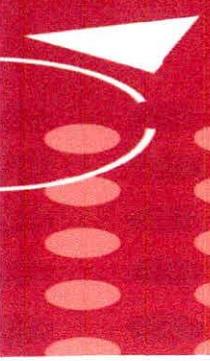
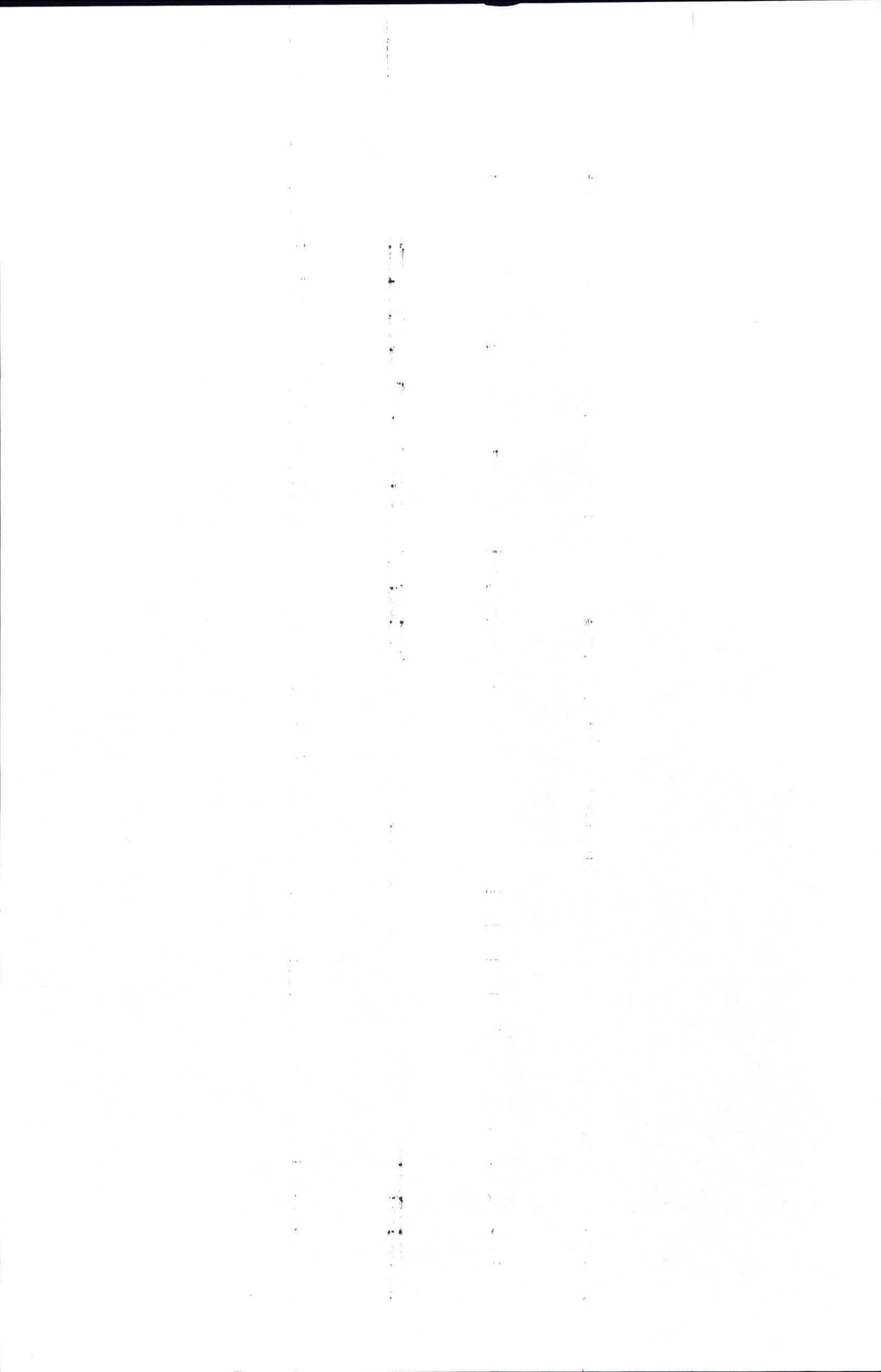




RENCANA STRATEGIS 2021-2026

**Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Sulawesi Utara**





KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan kemurahan-Nya sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Dokumen Rencana Strategis 2021-2026 dengan baik. Dokumen ini menjelaskan Tujuan dan Sasaran Strategis yang akan dicapai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam mendukung Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Utara dan merupakan bentuk akuntabilitas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara kepada publik dalam mencapai tujuan strategis instansi dan penetapan kinerja selama lima tahun.

Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara merupakan gambaran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021-2026 dan sebagai sarana untuk mengkomunikasikan Program dan kegiatan yang telah ditetapkan dan direncanakan untuk dilaksanakan dalam menunjang Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Utara. Dokumen ini diharapkan dapat menjadi referensi umum bagi semua pihak dalam mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan, sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan, dan penyempurnaan dokumen perencanaan di periode selanjutnya.

Saran membangun dari semua pihak sangat diharapkan sebagai bahan penyempurnaan penyusunan Dokumen pada waktu yang akan datang. Semoga Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, Terimakasih.

Manado,

2021

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI SULAWESI UTARA,**



DR. FEMMY J. SULUH, M.Si
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19700426 199010 2 001

B A B I

L A T A R B E L A K A N G

1.1. Latar Belakang

Perencanaan merupakan tahapan paling penting dalam pengelolaan suatu organisasi tanpa terkecuali organisasi pada instansi pemerintahan. Dalam menjalankan tugas dan fungsi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka Pemerintah memerlukan perencanaan mulai dari perencanaan jangka Panjang, jangka menengah hingga perencanaan jangka pendek yang substansinya saling berkaitan. Perencanaan yang baik akan menjadi arah bagi cita-cita pembangunan serta strategi berikut cara pencapaiannya. Perencanaan juga disusun dengan memperhatikan keselarasan dan kesinambungan antara Dokumen perencanaan pembangunan menengah Daerah terdiri dari Rencana Pembangunan Menengah Daerah (RPJMD) dan Dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD).

Perangkat Daerah merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai visi misi organisasi. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Untuk mewujudkan hal tersebut hal tersebut, maka setiap perangkat daerah (PD) pada lingkungan pemerintah daerah wajib membuat Rencana Strategis (Renstra) PD untuk kurun waktu selama 5 (lima) Tahun. Renstra ini menjadi alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini dalam melakukan proyeksi kondisi pada masa depan serta petunjuk yang dapat digunakan organisasi dari kondisi saat ini untuk bekerja menuju 5 (lima) Tahun ke depan.

Renstra PD merupakan turunan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang menjadi acuan bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam menyusun program dan kegiatan pembangunan. Renstra PD memiliki arti dan peranan strategis dalam mewujudkan visi dan misi pembangunan jangka menengah dan pembangunan jangka panjang pemerintah daerah baik secara langsung atau tidak langsung. Renstra PD, disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman kepada Rencana

Pembangunan Jangka Menengah Daerah, bersifat indikatif, serta memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan.

Sesuai dengan visi Pemerintah Provinsi Sulawesi dibawah kepemimpinan Gubernur Sulawesi Utara Olly Dondokambey, SE dan Wakil Gubernur Sulawesi Utara Drs. Steven O.E. Kandouw, **"Sulawesi Utara Maju dan Sejahtera sebagai Pintu Gerbang Indonesia ke Asia Pasifik"**, dan dijabarkan dalam salah satu misinya, **"Pemerintahan yang Baik dan Bersih didukung oleh Sinergitas Antar Daerah "**, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara yang bersentuhan langsung dengan tata kelola pemerintahan terutama dalam manajemen kepegawaian dan pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) harus dapat menyelaraskan visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Utara dengan kebijakan dan peraturan Pemerintah terkait.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Utara sebagai salah satu perangkat daerah wajib menyusun Rencana Strategis sesuai tugas pokok dan fungsinya (TUPOKSI). Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Sulawesi Utara Nomor 82 Tahun 2016 dan Peraturan Gubernur Sulawesi utara Nomor 37 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Sulawesi utara Nomor 82 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi tipe A ,bahwa kedudukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah Lembaga Teknis Daerah berbentuk Badan dan merupakan unsur Penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi di bidang kepegawaian yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Untuk mendukung tugas Badan Kepegawaian Daerah Sulawesi Utara dan mewujudkan visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Utara, maka perlu untuk menyusun Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara 2021-2026, sebagai bagian integral dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sulawesi Utara 2021-2026, mengelaborasi pola dan prinsip pembinaan dan manajemen aparatur sipil negara yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 serta capaian visi dan misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah

Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Renstra ini disusun dengan memperhitungkan potensi, peluang, kelemahan dan tantangan untuk kemudian dianalisis agar dapat menjadi pedoman dan dasar serta arah kebijakan yang akan memuat program dan kegiatan yang akan dilaksanakan selama kurun waktu mulai dari Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2026.

1.2. Landasan Hukum

- a. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- b. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) (Lembaran negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
- c. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
- d. Undang-Undang RI Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional Tahun 2005-2025;
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan;
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- h. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil;
- i. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil;

- j. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil;
- k. Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS Dalam Jabatan Struktural;
- l. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
- m. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil;
- n. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019, tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6322);
- o. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020 - 2024;
- p. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
- q. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2006 tentang Perpindahan Menjadi PNS Pusat dan PNS Daerah ;
- r. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2021;
- s. Keputusan Kepala BKN Nomor 13/Kep/2002 tanggal 12 Februari 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Penggunaan Aplikasi Badan Kepegawaian Daerah;

- t. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 4 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Lain Provinsi Sulawesi Utara.
- u. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 3 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Provinsi Sulawesi Utara 2005-2025.
- v. Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 82 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tipe A Provinsi Sulawesi Utara.
- w. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021-2026 Provinsi Sulawesi Utara
- x. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 800/BKD/SK/2998.1 tentang Penunjukkan Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021-2026.

1.3. Maksud dan Tujuan

a) Maksud

Penyusunan Renstra BKD Provinsi Sulawesi Utara 2021– 2026 dengan maksud sebagai berikut :

1. Sebagai pelaksanaan tindak lanjut dari Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara tentang RPJMD Provinsi Sulawesi Utara nomor 4 Tahun 2021-2026.
2. Untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun kedepan yaitu tahun 2021-2026 guna pencapaian visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Utara.

b) Tujuan

Tujuan penyusunan Renstra BKD Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021-2026 adalah :

1. Sebagai dokumen perencanaan yang dijadikan dasar dan tolak ukur penilaian kinerja dalam merencanakan dan merumuskan program dan kegiatan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara untuk kurun waktu 5 Tahun yaitu dari Tahun 2016 – 2021 dan pembuatan Rencana Kerja (Renja) BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH Provinsi Sulawesi Utara dalam rangka mewujudkan kondisi yang diinginkan.
2. Tersedianya program dan kegiatan prioritas yang dapat dijadikan pedoman kerja oleh Sekretariat dan Bidang-Bidang pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam mewujudkan optimalisasi kinerja.
3. Untuk menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien, berkeadilan dan berkelanjutan.
4. Untuk menjamin terciptanya integritas, sinkronisasi dan sinergi antara Sekretariat dan Bidang-Bidang yang ada pada BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH Provinsi Sulawesi Utara.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

- 2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara
- 2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara
- 2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara
- 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara
- 3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur Terpilih
- 3.3. Telaahan Renstra K/L
- 3.4. Penentuan Isu – Isu Strategis

