka untuk selanjutnya dilaksanakan seleksi CASN. Capaian kinerja dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2021 sebesar 98.75%

**10. Indikator Kinerja Utama Rata-rata Lama Pegawai Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan.**

Peningkatan kompetensi pegawai merupakan salah satu dimensi penilaian sistem merit dan penilaian indeks profesionalisme ASN. Hal tersebut seharusnya menjadi perhatian khusus bagi Pemerintah Kota Langsa karena kedua hal tersebut terkait dengan pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Kota Langsa. Capaian kinerja untuk rata-rata lama pegawai mendapat pendidikan dan pelatihan adalah sebesar 58,86% masih rendah.

**10. Indikator Kinerja Utama Persentase Kepatuhan Pembuatan dan Pelaporan Kinerja ASN Pemerintah Kota Langsa**

Pelaporan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Langsa tahun 2018 sampai dengan tahun 2021 rata-rata capaian rasio adalah sebesar adalah 95,375%

10. Indikator Kinerja Utama Persentase ASN Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal

Peningkatan kompetensi pegawai merupakan salah satu dimensi penilaian sistem merit dan penilaian indeks profesionalisme ASN. Hal tersebut seharusnya menjadi perhatian khusus bagi Pemerintah Kota Langsa karena kedua hal tersebut terkait dengan pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Kota Langsa. Capaian kinerja untuk Persentase ASN Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal adalah sebesar 7,76% masih sangat rendah.

9. Indikator Kinerja Utama Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan 30ublic30ral

Peningkatan kompetensi pegawai merupakan salah satu dimensi penilaian sistem merit dan penilaian indeks profesionalisme ASN. Hal tersebut seharusnya menjadi perhatian khusus bagi Pemerintah Kota Langsa karena kedua hal tersebut terkait dengan pelaksanaan reformasi birokrasi di Pemerintah Kota Langsa. Capaian kinerja untuk Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan 30ublic30ral adalah sebesar 61,25% masih rendah.

Untuk dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya tersebut di atas, BKPSDM Kota Langsa tentu saja memerlukan anggaran. Anggaran yang diperuntukkan untuk BKPSDM Kota Langsa selama 5 (lima) tahun terakhir sangat berfluktuatif.

Anggaran belanja sebagian besar digunakan untuk belanja langsung, hal ini dibuktikan dengan rasio belanja langsung terhadap total belanja tetap lebih dari 50 persen. Kondisi ini juga membuktikan bahwa BKPSDM Kota Langsa tetap konsisten melaksanakan program-program yang termasuk dalam belanja 31public dengan lebih banyak melaksanakan program-program yang memberikan manfaat langsung untuk pembangunan Kota Langsa.

**Tabel 2.6.1**  
**Anggaran Belanja Tidak Langsung dan Belanja Langsung**  
**BKPSDM Kota Langsa Tahun 2018-2020**

NO	Uraian	Tahun Anggaran (Rp)		
		2018	2019	2020
1	2	3	4	5
<b>I</b>	<b>BELANJA TIDAK LANGSUNG</b>	7.575.059.797,-	8.373.018.406,-	11.848.637.180,-
<b>II</b>	<b>BELANJA LANGSUNG</b>	1.329.060.448,-	4.801.695.100,-	3.934.516.282,-
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	912.840.148,-	960.138.230,-	2.393.304.132,-
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	49.100.000,-	189.300.000,-	267.342.000,-
3	Program Pendidikan	251.620.300,-	337.558.000,-	137.694.000,-

	Kedinasan			
4	Program peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur	115.500.000,-	1.812.091.500,-	12.752.000,-
5	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	-	1.461.207.370,-	1.123.424.150,-
6	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	-	41.400.000,-	-
	<b>TOTAL BELANJA (I + II)</b>	<b>8.904.120.245,-</b>	<b>13.174.713.506,-</b>	<b>15.781.153.462,-</b>

Sumber : Sub. Bagian Program, Pelaporan dan Keuangan, 2022

**Tabel 2.6.2**  
**Anggaran Belanja Tidak Langsung dan Belanja Langsung**  
**BKPSDM Kota Langsa Tahun 2021-2022**

NO	Uraian	Tahun Anggaran (Rp)	
		2021	2022
1	2	3	4
<b>I</b>	<b>TOTAL BELANJA</b>	<b>10.890.152.502,-</b>	<b>13.342.153.502,-</b>
<b>1.</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>9.639.906.466,-</b>	<b>12.226.439.532,-</b>
1.1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	9.268.028.217,-	11.195.546.559,-
1.2	Administrasi Umum Perangkat Daerah	208.031.620,-	204.995.059,-

