



PEMERINTAH KABUPATEN HALMAHERA UTARA

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

Tahun 2021 - 2026



BKD dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur



PEMERINTAH KABUPATEN HALMAHERA UTARA
Rencana Strategis (Renstra)
Tahun 2021 -2026

**BKD dan BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA APARATUR**



BAB I.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perencanaan Pembangunan Daerah adalah proses penyusunan tahapan-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 atau daerah dalam jangka waktu tertentu.

Rencana Pembangunan Daerah terdiri dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) periode 20 tahun, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) periode 5 tahun, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) periode 1 tahun.

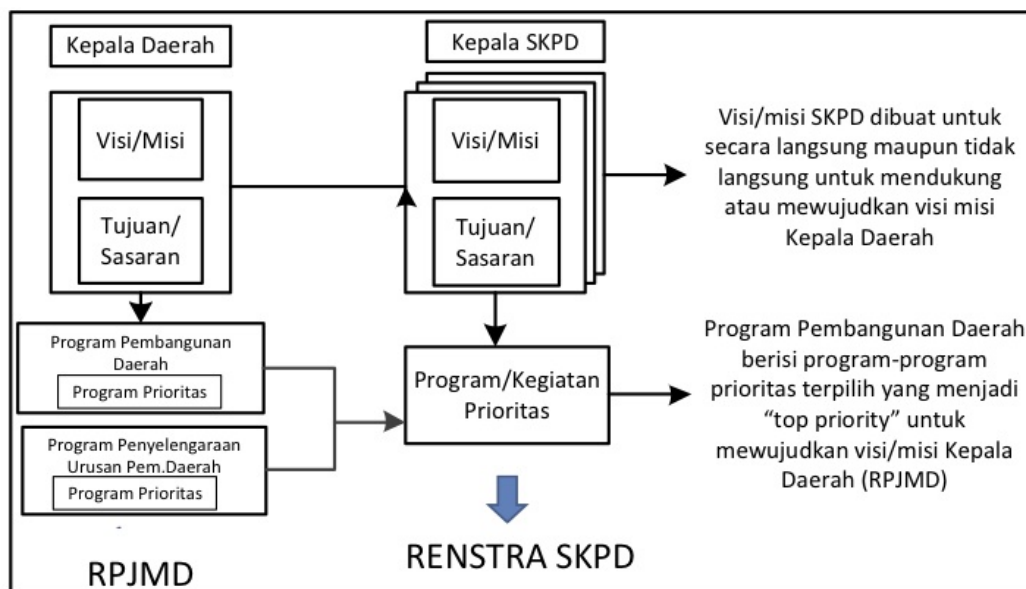
Rencana Strategis yang selanjutnya disingkat Renstra adalah dokumen perencanaan strategis Perangkat Daerah yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 tahun sehubungan dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dengan memperhitungkan perkembangan lingkungan strategis, yang digunakan untuk melakukan proyeksi kondisi masa depan. Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah didasarkan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) periode 20 tahun.

Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Halmahera Utara disusun secara simultan dengan penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) periode 20 tahun dan berdasarkan visi dan misi Kepala Daerah terpilih. Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) adalah integral yang tidak terpisahkan dari dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Halmahera Utara periode 2021 – 2026.

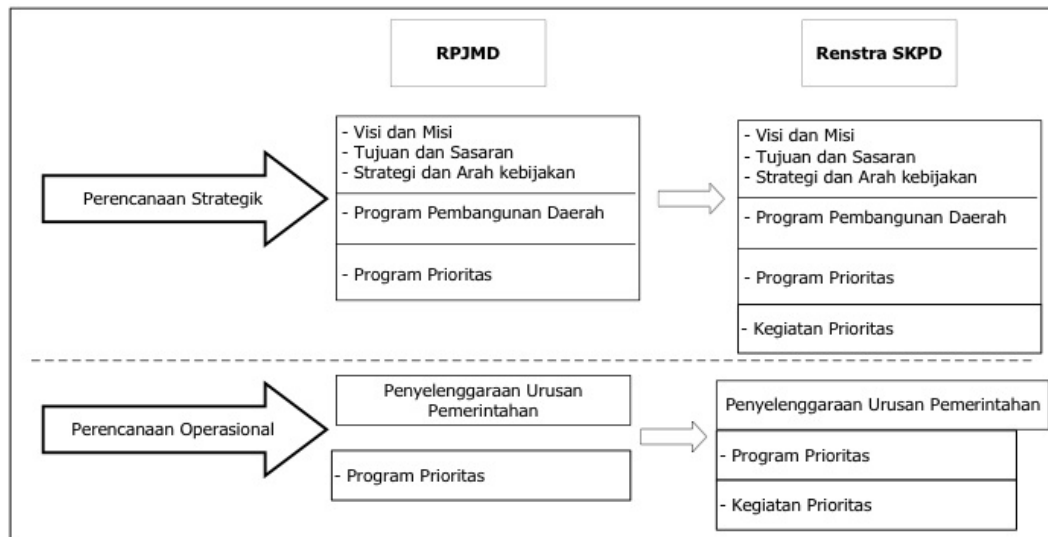
Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan

Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang RPJPD dan RPJMD, serta tata cara perubahan RPJPD, RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, memuat 7 (tujuh) hal, yaitu : Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program, dan Kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang disusun dengan berpedoman pada RPJMD Kabupaten Halmahera Utara dan bersifat indikatif. Untuk mendapatkan dukungan yang optimal bagi implementasinya, proses penyusunan dokumen Renstra Perangkat Daerah perlu membangun komitmen dan kesepakatan dari semua stakeholder untuk mencapai tujuan Renstra Perangkat Daerah melalui proses transparan, demokratis dan akuntabel dengan memadukan pendekatan yang demokratis, partisipatif dan politis.

Berdasarkan hal-hal diatas, mandat dan tanggung jawab Kepala Daerah dijabarkan dalam RPJMD, sedangkan mandat dan tanggungjawab pimpinan Perangkat Daerah dijabarkan dalam Renstra Perangkat Daerah. Dibawah Ini adalah gambar yang menunjukkan hubungan dan muatan RPJMD dan Renstra



Gambar 1.1 Hubungan antara RPJMD dengan Renstra Perangkat Daerah



Gambar 1.2 Hubungan muatan RPJMD dengan Renstra Perangkat Daerah



Gambar 1.3 Hubungan antara RPJM, RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah

Pembangunan aparatur negara mencakup aspek yang luas. Dimulai dari peningkatan fungsi utama pemerintahan, kelembagaan yang efektif dan efisien dengan tata laksana yang jelas dan transparan, dilaksanakan oleh sumber daya manusia aparatur yang profesional serta berakuntabilitas kepada mitra kerja (*stakeholders*), Pendayagunaan aparatur pada hakekatnya merupakan upaya pembinaan,

penyempurnaan dan pengendalian manajemen pemerintahan secara terencana, sistematis, bertahap, komprehensif dan berkelanjutan.

Manajemen Sumberdaya Aparatur Sipil Negara merupakan konsekuensi dari tuntutan perubahan yang begitu cepat dibidang politik, ekonomi dan sosial. Hal ini ditandai dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagai antisipasi yang semula berorientasi pada ketatalaksanaan administrasi kepegawaian, berubah kearah pendekatan Pengembangan Sumberdaya Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat serta mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Selama ini disadari bahwa pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Selain itu untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung-jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara.

Untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme dilaksanakan manajemen ASN yang didasarkan pada sistem merit yaitu kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara

adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kegiatan dalam manajemen PNS sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 meliputi : penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan kompetensi, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua dan perlindungan.

Dalam kaitannya dengan upaya pemerintah mendorong desentralisasi dalam manajemen pemerintahan sejalan dengan makin luasnya tuntutan pelaksanaan otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka di antara berbagai sumber daya yang mendukung pencapaian tujuan pemerintahan daerah, sumber daya manusia (SDM) aparatur pemerintah daerah mempunyai peran yang sangat strategis dan menentukan. Sebaik apapun sarana dan prasarana dibangun, sebesar apapun dana disediakan, dan secanggih apapun sistem dan prosedur kerja ditata, tanpa membangun kualitas sumber daya aparatur pemerintah daerah yang profesional, tujuan pemerintahan daerah tidak akan dapat dicapai secara baik. Hal ini disebabkan karena sumber daya aparatur pemerintah daerah itu sendiri yang secara nyata merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengendalikan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat. Sumber daya aparatur pemerintah daerah juga yang memberi dinamika bagi pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah daerah.

Dari aspek kelembagaan, untuk kelancaran pelaksanaan manajemen pegawai dibentuklah Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumberdaya Aparatur (BKD PSDA) yang mempunyai tugas pokok membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen pegawai ASN. Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) dikelompokkan ke dalam lembaga teknis daerah baru yang dibentuk bersamaan dengan lembaga teknis daerah lainnya berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Halmahera Utara Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah

Kabupaten Halmahera Utara.

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) mempunyai kewenangan, tugas pokok dan fungsi yang lebih besar dan luas dalam melaksanakan manajemen kepegawaian daerah, maka adalah suatu kebutuhan nyata bagi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara untuk menyusun serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang bersifat strategis agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah ini lebih terarah, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sejalan dengan visi misi Kepala Daerah serta berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun ke depan. Tentu saja dengan tetap memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul dalam kurun waktu tersebut.

1.2 Landasan Hukum

Penyusunan Rencana Strategis (*Renstra*) Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2021-2026 didasarkan atas :

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Halmahera Utara, Kabupaten Halmahera Selatan, Kabupaten Kepulauan Sula, Kabupaten Halmahera Timur, dan Kota Tidore Kepulauan di Provinsi Maluku Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4264);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Perencanaan Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara

- Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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 Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;
 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 RPJPD dan RPJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
 8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
 9. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 10. Peraturan Daerah Kabupaten Halmahera Utara Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Halmahera Utara;
 11. Peraturan Daerah Kabupaten Halmahera Utara No 8 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2021-2026;
 12. Peraturan Bupati Halmahera Utara Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kabupaten Halmahera Utara.

1.3 Maksud dan Tujuan

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2021-2026 ini disusun dengan maksud :

1. Menjadi kerangka acuan dan memberi arah bagi seluruh aparatur Badan

Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya secara efektif dan efisien.

2. Menjadi pedoman dasar penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) setiap tahunnya dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan (periode 2021-2026).
3. Merupakan bagian dari upaya penjabaran implementasi visi dan misi Kepala Daerah secara lebih konkrit ke dalam program-program dan kegiatan-kegiatan yang lebih terukur kinerjanya.
4. Memfasilitasi komunikasi dan partisipasi, mengakomodasi perbedaan kepentingan dan nilai serta mendorong proses pengambilan keputusan yang teratur dalam manajemen kepegawaian daerah.

Sedangkan tujuan dari penyusunan Rencana Strategis (Renstra) yaitu sebagai pedoman perencanaan pembangunan daerah yang memberikan gambaran mengenai sasaran strategis yang ingin dicapai, strategi dan kebijakan yang diambil, program dan kegiatan yang akan dilaksanakan selama kurun waktu 5 (lima) tahun perencanaan.

Keberadaan dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2021-2026 dalam kaitannya dengan Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPSAN) merupakan bagian yang tak terpisahkan dari manajemen kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Halmahera Utara khususnya dalam menjalankan agenda pembangunan baik dalam RPJPD Kabupaten Halmahera Utara 2005-2025, RPJMD Kabupaten Halmahera Utara 2021-2026 maupun RKPD yang akan dijadikan acuan atau pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara selama periode Perencanaan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara adalah sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Bagian ini memuat uraian tentang Latar belakang, Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan serta Sistematika Penulisan.

1.1 Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra Perangkat Daerah, fungsi Renstra Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, alasan penyusunan Renstra Perangkat Daerah, keterkaitan Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota dan dengan Renja Perangkat Daerah.

1.2 Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan Perangkat Daerah serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah.

1.3 Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra Perangkat Daerah.

1.4 Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra Perangkat Daerah serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR (BKD PSDA)

Memuat informasi tentang peran yaitu tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian

Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi.

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA)

Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan, struktur organisasi serta uraian tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA)

2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA)

Memuat penjelasan ringkas tentang sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia dan asset/modal.

2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA).

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja berdasarkan sasaran/target Renstra periode sebelumnya.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA)

Bagian ini mengemukakan hasil analisis terhadap Renstra K/L dan Renstra Provinsi, hasil telaahan terhadap RT/RW, dan hasil analisis terhadap KLHS yang berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan pada lima tahun mendatang.

BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR (BKD PSDA)

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA).

Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan Perangkat Daerah beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

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

Pada bagian ini mengemukakan apa saja tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang terkait dengan visi, misi serta program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi.

Bagian ini mengemukakan apa saja yang menjadi tujuan dan sasaran jangka menengah K/L serta Provinsi dalam kebijakan pembangunan ASN serta faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong yang mempengaruhi pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA).

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

Pada bagian ini dikemukakan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS.

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Pada bagian ini direview kembali faktor-faktor yang mempengaruhi permasalahan dalam pelayanan dan penentuan isu-isu strategis yang akan ditangani.

BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN

- 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA).
Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA)

BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara dalam lima tahun mendatang.

BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.

- 6.1 Program dan Kegiatan Kewenangan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA).
Pada bagian ini diuraikan program kegiatan yang lingkup pelaksanaan hanya oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA).

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII : PENUTUP

BAB II .**GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR (BKD PSDA)****2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara.**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Halmahera Utara Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Halmahera Utara, dan Peraturan Bupati Halmahera Utara Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Struktur Organisasi, Tugas pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur, maka Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur mempunyai tugas pokok : Membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan kewenangan dibidang Perencanaan dan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian, serta Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pegawai dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Halmahera Utara.

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) menjalankan fungsi, yaitu :

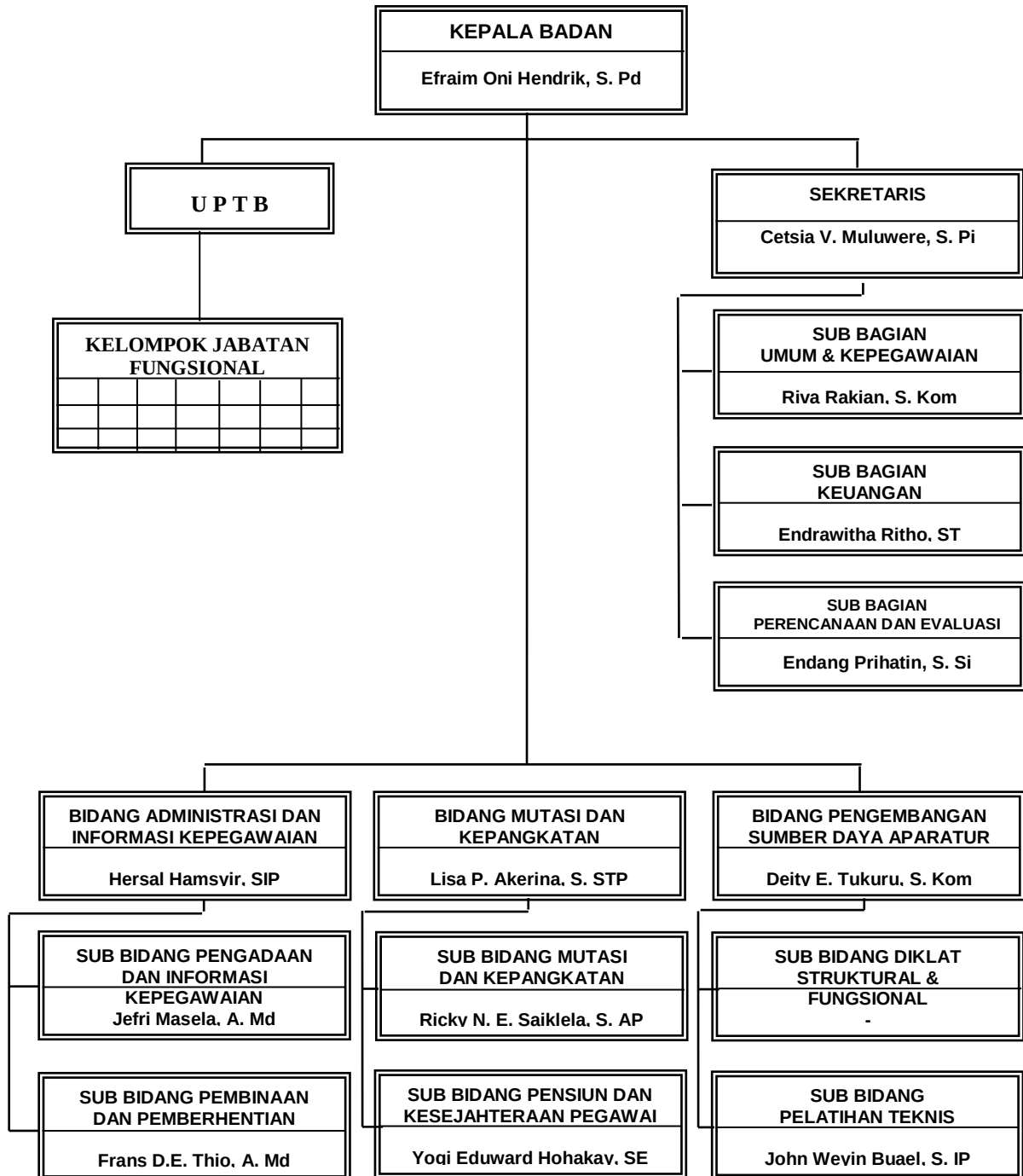
1. Perumusan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian;
2. Penyiapan Peraturan Perundang-undangan di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah;
3. Pengkoordinasian kegiatan-kegiatan di bidang kepegawaian dengan seluruh Perangkat Daerah;
4. Perencanaan dan Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian;
5. Penyiapan kebijakan teknis pembinaan dan pengembangan karier pegawai;
6. Penyiapan pelaksanaan Pengangkatan, Kenaikan Pangkat, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
7. Pelayanan administrasi kepegawaian yang meliputi Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian dalam dan dari Jabatan Struktural atau Fungsional sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
8. Penyiapan dan Penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan pegawai sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;

9. Penyiapan dan Penetapan Pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah;
10. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil;
11. Perencanaan, pengolahan dan pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian;
12. Penyelenggaraan urusan Tata Usaha Badan ; dan
13. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

Susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA), terdiri dari :

- a. Kepala Badan
- b. Sekretaris membawahkan :
 - Sub Bagian Umum, dan Kepegawaian;
 - Sub Bagian Keuangan; dan
 - Sub Bagian Penyusunan Program, Evaluasi dan Pelaporan
- c. Bidang Administrasi dan Informasi Kepegawaian, membawahkan:
 - Sub Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian; dan
 - Sub Bidang Pembinaan dan Pemberhentian.
- d. Bidang Mutasi dan Kepangkatan, membawahkan :
 - Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan; dan
 - Sub Bidang Pensiun dan Kesejahteraan Pegawai.
- e. Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur, membawahkan :
 - Sub Bidang Diklat Struktural dan Fungsional; dan
 - Sub Bidang Pelatihan Teknis.
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA),



Sumber data : Peraturan Daerah Kabupaten Halmahera Utara Nomor 6 Tahun 2016

2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA).