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

- 4.1. Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII PENUTUP

BAB II

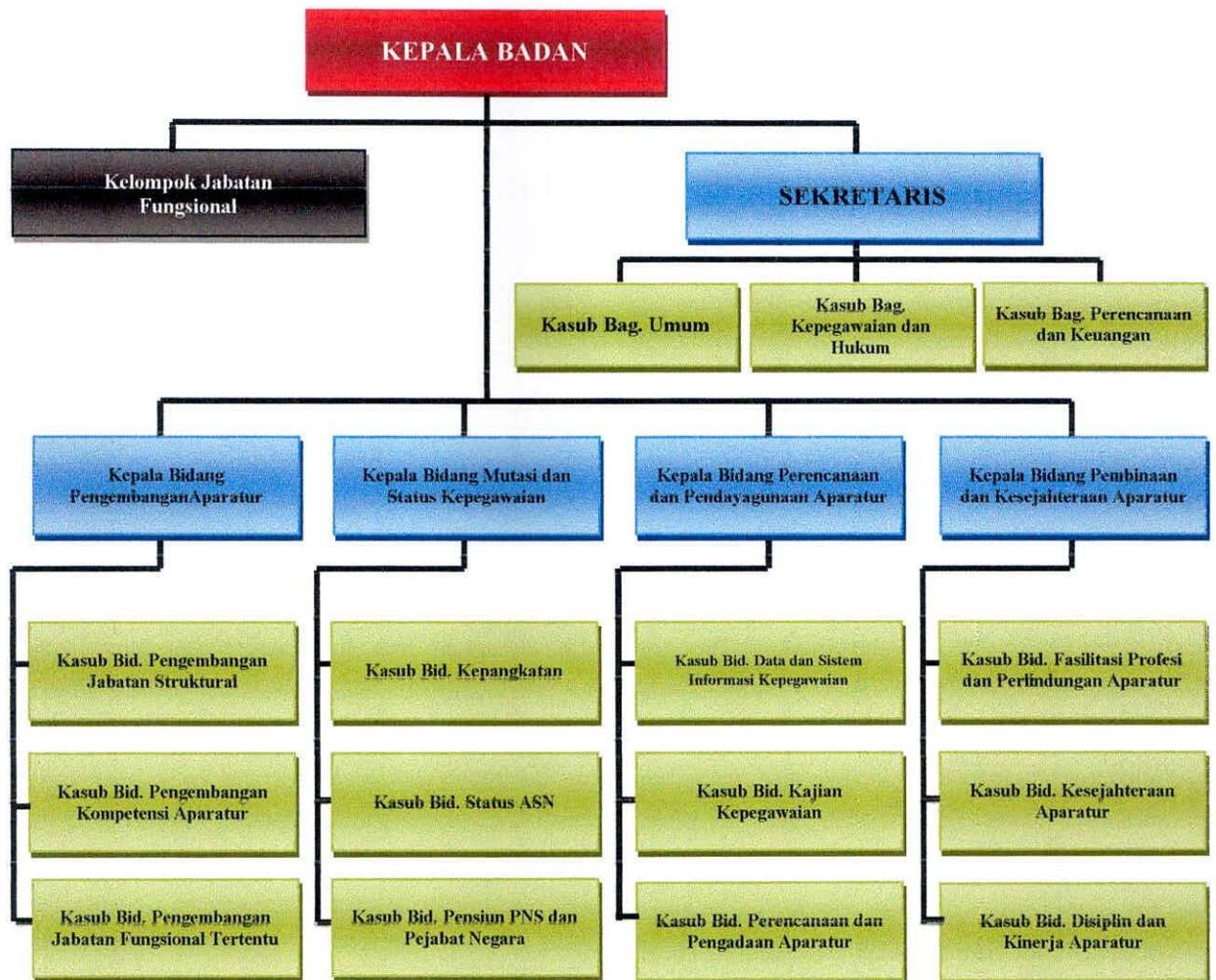
GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 4 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Lain, bahwa kedudukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah Lembaga Teknis Daerah berbentuk Badan dan merupakan unsur pendukung Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian. Sementara untuk Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis;
- b. Penyusunan perencanaan, pengkoordinasian dan pembinaan pelaksanaan tugas;
- c. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian daerah;
- d. Penyelenggaraan urusan administrasi kesekretariatan, pengadaan, pengembangan, mutasi, pensiun, jaringan informasi, kesejahteraan, pembinaan dan pengawasan pegawai;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Sulawesi Utara Nomor 82 Tahun 2016 dan Peraturan Gubernur Sulawesi utara Nomor 37 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Sulawesi utara Nomor 82 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi tipe A, maka susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai berikut:



Unsur-unsur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara terdiri dari:

- a. Unsur Pimpinan adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah
- b. Unsur Pembantu Pimpinan adalah Sekretaris
- c. Unsur Pelaksana adalah Bidang, Sub Bidang dan Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun Susunan Kepegawaian dan kelengkapan Badan Kepegawaian Provinsi Sulawesi Utara adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Badan
- b. Sekretaris membawahi :
 1. Sub Bagian Umum
 2. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 3. Sub Bagian Kepegawaian dan Hukum.
- c. Bidang Pengembangan Aparatur membawahi;
 1. Sub Bidang Pengembangan Jabatan Struktural;
 2. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur;