1.3	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	116.175.500,-	115.555.500,-
1.4	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	47.671.129,-	46.656.044,-
1.5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		20.150.000,-
<b>2.</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>793.053.036,-</b>	<b>643.536.370,-</b>
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	793.053.036,-	129.469.850,-
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	111.422.800,-	249.438.520,-
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	297.109.000,-	200.982.000,-
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	141.797.390,-	63.646.000,-
<b>3.</b>	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>457.193.000,-</b>	<b>372.177.600,-</b>
3.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	66.578.000,-	61.693.600,-
3.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	390.615.000,-	310.484.000,-
	<b>TOTAL BELANJA</b>	<b>10.890.152.502,-</b>	<b>13.342.153.502,-</b>

Sumber : Sub. Bagian Program, Pelaporan dan Keuangan, 2022

## **2.4 TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KOTA LANGSA**

Tantangan yang dihadapi oleh BKPSDM Kota Langsa kedepannya sangat kompleks selain keadaan pandemi yang saat ini menuju endemi. Tantangan yang akan dihadapi oleh BKPSDM Kota Langsa kedepannya, antara lain:

1. Kondisi pandemi *Corona Virus Diseases - 19* yang berkepanjangan dan akan ditetapkan sebagai endemi.
2. Dengan telah dikukuhkannya Perangkat Daerah Kota Langsa yang semula BKPP dengan tipe A menjadi BKPSDM tipe C kinerja BKPSDM Kota Langsa tidak sesuai antara kondisi beban kinerja dengan struktur organisasi.
3. Nilai Indeks Profesional ASN Kota Langsa secara keseluruhan bernilai Buruk
4. Penerapan Sistem Merit yang belum optimal dan bernilai buruk di Kota Langsa
5. Belum tersedianya sarana dan prasana yang responentif untuk melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan ASN.

Peluang yang dapat dimanfaatkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa untuk mendukung kinerja sehingga tercapaiannya tujuan tugas dan fungsi antara lain:

1. Adanya *grand design* reformasi birokrasi yang mengharuskan penerapan dan pelaksanaan sistem merit secara optimal serta penerapan professional ASN.
2. Dengan adanya penerapan kinerja melalui sistem aplikasi e-kinerja dan pemberian Tunjangan Tambahan Penghasil (TPP) yang terintegrasi dengan absen presisi kehadiran melalui e-disiplin diharapkan lebih meningkatkan kinerja aparatur dan kedisiplinan aparatur
3. Adanya kebijakan pemerintah dalam upaya menciptakan system penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik dan akuntabel (good government) dan pemerintahan yang bersih (clean governance);
4. Adanya komitmen dari pemerintah didalam pemanfaatan teknologi informasi (IT) didalam pelaksanaan pelayanan pemerintah

**BAB III**

**PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA  
MANUSIA KOTA LANGSA**

**3.1 IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS  
DAN FUNGSI PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KOTA LANGSA**

Sehubungan dengan tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh BKPSDM ke depan, memasuki tahun 2023 secara umum BKPSDM Kota Langsa masih dihadapkan pada berbagai masalah dan tantangan, di antaranya sebagai berikut :

1. Rendahnya jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi setiap tahun.
2. Masih banyaknya pejabat struktural yang belum melaksanakan Diklat Pimpinan sesuai jenjang kariernya
3. Belum optimalnya penyusunan rencana kebutuhan pengembangan kompetensi berdasarkan analisis kebutuhan diklat
4. Pandangan masyarakat atas tingkat kedisiplinan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil
5. Minimnya jumlah formasi yang diterima di dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah



6. Belum optimalnya penataan jabatan dengan prinsip *The Right Man on The Right Job* melalui pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assesment center*
7. Sering berubahnya regulasi oleh Pemerintah Pusat

### **3.2 TELAAH RENSTRA K/L DAN RENSTRA PROVINSI/KOTA**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Langsa sebagai salah satu perangkat daerah dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dari kebijakan pemerintah pusat, selaku lembaga Pembina dalam pelaksanaan/penyelenggaraan pembinaan dan manajemen aparatur sipil Negara. Adapun kementerian/ lembaga yang memiliki keterkaitan langsung bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Langsa dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, yaitu:

