



RENCANA STRATEGIS
2025 – 2029

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KOTA TANJUNGBALAI**
2025

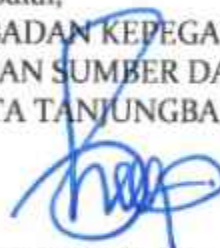
KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya kami dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tanjungbalai Tahun 2025 - 2029.

Penyusunan Rencana Strategis ini dimaksudkan untuk memenuhi amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Pembangunan Nasional dan Instruksi Menteri Dalam Negeri RI Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 seta Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Indonesia Nomor B/67/AA.10/2024 tanggal 3 September 2024 tentang Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024. Oleh karenanya rencana Strategis ini merupakan dokumen perencanaan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tanjungbalai selama kurun waktu Tahun 2025-2029 yang akan menjadi acuan dalam melaksanakan program kerja organisasi sampai dengan Tahun 2029.

Besar harapan kami Rencana Strategis ini dapat berguna dan bermanfaat dalam upaya untuk memberhasilkan Program Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tanjungbalai.

Tanjungbalai, 2025
Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA TANJUNGBALAI



AHMAD SUANGKUPON, S.IP, M.AP
Pembina / IV.a
NIP. 19861017 200701 1 001



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Dasar Hukum Penyusunan	3
1.3 Maksud dan Tujuan	6
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	9
2.1 Gambaran Pelayanan BKPSDM	9
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis BKPSDM	32
2.3 Penentuan Isu-Isu Strategis	42
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	48
3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2025 – 2029	48
3.2 Strategi Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029	53
3.3 Arah kebijakan Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029	55
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	59
4.1 Program, Kegiatan dan Subkegiatan	59
4.2 Teknik Merumuskan Program / Kegiatan / Subkegiatan Renstra OPD	64
4.3 Rencana / Program / Subkegiatan dan Pendanaan	89
4.4 Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	140
4.5 Indikator Kinerja Utama PD	140
4.6 Indikator Kinerja Kunci	142
BAB V PENUTUP	144

BAB I

PENDAHULUAN



1.1. Latar Belakang

Perencanaan merupakan proses penetapan tujuan dengan memperhatikan faktor internal dan eksternal, selanjutnya mengartikulusikannya dengan jelas strategi atau langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Perencanaan dapat berarti pula, mengetahui dan menganalisis kondisi saat ini, meramalkan perkembangan berbagai faktor yang relevan, memperkirakan faktor-faktor lingkungan strategis, menetapkan tujuan dan sasaran yang diperkirakan dapat dicapai, serta mencari langkah-langkah untuk mencapai tujuan.

Perencanaan pembangunan daerah adalah proses penyusunan tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan didalamnya, 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 PD (Renstra-PD). Penyusunan dokumen RPJMD dikoordinasikan oleh Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA), sedangkan penyusunan Renstra PD disusun oleh PD sesuai dengan tugas dan kewenangannya.

Perangkat Daerah (PD) merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang 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. Sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku bahwa setiap PD perlu menyusun Rencana Strategis (Renstra) PD sebagai dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah di setiap PD untuk jangka waktu lima tahun.

Renstra PD disusun berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 dan sesuai dengan tugas dan fungsi PD serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif. Pada Pasal 109 Permendagri nomor 86 thn 2017 dinyatakan bahwa Penyusunan rancangan awal Renstra Perangkat Daerah dilakukan bersamaan dengan penyusunan rancangan awal RPJMD.

Pemerintah Kota Tanjungbalai saat ini telah memiliki Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Tanjungbalai Tahun 2025-2045 (Perda No. 05 Tahun 2009) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tanjungbalai Tahun 2025-2029. Perangkat Daerah (PD) melakukan penyusunan Renstra PD yang memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah (PD).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungbalai merupakan salah satu Perangkat Daerah yang bertugas melaksanakan penyusunan & pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah, wajib menyusun Rencana Strategis (RENSTRA). Renstra BKPSDM Kota Tanjungbalai Tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan yang berlandaskan pada Undang-undang Nomor 25 Tahun 2005 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pada pasal 272 ayat (1) Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 menyatakan bahwa Perangkat Daerah menyusun rencana strategis dengan berpedoman pada RPJMD, dilanjutkan dalam ayat (2) bahwa Rencana Strategis Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah.