3. Sub Bidang Pengembangan Jabatan Fungsional Tertentu.
- d. Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian membawahi :
 1. Sub Bidang Kepangkatan;
 2. Sub Bidang Status ASN;
 3. Sub Bidang Pensiun PNS dan Pejabat Negara.
- e. Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara membawahi :
 1. Sub Bidang Data dan Sistem Informasi Kepegawaian;
 2. Sub Bidang Kajian Kepegawaian;
 3. Sub Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan Aparatur
- f. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur membawahi;
 1. Sub Bidang Fasilitasi Profesi dan Perlindungan Aparatur;
 2. Sub Bidang Kesejahteraan Aparatur;
 3. Sub Bidang Disiplin dan Kinerja.
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Berikut sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Jumlah Aparatur Sipil Negara di Lingkungan BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH Provinsi Sulawesi Utara terhitung Akhir Bulan Mei 2021 berjumlah 87 (delapan puluh tujuh) orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 8 (delapan) orang sebagai Tenaga Harian Lepas (THL). Klasifikasi kualifikasi ke-87 PNS sebagaimana ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

(Tabel 2.1)

Kualifikasi Pegawai Negeri Sipil Pada BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH Provinsi Sulawesi Utara, Juni 2021

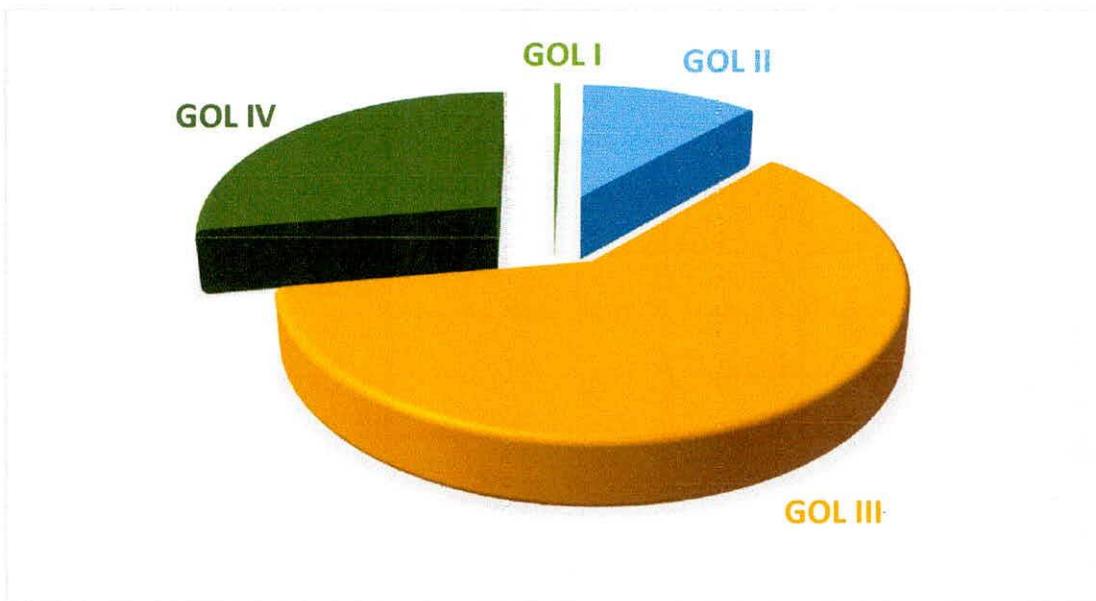
No.	PENDIDIKAN/ JURUSAN	GOL. IV		GOL. III		GOL. II		GOL. I		JUMLAH PEGAWAI		
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	JUMLAH
1.	Pasca Sarjana (S-3)											
	1. Doktor Administrasi Negara	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	2
	2. Doktor Ilmu Hukum	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1
2.	Pasca Sarjana (S-2)											
	1. Magister Administrasi Publik	1	-	-	1	-	-	-	-	2	1	3
	2. Magister Sains	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2	2
	3. Magister Hukum	-	-	3	-	-	-	-	-	3	-	3
	4. Magister Manajemen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5. Magister Ekonomi	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	Pembangunan	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3
	6. Magister Pengelolaan	-	-	2	1	-	-	-	-	2	1	3
	Sumberdaya	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	2
	7. Magister Administrasi Negara	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	8. Magister Ilmu Perairan				-							1
	9. Dokter Spesialis											
3.	Sarjana (S-1) & Diploma IV											