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

Sebagai lembaga Pembina Aparatur Sipil Negara, Kementerian PAN-RB dalam dokumen Renstra Kemenpan-RB Tahun 2020-2024 dengan tujuan dan sasaran antara lain:

a. Tujuan 1 : Terwujudnya Birokrasi yang berkualitas, kapabel dan berdaya saing

Sasaran 1 : Terwujudnya kelembagaan pemerintah yang sederhana

- Sasaran 2 : Terwujudnya ASN yang professional, berintegritas, kreatif, inovatif, dan netral melalui penerapan system merit dalam manajemen ASN
- Sasaran 3 : Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif dan akuntabel
- Sasaran 4 : Terwujudnya pengawasan yang andal, efektif dan berintegritas
- Sasaran 5 : Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima
- Sasaran 6 : Terselenggaranya reformasi birokrasi nasional yang efektif dan efisien
- b. Tujuan 2 : Terwujudnya Kementerian PANRB yang berkualitas dan kapabel
- Sasaran 1 : Terwujudnya kelembagaan Kementerian PANRB yang sederhana, responsive, adaptif dan partisipatif
- Sasaran 2 : Terwujudnya ASN Kementerian PANRB yang professional, berintegritas, kreatif, inovatif, dan netral
- Sasaran 3 : Terwujudnya akuntabilitas kinerja dan pengawasan Kementerian PANRB yang andal, efektif dan berintegritas

Sasaran 4 : Terwujudnya kualitas pelayanan publik  
Kementerian PANRB yang prima

Gambaran diatas memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sasaran kementerian PAN-RB dengan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Daerah Kota Langsa yaitu Terwujudnya ASN yang professional, kompeten dan kompetitif.

## **2. Badan Kepegawaian Negara**

Badan Kepegawaian Negara, disingkat BKN adalah Pemerintah Non Kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian negara. BKN dalam dokumen Renstra BKN Tahun 2020-2024 dengan tujuan dan sasaran antara lain:

a. Tujuan 1 : Mewujudkan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN yang berkualitas

Sasaran 1 : Terwujudnya instansi pemerintah yang professional dalam menerapkan manajemen ASN

Sasaran 2 : Manajemen ASN berkualitas prima

Sasaran 3 : Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN

b. Tujuan 2 : Mewujudkan Penyelenggaraan manajemen ASN berkualitas Prima

- Sasaran 4 : Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN
- c. Tujuan 3 : Mewujudkan Peningkatan Database dan Sistem Informasi ASN
- Sasaran 5 : Terwujudnya peningkatan kualitas data dan system informasi ASN
- d. Tujuan 4 : Mewujudkan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN
- Sasaran 6 : Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN
- e. Tujuan 5 : Mewujudkan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN
- Sasaran 7 : Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN
- e. Tujuan 5 : Mewujudkan tata kelola manajemen ASN BKN yang efektif, efisien dan akuntabel
- Sasaran 8 : Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien dan akuntabel

Gambaran diatas memberikan arah dalam penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa. Terdapat hubungan yang signifikan antara tujuan dan sasaran BKN dengan tujuan Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa yaitu Terwujudnya ASN yang professional, kompeten dan kompetitif.

### **3. Badan Kepegawaian Aceh**

Badan Kepegawaian Aceh, disingkat BKA adalah Satuan Perangkat Kerja Pemerintah Aceh (SKPA) yang bertugas melaksanakan tugas dibidang kepegawaian di provinsi Aceh. BKA dalam dokumen Renstra BKA Tahun 2017-2022 dengan tujuan dan sasaran antara lain:

a. Tujuan 1 : Meningkatkan profesionalitas ASN Pemerintah Aceh yang berintegritas, dalam mendukung reformasi birokrasi guna perbaikan tata Kelola pemerintahan

Sasaran 1 : Meningkatnya profesionalitas ASN Pemerintah Aceh

b. Tujuan 2 : Meningkatkan kinerja dan kesejahteraan ASN

Sasaran 2 : Meningkatnya kinerja dan kesejahteraan ASN

c. Tujuan 3 : Mewujudkan ASN Pemerintah Aceh yang disiplin dan netral dalam mendukung reformasi birokrasi guna perbaikan tata kelola pemerintahan