Adapun potensi sumber daya aparatur yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara dalam mendukung kelancaran dan keberhasilan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, sebagai berikut:

Komposisi Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Tahun 2021

No.	Status Kepegawaian	Jumlah		
		Laki-laki	Perempuan	Total
1	CPNS	3	0	3
2	PNS	12	15	27
3	Tenaga Kontrak	4	4	8
Jumlah		19	19	38

Sumber data : Bezetting Pegawai BKD PSDA Tahun 2021

Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Tahun 2021

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah		
		Laki-laki	Perempuan	Total
1	S-3	-	-	-
2	S-2	-	-	-
3	S-1	11	8	19
4	D-IV	-	-	-
5	D-III	5	4	9
6	D-II	-	-	-
7	D-I	-	-	-
8	SMA/SMK	3	7	10
9	SMP	-	-	-
10	Tenaga Kontrak	-	-	-
Jumlah		19	19	38

Sumber data : Bezetting Pegawai BKD PSDA Tahun 2021

Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan Ruang
Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Tahun 2021

No.	Golongan Ruang	Jumlah		
		Laki-laki	Perempuan	Total
1	II	2	5	7
2	III	12	8	20
3	IV	1	2	3
4	Tenaga Kontrak	4	4	8
Jumlah		19	19	38

Sumber data : Bezetting Pegawai BKD PSDA Tahun 2021

Komposisi Pegawai Berdasarkan Diklat Penjenjangan Struktural
Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Tahun 2021

No.	Diklat Penjenjangan	Jumlah		
		Laki-laki	Perempuan	Total
1	Diklat Kepemimpinan Tk. II	0	0	0
2	Diklat Kepemimpinan Tk. III	0	0	0
3	Diklat Kepemimpinan Tk. IV	1	3	4
Jumlah		1	3	4

Sumber data : Bezetting Pegawai BKD PSDA Tahun 2021

Komposisi Pegawai Berdasarkan Eselonering
Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Tahun 2021

No.	Eselon	Jumlah		
		Laki-laki	Perempuan	Total
1	Eselon II	1	0	1
2	Eselon III	0	3	3
3	Eselon IV	5	3	8
4	Eselon V	13	13	26
Jumlah		19	19	38

Sumber data : Bezetting Pegawai BKD PSDA Tahun 2021

2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA).

Sebelum melihat capaian kinerja utama Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA), berikut adalah gambaran stakeholder penerima layanan administrasi kepegawaian yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Halmahera Utara, berdasarkan pangkat/golongan ruang PNS, diklat penjenjangan PNS, jenjang pendidikan PNS, jenjang jabatan/eselonering PNS dan komposisi ketersediaan serta keterisian jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Utara, yaitu sebagai berikut:

a. Berdasarkan Golongan Ruang

Komposisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Halmahera Utara							
Berdasarkan Golongan Ruang							
NO	PANGKAT /GOL.RUANG	TAHUN					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	I.a	5	4	4	4	4	2
2	I.b	8	8	8	6	6	4
3	I.c	13	6	6	6	6	9
4	I.d	11	11	11	6	6	4
5	II.a	193	73	70	70	65	57
6	II.b	556	412	339	153	149	109
7	II.c	473	444	448	539	570	483
8	II.d	370	280	271	303	301	331
9	III.a	352	445	454	478	615	613
10	III.b	538	422	440	428	446	478
11	III.c	305	458	483	563	557	555
12	III.d	416	412	422	407	399	421
13	IV.a	438	376	382	377	344	340
14	IV.b	38	47	50	48	41	48
15	IV.c	21	22	22	25	21	22
16	IV.d	-	-	-	-	-	-
JUMLAH		3737	3420	3410	3413	3530	3476

Sumber data : Bezetting Pegawai Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2016, Tahun 2017, Tahun 2018, Tahun 2019 dan Tahun 2020

b. Berdasarkan Diklat Penjenjangan

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Diklat Penjenjangan Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2016 - 2020						
No.	Pendidikan Pelatihan (Diklat)	Jumlah				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	PIM TK.I	0	0	0	0	-
2	PIM TK.II	12	14	14	14	14
3	PIM III	45	50	50	60	60
4	PIM IV	65	65	105	131	131
Jumlah		122	129	169	205	205

Sumber data : Bezetting Pegawai Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2016, Tahun 2017, Tahun 2018, Tahun 2019 dan Tahun 2020

c. Berdasarkan Pendidikan

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Jenis Pendidikan Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2016 - 2020						
No.	Pendidikan	2016	2017	2018	2019	2020
1	S-3	0	0	0	1	1
2	S-2	48	47	54	54	53
3	S-1 / D.IV	941	938	955	1099	1088
4	D.III/Akademik	385	384	491	522	520
5	D.II	543	543	516	512	510
6	D.I	60	60	58	56	53
7	SMA	1400	1398	1305	1255	1221
8	SMP	20	20	20	20	20
9	SD	20	20	15	11	10
Jumlah		3417	3410	3414	3530	3476

Sumber data : Bezetting Pegawai Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2015, Tahun 2016, Tahun 2017, Tahun 2018, Tahun 2019 dan Tahun 2020

d. Berdasarkan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi

Komposisi PNS Menurut Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Administrasi Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2015 - 2020					
No.	Tahun	Jabatan Pimpinan Tinggi (Eselon II)	Jabatan Administrasi		
			Administrator (Eselon III)	Pengawas (Eselon IV)	Pelaksana (Eselon V)
1	2015	30	130	253	3324
2	2016	28	136	303	2950
3	2017	37	161	310	2902
4	2018	35	164	319	2895
5	2019	36	167	338	2989
6	2020	34	172	325	2945

Sumber data : Bezetting Pegawai Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2015, Tahun 2016, Tahun 2017, Tahun 2018, Tahun 2019 dan Tahun 2020

e. Komposisi Ketersediaan dan Pengisian Jabatan Struktural

Komposisi Ketersediaan dan Pengisian Jabatan Struktural Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2016 - 2020																
No.	Eselon	2016			2017			2018			2019			2020		
		Tersedia	Terisi	Kosong	Tersedia	Terisi	Kosong	Tersedia	Terisi	Kosong	Tersedia	Terisi	Kosong	Tersedia	Terisi	Kosong
1	II	32	28	4	37	37	0	37	35	2	37	36	1	37	34	3
2	III	157	136	21	184	161	23	184	165	19	183	167	16	183	172	11
3	IV	537	303	234	555	310	245	555	320	235	484	336	148	484	325	159
Jumlah		726	467	259	776	508	268	776	520	256	704	539	165	704	531	173

Sumber data : Bezetting Pegawai Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2015, Tahun 2016, Tahun 2017, Tahun 2018, Tahun 2019 dan Tahun 2020

Berikut adalah capaian kinerja dalam pelayanan administrasi kepegawaian bagi PNS di Kabupaten Halmahera Utara tahun 2016 - 2020:

a. Pelayanan Kenaikan Pangkat

Pelayanan Kenaikan Pangkat						
Pegawai Negeri Sipil (PNS), Kabupaten Halmahera Utara						
NO	GOLONGAN	TAHUN				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	IV.c - IV.d					
2	IV.b - IV.c	3	5	4	1	
3	IV.a - IV.b	20	7	7	17	18
4	III.d - IV.a	37	43	45	33	16
5	III.c - III.d	57	86	45	56	206
6	III.b - III.c	233	111	154	74	124
7	III.a - III.b	133	115	156	88	96
8	II.d - III.a	179	87	115	37	67
9	II.c - II.d	62	68	105	25	136
10	II.b - II.c	67	73	105	32	7
11	II.a - II.b	10	1	4	5	22
12	I.d - II.a	3	2	1	2	1
13	I.c - I.d		1	1	2	
14	I.b - I.c			0	2	
15	I.a - I.b					
JUMLAH		804	599	742	374	693
Sumber data : Bidang Muatsi Kepangkatan						

b. Pelayanan Kenaikan Berkala

Pelayanan Kenaikan Gaji Berkala						
Pegawai Negeri Sipil (PNS), Kabupaten Halmahera Utara						
NO	JENIS LAYANAN					
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Berkala	1476	1468	1207	1532	1859
JUMLAH		1476	1468	1207	1532	1859
Sumber data : Bidang Muatsi Kepangkatan						

c. **Pelayanan Kartu Pegawai (Karpeg)**

Pelayanan Kartu Pegawai (Karpeg)						
Pegawai Negeri Sipil (PNS), Kabupaten Halmahera Utara						
NO	GOLONGAN	TAHUN				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	IV.c					
2	IV.b					1
3	IV.a					2
4	III.d					
5	III.c					1
6	III.b			1		3
7	III.a			4		1
8	II.d					1
9	II.c			81	7	10
10	II.b		1			1
11	II.a			17	6	2
JUMLAH			1	103	13	22

Sumber data : Bidang Mutasi Kepangkatan

d. **Pelayanan Nomor Induk Pegawai (NIP)**

Pelayanan Penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP)						
Pegawai Negeri Sipil (PNS), Kabupaten Halmahera Utara						
NO	JENIS LAYANAN	TAHUN				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Penetapan NIP			133	195	83
JUMLAH		0	0	133	195	83

Sumber data : Bidang Muatsi Kepangkatan

e. **Pelayanan Kartu Isteri (Karis) dan Kartu Suami (Karsu)**

Pelayanan Kartu Isteri (Karis) dan Kartu Suami (Karsu)						
Pegawai Negeri Sipil (PNS), Kabupaten Halmahera Utara						
NO	JENIS LAYANAN	TAHUN				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Kartu Isteri (Karis)	200	6	95	5	14
2	Kartu Suami (Karsu)	217	11	45	15	16
JUMLAH		417	17	140	20	30

Sumber data : Bidang Mutasi Kepangkatan

f. **Pelayanan Penghargaan Pengabdian**

Pelayanan Penghargaan Pengabdian						
Pegawai Negeri Sipil (PNS), Kabupaten Halmahera Utara						
NO	JENIS PENGHARGAAN	TAHUN				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Satya Lencana 10 Th	221	76	90	68	-
2	Satya Lencana 20 Th	136	21	20	8	-
3	Satya Lencana 30 Th	69	12	8	6	-
JUMLAH		426	109	118	82	0

Sumber data : Bidang Mutasi Kepangkatan

g. **Pelayanan Taspen**

Pelayanan TASPEN						
Pegawai Negeri Sipil (PNS), Kabupaten Halmahera Utara						
NO	GOLONGAN	TAHUN				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	IV.c					
2	IV.b	1	2	9	3	
3	IV.a	1	25	39	25	
4	III.d		12	15	8	
5	III.c		6	8	3	
6	III.b		7	3	3	
7	III.a		9	15	5	
8	II.d		3	2	1	
9	II.c	2	90	101	3	
10	II.b		1	2	4	
11	II.a		18	27	7	1
12	I.d		2	0	19	
JUMLAH		4	175	221	81	1

Sumber data : Bidang Mutasi Kepangkatan

h. **Pelayanan Pensiun**

Pelayanan Pensiun						
Pegawai Negeri Sipil (PNS), Kabupaten Halmahera Utara						
NO	JENIS LAYANAN	TAHUN				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Pensiun	77	75	90	65	63
JUMLAH		77	75	90	65	63

Sumber data : Bidang Muatsi Kepangkatan

i. **Pelayanan Ujian Dinas dan UPKP**

Pelayanan Ujian Dinas dan UPKP						
Pegawai Negeri Sipil (PNS), Kabupaten Halmahera Utara						
NO	JENIS UJIAN	TAHUN				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Ujian Dinas	77	25	17	44	37
2	Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP)	5	11	7	5	11
JUMLAH		82	36	24	49	48

Sumber data : Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur

j. **Pelayanan Diklat Kepemimpinan**

Pelayanan Diklat Kepemimpinan (PIM)						
NO	JENIS DIKLAT	TAHUN				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	PIM TK. II	3	2	-	-	-
2	PIM TK. III	-	5	-	10	-
3	PIM TK. IV	-	-	40	27	-
JUMLAH		3	7	40	37	0

Sumber data : Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur

k. **Pelayanan Penghargaan Pengabdian**

Pelayanan Penghargaan Pengabdian						
Pegawai Negeri Sipil (PNS), Kabupaten Halmahera Utara						
NO	JENIS PENGHARGAAN	TAHUN				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Satya Lencana 10 Th	221	76	90	68	-
2	Satya Lencana 20 Th	136	21	20	8	-
3	Satya Lencana 30 Th	69	12	8	6	-
JUMLAH		426	109	118	82	0

Sumber data : Bidang Mutasi Kepangkatan

Capaian kinerja utama yang menjadi sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) disajikan dalam tabel 2.3.1 dan Tabel 2.3.2 di bawah ini :

Tabel 2.3.1

Pencapaian Kinerja Pelayanan

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA)

Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2016-2021

No	Indikator Kinerja Utama	Target SPM	Target IKK	Target Perubahan Renstra (P-Renstra)						Capaian Perubahan Renstra (P-Renstra)						Rasio Capaian Perubahan Renstra (P-Renstra)					
				2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
I	Terwujudnya Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja BKD PSDA																				
1	Nilai Temuan Pemeriksaan Keuangan Rp 0,- (Akuntabilitas Keuangan)	-	-		Rp 0,-	Rp 0,-	Rp 0,-	Rp 0,-	Rp 0,-	-	Rp 0,-	Rp 0,-	Rp 0,-	Rp 0,-	Rp 0,-	-	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
2	Penilaian SAKIP BKD PSDA (Akuntabilitas Kinerja)	-	-		C (50)	CC (52)	B (60)	B (65)	BB (70)	-	C (32)	B (62)	BB (72)	BB (79,60)	BB (79,60)	-	0.64	1.19	1.20	1.22	1.14
II	Terwujudnya ASN Daerah yang Berkompetensi Tinggi dan Berintegritas																				
3	Meningkatnya Kompetensi Pendidikan ASN Daerah Minimal Sarjana/S-1	-	-		31%	33%	35%	38%	41%	-	28.89%	29.55%	33%	33%	39%	-	0.93	0.89	0.93	0.87	0.95
4	Meningkatnya Kompetensi Kepemimpinan Manajerial Pejabat Struktural	-	-		21%	28%	35%	41%	48%	-	16%	21%	25.56%	26%	26%	-	0.76	0.75	0.73	0.62	0.54
5	Meningkatnya Kompetensi Daerah dalam Tugas dan Fungsi	-	-		1%	40%	52%	58%	77%	-	6%	47.51%	55%	58%	58%	-	4.09	1.20	1.06	1.00	0.76
6	Meningkatnya Disiplin Aparatur	-	-		100%	100%	100%	100%	100%	-	100%	99.65%	99.83%	99.83%	99.97%	-	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

Sumber data : P-Renstra BKD PSDA Tahun 2017-2021 dan LKJ BKD PSDA Tahun 2021

Berikut adalah evaluasi atas pencapaian kinerja utama yang menjadi sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) periode tahun 2016-2021 yang disajikan per-indikator sasaran, yaitu :

1. Nilai Temuan Pemeriksaan Keuangan

Indikator nilai temuan pemeriksaan keuangan Rp 0,- merupakan perwujudan pelaksanaan akuntabilitas keuangan bagi perangkat daerah termasuk Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur.