	1. Sarjana Ilmu Pemerintahan	-	-	3	3	-	-	-	-	3	3	6
	2. Sarjana Sains Terapan Pemerintahan	-	-	2	1	-	-	-	-	2	1	3
	3. Sarjana Hukum	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	4. Sarjana Ekonomi	-	-	2	6	-	-	-	-	2	6	8
	5. Sarjana Politik Pemerintahan	-	-	3	-	-	-	-	-	3	-	3
	6. Sarjana Ilmu Komputer	-	-	3	1	-	-	-	-	3	1	4
	7. Sarjana Teknik	-	-	8	1	-	-	-	-	8	1	9
	8. Sarjana Sastra	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	9. Sarjana Pendidikan Administrasi	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	10. Sarjana Kesejahteraan Sosial	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	2
	11. Sarjana Akuntansi	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	2
	12. Sarjana Manajemen Pemerintahan	-	-	9	3	-	-	-	-	9	3	12
	13. Sarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	14. Sarjana Biologi	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	15. Sarjana Kimia	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	16. Dokter	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	2
	17. Sarjana Farmasi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	18. Sarjana Bah. Jepang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	19. Sarjana Manajemen Keuangan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4.	Diploma III & SMA sederajat											
	1. SMA/SMK	-	-	-	-	4	2	-	-	4	2	6
	2. SD/SMP	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1
	JUMLAH	6	5	37	31	4	2	1	-	48	38	86

(Tabel 2.2)
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Provinsi Sulawesi Utara Menurut Golongan

GOLONGAN I				GOLONGAN II				GOLONGAN III				GOLONGAN IV				
A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	E
0	2	2	9	36	220	324	359	1297	1459	1441	2537	1137	1657	147	48	8
13				939				6.734				2997				
0,12 %				8,79 %				63,03 %				28,05 %				
10.683																

(Grafik 2.1)
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Provinsi Sulawesi Utara Menurut Golongan



2.2.2 Sarana Prasarana

Untuk memperlancar pelaksanaan tugas, BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH Provinsi Sulawesi Utara mendapat dukungan sarana prasarana sebagai berikut :

(Tabel 2.3)
Sarana dan Prasarana Pendukung

NO	NAMA BARANG	JUMLAH	KONDISI
1	KOMPUTER	288	Baik
2	PERALATAN OLAH RAGA	10	Baik
3	ALAT ANGKUTAN	10	Baik
	- Station Wagon	5	Baik
	- Sepeda Motor	5	Baik
4	ALAT BENGKEL DAN ALAT UKUR	11	Baik
	- Scanner (Universal Tester)	11	Baik
5	ALAT KANTOR DAN RUMAH TANGGA	847	Baik
6	ALAT STUDIO, KOMUNIKASI DAN PEMANCAR	35	Baik
	- Uninterruptible Power Supply (UPS)	8	Baik
	- Slide Projector	3	Baik
	- Camera Film	3	Baik
	- Pesawat Telephone	6	Baik
	- Handy Talky (HT)	12	Baik
	- Facsimile	1	Baik
	- Wireless Amplifier	2	Baik
7	ALAT LABORATORIUM	12	Baik
	- Meja Kerja	5	Baik
	- Recorder	2	Baik
	- recorder display lainnya (dst)	5	Baik
8	ALAT PERSENJATAAN	4	Baik
	- Target Drone (Simulasi Pesawat Sasaran Tembak Udara)	3	Baik
	- alat keamanan lainnya (dst)	1	Baik

2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Sehubungan dengan kinerja pelayanan pemerintah daerah, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008, di dalam Pasal 11 ayat (4) menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada standar pelayanan minimal dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh Pemerintah.