Sasaran 3 : Meningkatnya disiplin dan netralitas ASN

d. Tujuan 4 : Mewujudkan layanan administrasi kepegawaian yang handal dan bebas pungutan liar

Sasaran 4 : Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian Pemerintah Aceh

e. Tujuan 5 : Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan Badan Kepegawaian Aceh

Sasaran 5 : Meningkatnya kapasitas kelembagaan BKA

f. Tujuan 6 : Mewujudkan pengelolaan Manajemen SDM yang berbasis IT, terintegrasi dan transparan

Sasaran 6 : Meningkatnya pengelolaan Manajemen SDM yang berbasis IT, terintegrasi dan transparan

g. Tujuan 7 : Meningkatkan kualitas pengelolaan informasi dan Database Kepegawaian

Sasaran 7 : Meningkatnya kualitas pengelolaan informasi dan Database Kepegawaian

Gambaran diatas memberikan arah dalam penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa. Terdapat hubungan yang signifikan antara tujuan dan sasaran BKA dengan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa yaitu Terwujudnya ASN yang professional, kompeten dan kompetitif.

#### **4. Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Aceh**

Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Aceh selanjutnya disingkat BPSDM berfungsi sebagai pusat pengembangan SDM Aceh, uji kompetensi, sertifikasi profesi dan akreditasi kelembagaan. BPSDM Aceh dalam dokumen Renstra tahun 2017-2022 dengan tujuan dan sasaran antara lain :

- a. Tujuan 1 : Terwujudnya Profesionalisme Pemerintahan Didukung Oleh Aparatur Yang Kompeten  
Sasaran 1 : Menciptakan Aparatur Yang Berkualitas Dalam Memberikan Pelayanan Publik
- b. Tujuan 2 : Terwujudnya Sumberdaya Manusia Yang Berkualitas  
Sasaran 2 : Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Non Aparatur Yang Handal dan Memiliki daya saing yang tinggi

Gambaran diatas memberikan arah dalam penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa. Terdapat hubungan yang signifikan antara tujuan dan sasaran BPSDM, terutama tujuan 1 dan sasaran 1 dengan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa yaitu Terwujudnya ASN yang professional, kompeten dan kompetitif.

### **3.3 TELAAH RENCANA TATA RUANG WILAYAH**

Sebagaimana diamanatkan dalam Ran-Qanun RTRW Kota Langsa Tahun 2012-2032, pusat pelayanan Kota Langsa terbagi dalam:

1. Pusat pelayanan Kota Langsa berada di pusat Kota di Gampong Peukan Langsa Kecamatan Langsa Kota. Pusat Pelayanan Kota (PPK) memiliki fungsi sebagai pusat kegiatan perumahan, perdagangan dan jasa (Central Bussiness District), kesehatan dan pendidikan serta pemerintahan;
2. Sub Pusat Pelayanan Kota 1 Kecamatan Langsa Lama berpusat di Gampong Meurandeh Dayah berfungsi sebagai pusat kegiatan pendidikan, kesehatan, perkantoran, perdagangan dan jasa;
3. Sub Pusat Pelayanan Kota 2 Kecamatan Langsa Timur berpusat di Gampong Alue Pineung berfungsi sebagai pusat kegiatan pendidikan, kesehatan, perdagangan dan pertanian;
4. Sub Pusat Pelayanan Kota 3 Kecamatan Langsa Barat berpusat di Gampong Simpang Lhee berfungsi sebagai pusat kegiatan Pendidikan, kesehatan, perkantoran dan perikanan;
5. Sub Pusat Pelayanan Kota 4 Kecamatan Langsa Baro berpusat di Gampong Geudubang Aceh, berfungsi sebagai pusat kegiatan pendidikan, kesehatan, perkantoran dan perkebunan.

Sehubungan keberadaan Kantor BKPSDM Kota Langsa terletak di Gampong Sungai Pauh Kecamatan Langsa Barat, maka



pemanfaatan ruang sebagaimana ditentukan dalam RTRW telah sesuai.