Renstra merupakan komitmen BKPSDM yang digunakan sebagai tolok ukur dan alat bantu bagi perumusan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan khususnya dalam kebijakan teknis di bidang kepegawaian Kota Tanjungbalai serta sebagai pedoman dan acuan dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja sesuai dengan kewenangan, tugas pokok dan fungsi BPSDM dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, serta peluang dan ancaman yang dihadapi dalam rangka mendukung pencapaian visi Kota Tanjungbalai, yaitu "Mewujudkan Tanjungbalai Elok, Maju, Agamais, dan Sejahtera (EMAS)".

Analisis Renstra BKPSDM Kota Tanjungbalai terhadap Renstra BPSDM Provinsi Sumatera Utara dan Renstra BKN selain ditujukan untuk menilai keserasian, keterpaduan, sinkronisasi dan sinergitas pencapaian sasaran sesuai tugas dan fungsi juga dimaksudkan untuk mengidentifikasi tingkat capaian kinerja yang telah dicapai oleh Renstra BKPSDM Kota Tanjungbalai apakah telah berkontribusi, telah melebihi/sama/kurang terhadap pencapaian sasaran Renstra Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara maupun Renstra BKN. Selain itu hasil review ini akan menjadi masukan dalam perumusan isu-isu strategis pelayanan di BKPSDM Kota Tanjungbalai yang akan ditangani pada Renstra BKPSDM Kota Tanjungbalai periode berikutnya dan bertujuan untuk mengidentifikasi potensi, peluang dan tantangan pelayanan sebagai masukan penting dalam perumusan isu-isu strategis pada Renstra BKPSDM Kota Tanjungbalai. Review ini juga penting untuk harmonisasi dan sinergi antara Renstra BKPSDM Kota Tanjungbalai dengan Renstra Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara dan Renstra BKN serta mencegah tumpang tindih program dan kegiatan antar jenjang pemerintahan.

1.2. Dasar Hukum Penyusunan

Dasar hukum penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tanjungbalai Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Darurat Nomor 9 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota-kota Kecil dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia

- Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
 7. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
 8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 5679);
 9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1987, tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Tanjungbalai dan Kabupaten Daerah Tingkat II Asahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1987 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3361);
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;

12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi pembangunan Daerah, Tata Cara 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;
19. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Daerah;

22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 77 tahun 2020, tentang Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
23. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klaisifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
24. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN;
25. Peraturan Daerah Kota Tanjungbalai Nomor 4 Tahun 2009 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah;
26. Peraturan Daerah Kota Tanjungbalai Nomor 05 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Tanjungbalai Tahun 2005-2025;
27. Peraturan Daerah Kota Tanjungbalai Nomor 38 Tahun 2023 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Tanjungbalai;
28. Peraturan Daerah Kota Tanjungbalai Nomor 8 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD).
29. Peraturan Daerah Kota Tanjungbalai Nomor 07 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Tanjungbalai Tahun Anggaran 2025;
30. Peraturan Daerah Kota Tanjungbalai Nomor 1 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tanjungbalai Tahun 2025 - 2029.
31. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025 - 2029.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Rencana Strategis BKPSDM Kota Tanjungbalai Tahun 2025-2030 adalah untuk *menyediakan acuan bagi penyusunan Rencana Kerja (Renja) BKPSDM Kota Tanjungbalai dalam jangka waktu lima tahun mendatang dan juga digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD*. Lebih lanjut

sasaran Renstra Perangkat Daerah dan Renja Perangkat Daerah menjadi dasar penilaian sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan Perangkat Daerah.