Sebagaimana diketahui bahwa Standart Pelayanan Minimum adalah ketentuan tentang mutu pelayanan yang secara minimal harus disediakan oleh Pemerintah Daerah dalam rangka penyelenggaraan urusan wajib dalam kurun waktu tertentu.

Untuk urusan kepegawaian sebagaimana telah ditentukan dalam PP Nomor 38 Tahun 2007, sampai saat ini belum ada indikator urusan kepegawaian yang ditetapkan dalam bentuk SPM yang di atur dalam Peraturan Perundang-undangan. Sehubungan dengan hal tersebut sampai dengan saat ini Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara belum memiliki Standar Pelayanan Minimal (SPM) bagi kegiatan bidang kepegawaian meskipun kegiatan tersebut tidak termasuk dalam kategori pelayanan dasar. Namun demikian perlu kiranya ada suatu standar yang formal dalam pelayanan terhadap aparatur khususnya dan masyarakat pada umumnya sehingga pada gilirannya akan berdampak terhadap optimalisasi kinerja pelayanan organisasi.

Oleh sebab itu, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam menentukan kinerjanya didasarkan pada tupoksi yang telah ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Utara No. 72 tahun 2008 tentang Uraian Tugas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dalam mengimplementasikan perencanaan strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021-2026 guna mencapai sasaran yang tertuang dalam Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur 2021-2026, maka sasaran prioritas pembangunan bidang kepegawaian adalah meningkatnya kapasitas tata kelola pemerintahan. Untuk melaksanakan sasaran prioritas tersebut, maka sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Daerah, ada beberapa kebijakan dalam urusan kepegawaian, penerapan Sistem Pemerintahan yang Berbasis Elektronik (*e-government*), Pelaksanaan Pelayanan Terpadu kepada masyarakat, peningkatan inovasi pelayanan publik serta peningkatan akuntabilitas kinerja Pemerintahan Daerah.

Selama periode 2016-2021, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara telah menyelenggarakan beberapa program kegiatan guna menunjang pencapaian visi misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Dalam rangka peningkatan kompetensi teknis, manajerial dan fungsional dilakukan *capacity building* yang bertujuan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan terkait perumusan kebijakan, serta proses dan hasil pembangunan di negara lain melalui diskusi dan kunjungan di Lembaga Pemerintah dan Pendidikan di negara Inggris dan Jepang. Peserta kegiatan ini adalah Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama. Kegiatan lain yang dilakukan adalah Pelatihan Pengelolaan Keuangan Daerah (*on class*) di PKN STAN Kementerian Keuangan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keahlian dan keterampilan teknis Pegawai ASN dalam bidang Perpajakan dan Penatausahaan Keuangan Daerah. Dilaksanakan Pelatihan Pengelolaan Barang Milik Daerah di Pusdiklatwas BPKP yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keahlian dan keterampilan teknis Pegawai ASN dalam bidang perencanaan, pengadaan, dan penatausahaan barang milik daerah. Untuk menunjang peningkatan kompetensi teknis, manajerial dan fungsional juga dilakukan Pelatihan Teknologi Informasi Komputer yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan keahlian dan keterampilan teknis Pegawai ASN dalam bidang *Big Data Mining*, *Natural Language Processing* dan *Text Mining* serta *Web Programming*.

Dalam rangka Pengembangan Manajemen ASN berbasis Meritokrasi (Merit System), Pemerintah Sulawesi Utara merupakan salah satu daerah yang merupakan *Pilot Project* Pengembangan Merit System di Indonesia. Kegiatan ini dilakukan untuk mengevaluasi pelaksanaan penilaian mandiri penerapan Sistem Merit yang dilakukan masing-masing instansi sambil melakukan koordinasi dan konsultasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dan instansi terkait lainnya mengenai implementasi Road Map Penerapan Sistem Merit yang telah disusun, beserta pelaksanaan peraturan lainnya, unit pendukung pelaksanaan dan ketersediaan sumber daya aparatur.