BKPSDM sebagai badan yang menangani Pendidikan dan Pelatihan belum memiliki sarana dan prasarana yang memadai seperti gedung diklat, asrama peserta diklat dan minimnya sumberdaya aparatur sebagai pengelola dan pelaksana diklat serta fasilitas lainnya yang mendukung pelaksanaan kegiatan diklat. Dalam perencanaannya BKPSDM akan menggunakan Gedung SKB Aceh Timur. Namun rencana ini dapat terlaksana apabila aset tersebut telah diserahkan kepada Pemerintah Kota Langsa.

#### **3.4 PENENTUAN ISU – ISU STRATEGIS**

Penentuan isu-isu strategis dalam proses perencanaan adalah sangat mutlak dilakukan, karena dengan pengidentifikasian masalah atau pun isu-isu strategis tersebut maka arah kebijakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) khususnya BKPSDM Kota Langsa dapat berjalan dengan baik dan tepat sasaran.

Adapun isu-isu strategis tersebut adalah:

1. Rendahnya Nilai Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara
2. Rendahnya Hasil Penilaian Sistem Merit Kota Langsa

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **4.1. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH**

Tujuan merupakan penjabaran dari pernyataan misi yang menentukan prioritas dari keseluruhan Program dan Kegiatan dalam melaksanakan misi. Pada prinsipnya tujuan merupakan kondisi ideal yang diinginkan atau yang dicita-citakan, dengan kata lain tujuan adalah kondisi yang diharapkan akan dicapai pada periode waktu tertentu.

Sementara Sasaran adalah penjabaran dari tujuan dengan lebih diperjelas maksud yang diinginkan dengan pendekatan indikator yang lebih realistis. Dari tujuan dan sasaran akan lebih mengimplementasi kepada Program dan Kegiatan yang akan dilaksanakan berdasarkan Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Daerah dan Kepmendagri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Daerah

Dalam rangka pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Langsa, Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumberdaya Manusia Kota Langsa telah menetapkan tujuan dan sasaran yang tentunya selaras dengan Tujuan dan sasaran dalam RPD Kota Langsa Tahun 2023 – 2026. Adapun Tujuan dan Sasaran dalam RPD yang terkait dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa yaitu Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Daerah dan Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Secara lebih rinci Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian Kota Langsa Tahun 2023 – 2026 dapat dilihat dalam table berikut:

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa Tahun 2023 - 2026

No	Tujuan	Indikator Kinerja (Tujuan)	Sasaran	Indikator Kinerja (Sasaran)	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke			
					2023	2024	2025	2026
1	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Meningkatnya kinerja ASN	Nilai rata-rata SKP ASN	83.87	83.9	84.25	84.35
2	Meningkatnya Kompetensi ASN	Nilai Pelaksanaan Sistem Merit	Meningkatnya Kualifikasi Jenjang Pendidikan Formal ASN	Persentase ASN Yang memiliki Kualifikasi Pendidikan Strata I, Strata II dan Strata III	10.33	13.67	15.33	17
3	Meningkatnya Kualitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Berorientasi Kinerja	Nilai LHE SAKIP	B	B	BB	BB

## **BAB V**

### **STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

#### **5.1. STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

Strategi dan arah kebijakan pembangunan jangka menengah memiliki nilai yang sangat strategis, sebab menjadi pembangunan tahunan. Program dan kegiatan merupakan bagian akhir menuju proses pencapaian Visi. Kegiatan nyata di lapangan akan menjadi lebih mudah, dapat diorganisir dan dikelola dengan baik melalui manajemen prioritas program yang sistematis dan hirarkis.

Pemerintah pusat baik melalui keputusan Menteri Dalam Negeri, Bappenas maupun Rencana Kerja Pemerintah Pusat (RKP Pusat) dan perangkat perencana lainnya, gencar melakukan evaluasi dan perubahan terhadap tetapan-tetapan program yang diberlakukan bagi seluruh jajaran pemerintah. Hal ini dimaksudkan untuk penyesuaian dengan perubahan kondisi dan perkembangan zaman yang harus dapat diantisipasi. Program terbaik yang ditetapkan dan dikodekan tetap akan mempermudah memilih, menyesuaikan, memprioritaskan dan menetapkan kegiatan dan sub kegiatan ke dalam program dimaksud.