Sesuai target yang ditetapkan dalam dokumen Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur dalam 5 tahun periode perencanaan, yaitu tahun 2017, tahun 2018, tahun 2019, tahun 2020 dan tahun 2021, realisasi kinerja indikator sasaran nilai temuan pemeriksaan keuangan adalah Rp 0,- (nol rupiah) sehingga capaiannya 100 % (sangat tinggi).

Nilai efisiensi tahun 2021 dilakukan dengan membandingkan antara nilai capaian sasaran sebesar 100 % dengan nilai persentase realisasi anggaran program/kegiatan yang menopang pencapaian sasaran sebesar 75 %, sehingga didapatkan efisiensi pencapaian sasaran sebesar 133 % (sangat efisien).

Faktor pendorong keberhasilan kinerja adalah disiplin dan kehati-hatian dalam penggunaan anggaran oleh pengelola keuangan dan pengelola kegiatan sesuai yang tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA/DPPA) dengan memperhatikan efisiensi anggaran dan hasil atau manfaat yang sebesar-besarnya atas target kinerja sasaran yang ditetapkan.

2. Penilaian SAKIP

Indikator penilaian SAKIP merupakan perwujudan pelaksanaan akuntabilitas kinerja bagi perangkat daerah termasuk Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur.

Sesuai target yang ditetapkan dalam dokumen Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur, realisasi kinerja indikator sasaran penilaian SAKIP, untuk tahun 2017 target yang ditetapkan adalah C (nilai 50) realisasinya C (nilai 32), tahun 2018 target yang ditetapkan adalah CC (nilai 52)

realisasinya B (nilai 62), tahun 2019 target yang ditetapkan adalah B (nilai 60) realisasinya BB (nilai 72) dan tahun 2020 target yang ditetapkan adalah BB (nilai 65) realisasinya BB (nilai 79.60), sedangkan tahun 2021 target yang ditetapkan BB (nilai 75) realisasinya BB (nilai 79.60) sehingga capaian kinerjanya secara berturut-turut : Tahun 2017 adalah 64 % (rendah), tahun 2018 adalah 118 % (sangat tinggi), tahun 2019 adalah 120 % (sangat tinggi), tahun 2020 adalah 122 % (sangat tinggi) dan tahun 2021 adalah 114 (sangat tinggi).

Faktor yang mempengaruhi kegagalan capaian penilaian SAKIP pada tahun 2017 adalah ketidakselarasan baik dokumen Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja dan juga Indikator kinerja Utama (IKU) yang belum smart. Ketidakselarasan ini terjadi karena adanya perubahan nomenklatur, struktur, tugas pokok dan fungsi perangkat daerah berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Halmahera Utara Nomor 8 Tahun 2016, serta Peraturan Bupati Nomor 39 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur, sehingga dilakukan penyusunan indikator kinerja utama (IKU) yang baru dan penyusunan dokumen Perubahan Renstra (P-Renstra) serta dokumen lain yang terkait.

Setelah dilakukan revisi Indikator Kinerja Utama (IKU) yang smart, perubahan Rentra (P-Renstra), penyusunan Perjanjian Kinerja secara berjenjang, perbaikan sistem pengumpulan data, pelaksanaan evaluasi kinerja serta pendokumentasian kegiatan yang baik, maka Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur dapat memperbaiki nilai SAKIP secara signifikan.

Bila melihat target pada dokumen P-Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur, maka capaiannya telah melewati target di akhir periode perencanaan 5 tahun atau target akhir 2021 yang hanya BB (nilai 70).

Nilai efisiensi tahun 2021 dilakukan dengan membandingkan antara nilai capaian sasaran sebesar 114 % dengan nilai persentase realisasi anggaran program/kegiatan yang menopang pencapaian sasaran sebesar 75 %, sehingga didapatkan efisiensi pencapaian sasaran sebesar 152 % (sangat efisien).

Faktor pendorong keberhasilan capaian nilai SAKIP diantaranya adalah dilakukannya perbaikan dan peningkatan kualitas dokumen perencanaan, proses perencanaan dan pengukuran kinerja yang baik, pelaksanaan dan dokumentasi evaluasi kinerja, pengendalian atas resiko dan kegagalan kinerja serta implementasi yang nyata

atas akuntabilitas kinerja dalam setiap kegiatan yang dikelola juga dokumentasi yang baik atas pelaksanaan kegiatan.

3. Meningkatnya Kompetensi Pendidikan Formal ASN Daerah minimal Sarjana / S-1.

Indikator meningkatnya kompetensi pendidikan formal ASN Daerah minimal sarjana/S-1, merupakan salah satu indikator yang menggambarkan kualitas ASN Daerah dan perwujudan profesionalitas ASN dalam bidang tugas.

Sesuai target yang ditetapkan dalam dokumen Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur, realisasi kinerja sasaran meningkatnya kompetensi pendidikan formal ASN Daerah minimal sarjana/S-1 adalah sebagai berikut : Tahun 2017 target yang ditetapkan adalah 1059 PNS (31%) realisasinya 985 PNS (28,89%), tahun 2018 target yang ditetapkan adalah 1129 PNS (33%) realisasinya 1009 PNS (29,55%), tahun 2019 target yang ditetapkan adalah 1199 PNS (35%) realisasinya 1154 PNS (33%), tahun 2020 target yang ditetapkan adalah 1292 PNS (38%) realisasinya 1143 PNS (33%) dan tahun 2021 target yang ditetapkan adalah 1399 (41%) realisasinya 1352 (39%) , sehingga capaian kinerjanya secara berturut-turut : Tahun 2017 adalah 93 % (sangat tinggi), tahun 2018 adalah 89 % (tinggi), tahun 2019 adalah 93 % (sangat tinggi), tahun 2020 adalah 87 % (tinggi), dan capaian tahun 2021 adalah 95 % (sangat tinggi).

Nilai efisiensi tahun 2021 dilakukan dengan membandingkan antara nilai capaian sasaran sebesar 95 % dengan nilai persentase realisasi anggaran program/kegiatan yang menopang pencapaian sasaran sebesar 37 %, sehingga didapatkan efisiensi pencapaian sasaran sebesar 256 % (sangat efisien).

Faktor pendorong keberhasilan kinerja diantaranya adalah tuntutan persyaratan akreditasi unit kerja diantaranya RSUD dan Sekolah, serta tuntutan profesi bagi PNS fungsional tertentu untuk memenuhi persyaratan pendidikan Sarjana bagi guru dan Nurse bagi tenaga perawat, sehingga banyak yang berinisiatif untuk meningkatkan pendidikan formal mereka melalui tugas belajar dan juga izin belajar untuk selanjutnya dilakukan penyesuaian ijazah dan pengusulan kenaikan pangkat.

4. Meningkatnya Kompetensi Kepemimpinan Manajerial Pejabat Struktural

Indikator meningkatnya kompetensi kepemimpinan manajerial pejabat struktural, merupakan salah satu indikator yang menggambarkan kualitas ASN Daerah khususnya pejabat struktural dalam fungsi manajerial kepemimpinan sesuai jenjang jabatan serta perwujudan profesionalitas ASN dalam bidang tugas.

Sesuai target yang ditetapkan dalam dokumen Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur, realisasi kinerja meningkatnya kompetensi kepemimpinan manajerial pejabat struktural adalah sebagai berikut : Tahun 2017 target yang ditetapkan adalah 169 Pejabat (21%) realisasinya 129 Pejabat (16%), tahun 2018 target yang ditetapkan adalah 224 Pejabat (28%) realisasinya 169 Pejabat (21%), tahun 2019 target yang ditetapkan adalah 279 Pejabat (35%) realisasinya 205 Pejabat (25,56%), sedangkan tahun 2020 target yang ditetapkan adalah 331 Pejabat (41%) dan tahun 2021 target yang ditetapkan 383 Pejabat (48%), tetapi karena kondisi Pandemi selama tahun 2020-2021 maka pelaksanaan Diklat Kepemimpinan dibatalkan sehingga realisasinya masih sama dengan tahun 2019 yaitu 205 Pejabat (26%) atau tidak ada penambahan kinerja, sehingga capaian kinerjanya secara berturut-turut : Tahun 2017 adalah 76% (tinggi), tahun 2018 adalah 75% (sedang) dan tahun 2019 adalah 98% (sangat tinggi) dan capaian tahun 2020 serta tahun 2021 adalah 0% (rendah) karena kegiatan tidak terlaksana. Faktor yang menjadi penghambat pencapaian kinerja selama 4 (empat) tahun perencanaan sampai dengan tahun 2021, adalah :

- Kepadatan jadwal BPSDM Provinsi yang melayani seluruh diklat (Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNSD, Diklat Kepemimpinan Tingkat II, III dan IV serta Assessment Centre) bagi Provinsi dan Kabupaten/Kota se-Provinsi Maluku Utara, sehingga harus meminta kesediaan BPSDM di awal tahun hari agar tidak berbenturan dengan jadwal diklat Provinsi dan Kabupaten/Kota yang lain, sedangkan waktu pelaksanaan diklat adalah kurang lebih 2-3 bulan per-diklat;
- Batalnya pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV sejumlah 40 peserta di tahun 2017, batalnya Diklat Kepemimpinan Tingkat II dan Tingkat III sejumlah 15 peserta di tahun 2018, batalnya Diklat Kepemimpinan Tingkat II sejumlah 5 peserta di tahun 2019, dan batalnya Diklat Kepemimpinan Tingkat II dan III sejumlah 13 peserta di

tahun 2020 serta batalnya Diklat Kepemimpinan Tingkat II, III dan IV sejumlah 23 peserta di tahun 2021;

- Minat pejabat struktural untuk mengikuti Diklat Kepemimpinan yang kurang, karena waktu penyelenggaraan diklat yang lama, kurikulum yang padat dan implementasi proyek perubahan atau inovasi dalam tugas akhir;
- Tempat penyelenggaraan diklat yang jauh di Ternate atau diluar Provinsi Maluku Utara, yang membutuhkan biaya transportasi yang kadang harus ditanggung peserta karena anggaran yang terbatas;
- Serta situasi pandemi dan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) secara nasional di tahun 2020 dan 2021.

Nilai efisiensi tahun 2021 dilakukan dengan membandingkan antara realisasi kinerja sebesar 0 % dengan nilai persentase realisasi anggaran program/kegiatan yang menopang pencapaian sasaran sebesar 0 %, sehingga didapatkan efisiensi pencapaian sasaran sebesar 0 %.

5. Meningkatnya Kompetensi ASN Daerah dalam Tugas dan Fungsi

Indikator meningkatnya kompetensi ASN Daerah dalam tugas dan fungsi, merupakan salah satu indikator yang menggambarkan profesionalitas ASN dalam bidang tugas, dimana kinerja ini diukur dari jumlah ASN Daerah yang penempatannya dalam jabatan melalui hasil penilaian potensi dan kompetensi baik talent pool maupun assessment.

Sesuai target yang ditetapkan dalam dokumen Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur, realisasi kinerja meningkatnya kompetensi ASN Daerah dalam tugas dan fungsi adalah sebagai berikut : Tahun 2017 target yang ditetapkan adalah 11 PNS (1%) realisasinya 45 PNS (6%), tahun 2018 target yang ditetapkan adalah 317 PNS (40%) realisasinya 381 PNS (47%), tahun 2019 target yang ditetapkan adalah 417 PNS (52%) realisasinya 444 PNS (55%), tahun 2020 target yang ditetapkan adalah 467 PNS (58%) realisasinya 466 PNS (58%), dan tahun 2021 target yang ditetapkan 617 PNS (77%) tetapi tidak tercapai karena tidak terlaksana akibat kebijakan efisiensi dan pandemi yang belum berakhir sehingga capaian kinerjanya secara berturut-turut : Tahun 2017 adalah 409% (sangat tinggi), tahun 2018

adalah 120% (sangat tinggi), tahun 2019 adalah 106% (sangat tinggi), tahun 2020 adalah 100% (sangat tinggi) dan capaian tahun 2021 adalah 76% (tinggi).

Nilai efisiensi tahun 2021 dilakukan dengan membandingkan antara nilai capaian sasaran sebesar 76 % dengan nilai persentase realisasi anggaran program/kegiatan yang menopang pencapaian sasaran sebesar 40 %, sehingga didapatkan efisiensi pencapaian sasaran sebesar 190 % (sangat efisien).

Faktor pendorong keberhasilan kinerja diantaranya adalah

- Kegiatan penyusunan Profil PNS secara nasional untuk mendapatkan data base potensi dan kompetensi PNS dalam mendorong percepatan implementasi Sistem Merit dalam manajemen ASN.
- Peraturan Perundangan yang mensyaratkan pengangkatan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau setingkat Eselon II wajib melalui tes potensi dan kompetensi (Talent Pool dan Assessment).
- Pemberian kuota dari BKN Regional XI bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Utara untuk mengikuti tes potensi dan kompetensi nasional bagi Administrator total sejumlah 49 PNS.

6. Meningkatnya Disiplin Aparatur

Indikator meningkatnya disiplin aparatur, merupakan salah satu indikator yang menggambarkan profesionalitas ASN dalam menjalankan tugas, dimana kinerja ini diukur dari jumlah ASN Daerah yang tidak mendapat sanksi indisipliner sedang / berat.

Dalam 5 tahun periode perencanaan jangka menengah (2017 – 2021) Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur untuk capaian target indikator meningkatnya disiplin aparatur, pada tahun 2017-2020 berturut-turut adalah 100 %, 99.65 %, 99.83 %, 99.85 % dan 99.97%. Terhadap capaian indikator ini dapat dijelaskan sebaagai berikut : Pada tahun 2018, ada 12 PNS yang mendapat sanksi indisipliner berat berupa pemberhentian dari PNS karena tipikor. Pada tahun 2019 ada 6 PNS yang mendapat sanksi indisipliner sedang berupa penundaan pangkat. Pada tahun 2020 ada 5 PNS yang mendapat sanksi indisipliner yang terdiri dari : 1 PNS melakukan pelanggaran disiplin dengan sanksi pembinaan, 4 PNS melakukan pelanggaran kode etik terkait netralitas pilkada dengan sanksi moral sesuai rekomendasi KASN berupa pernyataan terbuka dalam apel bersama ASN pada hari Senin, 7 Desember 2020. Pada

tahun 2021 hanya 1 PNS saja yang mendapat sanksi indisipliner ringan berupa pembinaan.

Nilai efisiensi dilakukan dengan membandingkan antara nilai capaian sasaran sebesar 99,97 % dengan nilai persentase realisasi anggaran program/kegiatan yang menopang pencapaian sasaran sebesar 40%, sehingga didapatkan efisiensi pencapaian sasaran sebesar 249 % (sangat efisien).

Faktor yang menjadi pendorong keberhasilan kinerja diantaranya :

- Adanya Peraturan Perundang-undangan yang jelas dan mengikat bagi ASN, yaitu : UU Nomor 5 tahun 2014 Tentang ASN, PP Nomor 53 Tahun 2010 yang telah diubah dengan PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS dan Perbup Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Kode Etik dan Kode Prilaku ASN Lingkup Pemerintah Kabupaten Halmahera Utara.
- Berjalannya pengawasan dan pelaporan disiplin pegawai di masing-masing Perangkat Daerah, yang selanjutnya ditindak-lanjuti melalui pemeriksaan dan sidang untuk penjatuhan sanksi sesuai pelanggaran.