Sedangkan tujuan penyusunan Renstra BKPSDM Kota Tanjungbalai Tahun 2025-2029 adalah :

- a) Untuk meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan daerah dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah ke depan yang terarah dan terukur;
- b) Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan;
- c) Untuk memudahkan melakukan evaluasi kinerja dalam mencapai tujuan dan sasaran Bappeda selama 5 (lima) tahun ke depan;

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tanjungbalai Tahun 2025-2029 disusun dengan sistematika sesuai dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, dasar hukum penyusunan, maksud tujuan dan sistematika penulisan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tanjungbalai Tahun 2025 - 2029

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BKPSDM

Bab ini memuat Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah: Tugas, Fungsi dan Struktur, Sumber Daya, Kinerja Pelayanan, dan Kelompok Sasaran Layanan, Permasalahan dan Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tanjungbalai Tahun 2025-2029

BAB III : TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Dalam Bab ini dipaparkan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029.

BAB IV : PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Dalam Bab ini dipaparkan program, kegiatan, subkegiatan beserta kinerja pencapaian tujuan dan sasaran Renstra melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2025 – 2029

BAB V : PENUTUP

Dalam Bab ini memuat Kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan Pembangunan berdasarkan urusan Pemerintah Daerah.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BKPSDM



2.1 Gambaran Pelayanan BKPSDM

2.1.1 . Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tanjungbalai adalah lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kota Tanjungbalai yang melaksanakan urusan perencanaan perumusan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian. Pembentukan BKPSDM Kota Tanjungbalai didasarkan pada Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Tanjungbalai dan Peraturan Walikota Tanjungbalai nomor 38 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembanagn Sumber Daya Manusia Kota Tanjungbalai. Berdasarkan peraturan di atas *BKPSDM Kota Tanjungbalai memiliki tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan bidang kepegawaian berdasarkan atas asas otonomi dan tugas pembantuan*.

Untuk melaksanakan tugas pokok diatas, *BKPSDM mempunyai fungsi:*



Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tanjungbalai terdiri dari:

1. *Kepala Badan* mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia;
2. *Sekretaris* mempunyai tugas melaksanakan sebahagian tugas Kepala Badan dalam mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan administrasi yang meliputi pembinaan ketatausahaan, ketatalaksanaan dan hukum, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat, perlengkapan, kepegawaian, keuangan serta pemberian pelayanan teknis dan administrasi kepada Kepala Badan dan semua unsur di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya Sekretaris dibantu oleh:
 - ↳ Kepala Sub Bagian Umum, Perlengkapan dan Kepegawaian;
 - ↳ Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan.
3. *Kepala Bidang Pengembangan Aparatur, Penilaian Kinerja dan Penghargaan* mempunyai tugas, melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan yang berkaitan dengan Pengembangan Kompetensi Aparatur, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya Kepala Bidang Pengembangan Aparatur, Penilaian Kinerja dan Penghargaan di bantu oleh :
 - a. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 - b. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan;
 - c. Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan.
4. *Kepala Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi* mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan yang berkaitan dengan Mutasi, Kepangkatan dan Promosi. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut Kepala Bidang Mutasi dan Promosi di bantu oleh :
 - a. Sub Bidang Kepangkatan;
 - b. Sub Bidang Pengembangan Karir dan Promosi;
 - c. Sub Bidang Mutasi.
5. *Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi*, mempunyai tugas, melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan yang berkaitan dengan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya Kepala

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Pegawai, di bantu oleh :

- a. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian;
- b. Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN;
- c. Sub Bidang Data dan Informasi.

6. *Kelompok Jabatan Fungsional* mempunyai tugas, melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan keahlian dan ketrampilannya. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan. Terkait dengan posisi jabatan fungsional hingga saat ini masih belum terisi.