Rencana Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa tahun 2023-2026 memprioritaskan kegiatan-kegiatan pokok untuk kepentingan

daerah Kota Langsa dan mendukung program pusat dengan mengimplementasikan tetapan-tetapan program berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Daerah dan tetap mempertahankan hubungan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah yang memberi kontribusi terhadap dokumen Rencana Kerja Pemerintah (RKP). Hal ini secara langsung memberikan informasi sekaligus menjadi bahan kajian dan evaluasi dalam upaya membantu Pemerintah Daerah, merupakan salah satu bagian dari fungsi Manajemen Pengawasan (*Controlling*).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa sebagai pelaksana teknis dengan sasaran prioritas pada peningkatan kualitas Pegawai dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Aparatur memiliki strategi dan arah kebijakan yang selaras dengan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Pemerintah Kota Langsa, sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 5.1**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan**

Tujuan		Sasaran			Strategi			Kebijakan					
1		2			3			4					
1	Meningkatnya Profesionalisme ASN	1	1	Meningkatnya Penataan dan Kinerja ASN Kota Langsa	1	1	1	Persentase ASN yang memenuhi target kinerja	1	1	1	1	Optimalisasi sistem penilaian kinerja
					1	2	1	Penurunan kasus pelanggaran disiplin ASN	1	2	1	1	Optimalisasi pengembangan disiplin aparatur
2	Meningkatnya Kompetensi ASN	2	1	Meningkatnya Kompetensi ASN Pemerintah Kota Langsa	2	1	1	Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	2	1	1	1	Memfasilitasi ASN untuk mengikuti Diklat
					2	2	1	Pemberian tugas belajar ASN	2	2	1	1	Fasilitasi ASN untuk tugas belajar ASN
					2	3	1	Peningkatan Penerapan Sistem Merit	2	3	1	1	Peningkatan 8 Aspek Sistem Merit

3	Meningkatnya Kualitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah	3	1	Meningkatnya Kualitas Penyelenggara Organisasi BKPSDM	3	1	1	Peningkatan Nilai SAKIP dan Peningkatan Kepuasan Masyarakat	3	1	1	1	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia, Peningkatan Pelayanan Kepada Masyarakat, dan Mempermudah akses pelayanan
---	-----------------------------------------------------------	---	---	-------------------------------------------------------	---	---	---	-------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN PENDANAAN**

#### **6.1. RENCANA PROGRAM, SASARAN PROGRAM, INDIKATOR KINERJA PROGRAM DAN KEGIATAN**

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah atau masyarakat, yang dikoordinasi oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah.

Berdasarkan tugas dan fungsi sebagai Penujang Urusan di Bidang Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Langsa, maka program dan kegiatan didasarkan pada 2 (dua) unsur yaitu unsur internal dan eksternal.

Rencana Program beserta indikator keluaran program dan pagu anggaran indikatif sebagaimana tercantum dalam RPJMD, selanjutnya dijabarkan kedalam kegiatan para rencana strategis. Pemilihan kegiatan untuk masing-masing program ini didasarkan atas strategis dan kebijakan jangka menengah BKPSDM Kota Langsa.

Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa Tahun 2023 – 2026 dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Kerangka Pendanaan Pembangunan dan Program Perangkat Daerah  
Kota Langsa**