Tabel 2.3.2											
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan											
Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA)											
Kabupaten Halmahera Utara, Tahun 2016 - 2020											
No	Uraian	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I	BELANJA TIDAK LANGSUNG										
	Belanja Pegawai										
	Gaji Pokok PNS dan Tunjangan	1,815,151,385.00	1,568,596,776.16	1,574,266,965.90	1,878,630,791.19	1,795,360,247.59	1,715,063,316.00	1,507,637,140.00	1,565,008,274.00	1,742,084,849.00	1,631,096,057.00
	Tambahan Penghasilan PNS										
	Tambahan Penghasilan PNS	676,800,000.00	851,040,000.00	1,133,850,000.00	1,133,850,000.00	-	591,452,250.00	655,229,000.00	641,282,000.00	673,340,000.00	-
II	BELANJA LANGSUNG						9,557,629,923.00				
	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran										
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	136,500,000.00	108,000,000.00	132,995,000.00	161,960,000.00	175,610,000		90,000,000	131,275,000	159,750,000.00	140,690,000
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	2,000,000.00	2,000,000.00	-	-	-		2,000,000	-	-	-
3	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	71,000,000.00	78,000,000.00	116,528,000.00	67,032,000.00	71,684,000		75,841,000	86,201,024	50,929,067.00	38,982,000
4	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	-	-	2,000,000.00	-	-		-	-	-	-
5	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	4,350,000.00	4,350,000.00	3,145,000.00	4,070,000.00	3,546,000		4,350,000	3,140,000	2,700,000.00	1,924,000
6	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	6,000,000.00	19,000,000.00	24,000,000.00	8,300,000.00	3,200,000		8,150,000	7,310,000	4,525,000.00	1,100,000
7	Penyediaan Alat Tulis Kantor	50,440,000.00	27,150,000.00	54,910,012.00	36,767,000.00	49,102,000		27,150,000	53,199,000	35,780,000.00	48,327,000
8	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	12,000,000.00	12,000,000.00	26,400,000.00	13,632,000.00	18,000,000		12,000,000	26,212,900	13,353,000.00	9,185,000
9	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	-	-	74,800,000.00	67,800,000.00	-		-	24,800,000	16,800,000.00	-
10	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - undangan	21,000,000.00	30,000,000.00	18,960,000.00	20,800,000.00	24,400,000		25,074,000	14,900,000	12,800,000.00	18,200,000
11	Penyediaan Makanan dan Minuman	24,000,000.00	24,000,000.00	36,000,000.00	21,120,000.00	21,672,000		23,992,000	28,807,400	17,196,000.00	20,181,000
12	Rapat - Rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah	217,000,000.00	253,700,000.00	772,500,000.00	332,800,000.00	139,000,000		230,515,700	480,820,200	332,800,000.00	46,028,200
	Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur										
1	Pengadaan Kendaraan Dinas / Operasional	-	-	158,000,000.00	78,000,000.00	78,000,000		-	157,800,000	78,000,000.00	39,000,000
2	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	148,000,000.00	511,065,000.00	495,145,200.00	-	-		336,315,000	415,078,000	-	-
3	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor (Lanjutan)	-	-	172,150,000.00	-	-		-	171,150,000	-	-
4	Pengadaan Mebeleur	-	-	-	39,000,000.00	-		-	-	-	-
5	Rehabilitasi Sedang/Berat Gedung Kantor	-	-	-	-	-		-	-	-	-
	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur										
1	Pendidikan dan Pelatihan Formal	-	-	-	80,000,000.00	-		-	-	79,443,800.00	-
2	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	-	-	-	50,508,000.00	-		-	-	-	-
3	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi Bagi PNS Daerah	217,000,000.00	394,000,000.00	-	-	-		284,142,000	-	-	-

RENCANA STRATEGIS (Renstra) 2021-2026

Program Peningkatan Disiplin Aparatur											
1	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	-	-	122,500,000.00	-	-	-	122,500,000	-	-	-
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan											
1	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar realisasi Kerja SKPD	23,205,000.00	99,765,000.00	122,400,000.00	36,930,000.00	16,900,000	66,165,000	71,300,000	31,906,000.00	8,550,000.00	
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur											
1	Seleksi Penerimaan Calon PNS/Tenaga Kontrak	6,094,380,000.00	19,899,200,000.00	11,819,000,000.00	3,504,847,000.00	1,495,390,000	19,418,720,575	10,063,632,800	1,270,982,700.00	447,985,200	
2	Penghargaan dan Tanda Jasa (SATYA LENCANA)	90,000,000.00	94,000,000.00	154,020,000.00	49,520,000.00	58,424,000	82,655,600	38,877,000	41,319,000.00	-	
3	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	409,930,000.00	707,880,000.00	678,980,000.00	402,700,000.00	545,160,000	665,988,928	596,888,400	342,691,000.00	99,567,800	
4	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	2,839,850,000.00	2,511,000,000.00	2,649,700,000.00	776,950,000.00	1,232,100,000	1,838,637,200	1,151,102,000	452,500,000.00	204,600,000	
5	Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan IPDN	178,800,000.00	227,600,000.00	226,250,000.00	88,750,000.00	110,924,000	224,781,500	119,068,000	30,150,000.00	51,424,000	
6	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	249,000,000.00	249,000,000.00	249,000,000.00	279,960,000.00	279,312,000	245,500,000	249,000,000	279,710,000.00	139,500,000	
7	Pengelolaan Administrasi Pensiun	349,650,000.00	499,220,000.00	428,120,000.00	171,018,000.00	137,160,000	410,366,663	413,203,000	168,267,500.00	24,337,960	
8	Pengurusan Taspen	27,420,000.00	112,270,000.00	62,620,000.00	27,060,000.00	36,424,000	109,910,000	59,950,000	9,010,000.00	13,100,000	
9	Pengurusan Karpag dan Karsu/Karsu	62,830,000.00	181,130,000.00	204,130,000.00	59,030,000.00	55,424,000	171,531,000	108,874,000	57,311,300.00	-	
10	Penetapan/Perubahan NIP CPNSD	220,230,000.00	299,200,000.00	428,800,000.00	175,000,000.00	177,136,000	298,250,700	105,428,400	156,779,908.00	-	
11	Diklat Kepemimpinan	390,000,000.00	1,800,000,000.00	2,031,000,000.00	1,613,650,000.00	-	400,000,000	1,400,000,000	1,611,161,100.00	-	
12	Penetapan/Pelantikan PNS	-	152,400,000.00	154,400,000.00	71,600,000.00	56,240,000	86,900,000	29,000,000	34,829,000.00	4,290,000	
13	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan (Monev TKD)	-	-	216,700,000.00	124,660,000.00	113,474,000	-	46,750,000	-	-	
14	Seleksi Pengisian Pejabat Struktural (Assessment JTP)	-	678,800,000.00	950,077,300.00	-	483,977,000	470,480,826	444,165,800	-	359,132,200	
15	Pembinaan Penyusunan dan Evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	-	-	204,150,000.00	192,100,000.00	149,373,200	-	-	173,476,300.00	124,759,200	
16	Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	-	-	-	171,700,000.00	207,086,000	-	-	71,071,000.00	11,484,400	
17	Kerjasama Pengembangan Pendidikan Kesehatan (Kedokteran)	-	-	680,000,000.00	-	-	-	600,000,000	-	-	
Program Pendidikan Kedinasan											
1	Pendidikan Perjenjang Struktural	63,900,000.00	218,200,000.00	237,450,000.00	151,500,000.00	284,500,000	191,900,000	179,750,000	150,594,000.00	135,000,000	
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur											
1	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah	-	-	1,330,000,000.00	4,893,000,000.00	-	-	1,330,000,000	4,886,600,000.00	-	
2	Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNS Daerah	-	-	1,716,682,000.00	500,586,000.00	-	-	1,468,159,000	499,844,440.00	-	
3	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi Bagi PNS Daerah	-	-	539,000,000.00	212,600,000.00	54,000,000	-	193,044,800	61,022,700.00	15,906,000	
		14,400,436,385.00	31,612,566,776.16	30,000,629,477.90	17,497,430,791.19	7,872,578,447.59	11,864,145,489.00	27,964,183,832.00	22,597,676,998.00	13,548,727,664.00	3,634,350,017.00

Sumber data : Laporan Realisasi Anggaran (LRA) BKD PSDA Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2016, Tahun 2017, Tahun 2018, Tahun 2019 dan Tahun 2020

No	Uraian	Rasio/Persentase Realisasi Anggaran Tahun					Rata-Rata	
		2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
1	2	13	14	15	16	17	18	19
I.	BELANJA TIDAK LANGSUNG							
	Belanja Pegawai							
	Gaji Pokok PNS dan Tunjangan		96.11%	99.41%	92.73%	90.85%	1,726,401,233.17	1,632,177,927.20
	Tambahan Penghasilan PNS							
	Tambahan Penghasilan PNS		76.99%	56.56%	59.39%	-	759,108,000.00	512,260,650.00
II.	BELANJA LANGSUNG							
	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran							
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat		83.33%	98.71%	98.64%	80.12%	143,013,000.00	104,343,000.00
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan listrik		100.00%	-	-	-	800,000.00	400,000.00
3	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional		97.23%	73.97%	75.98%	54.38%	80,848,800.00	50,390,618.20
4	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan		-	0.00%	-	-		
5	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor		100.00%	99.84%	66.34%	54.26%	3,892,200.00	2,422,800.00
6	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja		42.89%	30.46%	54.52%	34.38%	12,100,000.00	4,217,000.00
7	Penyediaan Alat Tulis Kantor		100.00%	96.88%	97.32%	98.42%	43,673,802.40	32,891,200.00
8	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan		100.00%	99.29%	97.95%	51.03%	16,406,400.00	12,150,180.00
9	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor		-	33.16%	24.78%	-	28,520,000.00	8,320,000.00
10	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - undangan		83.58%	78.59%	61.54%	74.59%	23,032,000.00	14,194,800.00
11	Penyediaan Makanan dan Minuman		99.97%	80.02%	81.42%	93.12%	25,358,400.00	18,035,280.00
12	Rapat - Rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah		90.86%	62.24%	100.00%	33.11%	343,000,000.00	218,032,820.00
	Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur							
1	Pengadaan Kendaraan Dinas / Operasional		-	99.87%	100.00%	50.00%	62,800,000.00	54,960,000.00
2	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor		65.81%	83.83%	-	-	230,842,040.00	150,278,600.00
3	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor (Lanjutan)		-	99.42%	-	-	34,430,000.00	34,230,000.00
4	Pengadaan Mebeleur		-	-	0.00%	-	7,800,000.00	7,800,000.00

Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur								
1	Pendidikan dan Pelatihan Formal		-	-	99.30%	-	16,000,000.00	15,888,760.00
2	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan		-	-	0.00%	-	10,101,600.00	
3	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi Bagi PNS Daerah		72.12%	-	-	-	122,200,000.00	56,828,400.00
Program Peningkatan Disiplin Aparatur								
1	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya		-	100.00%	-	-	24,500,000.00	24,500,000.00
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan								
1	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar realisasi Kerja SKPD		66.32%	58.25%	86.40%	50.59%	59,840,000.00	35,584,200.00
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur								
1	Seleksi Penerimaan Calon PNS/Tenaga Kontrak		97.59%	85.15%	36.26%	29.96%	8,562,563,400.00	6,240,264,255.00
2	Penghargaan dan Tanda Jasa (SATYA LENCANA)		87.93%	25.24%	83.44%	0.00%	89,192,800.00	32,570,320.00
3	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS		94.08%	87.91%	85.10%	18.26%	548,930,000.00	341,027,225.60
4	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas		73.22%	43.44%	58.24%	16.61%	2,001,920,000.00	729,367,840.00
5	Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan IPDN		98.76%	52.63%	33.97%	46.36%	166,464,800.00	85,084,700.00
6	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS		98.59%	100.00%	99.91%	49.94%	261,254,400.00	182,742,000.00
7	Pengelolaan Administrasi Pensiun		82.20%	96.52%	98.39%	17.74%	317,033,600.00	203,235,024.60
8	Pengurusan Taspen		97.90%	95.74%	33.30%	35.97%	53,158,800.00	38,394,000.00
9	Pengurusan Karpeg dan Karsi/Karsu		94.70%	53.34%	97.09%	0.00%	112,508,800.00	67,543,260.00
10	Penetapan/Perubahan NIP CPNSD		99.68%	24.59%	89.59%	0.00%	260,073,200.00	112,091,801.60
11	Diklat Kepemimpinan		22.22%	68.93%	99.85%	-	1,166,930,000.00	682,232,220.00
12	Penetapan/Pelantikan PNS		57.02%	18.78%	48.64%	7.63%	86,928,000.00	31,003,800.00
13	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan (Monev TKD)		-	21.57%	0.00%	0.00%	90,966,800.00	9,350,000.00

	14	Seleksi Pengisian Pejabat Struktural (Assessment JTP)		69.31%	46.75%	-	74.20%	422,570,860.00	254,755,765.20
	15	Pembinaan Penyusunan dan Evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	-	0.00%	90.31%	83.52%	109,124,640.00	59,647,100.00	
	16	Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	-	-	41.39%	5.55%			
	17	Kerjasama Pengembangan Pendidikan Kesehatan (Kedokteran)	-	88.24%	-	-	136,000,000.00	120,000,000.00	
		Program Pendidikan Kedinasan							
	1	Pendidikan Perjenjang Struktural		87.95%	75.70%	99.40%	47.45%	191,110,000.00	131,448,800.00
		Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur							
	1	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah	-	100.00%	99.87%	-	1,244,600,000.00	1,243,320,000.00	
	2	Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNS Daerah	-	85.52%	99.85%	-	443,453,600.00	393,600,688.00	
	3	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi Bagi PNS Daerah	-	35.82%	28.70%	29.46%	161,120,000.00	53,994,700.00	
			0.00%	83.82%	66.68%	69.63%	42.10%	20,200,571,175.57	14,001,579,735.40

Sumber data : Laporan Realisasi Anggaran (LRA) BKD PSDA Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2016, Tahun 2017, Tahun 2018, Tahun 2019 dan Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, realisasi anggaran di tahun 2017 cukup baik yaitu 83,83 %, tetapi di tahun 2018 dan tahun 2019 realisasi anggaran hanya mencapai 66,68 % dan 66,63 % karena adanya efisiensi yang dilakukan oleh pemerintah daerah akibat tidak tercapainya pendapatan asli daerah (PAD), bahkan kebijakan efisiensi ini berlanjut di tahun 2020 dengan realisasi anggaran hanya sebesar 42,10 % oleh adanya pandemi Covids-19 dan penyediaan dana tanggap Covids-19 yang harus disediakan daerah.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA)

Tantangan yang dihadapi dalam pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) kedepan adalah :

1. Perubahan peraturan dan sistem manajemen kepegawaian secara nasional yang dinamis yang harus diikuti dan dilaksanakan oleh daerah secara cepat dan adaptif;
2. Tuntutan reformasi birokrasi melalui penyederhanaan struktur Organisasi Perangkat Daerah dan penyetaraan ASN dalam Jabatan Fungsional dalam meningkatkan tata kelola Pemerintah Daerah yang lebih efektif, efisien dan produktif;
3. Tuntutan Penyelenggaraan Manajemen ASN Daerah sesuai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) dalam peningkatan sistem merit ASN;
4. Penyediaan aparatur yang kompeten dan profesional serta penyesuaian kualifikasi aparatur sesuai kualifikasi jabatan;
5. Tuntutan adanya Assessment Centre daerah sebagai pertimbangan teknis dalam proses mutasi, rotasi, promosi serta penyusunan Rencana Pengembangan Karir dan Rencana Pengembangan Kompetensi secara nasional;
6. Membangun sistem Pengawasan, Pembinaan dan manajemen kinerja untuk membangun ASN Daerah yang disiplin, berkinerja, dan sejahtera;
7. Pemutakhiran data kepegawaian nasional melalui Pemutakhiran Data Mandiri ASN untuk mendukung satu data pusat dan daerah yang terintegrasi dengan SI ASN;
8. Tuntutan Inovasi transformasi pelayanan publik melalui pelayanan kepegawaian berbasis elektronik yang semakin baik.

Peluang yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara adalah :

1. Dukungan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementerian PAN dan RB melalui pembinaan dan pengawasan manajemen ASN di daerah sesuai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) dalam implementasi sistem merit;
2. Rekomendasi atas capaian Indeks sistem merit daerah yang menjadi bahan evaluasi dan perbaikan manajemen ASN di daerah;
3. Dukungan Badan Kepegawaian Negara (BKN) melalui penyediaan aplikasi berbagi dalam layanan administrasi kepegawaian diantaranya Kenaikan Pangkat, Pensiun, Penetapan NIP, Pembuatan Karpeg, Karis/Karsu;
4. Dukungan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam pemanfaatan Aplikasi berbagi E-Kinerja di daerah dalam merencanakan, memantau dan mengukur kinerja setiap aparatur untuk memastikan keberhasilan pencapaian kinerja organisasi secara terukur;
5. Ketersediaan data awal profil PNS sampai akhir tahun 2020 di Kabupaten Halmahera Utara sejumlah 446 PNS baik JPT, Administrator, Pengawas dan Pelaksana untuk dasar penyusunan Rencana Pengembangan karir dan Rencana Pengembangan Kompetensi aparatur di daerah;
6. Peningkatan penganggaran bagi pengembangan kompetensi ASN Daerah yang semakin baik untuk penyelarasan kompetensi dan meningkatkan profesionalitas ASN Daerah dalam tugas dan fungsi.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA)

Permasalahan pembangunan daerah merupakan gap antara kondisi yang ingin dicapai dimasa mendatang dengan kondisi riil saat perencanaan pembangunan dibuat. Identifikasi permasalahan khususnya urusan kepegawaian dan pendidikan pelatihan yang dikemukakan dalam Bab. IV dokumen Rancangan Awal RPJMD Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

Urusan kepegawaian

1. Belum optimalnya manajemen disiplin aparatur merujuk pada belum adanya Sistem Pengawasan Disiplin dan Pengawasan Kinerja, yang disebabkan antara lain belum tersedianya aplikasi Presensi Kehadiran Pegawai selama jam kerja secara real time dan aplikasi pemantauan kinerja berjenjang secara harian, bulanan dan tahunan yang efektif dan efisien.
2. Belum efektifnya kinerja pemerintah daerah merujuk pada masih adanya jabatan struktural maupun fungsional yang belum seluruhnya terisi sesuai kebutuhan Perangkat Daerah, yang disebabkan antara lain : Belum lengkapnya data Talent/Profil Pegawai untuk keperluan suksesi, rotasi dan promosi, serta belum dimilikinya Assessment Centre secara mandiri untuk penilaian kompetensi dan evaluasi kinerja bagi setiap jabatan yang diperlukan.