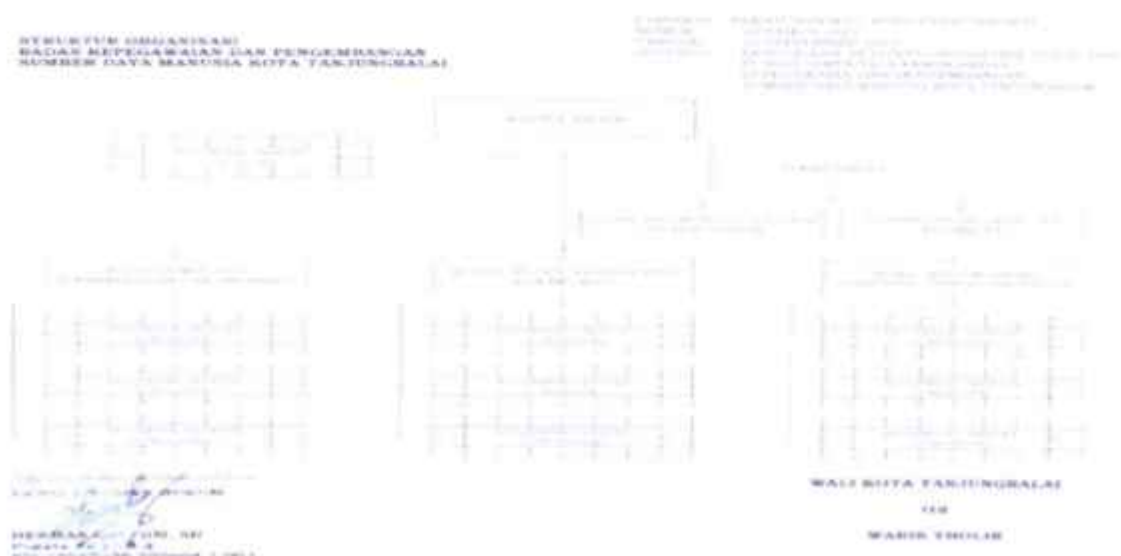
Per April 2025 jumlah pegawai BKPSDM Kota Tanjungbalai berjumlah 25 orang yang terdiri dari :

- a. Eselon 2 berjumlah 1 orang
- b. Eselon 3 berjumlah 4 orang
- c. Eselon 4 berjumlah 6 orang
- d. Jabatan pelaksana berjumlah 14 orang

Secara lengkap bagan Susunan Organisasi dan Tata laksana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tanjungbalai dapat dilihat dalam bagan struktur organisasi BKPSDM Kota Tanjungbalai berikut ini :

Gambar 2.1

Struktur Organisasi BKPSDM Kota Tanjungbalai



2.1.2. Sumber Daya BKPSDM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ketersediaan SDM berpengaruh langsung terhadap kinerja BKPSDM. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumberdaya aparatur menjadi salah satu sasaran prioritas pembangunan daerah. Sumberdaya aparatur pemerintah menempati posisi strategis yang bukan saja mewarnai melainkan juga menentukan arah kemana suatu daerah akan dibawa. Pemerintahan yang cerdas hanya bisa diwujudkan jika aparaturnya cerdas.

Berdasarkan sumber data kepegawaian BKPSDM Kota Tanjungbalai, tercatat jumlah ASN sampai dengan bulan Desember 2024 sebanyak 25 orang, dengan komposisi jabatan dalam struktur organisasi BKPSDM Kota Tanjungbalai sebagai berikut.

Tabel 2.1. Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Eselon Jabatan

No	Uraian	Eselon II	Eselon III	Eselon IV	Jabatan Pelaksana	Jumlah
1	Kepala BKPSDM	1				1
2	Sekretariat	-	1	2	5	8
3	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	-	1	-	5	6
4	Bidang Mutasi, Kependidikan dan Promosi	-	1	-	3	4
5	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	-	1	-	1	2
6	Pejabat Fungsional	-	-	4	-	4
JUMLAH		1	4	6	14	25

Sumber : BKPSDM Kota Tanjungbalai

Data yang ditampilkan sesuai jenjang eselonering II, III, IV di BKPSDM yang menjalankan fungsi koordinasi secara intensif sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Fungsi koordinasi merupakan fungsi paling

strategis yang dijalankan oleh BPSDM melalui 3 (tiga) bidang kepegawaian yaitu Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi, dan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi. Ketiga bidang tersebut mengkoordinasikan seluruh PD dalam kegiatan kepegawaian. Sedangkan sekretariat menjalankan peran untuk memberi dukungan penyelenggaraan kegiatan secara keseluruhan dan fungsi koordinasi dalam pelaksanaan kegiatan.