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi		
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah	
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
<b>2. Meningkatnya Profesionalisme ASN</b>				<b>Indeks Profesionalitas ASN</b>	<b>72 Indeks</b>	<b>73 Indeks</b>		<b>74 Indeks</b>		<b>75 Indeks</b>		<b>76 Indeks</b>		<b>0 Indeks</b>		<b>76 Indeks</b>			
	<b>1. Meningkatnya kinerja ASN</b>			<b>Nilai rata-rata SKP ASN</b>	<b>83,53 Nilai</b>	<b>83,87 Nilai</b>		<b>83,9 Nilai</b>		<b>84,25 Nilai</b>		<b>84,35 Nilai</b>		<b>0 Nilai</b>		<b>84,35 Nilai</b>			
		5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan ASN Daerah	0 Nilai Indeks	85,00 Nilai Indeks	1,360,500,000	90,00 Nilai Indeks	1,386,500,000	95,00 Nilai Indeks	1,342,500,000	98,00 Nilai Indeks	1,405,950,000	0 Nilai Indeks	0	98,00 Nilai Indeks	0		
		5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Tersedianya ASN Sebagai Penyelenggara Pelayanan Publik	0 Orang	3.448 Orang	540,000,000	3.448 Orang	517,500,000	3.448 Orang	420,000,000	3.448 Orang	425,000,000	0 Orang	0	3.448 Orang	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa	
		5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Penguatan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah	0 OPD	36 OPD	295,500,000	36 OPD	302,000,000	36 OPD	309,500,000	36 OPD	317,550,000	0 OPD	0	36 OPD	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa	
		5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Kompetensi yang Diikuti ASN	0 Jenis Kompetensi	3 Jenis Kompetensi	300,000,000	3 Jenis Kompetensi	330,000,000	3 Jenis Kompetensi	363,000,000	3 Jenis Kompetensi	399,300,000	0 Jenis Kompetensi	0	3 Jenis Kompetensi	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa	
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terpantaunya Kinerja ASN	0 Kegiatan	4 Kegiatan	225,000,000	4 Kegiatan	237,000,000	4 Kegiatan	250,000,000	4 Kegiatan	264,100,000	0 Kegiatan	0	4 Kegiatan	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa	
<b>3. Meningkatnya Kompetensi ASN</b>				<b>Nilai Pelaksanaan Sistem Merit</b>	<b>250 Nilai</b>	<b>250 Nilai</b>		<b>255 Nilai</b>		<b>260 Nilai</b>		<b>265 Nilai</b>		<b>0 Nilai</b>		<b>265 Nilai</b>			
	<b>1. Meningkatnya Kualifikasi Jenjang Pendidikan Formal ASN</b>			<b>Persentase ASN Yang memiliki Kualifikasi Pendidikan Strata I, Strata II dan Strata III</b>	<b>10,33 Persen</b>	<b>10,33 Persen</b>		<b>13,67 Persen</b>		<b>15,33 Persen</b>		<b>17 Persen</b>		<b>0 Persen</b>		<b>17 Persen</b>			
		5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	0 Persen	50,00 Persen	912,000,000	60,00 Persen	1,014,000,000	70,00 Persen	1,116,000,000	80,00 Persen	1,218,000,000	0 Persen	0	80,00 Persen	0		
		5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Kompetensi Teknis yang Diikuti	0 Jenis Kompetensi	3 Jenis Kompetensi	62,000,000	3 Jenis Kompetensi	63,000,000	3 Jenis Kompetensi	64,000,000	3 Jenis Kompetensi	65,000,000	0 Jenis Kompetensi	0	3 Jenis Kompetensi	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa	
		5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Kompetensi Manajerial yang Dikembangkan	0 Jenis Kompetensi	2 Jenis Kompetensi	850,000,000	2 Jenis Kompetensi	951,000,000	2 Jenis Kompetensi	1,052,000,000	2 Jenis Kompetensi	1,153,000,000	0 Jenis Kompetensi	0	2 Jenis Kompetensi	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa	
<b>1. Meningkatnya Kualitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah</b>				<b>Nilai SAKIP</b>	<b>B Nilai</b>	<b>B Nilai</b>		<b>B Nilai</b>		<b>BB Nilai</b>		<b>BB Nilai</b>		<b>0 Nilai</b>		<b>BB Nilai</b>			
	<b>1. Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Berorientasi Kinerja</b>			<b>Nilai LHE SAKIP</b>	<b>B Nilai</b>	<b>B Nilai</b>		<b>B Nilai</b>		<b>BB Nilai</b>		<b>BB Nilai</b>		<b>0 Nilai</b>		<b>BB Nilai</b>			
		X.XX.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa	0 Nilai	B Nilai	11,714,401,431	B Nilai	11,769,591,577	BB Nilai	11,825,718,174	BB Nilai	11,882,082,403	0 Nilai	0	BB Nilai	0		
		X.XX.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Pengelolaan Target Pencapaian dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	0 Bulan	12 Bulan	5,000,000	12 Bulan	5,000,000	12 Bulan	5,000,000	12 Bulan	5,000,000	0 Bulan	0	48 Bulan	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa	