Urusan Pendidikan dan Pelatihan

1. Masih terdapatnya kesenjangan kompetensi aparatur dalam tugas dan fungsi, baik kompetensi teknis, manajerial maupun sosiokultural, yang disebabkan kurangnya pengembangan kompetensi bagi aparatur secara berkelanjutan sesuai tupoksi sejalan dengan dinamika permasalahan daerah dan belum terkelolanya dengan baik pengembangan kompetensi aparatur sesuai kebutuhan organisasi/daerah..
2. Masih terdapatnya kesenjangan kompetensi manajerial kepemimpinan pejabat struktural merujuk masih banyaknya pejabat struktural yang belum memiliki sertifikat Diklat PIM sebagai bagian persyaratan kompetensi jabatan yang disebabkan batalnya pelaksanaan Diklat Kepemimpinan selama beberapa tahun terakhir karena berbagai

kendala dan kurangnya minat pejabat struktural untuk mengikuti diklat karena waktu diklat yang lama dan lokasi kegiatan yang diluar daerah.

Identifikasi permasalahan terkait manajemen kepegawaian daerah dengan memperhatikan Renstra Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementrian PAN dan RB Tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya pemenuhan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) dalam manajemen ASN daerah yang merujuk pada masih banyaknya kebijakan daerah yang belum ditetapkan diantaranya Rencana Pengembangan Karir dan Rencana Pengembangan Kompetensi ASN jangka pendek dan menengah.
2. Tidak terukurnya indeks profesionalitas ASN daerah setiap tahunnya, untuk mengetahui tingkat profesionalitas baik secara individu, Unit Kerja maupun Instansi.
3. Masih banyaknya ketidaksinkronan antara kompetensi ASN dengan kebutuhan unit kerja yang menunjang pencapaian tujuan pembangunan daerah.
4. Masih perlunya peningkatan kompetensi aparatur ASN daerah menurut standar kompetensi jabatan yang ditetapkan secara nasional sehingga pada level yang sama mempunyai kualitas kompetensi yang sama di seluruh daerah.
5. Masih perlunya peningkatan tata kelola manajemen ASN daerah dari konvensional menjadi digital.
6. Masih perlunya peningkatan impementasi SOP dan SPM kepada level pelayanan prima (mudah, cepat dan murah).
7. Perlunya membangun mind set aparatur daerah dari kerja individual menjadi kerja kolektif dan kolaboratif serta dari sekedar bekerja menjadi berkinerja.
8. Perlunya pengawasan dan pengendalian pelanggaran disiplin, kode etik dan netralitas ASN daerah.

Berikut ini identifikasi Permasalahan yang menjadi hambatan kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) dan penjabarannya dalam identifikasi Pokok Masalah, Masalah dan Akar Masalah dengan memperhatikan identifikasi permasalahan dalam dokumen RPJMD Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2021-2026 dan target kinerja yang ditetapkan Kementerian Lembaga terkait manajemen kepegawaian daerah seperti yang tertuang dalam tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3,1			
Permasalahan yang Menjadi Hambatan Kinerja			
Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA)			
Kabupaten Halmahera Utara			
NO.	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Belum optimalnya sistem tata kelola kepegawaian daerah menurut Sistem Merit	Masih kurangnya pemenuhan seluruh ketentuan dalam manajemen ASN sesuai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK)	Masih banyaknya pelaksanaan manajemen ASN daerah yang tidak disertai Peraturan atau Keputusan Kepala Daerah yang mengatur, diantaranya : Pola karir dan Rencana Pengembangan Karir, Mutasi Keluar/Masuk, Sistem Pengembangan Kompetensi dan Rencana Pengembangan Kompetensi ASN daerah
		Kurangnya transformasi layanan kepegawaian dari yang bersifat konvensional ke digital dalam peningkatan implementasi Pelayanan Prima (mudah,	Kurangnya SDM Teknologi Informasi untuk membangun dan mengembangkan Sistem Informasi Kepegawaian secara mandiri
		Belum berjalannya Sistem Pengawasan Disiplin dan Manajemen Kinerja yang terintegrasi untuk memantau kehadiran dan mengukur capaian kinerja secara harian, bulanan dan tahunan secara berjenjang	Tertundanya proses sosialisasi dan uji coba Aplikasi E-kinerja di seluruh Perangkat Daerah karena Pandemi dan menunggu Launching penyempurnaan aplikasi berbagi E-Kinerja BKN setelah ditetapkannya Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2020 Tentang Sistem Manajemen Kinerja
		Belum terisinya seluruh jabatan struktural dan fungsional sesuai kebutuhan unit kerja	Belum Lengkapnya Data Talent/Profil Pegawai untuk Keperluan Suksesi, Rotasi dan Promosi, sehingga perlu dibangunnya Assessment Centre Daerah dengan SDM Assessor yang berkompeten.
2.	Belum optimalnya sistem tata kelola Pendidikan dan Pelatihan ASN daerah	Masih kurangnya pengembangan kompetensi yang terencana, terukur, berkelanjutan dan dievaluasi secara periodik	Belum tersusunnya Rencana Pengembangan Kompetensi ASN daerah jangka pendek dan menengah
		Masih Adanya Kesenjangan Kompetensi Aparatur Dalam Tugas dan Fungsi, Baik Kompetensi Teknis, Manajerial maupun <u>Sosio-kultural</u>	Belum dilakukannya penyalarsan kompetensi sesuai kualifikasi jabatan baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional bagi seluruh ASN daerah
		Batalnya pelaksanaan Diklat selama beberapa tahun karena berbagai kendala	Adanya efisiensi anggaran selama beberapa tahun dan terjadinya pandemi dan aturan PPKM

Berdasarkan tabel 3.1 diatas maka hal-hal yang menjadi perhatian untuk diselesaikan terkait pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) adalah sebagai berikut :

1. Pemenuhan seluruh ketentuan dalam manajemen ASN sesuai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) terutama Peraturan atau Keputusan Kepala Daerah yang mengatur pelaksanaan manajemen ASN di daerah.
2. Meningkatkan transformasi layanan konvensional ke layanan digital/elektronik dalam implementasi Pelayanan Prima (mudah, cepat dan murah) dan menambah SDM Teknologi Informasi untuk membangun dan mengembangkan Sistem Informasi Kepegawaian secara mandiri.
3. Mempercepat implementasi Sistem Pengawasan Disiplin dan Manajemen Kinerja yang terintegrasi untuk memantau kehadiran dan mengukur capaian kinerja harian, bulanan dan tahunan secara berjenjang.
4. Mendorong pembangunan Assessment Centre Daerah dalam meningkatkan kualitas pengisian jabatan struktural dan fungsional melalui tes potensi dan kompetensi.
5. Membangun Sistem Pengembangan Kompetensi ASN Daerah yang terencana, terukur, berkelanjutan dan dievaluasi secara periodik yang dijabarkan dalam Rencana Pengembangan Kompetensi ASN Daerah jangka pendek dan menengah.
6. Mendorong percepatan penyelarasan kompetensi ASN Daerah sesuai kualifikasi kompetensi jabatan melalui Pendidikan dan Pelatihan serta Sertifikasi Kompetensi keahlian.

Perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) ditunjukkan melalui Penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang baik. Pelaksanaan Sistem Merit dalam manajemen ASN adalah perwujudan penyelenggaraan manajemen ASN yang prima dan merupakan hal yang mutlak untuk dilaksanakan agar pengelolaan ASN sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria (NSPK) atau standar pengelolaan kepegawaian.

Saat ini norma, standar, prosedur dan kriteria (NSPK) dalam sistem manajemen kepegawaian yang telah ditetapkan belum sepenuhnya dilaksanakan di seluruh instansi, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dan seperti berjalan menurut “adat istiadat” di masing-masing instansi. Pelaksanaan sistem merit dalam manajemen ASN di Kabupaten Halmahera Utara masih ada kekurangan dari sisi kelembagaan dan hukum,

karena belum ada peraturan Kepala Daerah yang mengatur tentang pola karir ASN di Kabupaten Halmahera Utara yang mengatur sistem penjenjangan dalam karir ASN dari mulai berkarir sebagai ASN sampai pensiun, dan ketentuan pelaksanaan proses mutasi, rotasi, promosi dan pengembangan kompetensi ASN daerah.

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu prioritas kerja Pemerintah Pusat tahun 2019-2024, sehingga pengembangan kompetensi ASN di daerahpun juga harus terus ditingkatkan. Semakin tinggi tingkat kompetensi ASN berarti semakin tinggi pula tingkat profesionalitas ASN tersebut dalam tugas dan fungsi serta jabatan yang diemban. Saat ini Pemerintah Pusat sedang melakukan penyusunan standar kompetensi ASN secara nasional, sehingga ASN di seluruh wilayah Indonesia pada level kompetensi yang sama akan mempunyai kualitas kompetensi dan profesionalitas yang sama.

Nilai indeks profesionalitas (IPP) ASN Kabupaten Halmahera Utara untuk tahun 2020 adalah 50 dari skala 0 – 100. Ini menunjukkan bahwa tingkat profesionalitas ASN Daerah dalam tugas dan fungsi masih kurang. Sebenarnya nilai IPP Kabupaten Halmahera Utara ini belum menggambarkan yang sesungguhnya, karena banyak ASN Kabupaten Halmahera Utara yang tidak melaporkan seluruh sertifikasi kompetensi yang dimiliki melalui aplikasi djasn, selain kurangnya sosialisasi juga perlu dilakukan pembenahan sistem pelaporan IPP oleh masing-masing ASN dan sistem verifikasi oleh admin.

Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Utara memberikan hak dan kesempatan seluas-luasnya bagi ASN daerah untuk mengembangkan kompetensinya melalui peningkatan pendidikan formal, diklat struktural, fungsional dan teknis sesuai ketentuan yang berlaku, hanya saja banyak dari ASN daerah yang tidak memahami aturan yang ada.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi yaitu banyaknya ASN daerah yang melanjutkan pendidikan formal tanpa mengajukan dan memiliki izin belajar, dan banyak ASN daerah mengambil program studi yang belum memiliki akreditasi B atau mengambil program studi yang tidak linier sehingga menjadi permasalahan tidak bisa diajukan untuk penyesuaian pangkat golongan.

Setiap tahun Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) memberikan kesempatan untuk ASN daerah yang memenuhi

syarat untuk meningkatkan pendidikan formal melalui Tugas Belajar, namun masih sedikit yang memanfaatkan kesempatan ini karena berbagai alasan.

Disamping peningkatan pendidikan formal, Pemerintah Kabupaten Halmahera Utara juga mendorong peningkatan kapasitas pejabat struktural mengingat masih banyaknya pejabat struktural yang belum memiliki sertifikat diklat kepemimpinan (PIM II, PIM III dan PIM IV).

Reformasi di bidang kepegawaian diantaranya adalah untuk membangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas melalui ketentuan disiplin PNS. Ketentuan disiplin PNS menjadi salah satu unsur manajemen kepegawaian yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dituangkan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 yang merupakan pelaksanaan ketentuan pasal 86 ayat (4) UU ASN yang mengatur ketentuan disiplin PNS. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan dan/atau Peraturan Kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. Jenis atau tingkat hukuman disiplin ada 3, yaitu hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat.

Pelaksanaan penegakan disiplin ASN di perangkat daerah masih belum berjalan efektif karena sebagian besar pimpinan atau atasan secara berjenjang di perangkat daerah belum sungguh-sungguh melaksanakan prosedur dan tata cara penegakan disiplin sesuai ketentuan, terutama pengawasan preventif dan penindakan yang sudah harus dilakukan sejak awal terjadi pelanggaran disiplin ringan. Sebagian besar penindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran disiplin tingkat sedang atau pelanggaran disiplin tingkat berat, yang selanjutnya ditindaklanjuti Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) sebagai pengelola kepegawaian bersama Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) akan mengusulkan pembentukan Tim Pemeriksa Disiplin yang ditetapkan oleh Bupati selaku Pejabat yang Berwenang (Pyb).

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

Tujuan menelaah visi, misi serta program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih adalah untuk memahami arah pembangunan yang akan dilaksanakan selama kepemimpinan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi.

Visi yang ditetapkan oleh Bupati dan Wakil Bupati Halmahera Utara tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

**“TERWUJUDNYA KESEJAHTERAAN MASYARAKAT HALMAHERA UTARA MELALUI
PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN DENGAN INOVASI DAN INVESTASI DALAM
KEBERSAMAAN YANG BERKEADILAN”**

Didalam visi ini terdapat kata kunci yang dapat dimaknai sebagai berikut :

Kesejahteraan Masyarakat : Kesejahteraan pada prinsipnya berkaitan erat dengan kondisi terpenuhinya kebutuhan dasar dan terjangkaunya pelayanan dasar yang berkualitas.

Pembangunan Berkelanjutan : merupakan proses pembangunan daerah melalui pemanfaatan sumber daya alam dalam jangka panjang secara bijak dan adil dengan tetap menjaga kelestarian dan kualitas lingkungan hidup yang baik dan sehat.

Inovasi : adalah ide, cara maupun obyek yang dipersepsikan sebagai hal yang baru yang merupakan proses perubahan kearah yang lebih baik, lebih mudah, lebih cepat atau lebih murah.

Investasi : adalah upaya untuk mendorong penanaman modal swasta ke daerah untuk mendorong percepatan pembangunan, pembukaan lapangan kerja, penyerapan tenaga kerja serta peningkatan perekonomian daerah.

Untuk mewujudkan Visi tersebut ada 4 (empat) misi yang ditetapkan sebagai upaya pencapaian Visi, yaitu :

1. Memperkuat pelayanan di bidang kesehatan, pendidikan dan perlindungan social bagi seluruh penduduk termasuk pemajuan pendidikan karakter dan kebudayaan daerah;
2. Mengurangi kesenjangan wilayah dan memperkuat daya saing daerah melalui pembangunan infrastruktur untuk ekonomi dan pelayanan dasar serta optimalisasi pengelolaan ruang wilayah dan lingkungan hidup;
3. Membangun perekonomian daerah yang kokoh dan berdaya saing melalui investasi produktif berkelanjutan pada sektor pertanian, perikanan, kelautan dan pariwisata serta pertumbuhan ekonomi kerakyatan berbasis inovasi;
4. Melanjutkan reformasi birokrasi dan kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah melalui inovasi dan transformasi proses bisnis berkelanjutan;

Melihat Visi dan Misi yang ditetapkan Kepala Daerah maka Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara berkontribusi dalam mendukung pencapaian :

- Misi ke-4 (keempat), yaitu ***“Melanjutkan reformasi birokrasi dan kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah melalui inovasi dan transformasi proses bisnis berkelanjutan “***.
- Tujuan Daerah ke-4 (keempat), yaitu ***“Mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang bersih dan berwibawa melalui inovasi dan transformasi proses bisnis berkelanjutan “***, dengan indikator kinerja *“Indeks Inovasi Daerah”*.
- Sasaran Daerah ke-7 (ketujuh), yaitu ***“Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan daerah berbasis inovasi yang berkelanjutan“***, dengan indikator kinerja *“Peningkatan indeks Daerah-basis point per tahun”*.
- Sub Sasaran Daerah ke-40 (ketigapuluh-delapan), yaitu ***“Meningkatnya kualitas tata kelola kepegawaian dan diklat yang memperkuat kompetensi dan profesionalisme aparatur“***, dengan 3 (tiga) indikator kinerja yang akan diturunkan menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD PSDA yaitu
 - (1) *Kategori Implementasi NSPK Manajemen ASN*

- (2) *Rasio pelanggaran disiplin pegawai ASN (per-1000 pegawai ASN)*
- (3) *Rasio pegawai fungsional (bukan guru dan tenaga kesehatan) yang memiliki sertifikat kompetensi*
- (4) *Nilai SAKIP Perangkat Daerah*

Dan untuk mewujudkan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Sub Sasaran tersebut, maka Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara mempunyai tanggung-jawab :

1. Memberikan kontribusi dalam melanjutkan reformasi birokrasi baik dalam tata kelola kepegawaian maupun tata kelola diklat menurut Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) manajemen ASN serta berkontribusi dalam inovasi daerah melalui transformasi layanan kepegawaian dari layanan konvensional ke layanan elektronik/digital.
2. Meningkatkan kedisiplinan, profesionalitas aparatur dan penyelarasan kompetensi baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional untuk memperkuat kekuatan kerja pemerintah daerah.
3. Meningkatkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Faktor penghambat dan pendorong pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara yang dapat mempengaruhi pencapaian Visi dan Misi Kepala Daerah akan menjadi dasar dalam perumusan strategi dan kebijakan.