Dalam menjalankan tupoksinya, BKPSDM didukung ASN yang memiliki jenjang pendidikan yang bervariasi. Jumlah ASN yang menamatkan pendidikannya pada jenjang S₂ maupun S₁ yang berkompetensi menduduki jabatan yang diembannya masih terbatas sehingga kinerja yang diharapkan belum optimal seperti disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2.2. Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Pendidikan yang Ditamatkan

NO	URAIAN	S ₃	S ₂	S ₁ /D ₄	D ₃	SLTA	SLTP	SD	JUMLAH
1	Kepala BKPSDM		1						1
2	Sekretariat	-	1	4	1	2	-	-	8
3	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	-	2	2	1	1	-	-	6
4	Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Promosi	-	1	2	-	1	-	-	4
5	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	-	-	2	-	-	-	-	2
6	Pejabat Fungsional	-	1	3	-	-	-	-	4

Sumber : BKPSDM Kota Tanjungbalai

Kapasitas dan kapabilitas SDM secara normatif berkorelasi dengan tingkat pendidikannya. Berdasarkan data pada tabel diatas, tingkat pendidikan pegawai BKPSDM yang paling banyak adalah pendidikan S-1 & S-2. Jumlah ASN berpendidikan S-1 sebanyak 13 orang (55,55 persen). Tingkat pendidikan ini

merupakan modal dasar yang penting dalam peningkatan kinerja BKPSDM secara umum. Jumlah Pegawai BKPSDM yang menamatkan pendidikan S-2 tercatat sebanyak 6 orang (18,51 persen). Kondisi ini masih belum memenuhi bila dilihat dari analisis kebutuhan pegawai untuk meningkatkan kinerja kepegawaian kedepan dan ini menjadi salah satu isu strategis di BKPSDM Kota Tanjungbalai. Sedangkan jabatan fungsional belum menarik minat pegawai untuk memilih jalur karir sebagai fungsional. Oleh karena itu berdasarkan analisis kebutuhan pegawai, dalam menjalankan tupoksinya BKPSDM masih kekurangan pegawai baik dari aspek kuantitas maupun kompetensi pada jabatan struktural dan fungsional serta jabatan pelaksana. Menindaklanjuti hal ini dengan berpedoman pada Peraturan Menpan Reformasi Birokrasi RI Nomor 41 tahun 2018 Tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi PNS di Lingkungan Instansi Pemerintah, maka setiap tahun BKPSDM mengajukan penambahan personil namun belum terpenuhi karena berkaitan dengan kebijakan rekrutmen pegawai, sehingga pemenuhan kebutuhan pegawai dilakukan secara bertahap. Untuk membantu pelaksanaan tugas dan fungsinya, sementara ini BKPSDM Kota Tanjungbalai mengupayakan penambahan tenaga non PNS yang penempatannya tersebar di seluruh bidang, hal ini disesuaikan dengan kebutuhan untuk kelancaran pelaksanaan program kegiatan BKPSDM Kota Tanjungbalai.

Sementara itu, profil sumberdaya aparatur BKPSDM menurut golongan dan strata pendidikan seperti yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel. 2.3. Profil SDM BKPSDM Berdasarkan Golongan dan Tingkat Pendidikan

No	Golongan	Pendidikan						Total
		S3	S2	S1	DIII	SLTA	SD	
1	IVc	-	-	-	-	-	-	-
2	IVb	-	-	-	-	-	-	-
3	IVa	-	3	-	-	-	-	3
4	IIIId	-	2	1	-	-	-	3
5	IIIc	-	-	3	-	-	-	3
6	IIIb	-	-	5	1	-	-	6
7	IIIa	-	1	4	-	2	-	7