**Kerangka Pendanaan Pembangunan dan Program Perangkat Daerah  
Kota Langsa**

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		X.XX.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Pengelolaan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	0 Bulan	12 Bulan	11,242,701,431	12 Bulan	11,290,091,577	12 Bulan	11,337,718,174	12 Bulan	11,385,582,403	0 Bulan	0	48 Bulan	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa	
		X.XX.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Pengelolaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	0 Bulan	12 Bulan	205,700,000	12 Bulan	212,000,000	12 Bulan	219,000,000	12 Bulan	226,000,000	0 Bulan	0	48 Bulan	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa	
		X.XX.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Pengelolaan Penyediaan Barang/Peralatan/Perlengkapan Milik Perangkat Daerah	0 Bulan	12 Bulan	95,000,000	12 Bulan	95,000,000	12 Bulan	95,000,000	12 Bulan	95,000,000	0 Bulan	0	48 Bulan	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa	
		X.XX.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pengelolaan Penyediaan Sumber Daya Komunikasi, Air dan Listrik Perangkat Daerah	0 Bulan	12 Bulan	116,000,000	12 Bulan	117,500,000	12 Bulan	119,000,000	12 Bulan	120,500,000	0 Bulan	0	48 Bulan	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa	
		X.XX.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pengelolaan Pemeliharaan Barang/Peralatan/Perlengkapan Milik Perangkat Daerah	0 Bulan	12 Bulan	50,000,000	12 Bulan	50,000,000	12 Bulan	50,000,000	12 Bulan	50,000,000	0 Bulan	0	48 Bulan	0	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa	

## **BAB VII**

### **KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Pengukuran Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan merupakan proses membandingkan kinerja dengan ukuran berupa indikator kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan realisasi dengan target yang direncanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengukuran kinerja dilakukan setelah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan penetapan kinerja dalam dokumen perencanaan. Hasil pengukuran kinerja yang dilengkapi dengan analisis dan evaluasi atas capaian kinerja disajikan dalam pelaporan kinerja.

Penetapan Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan BKPSDM Kota Langsa pada dasarnya bertujuan untuk memberi gambaran lengkap tentang tingkat pencapaian hasil penyelenggaraan program/kegiatan BKPSDM Kota Langsa pada setiap akhir periode perencanaan. Penetapan Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan tersebut sangat penting agar manfaat (*outcome*) dari suatu program/kegiatan dapat diukur tingkat pencapaian hasil dan manfaatnya.

Berdasarkan Permendagri Nomor 86 tahun 2017 tentang tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, maka setiap Perangkat Daerah wajib menetapkan Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk

mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, yang nantinya akan diukur pada setiap akhir tahun anggaran.

Sebagai gambaran, Penetapan Indikator Kinerja BKPSDM Kota Langsa, disajikan dalam Tabel 7.1.

**Tabel 7.1**

**INDIKATOR KINERJA BKPSDM KOTA LANGSA MENGACU  
PADA TUJUAN DAN SASARAN INDIKATOR KINERJA  
DAERAH**

NO	INDIKATOR SESUAI TUGAS DAN FUNGSI PERANGKAT DAERAH	KONDISI KINERJA PADA AWAL PERIODE RPJMD	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN				KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD
			TAHUN 2023	TAHUN 2024	TAHUN 2025	TAHUN 2026	
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Indeks Profesional Pegawai	47.09	50	60	70	80	80
2.	Rata-rata Lama Pegawai Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan	85	28	120	90	90	90
3.	Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	8.77	10	10	10	10	40
4.	Persentase Pejabat ASN yang telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	18.34	20	30	35	40	40
5.	Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi pada Instansi Pemerintah	30	32	32	32	32	32
6.	Jumlah Jabatan Administrasi pada Instansi Pemerintah	3408	3408	3409	3410	3408	3408
7.	Jumlah Pemangku Jabatan Fungsional Tertentu pada Instansi Pemerintah	1828	1,828	1830	1832	1833	1833

## **BAB VIII**

### **PENUTUP**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa berupaya seoptimal mungkin untuk melaksanakan tugas-tugas pokok serta menjalankan berbagai program dan kegiatan yang telah direncanakan untuk masa yang akan datang. Namun penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi tersebut tidak dapat berjalan seperti yang diharapkan tanpa adanya koordinasi dan kerjasama baik dari internal maupun eksternal.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa tahun 2023-2026 merupakan salah satu langkah perencanaan strategis dalam kurun waktu empat tahun kedepan dengan harapan dapat menjadi pedoman Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Langsa dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sekaligus sebagai bahan evaluasi bagi pengukuran kinerja.

Langsa, 17 Maret 2022

Kepala BKPSDM Kota Langsa



**DEWI NURSANTI, SH, MH**

Pembina Tk.I

Nip. 19710428 200112 2 002