Dengan demikian, isu-isu yang dirumuskan tidak saja berdasarkan tinjauan kesenjangan pelayanan tetapi juga tinjauan terhadap pengelolaan faktor-faktor penghambat dan pendorong seperti pada matrik berikut ini :

Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan
Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya (BKD PSDA)
Terhadap Pencapaian Visi Misi Bupati dan Wakil Bupati

VISI

Terwujudnya Kesejahteraan Masyarakat Halmahera Utara Melalui Pembangunan Berkelanjutan dengan Inovasi dan Investasi dalam Kebersamaan yang Berkeadilan

MISI 4. Melanjutkan Reformasi Birokrasi dan Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Melalui Inovasi dan Transformasi Proses Bisnis Berkelanjutan

TUJUAN 4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang bersih dan berwibawa melalui inovasi dan transformasi proses bisnis berkelanjutan

SASARAN 7. Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan daerah berbasis inovasi yang berkelanjutan

SUB SASARAN 40. Meningkatnya kualitas tata kelola kepegawaian dan diklat yang memperkuat kompetensi dan profesionalisme aparatur

NO.	PROGRAM	PERMASALAHAN PELAYANAN	FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
(1)	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Masih kurangnya pemenuhan seluruh ketentuan dalam manajemen ASN sesuai NSPK	Lambatnya proses penyusunan rancangan Perkada terkait manajemen ASN Daerah sesuai NSPK	Rekomendasi atas evaluasi penilaian manajemen ASN Daerah sesuai NSPK yang wajib ditindak-lanjuti
		Masih kurangnya transformasi layanan kepegawaian dari konvensional ke elektronik/digital	Kurangnya SDM Teknologi Informasi untuk fokus dalam pembangunan dan pengembangan layanan berbasis IT	Adanya aplikasi berbagi dari BKN untuk beberapa layanan kepegawaian
		Belum berjalannya sistem pengawasan disiplin dan manajemen kinerja untuk memantau kehadiran dan mengukur kinerja secara harian, bulanan dan tahunan	Tertundanya proses sosialisasi dan uji coba Aplikasi E-Kinerja di seluruh OPD	Tersedianya aplikasi berbagi E-Kinerja BKN bagi daerah yang belum memiliki Aplikasi Manajemen Kinerja

NO.	PROGRAM	PERMASALAHAN PELAYANAN	FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
(2)	PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	Kurangnya pengetahuan dan ketrampilan bagi aparatur dalam menangani permasalahan di daerah sesuai bidang tugas (Gap Kompetensi)	Kurangnya penguatan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan bagi setiap ASN sesuai dinamika permasalahan daerah.	Amanat Undang-undang terkait hak pengembangan kompetensi bagi setiap aparatur baik klasikal dan non klasikal terkait pembangunan manusia, termasuk aparatur

Sumber data : Diolah BKD PSDA

3.3 Telaahan Renstra Kementrian / Lembaga dan Renstra Provinsi

Kementrian dan Lembaga yang menjadi acuan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara adalah Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KEMENPAN RB).

Badan Kepegawaian Negara (BKN) merupakan lembaga pelaksana mandatori Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya di bidang pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional.

Visi Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020 – 2024 adalah melaksanakan Visi Presiden Nomor 8 (delapan) yaitu “Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif dan Terpercaya” dengan melaksanakan arahan Presiden Nomor 7 (tujuh) yaitu “Memperkuat Stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik” dengan :

“ Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian berlandaskan gotong royong”

Profesional artinya, (a) Pengelola ASN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dengan memaksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, (b) Pengelola ASN memiliki

kapabilitas dan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku serta selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil dan setara.

Berintegritas itu ada 2 (dua) dimensi, yaitu (1) Berintegritas yang berarti dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya, pengelola ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme; (2) Pengelola ASN itu terpercaya yang berarti dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil dan setara.

Dalam mewujudkan Visi tersebut, Badan Kepegawaian Negara berupaya memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang aparatur sipil Negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit dengan 5 (lima) pilar yang menjadi misi yakni meningkatkan kualitas ASN melalui :

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

Menjabarkan misi pembangunan Badan Kepegawaian Negara, maka tujuan yang ditetapkan adalah :

1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang Berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN.
2. Mewujudkan penyelenggaraan manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai sarana Mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan manajemen ASN yang handal dan dinamis.
3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit.
4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK manajemen ASN.

5. Mewujudkan tata kelola manajemen ASN BKN yang efektif, efisien dan akuntabel dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Badan Kepegawaian Negara sebagai suatu outcome/impact dari beberapa program yang dilaksanakan, yakni :

1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang profesional dalam menerapkan Manajemen ASN, dengan indikator kinerja :
 - a. Persentase Instansi Pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK.
 - b. Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalisme ASN.
2. Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima, dengan indikator kinerja :
 - a. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN.
 - b. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN.
3. Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN, dengan indikator kinerja :
 - a. Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrument manajemen ASN.
4. Terwujudnya peningkatan kualitas data dan Sistem Informasi ASN, dengan indikator kinerja :
 - a. Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN
5. Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN, dengan indikator kinerja :
 - a. Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital
6. Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN, dengan indikator kinerja :
 - a. Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti

7. Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien dan akuntabel, dengan indikator kinerja :
- Indeks profesionalitas ASN BKN
 - Indeks Maturitas SPBE BKN
 - Indeks pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN
 - Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN
 - Opini atas Laporan Keuangan BKN

Berikut adalah matriks hubungan Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKN

No.	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN STRATEGIS
1.	Mewujudkan Kualitas Manajemen ASN Indikator : 1. Persentase Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan ASN. 2. Tingkat Keandalan Sistem Informasi ASN	1. Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN. 2. Keandalan Sistem Informasi ASN. 3. Meningkatkan disiplin pegawai	1. Persentase Instansi Pemerintah yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik. 2. Jumlah Instansi Pemerintah yang memanfaatkan sistem rekrutment dan promosi dengan menggunakan sistem CAT 3. Jumlah Instansi Pemerintah yang mendapatkan informasi kepegawaian secara akurat. 4. Persentase data PNS yang akurat. 5. Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin di Instansi Pemerintah
2.	Terwujudnya Kualitas ASN Indikator : 3. Tingkat Indeks Profesionalisme ASN.	f. Meningkatnya profesionalisme ASN	6. Tingkat Indeks Profesional ASN

3.	Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian. Indikator : 4. Indeks Kepuasan Instansi Pemerintah terhadap pelayanan dan pembinaan Kepegawaian	5. Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu 6. Meningkatnya pelayanan pembinaan PNS	7. Indeks Kepuasan Instansi / PNS terhadap pelayanan kepegawaian. 8. Durasi waktu penyelesaian pelayanan kepegawaian. 9. Persentase tingkat kesalahan pelayanan kepegawaian. 10. Tingkat pemanfaatan pelayanan pembinaan PNS.
4.	Mewujudkan Manajemen Internal yang Akuntabel. Indikator : 5. Indeks Reformasi Birokrasi “Baik”. 6. Opini BPK “WTP”. 7. Akuntabilitas Kinerja “Baik”.	7. Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik.	11. Hasil Evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN. 12. Opini BPK terhadap Laporan Keuangan BKN. 13. Indeks Kepuasan Publik terhadap ketersediaan Layanan Informasi Kepegawaian.

Kementrian PANRB sebagai salah satu Kementrian yang Rencana Strategisnya juga menjadi acuan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber daya Aparatur Kabupaten Halmahera Utara mempunyai visi Tahun 2020 – 2024, yaitu :

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

Kementrian PANRB melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden yaitu Pengelolaan Pemerintahan yang bersih, efektif dan terpercaya dengan uraian sebagai berikut :

1. Menciptakan kelembagaan dan tata kelola birokrasi yang ramping, lincah, terintegrasi dan berbasis elektronik – *digital bureaucracy*.

2. Membangun SDM Aparatur yang adaptif, professional, kompetitif dan berwawasan global.
3. Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah yang transparan dan akuntabel.
4. Menciptakan Sistem Pengawasan yang professional, independen dan berintegritas.
5. Mewujudkan pelayanan publik yang bersih, akuntabel dan melayani.
6. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi.

Sedangkan tujuan yang akan dicapai oleh Kementerian PAN RB di tahun 2020 – 2024 adalah :

1. Terwujudnya birokrasi yang berkualitas, kapabel dan berdaya saing;
2. Terwujudnya Kementerian PANRB yang berkualitas dan kapabel;

Sasaran strategis Kementerian PAN RB merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Kementerian PAN RB sebagai suatu outcome/impact dari beberapa program yang dilaksanakan, yakni :

1. Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, responsive, adaptif dan kolaboratif serta SPBE yang terintegrasi, dengan indikator kinerja :
 - a. Skor peringkat komposit efektifitas kelembagaan nasional
 - b. Indeks SPBE Nasional.
 - c. Jumlah K/L/D yang mencapai predikat SPBE baik.
2. Terwujudnya ASN yang professional, berintegritas dan sejahtera, dengan indikator kinerja :
 - a. Indeks Sistem Merit ASN Nasional.
 - b. Indeks Profesionalitas ASN Nasional.
3. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel, dengan indikator kinerja :
 - a. Nilai akuntabilitas kinerja rata-rata nasional.
 - b. Persentase K/L/D yang memiliki SAKIP “B” keatas
4. Terwujudnya birokrasi yang bersih dan berintegritas, dengan indikator kinerja :
 - a. Jumlah unit kerja percontohan yang mendapat predikat WBK/WBBM di sektor strategis.

5. Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima, dengan indikator kinerja :
 - a. Indeks Pelayanan Publik Nasional.
6. Peningkatan efektivitas Reformasi Birokrasi Nasional, dengan indikator kinerja :
 - a. Persentase K/L/D yang memiliki Indeks RB “Baik”
7. Terwujudnya kelembagaan Kementerian PANRB yang efektif dan efisien, dengan indikator kinerja :
 - a. Skor peringkat komposit efektivitas kelembagaan Kementerian PANRB
 - b. Indeks SPBE Kementerian PANRB
8. Terwujudnya ASN Kementerian PANRB yang professional, berintegritas dan sejahtera, dengan indikator kinerja :
 - a. Indeks Sistem Merit Kementerian PANRB
 - b. Indeks Profesionalitas ASN Kementerian PANRB
9. Terwujudnya Kementerian PANRB yang berkinerja tinggi dan akuntabel, dengan indikator kinerja :
 - a. Nilai Implementasi SAKIP Kementerian PANRB
 - b. Opini BPK
10. Terwujudnya kualitas pelayanan publik Kementerian PANRB, dengan indikator kinerja :
 - a. Indeks Pelayanan Publik Kementerian PANRB

Berikut adalah matriks hubungan Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Kementerian PAN RB

No.	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN STRATEGIS
1.	Terwujudnya Pemerintahan yang Efektif dan Efisien Indikator : 1. Persentase Instansi Pemerintah yang memiliki indeks RB Baik (Kategori B keatas)	1. Peningkatan efektivitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2. Terwujudnya tata laksana pemerintahan yang berbasis Elektronik	1. Persentase Instansi Pemerintah yang memiliki indeks RB baik (Kategori B keatas) 2. Tingkat persepsi masyarakat terhadap RB 3. Jumlah Instansi Pemerintah yang menerapkan tata kelola pemerintahan berbasis IT

2.	Terwujudnya SDM Aparatur kompeten dan kompetitif Indikator : 2. Persentase Instansi Pemerintah yang sudah menerapkan pengisian jabatan sesuai standar kompetensi jabatan. 3. Persentase Instansi Pemerintah yang menerapkan pengisian jabatan secara terbuka.	3. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten 4. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompetitif	4. Persentase Instansi Pemerintah yang sudah menerapkan pengisian jabatan sesuai standar kompetensi jabatan. 5. Persentase Instansi Pemerintah yang menerapkan pengembangan kompetensi minimal 12 hari kerja dalam 1 tahun 6. Persentase Instansi Pemerintah yang menerapkan pengisian JPT secara terbuka. 7. Jumlah Instansi Pemerintah yang menerapkan sistem penilaian kinerja individu "Baik"
3.	Terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel dan berkinerja tinggi Indikator : 5. Persentase Instansi Pemerintah yang bersih, akuntabel dan berkinerja tinggi 6. Persentase Instansi Pemerintah yang memiliki unit kerja berpredikat WBK / WBBM	5. Meningkatnya akuntabilitas kinerja 6. Meningkatnya pelayanan pembinaan PNS	8. Nilai akuntabilitas kinerja rata-rata nasional 8. Persentase Instansi Pemerintah nilai Akuntabilitas Kinerja "Baik" 9. Skor integritas nasional 10. Persentase Instansi Pemerintah yang penerapan sistem integritas "Baik" 11. Jumlah Instansi Pemerintah yang memiliki unit kerja berpredikat WBK / WBBM
4.	Terwujudnya pelayanan publik yang baik dan berkualitas Indikator : 7. Jumlah Instansi Pemerintah yang inovasinya mendapat pengakuan internasional. 8. Indeks Pelayanan Publik Nasional	7. Meningkatnya kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik 8. Meningkatnya kualitas pelayanan publik	12. Jumlah Instansi Pemerintah yang inovasinya mendapat pengakuan internasional. 13. Indeks Pelayanan Publik Nasional
5.	Terwujudnya Aparatur Kemenpan dan RB yang professional dan berkinerja	9. Terwujudnya Kementrian PAN RB yang efektif dan efisien.	14. Indeks RB "Baik" 15. Tingkat efektivitas organisasi

tinggi			16. Persentase penempatan yang sesuai persyaratan jabatan
Indikator :			
9. Indeks RB “Baik”	10. Terwujudnya		17. Opini BPK “ WTP”
10. Nilai akuntabilitas Kinerja “Baik”	Kementrian PAN RB yang bersih, akuntabel dan berkinerja tinggi.		18. Nilai Akuntabilitas Kinerja “Baik”
	11. Terwujudnya pelayanan public Kementrian PAN RB yang berkualitas		19. Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Kementrian PAN RB

Selain Rencana Strategis Kementrian / Lembaga, Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kabupaten Halmahera Utara juga wajib memperhatikan apa yang menjadi isu-isu strategis dari Pemerintah Provinsi.

Permasalahan strategis yang diangkat dan akan diselesaikan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara periode 2020 – 2024 adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan kompetensi pegawai masih perlu ditingkatkan.
2. Pemenuhan pegawai belum sesuai dengan kebutuhan dalam jabatan.
3. Standar pengukuran kinerja pegawai belum ada tolok ukur yang jelas.
4. Integritas PNS masih rendah.
5. Sistem remunerasi belum berbasis kinerja.
6. Kualitas pelayanan publik/aparatur masih rendah.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara mendukung Visi Gubernur Maluku Utara periode 2020 – 2024 yakni *“Maluku Utara Sejahtera”* dan Misi ke-5 *“Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan yang lebih baik dan berkeadilan”*, serta sasaran ke-16 *“Meningkatnya kualitas perencanaan dan pengendalian pembangunan, akuntabilitas kinerja, kualitas pengelolaan keuangan serta pelayanan publik Pemerintah Daerah”*, dengan merumuskan tujuan dan sasaran sebagai berikut :

A. Tujuan :

“Meningkatnya kualitas perencanaan dan pengendalian pembangunan melalui peningkatan kinerja kepegawaian” , dengan indikator kinerja :

Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN)

B. Sasaran :

“Meningkatnya Kinerja dan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN)” , dengan indikator kinerja :

Indeks Disiplin ASN dan Indeks Kinerja ASN

1.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Halmahera Utara yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 09 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2012-2032, memuat peruntukan ruang di wilayah Kabupaten Halmahera Utara agar difungsikan sesuai dengan peruntukannya sehingga tidak menimbulkan permasalahan dikemudian hari. Untuk Dokumen Revisi RTRW sampai pada telah disusunnya RPJMD Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2021-2026 masih dalam proses penetapan perda. Secara umum Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) telah mengakomodir kebutuhan ruang untuk pembangunan dengan tetap mengutamakan keberlanjutan lingkungan hidup.

1.4.1. Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW)

Tujuan dari penyelenggaraan penataan ruang nasional adalah untuk mewujudkan ruang wilayah nasional yang aman, nyaman, produktif dan berkelanjutan berlandaskan wawasan nusantara dan ketahanan nasional melalui:

1. Terwujudnya keharmonisan antara lingkungan alam dan lingkungan buatan;
2. Terwujudnya keterpaduan dalam penggunaan sumberdaya alam dan sumberdaya buatan dengan memperhatikan sumberdaya manusia; dan

3. Terwujudnya perlindungan fungsi ruang dan pencegahan dampak negatif terhadap lingkungan akibat pemanfaatan ruang.

Berdasarkan azas dan tujuan penataan ruang wilayah nasional, maka pasal 2 Perda Nomor 09 Tahun 2012 mengatakan Penataan Ruang Kabupaten Halmahera Utara bertujuan untuk :

“Mewujudkan ruang wilayah yang aman, nyaman dan produktif melalui pengembangan sektor pertanian, pertambangan, kelautan, industri dan kepariwisataan sesuai dengan prinsip-prinsip pembangunan yang berkelanjutan.” Hal ini yang menjadi perhatian Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) dalam melaksanakan perencanaan pembangunan dengan tetap mengedepankan prinsip-prinsip pembangunan yang berkelanjutan.

1.4.2. Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

Undang-undang No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup mengamanatkan bahwa Pemerintah wajib menyusun Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program.

Kondisi lingkungan hidup Kabupaten Halmahera Utara akan mendapatkan pengaruh pembangunan tidak hanya dari internal Kabupaten Halmahera Utara sendiri, tetapi juga akan mendapatkan pengaruh pembangunan dari kebijakan yang lebih luas yaitu dalam skala nasional dan provinsi yang dialokasikan di daerah ini.

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) yang dipakai adalah KLHS-RPJMD untuk mewujudkan RPJMD Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2021-2026 sesuai dengan prinsip pembangunan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis dan kajian KLHS terhadap penapisan isu-isu pembangunan Kabupaten Halmahera Utara, maka rekomendasi kebijakan strategis yang penting untuk ditindaklanjuti dalam meminimalkan permasalahan dikemudian hari adalah, sebagai berikut :

1. Daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup baik jasa ekosistem penyediaan, jasa ekosistem pengaturan dan jasa ekosistem pendukung umumnya masih mencukupi, namun perlu dikelola dengan bijaksana guna keberlangsungan lingkungan hidup;
2. Dari hasil identifikasi indikator dan analisa masalah dalam pencapaian indikator pembangunan berkelanjutan diperoleh isu pembangunan berkelanjutan KLHS-RPJMD Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2021-2026 sesuai prioritas: (1) Kerentanan bencana alam; (2) Degradasi lingkungan; (3) Pencemaran lingkungan; (4) Kekurangan pelayanan infrastruktur; (5) Rendahnya kontribusi sektor ekonomi; dan (6) Rendahnya tingkat kesejahteraan masyarakat.
3. Diharapkan dalam penyusunan RPJMD Kabupaten Halmahera Utara dapat mengintegrasikan KLHS RPJMD sehingga perencanaan pembangunan dapat lebih tepat sasaran dengan mengutamakan keberlanjutan lingkungan hidup.

Pengembangan pemanfaatan ruang wilayah Pemerintah Kabupaten Halmahera Utara sangat terkait dengan Rencana Tata Ruang dan Wilayah (RTRW) Provinsi Maluku Utara dimana Kabupaten Halmahera Utara diharapkan memiliki fungsi utama sebagai penunjang dalam sistem, kebijakan dan strategi penataan ruang wilayah diantaranya adalah pengembangan sistem jaringan prasarana wilayah.

Dari isu strategis yang diangkat, maka yang diharapkan terkait tata ruang wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) adalah peningkatan penyediaan jaringan internet bagi penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik dan keamanan penyimpanan data kepegawaian dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian daerah yang baik di era globalisasi.

1.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Berdasarkan identifikasi permasalahan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA), telaah visi misi Bupati terpilih, telaah renstra Kementerian/Lembaga (BKN dan Kementerian PAN RB), telaah renstra BKD Provinsi serta telaah RTRW dan KLHS, maka ditetapkanlah Isu-isu Strategis terkait permasalahan yang hendak diselesaikan secara berkesinambungan.

Identifikasi terhadap berbagai permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) dilakukan dengan menggunakan metode analisis SWOT. Dalam analisis SWOT, lingkungan internal meliputi *strength* (kekuatan) dan *weakness* (kelemahan). Sedangkan lingkungan eksternal meliputi *opportunity* (peluang) dan *threats* (ancaman). Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya untuk 5 (lima) tahun kedepan, Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara memiliki kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman (tantangan) dalam pengembangan pelayanannya yang diuraikan sebagai berikut :

3.5.1 Lingkungan Internal

a. Kekuatan (*strength*)

- (1) Komitmen dan etos kerja aparatur;
- (2) Memiliki sarana prasarana pendukung dasar;
- (3) Memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan cukup nyaman;
- (4) Regulasi pembentukan Perangkat Daerah yaitu : Peraturan Daerah Kabupaten Halmahera Utara Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Halmahera Utara, dan Peraturan Bupati Halmahera Utara Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Struktur Organisasi, Tugas pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur.

b. Kelemahan (*weakness*)

- (1) Masih kurangnya sumberdaya aparatur kepegawaian bersertifikat kompetensi keahlian;
- (2) Sarana prasarana pendukung teknologi informasi yang masih kurang dalam menunjang pekerjaan dan implementasi sistem informasi manajemen kinerja;
- (3) Masih kurangnya dukungan data yang valid, akurat dan terintegrasi sebagai bahan dalam penyusunan kebijakan dan manajemen kepegawaian;

- (4) Belum adanya assessment centre daerah dalam menunjang pelaksanaan manajemen karir ASN Daerah;
- (5) Belum maksimalnya pembagian peran hasil seluruh aparatur baik pejabat administrator dan fungsional dalam pencapaian sasaran organisasi sehingga berpengaruh pada capaian kinerja organisasi.

3.5.2 Lingkungan Eksternal

a. Peluang (*opportunity*)

- (1) Komitmen Kepala Daerah dalam upaya pembenahan tata kelola kepegawaian dan diklat.
- (2) Regulasi tentang manajemen kepegawaian di daerah.
- (3) Perluasan jaringan internet di wilayah Kabupaten Halmahera Utara yang dapat digunakan dalam meningkatkan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA).
- (4) Terbukanya koordinasi dan konsultasi oleh Kementrian/Lembaga bagi permasalahan kepegawaian di daerah;
- (5) Terbukanya kesempatan mengikuti pendidikan formal maupun diklat ketrampilan dan keahlian untuk meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur kepegawaian.

b. Ancaman (*threats*)

- (1) Belum efektifnya sosialisasi atas perubahan peraturan kepegawaian dan sistem manajemen kepegawaian kepada seluruh pegawai terutama di kecamatan;
- (2) Belum optimalnya koordinasi dan pembinaan kepegawaian di kecamatan-kecamatan, terutama yang jauh dari pusat pemerintahan;
- (3) Kurangnya penguasaan teknologi informasi terutama di kecamatan sehingga menjadi kendala saat implementasi penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik;
- (4) Tuntutan sistem informasi kepegawaian dan manajemen kinerja yang terintegrasi;
- (5) Belum optimalnya penganggaran yang menyebabkan beberapa kegiatan tidak terlaksana dengan maksimal.

Penentuan isu-isu strategis Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara tahun 2021 – 2026 yang harus ditangani secara berkesinambungan untuk mendukung visi misi daerah yaitu :

1. Peningkatan implementasi sistem merit melalui pemenuhan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) manajemen ASN di daerah;
2. Peningkatan implementasi Pelayanan Prima melalui transformasi layanan kepegawaian dari konvensional ke digital;
3. Percepatan implementasi Sistem Manajemen Kinerja melalui pemanfaatan aplikasi berbagi E-Kinerja BKN;
4. Mendukung optimalisasi kinerja pemerintahan melalui pengisian seluruh jabatan baik struktural maupun fungsional;
5. Penyelarasan kompetensi aparatur sesuai kompetensi jabatan;
6. Peningkatan kompetensi aparatur dan standarisasi keahlian jabatan fungsional melalui sertifikasi kompetensi sesuai jenjang;
7. Peningkatan data Profil ASN dalam menunjang manajemen talenta.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara.

Tujuan adalah suatu kondisi yang ingin diwujudkan dalam kurun waktu perencanaan 5 (lima) tahun kedepan sebagai penjabaran Visi Misi Kepala Daerah dalam pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan.

Tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara adalah :

“Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Daerah menurut NSPK”

Dengan indikator kinerja : Kategori Implementasi NSPK Manajemen ASN

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata, terukur dan berkesinambungan (per-tahun) sejalan dengan pencapaian tujuan. Sedangkan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara adalah:

1. *“Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kepegawaian dan Diklat yang Memperkuat Kompetensi dan Profesionalisme Aparatur”*

Dengan indikator kinerja :

- Ratio Pelanggaran Disiplin pegawai ASN (per-1000 pegawai ASN).
- Ratio Pegawai Fungsional (bukan guru dan tenaga kesehatan) yang memiliki Sertifikat Kompetensi.

2. *“Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah”*

Dengan indikator kinerja :

- Nilai SAKIP Perangkat Daerah.

Tabel 4.1 menyajikan tujuan dan sasaran pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) berikut target pencapaian dalam periode tahun 2021 -2026.

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA)

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE-					
					2021	2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1.	Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Daerah Menurut NSPK	Kategori Implementasi NSPK Manajemen ASN			C	C	B	B	B	A
			Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kepegawaian dan Diklat yang Memperkuat Kompetensi dan Profesionalisme	a. Ratio Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN (per-1000 Pegawai ASN) b. Ratio Pegawai PNS Fungsional (Bukan Guru dan Tenaga Kesehatan) yang Memiliki Sertifikat Kompetensi c. Persentase Pegawai ASN Berkualifikasi Pendidikan Tinggi d. Persentase Jabatan Esselonering yang Terisi e. Persentase Pegawai ASN yang Menduduki Jabatan Struktural Tahun Berkenaan Telah Mengikuti Diklat Struktural	1,71 7,95 33% 78,2% 38,6%	1,67 9,39 33,1% 82,7% 41,3%	1,63 10,83 33,3% 87,3% 51%	1,59 12,26 33,4% 91,8% 60,7%	1,54 13,70 33,5% 96,4% 70,4%	1,50 15,14 33,7% 100% 80,1%
			Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	a. Nilai SAKIP Perangkat Daerah	79,70	79,80	79,90	80	81	82

Sumber data : Diolah BKD PSDA

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi adalah cara untuk mewujudkan tujuan yang dirancang secara konseptual, analitik, realistik, rasional dan komprehensif. Selanjutnya strategi diwujudkan dalam kebijakan. Berikut adalah Strategi dan kebijakan untuk mendukung visi, misi, tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA)

Tabel 5.1 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

VISI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN HALMAHERA UTARA TAHUN 2021-2026 TERWUJUDNYA KESEJAHTERAAN MASYARAKAT HALMAHERA UTARA MELALUI PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN DENGAN INOVASI DAN INVESTASI DALAM KEBERSAMAAN YANG BERKEADILAN			
MISI 4. Melanjutkan Reformasi Birokrasi dan Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Melalui Inovasi dan Transformasi Proses Bisnis Berkelanjutan TUJUAN 4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang bersih dan berwibawa melalui inovasi dan transformasi proses bisnis berkelanjutan SASARAN 7. Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan daerah berbasis inovasi yang berkelanjutan SUB SASARAN 40. Meningkatnya kualitas tata kelola kepegawaian dan diklat yang memperkuat kompetensi dan profesionalisme aparatur			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Daerah Menurut NSPK	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kepegawaian dan Diklat yang Memperkuat Kompetensi dan Profesionalisme Aparatur	1. Meningkatkan Tata Kelola Kepegawaian Sesuai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN	1. Melaksanakan Ketentuan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria dalam Seluruh Kegiatan Manajemen ASN Daerah 2. Melaksanakan Transformasi Layanan Kepegawaian dari Konvensional ke Digital 3. Melaksanakan Percepatan Implementasi Sistem Pengawasan Disiplin dan Manajemen Kinerja yang Terintegrasi untuk Memantau Kehadiran dan Mengukur Capaian Kinerja Pegawai 4. Melaksanakan Kegiatan Talent Pool untuk Melengkapi Data Profil Pegawai Sebagai Dasar Pertimbangan Suksepsi, Rotasi dan Promosi

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
		2. Meningkatkan Tata Kelola Diklat yang Memperkuat Kompetensi dan Profesionalisme Aparatur	5. Menyusun Rencana Pengembangan Karir ASN Daerah Jangka Pendek (Tahunan) dan Jangka Menengah (5 Tahunan) 1. Melaksanakan Penyelarasan Kompetensi Aparatur dengan Kualifikasi Kompetensi Jabatan 2. Menyusun Rencana Pengembangan Kompetensi ASN Daerah Jangka Pendek (Tahunan) dan Jangka Menengah (5 Tahunan) 3. Melaksanakan Pengembangan Kompetensi Baik Klasikal (Diklat, Workshop, Bimtek) maupun Non Klasikal (Coaching, Mentoring)
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	1. Meningkatkan Disiplin Beranggaran dan Berkinerja 2. Meningkatkan Capaian Kinerja Layanan Organisasi 3. Meningkatkan Perbaikan Manajemen Kinerja Organisasi	1. Melaksanakan Administrasi dan Pelaporan Keuangan dan Kinerja Sesuai Ketentuan 2. Melaksanakan Pembinaan Kinerja Melalui Bimbingan dan Konseling 3. Melaksanakan Rekomendasi Atas Hasil Evaluasi Kinerja Organisasi

Sumber data : Diolah BKD PSDA

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi sebagai lembaga teknis daerah yang melaksanakan urusan kepegawaian dan diklat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Halmahera Utara, maka rencana program, kegiatan dan sub kegiatan yang disusun didasarkan pada penguatan baik internal dan eksternal organisasi.

Secara internal dipusatkan pada upaya-upaya menata kelembagaan dan ketatalaksanaan serta mengefektifkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur, sedangkan secara eksternal dilaksanakan dalam upaya, mewujudkan peningkatan kualitas tata kelola kepegawaian dan diklat yang memperkuat kompetensi dan profesionalisme aparatur.

Selanjutnya program, kegiatan dan sub kegiatan disusun dengan memperhatikan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 50-3708 tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, adapun program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kabupaten Halmahera Utara sebagai berikut:

Program, kegiatan dan sub kegiatan yang ditetapkan untuk dilaksanakan pada perencanaan jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kabupaten Halmahera Utara, adalah sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
 - 1.1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - 1.1.1 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - 1.1.2 Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
 - 1.1.3 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD

- 1.2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - 1.2.1 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - 1.2.2 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
- 1.3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - 1.3.1 Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai
 - 1.3.2 Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
 - 1.3.3 Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan
- 1.4. Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - 1.4.1 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/penerangan Bangunan Kantor
 - 1.4.2 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - 1.4.3 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - 1.4.4 Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 - 1.4.5 Fasilitasi Kunjungan Tamu
 - 1.4.6 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- 1.5. Penyediaan Jasa Penunjang Pemerintahan Daerah
 - 1.4.1 Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - 1.4.2 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- 1.6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - 1.6.1 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 - 1.6.2 Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
2. Program Kepegawaian Daerah
 - 2.1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - 2.1.1 Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 - 2.1.2 Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN
 - 2.1.3 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

- 2.2. Mutasi dan Promosi ASN
 - 2.2.1 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - 2.2.2 Pengelolaan Promosi ASN
- 2.3. Pengembangan Kompetensi ASN
 - 2.3.1 Pengelolaan Assessment Centre
 - 2.3.2 Pengelolaan Pendidikan Lanjutan
- 2.4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - 2.4.1 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - 2.4.2 Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
 - 2.4.3 Pembinaan Disiplin Pegawai
 - 2.4.4 Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
- 3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - 3.1. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
 - 3.1.1 Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota
 - 3.1.2 Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi dan Sumber Belajar
 - 3.1.3 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan

Beberapa kegiatan/sub kegiatan bersifat lintas organisasi dan atau lintas kewilayahan. Kegiatan/sub kegiatan yang bersifat lintas organisasi melibatkan seluruh perangkat daerah sebagai stakeholders dalam pengelolaan data kepegawaian dan administrasi kepegawaian di seluruh organisasi perangkat daerah, seperti :

1. Perangkat daerah menyiapkan data kepegawaian dalam rangka fasilitasi pengurusan hak-hak kepegawaian sesuai ketentuan;

2. Perangkat daerah menyampaikan laporan kinerja di masing-masing perangkat daerah dalam rangka penilaian, pembinaan dan evaluasi kinerja pegawai;
3. Perangkat daerah menyampaikan usulan kebutuhan pegawai dan pengisian jabatan struktural sesuai kebutuhan organisasi.

Kegiatan/sub kegiatan yang bersifat lintas kewilayahan melibatkan Pemerintah Provinsi, Kemendagri, Kemenpan RB, KASN, BKN, PT. Taspen serta berbagai Perguruan Tinggi dan Sekolah Kedinasan, seperti :

1. Kerjasama dengan BKD dan BPSDM Provinsi Maluku Utara dalam rangka penyelenggaraan sertifikasi kompetensi dan pengembangan kompetensi;
2. Berkoordinasi dengan Pemerintah Pusat (Kemendagri, Kemenpan RB dan BKN) dalam rangka penyelenggaraan administrasi kepegawaian daerah diantaranya Penetapan/Perubahan NIP, Penerbitan Karpeg, Karis/ Karsu, pengusulan Kenaikan Pangkat dan Pensiun;
3. Bekerjasama dengan PT. Taspen Ternate dalam rangka memfasilitasi kepengurusan Taspen bagi pegawai yang pensiun
4. Kerjasama dengan berbagai Universitas, Sekolah Tinggi dan Kedinasan terkait pengelolaan pendidikan lanjutan ASN Daerah.

TABEL 6.1
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN PENDANAAN TAHUN 2021-2026
BKD DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR (BKD PSDA)

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KONDISI KINERJA PADA AWAL PERIODE RENSTRA	RENCANA KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN PADA												KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA
						2021		2022		2023		2024		2025		2026		
						TARGET	Pagu (Rp)	TARGET	Pagu (Rp)	TARGET	Pagu (Rp)	TARGET	Pagu (Rp)	TARGET	Pagu (Rp)	TARGET	Pagu (Rp)	
VISI																		
TERWUJUDNYA KESEJAHTERAAN MASYARAKAT HALMAHERA																		
MISI KE-4																		
Melanjutkan Reformasi Birokrasi dan Kualitas Penyelenggaraan																		
	Mewujudkan	Kategori			N/A	C		C		C		B		B		A	A	
	Penyelenggaraan Manajemen ASN Daerah menurut NSPK	Implementasi NSPK Manajemen ASN	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kepegawaian dan Diklat yang Memperkuat Kompetensi dan Profesionalisme Aparatur	Ratio Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN (per 1000 Pegawai ASN)	1.73	1.71		1.67		1.63		1.59		1.54		1.50	1.50	
				Ratio Pegawai PNS Fungsional (Bukan Guru dan Tenaga Kesehatan) yang Memiliki Sertifikat Kompetensi	7.57%	7.95%		9.39%		10.83%		12.26%		13.70%		15.14%	10.94%	
			Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	79,60 (BB)	79,70 (BB)		79,80 (BB)		79,90 (BB)		80,00 (BB)		81,00 (A)		82,00 (A)	82,00 (A)	
			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Tingkat Capaian Kinerja Perangkat Daerah	85%	85%	Rp 4,118,039,029	90%	Rp 4,036,990,046	90%	Rp 3,960,230,005	90%	Rp 4,059,235,755	90%	Rp 4,182,845,666	90%	Rp 4,310,430,986 90%	
			Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tingkat Konsistensi Perencanaan Perangkat Daerah	100%	100%	142,274,796	100%	188,362,000	100%	98,892,000	100%	104,389,000	100%	112,892,000	100%	112,892,000 100%	
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersedianya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dok	2 Dok	-	1 Dok	135,404,000	1 Dok	59,934,000	1 Dok	59,934,000	1 Dok	59,934,000	1 Dok	59,934,000 7 Dok	
			Koordinasi dan Penyusunan RKA SKPD	Tersedianya Dokumen RKA-SKPD	1 Dok	1 Dok	-	1 Dok	8,503,000	-	-	1 Dok	-	1 Dok	8,503,000	1 Dok	8,503,000 6 Dok	
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	5 Dok	5 Dok	142,274,796	2 Dok	44,455,000	2 Dok	38,958,000	2 Dok	44,455,000	2 Dok	44,455,000	2 Dok	44,455,000 12 Dok	

			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Tingkat Realisasi Pelaksanaan Anggaran Perangkat Daerah	46%	60%	2,705,264,061.00	70%	2,843,504,146.00	80%	3,150,373,005.00	85%	3,070,960,755.00	87%	3,071,373,666.00	90%	3,071,373,986.00	90%
			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	843 OB	936 OB	2,705,264,061.00	39 Pegawai	2,737,106,146.00	39 Pegawai	3,079,457,005.00	39 Pegawai	3,000,044,755.00	39 Pegawai	3,000,457,666.00	39 Pegawai	3,000,457,986.00	234 Pegawai
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan	1 Laporan	-	13 Laporan	106,398,000.00	13 Laporan	70,916,000.00	13 Laporan	70,916,000.00	13 Laporan	70,916,000.00	13 Laporan	70,916,000.00	78 Laporan
			Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Capaian Kinerja Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100%	100%	418,381,642	100%	156,921,200	100%	14,000,000	100%	156,922,000	100%	184,113,000	100%	231,782,000	100%
			Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Tersedianya Unit Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	-	1 Unit (K-Mob)	200,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 Sistem Informasi
			Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Tersedianya Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	-	80 Paket	58,381,642	-	-	40 Pakaian	14,000,000	80 Pakaian	-	80 Pakaian	27,191,000	80 Pakaian	38,774,000	400 Pakaian
			Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Tersedianya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	14 Orang	10 Orang	160,000,000	14 Pegawai	156,921,200	-	-	14 Pegawai	156,922,000	14 Pegawai	156,922,000	14 Pegawai	193,008,000	76 Pegawai
			Administrasi Umum Perangkat Daerah	Capaian Kinerja Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	100%	433,107,702	100%	493,889,500	100%	393,890,000	100%	423,889,000	100%	448,944,000	100%	528,064,000	100%
			Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	10 Paket	10 Paket	65,299,999	10 Unit	93,576,000	10 Unit	93,576,000	10 Unit	93,576,000	10 Unit	98,631,000	10 Unit	98,631,000	60 Unit
			Penyediaan Peralatan rumah Tangga	Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	12 Paket	12 Paket	3,515,000	12 Bulan	3,515,000	12 Bulan	3,515,000	12 Bulan	3,515,000	12 Bulan	7,515,000	12 Bulan	7,515,000	72 Bulan
			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Tersedianya Bahan Logistik Kantor	12 Paket	12 Paket	49,921,878	12 Bulan	48,921,000	12 Bulan	48,921,000	12 Bulan	48,921,000	12 Bulan	48,921,000	12 Bulan	48,921,000	72 Bulan
			Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	12 Paket	12 Paket	12,000,000	12 Bulan	11,880,000	12 Bulan	11,880,000	12 Bulan	11,880,000	12 Bulan	11,880,000	12 Bulan	15,000,000	72 Bulan
			Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	72 Dokumen	48 Dokumen	28,825,000	12 Bulan	26,149,500	12 Bulan	26,150,000	12 Bulan	26,149,000	12 Bulan	34,149,000	12 Bulan	38,149,000	72 Bulan
			Fasilitas Kunjungan Tamu	Tersedianya Fasilitas Kunjungan Tamu	12 Laporan	12 Laporan	34,895,000	12 Bulan	33,900,000	12 Bulan	33,900,000	12 Bulan	33,900,000	12 Bulan	33,900,000	12 Bulan	43,900,000	72 Bulan
			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Tersedianya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi Pada SKPD	14 Laporan	16 Laporan	238,650,825	15 Keg	275,948,000	15 Keg	175,948,000	15 Keg	205,948,000	16 Keg	213,948,000	16 Keg	275,948,000	93 Keg

			Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Kinerja Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	322,663,328	100%	264,240,000	100%	243,000,000	100%	243,000,000	100%	264,450,000	100%	265,246,000	100%
			Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan	12 Laporan	218,663,328	96 OB	186,240,000	96 OB	165,000,000	96 OB	165,000,000	96 OB	186,450,000	96 OB	187,246,000	592 OB
			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	1 Laporan	1 Laporan	104,000,000	12 Bulan	78,000,000	12 Bulan	78,000,000	12 Bulan	78,000,000	12 Bulan	78,000,000	12 Bulan	78,000,000	72 Bulan
			Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Capaian Kinerja Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	96,347,500.00	100%	90,073,200.00	100%	60,075,000.00	100%	60,075,000.00	100%	101,073,000.00	100%	101,073,000.00	100%
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	5 Unit	5 Unit	90,804,500.00	5 Kendaraan Dinas	89,023,200.00	5 Kendaraan Dinas	59,025,000.00	5 Kendaraan Dinas	59,025,000.00	5 Kendaraan Dinas	89,023,000.00	5 Kendaraan Dinas	89,023,000.00	5 Kendaraan Dinas
			Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	3 Unit	3 Unit	5,543,000.00	5 Unit	1,050,000.00	5 Unit	1,050,000.00	5 Unit	1,050,000.00	12 Unit	12,050,000.00	12 Unit	12,050,000.00	14 Unit
			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Pegawai ASN Berkualifikasi Pendidikan Tinggi	32.9%	33.0%	Rp 1,267,274,582	33.1%	Rp 1,202,300,000	33.3%	Rp 1,119,799,505	33.4%	Rp 1,432,300,000	33.5%	Rp 1,737,123,000	33.7%	Rp 1,740,300,000	33.7%
				Persentase Jabatan Eselonering yang Terisi	75.40%	78.20%	Rp 3,116,577,168	82.70%	Rp 2,772,613,186	87.30%	Rp 3,252,605,000	91.80%	Rp 3,377,344,955	96.40%	Rp 3,673,727,574	100.00%	Rp 4,346,906,896	100.00%
			Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Capaian Kinerja Layanan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100%	100%	1,382,168,740.00	100%	1,136,831,186.00	100%	1,425,926,000.00	100%	1,409,032,955.00	100%	1,625,926,000.00	100%	1,875,926,000.00	100%
			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Layanan NIP, Karpeg, Karis/Karsu)	103 Dokumen	83 Dokumen	214,049,997.00	150 Dokumen	172,359,000.00	140 Dokumen	172,359,000.00	155 Dokumen	172,359,000.00	115 Dokumen	172,359,000.00	100 Dokumen	172,359,000.00	743 Dokumen
			Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Terlaksananya Evaluasi Pengadaan ASN	1 Laporan	1 Laporan	693,264,196.00	1 Laporan	639,871,000.00	1 Laporan	877,669,000.00	1 Laporan	660,775,955.00	1 Laporan	877,669,000.00	1 Laporan	877,669,000.00	6 Laporan

			Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	60 Dokumen	46 Dokumen	184,919,647.00	37 SK	170,750,000.00	49 SK	170,749,000.00	84 SK	170,749,000.00	93 SK	170,749,000.00	76 SK	170,749,000.00	385 SK
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	1 Laporan	1 Laporan	289,934,900.00	1 Laporan	153,851,186.00	1 Laporan	205,149,000.00	1 Laporan	405,149,000.00	1 Laporan	405,149,000.00	1 Laporan	655,149,000.00	6 Laporan
			Mutasi dan Promosi ASN	Capaian Kinerja Layanan Mutasi dan Promosi ASN	88%	100%	679,307,848.00	100%	586,999,000.00	100%	627,898,000.00	100%	611,999,000.00	100%	652,898,000.00	100%	662,898,000.00	100%
			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	693 Dokumen	600 Dokumen	342,719,948.00	600 SK	285,590,000.00	600 SK	326,489,000.00	600 SK	285,590,000.00	600 SK	326,489,000.00	600 SK	326,489,000.00	3600 SK
			Pengelolaan Promosi ASN	Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN	3 Dokumen	3 Dokumen	336,587,900.00	3 SK	301,409,000.00	3 SK	301,409,000.00	3 SK	326,409,000.00	3 SK	326,409,000.00	3 SK	336,409,000.00	18 SK
			Pengembangan Kompetensi ASN	Capaian Kinerja Layanan Pengembangan Kompetensi ASN	100%	100%	1,740,615,281.00	100%	972,300,000.00	100%	972,300,000.00	100%	2,084,999,000.00	100%	2,389,822,000.00	100%	2,482,999,896.00	100%
			Pengelolaan Assessment Centre	Terkelolanya Assessment Centre	1 Dokumen	1 Dokumen	473,340,699.00	1 Dokumen	402,699,000.00	1 Dokumen	652,699,000.00	1 Dokumen	652,699,000.00	1 Dokumen	652,699,000.00	1 Dokumen	742,699,896.00	6 Dokumen
			Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	15 Orang	15 Orang	1,267,274,582.00	15 Tugas Belajar	1,202,300,000.00	15 Tugas Belajar	1,119,799,505.00	15 Tugas Belajar	1,432,300,000.00	15 Tugas Belajar	1,737,123,000.00	15 Tugas Belajar	1,740,300,000.00	15 Tugas Belajar
			Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Capaian Kinerja Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100%	100%	581,759,881.00	100%	646,084,000.00	100%	546,082,000.00	100%	703,614,000.00	100%	742,204,574.00	100%	1,065,383,000.00	100%
			Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	1 Dokumen	231,159,599.00	1 Laporan	343,075,000.00	1 Laporan	243,074,000.00	1 Laporan	350,606,000.00	1 Laporan	350,606,000.00	1 Laporan	546,599,000.00	6 Laporan
			Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Terlaksananya Pemberian Penghargaan Bagi ASN	-	60 Orang	62,376,683.00	60 Penghargaan	50,552,000.00	60 Penghargaan	50,552,000.00	60 Penghargaan	100,552,000.00	60 Penghargaan	100,552,000.00	60 Penghargaan	150,552,000.00	60 Penghargaan
			Pembinaan Disiplin ASN	Meningkatnya Disiplin ASN	6 Orang	6 Orang	104,829,000.00	17 Kecamatan	90,923,000.00	17 Kecamatan	90,923,000.00	17 Kecamatan	90,923,000.00	17 Kecamatan	129,513,574.00	17 Kecamatan	206,699,000.00	17 Kecamatan
			Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1 Laporan	1 Laporan	183,394,599.00	1 Laporan	161,534,000.00	1 Laporan	161,533,000.00	1 Laporan	161,533,000.00	1 Laporan	161,533,000.00	1 Laporan	161,533,000.00	6 Laporan

			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Pegawai ASN yang Menduduki Jabatan Struktural Tahun Berkenaan Telah Mengikuti Diklat Struktural	38.61%	38.61%	2,122,064,092.00	41.30%	6,072,281,850.00	51.00%	5,959,598,745.00	60.70%	5,523,352,545.00	70.40%	4,898,537,015.00	80.10%	5,380,088,884.00	80.10%
			Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN Daerah yang Lulus Ujian Sertifikasi Kompetensi Manajerial dan Fungsional	100%	100%	2,122,064,092.00	100%	6,072,281,850.00	100%	5,959,598,745.00	100%	5,523,352,545.00	100%	4,898,537,015.00	100%	5,380,088,884.00	100%
			Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	48 PNS	114 PNS	132,650,000.00	110 PNS	574,512,902.00	110 PNS	574,512,000.00	156 PNS	548,900,545.00	171 PNS	579,085,015.00	185 PNS	1,205,806,884.00	185 PNS
			Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi dan Sumber Belajar	Terlaksananya Pengembangan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi dan Sumber Belajar	1 Laporan	1 Laporan	99,315,000.00	1 Kerjasama	89,452,000.00	1 Kerjasama	89,452,000.00	1 Kerjasama	89,452,000.00	1 Kerjasama	89,452,000.00	1 Kerjasama	89,452,000.00	1 Kerjasama
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	2 Laporan	2 Laporan	1,890,099,092.00	154 Orang	5,408,316,948.00	183 Orang	5,295,634,745.00	193 Orang	4,885,000,000.00	158 Orang	4,230,000,000.00	143 Orang	4,084,830,000.00	323 Orang
							10,623,954,871.00		14,084,185,082.00		14,292,233,255.00		14,392,233,255.00		14,492,233,255.00		15,777,726,766.00	

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Capaian kinerja perangkat daerah setiap tahun diukur dari dimensi akuntabilitas berdasarkan Laporan Kinerja (LKj). Pengukuran kinerja dilakukan setelah pelaksanaan kegiatan berdasarkan penetapan kinerja dalam dokumen perencanaan. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan realisasi dengan target yang direncanakan. Hasil pengukuran kinerja yang dilengkapi dengan analisis dan evaluasi atas capaian kinerja disajikan dalam pelaporan kinerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 Tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan, mewajibkan setiap penyelenggara negara baik pusat maupun daerah untuk melakukan pengukuran mengenai realisasi fisik maupun keuangan setiap triwulan.

Dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, seluruh program dan kegiatan dilakukan pengukuran capaian baik capaian keuangan dan maupun fisik, dan Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan pengukuran kinerja sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 sebagaimana diubah menjadi Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah.

Indikator kinerja dan target capaian Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD disajikan dalam Tabel. 7.1

Tabel. 7.1 Indikator Kinerja dan Target Capaian
Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA)
Yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

NO	INDIKATOR	KONDISI KINERJA PADA AWAL PERIODE RPJMD	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD
			Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Ratio Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN (per-1000 Pegawai ASN)	1,73	1,71	1,67	1,63	1,59	1,54	1,50	1,50
2.	Ratio Pegawai PNS Fungsional (Bukan Guru dan Tenaga Kesehatan) yang memiliki sertifikat kompetensi	7,57	7,95	9,39	10,83	12,26	13,70	15,14	15,14

Sumber data : Diolah BKD PSDA

BAB VIII

PENUTUP

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2021-2026 telah didasarkan pada perkembangan maupun dinamika pembangunan daerah yang mengacu pada arah kebijakan pembangunan dan telah disesuaikan dengan potensi, kebijakan, tujuan dan sasaran yang menjadi komitmen Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara agar mampu mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah.

Perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pembangunan dan reformasi kepegawaian yang menghasilkan aparatur yang profesional, berintegritas, akuntabel dan berkinerja sangat penting agar jalannya pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik bisa berjalan dengan baik. Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKD PSDA) Kabupaten Halmahera Utara mempunyai peran terdepan dalam penyelenggaraan manajemen ASN Daerah dan berkewajiban mengimplementasikan perannya lima tahun kedepan sesuai yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra).

Keberhasilan tujuan ini sangat ditentukan oleh kontribusi maupun kerjasama seluruh stakeholders, Pembina dan pengelola kepegawaian, terlebih komitmen dari seluruh aparatur untuk membenahi diri, bereformasi, menyadari tugas dan fungsinya dalam pembangunan dan pelayanan masyarakat serta menghapus stigma masyarakat tentang ASN kita yang jauh dari profesional, kurang berdisiplin, kurang berintegritas dan akuntabilitas yang rendah, tetapi mari kita menyosong era kompetensi dan profesionalisme dalam *Good Governance*.

Tobelo, 03 Januari 2022

Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan
Pengembangan Sumber Daya Aparatur
Kabupaten Halmahera Utara



Efrain Oni Hendrik, S. Pd
Pembina Utama Muda
NIP. 196811101996011002