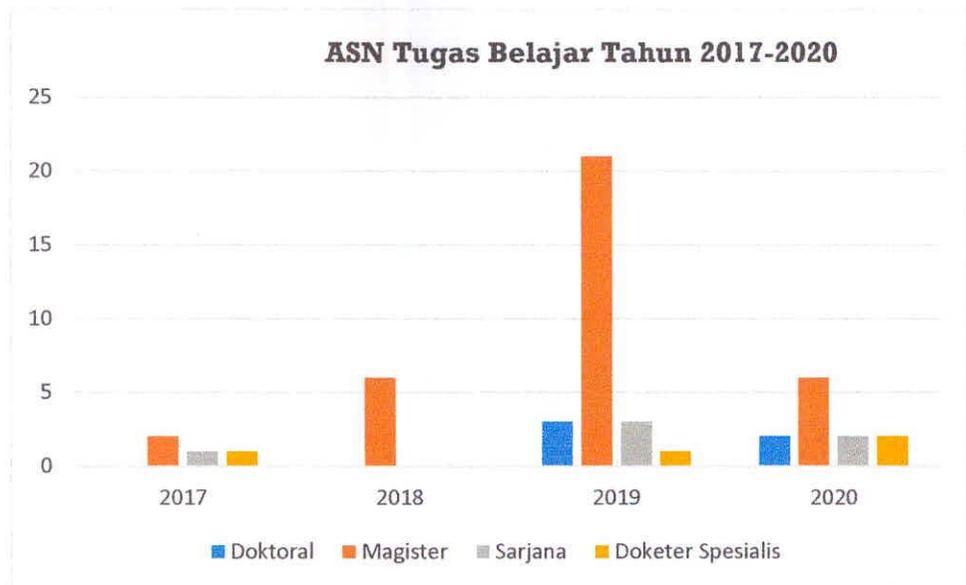
1952
1953
1954
1955
1956
1957
1958
1959
1960
1961
1962
1963
1964
1965
1966
1967
1968
1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022
2023
2024
2025

1952
1953
1954
1955
1956
1957
1958
1959
1960
1961
1962
1963
1964
1965
1966
1967
1968
1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022
2023
2024
2025

1952
1953
1954
1955
1956
1957
1958
1959
1960
1961
1962
1963
1964
1965
1966
1967
1968
1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022
2023
2024
2025

Untuk pengembangan Pendidikan Formal Aparatur Sipil Negara, dialokasikan pemberian beasiswa tugas belajar untuk PNS Pemprov Sulut yang tersebar di beberapa Perguruan Tinggi di Indonesia antara lain Universitas Indonesia, Universitas Gadjah Mada, Universitas Brawijaya dan Institut Pemerintahan Dalam Negeri.

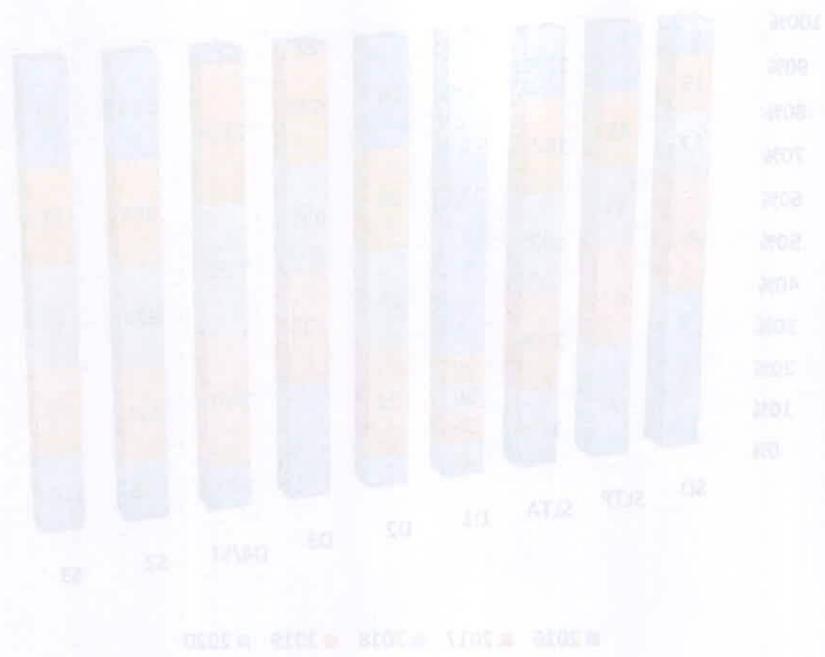
(Grafik 2.1)



(Grafik 2.2)

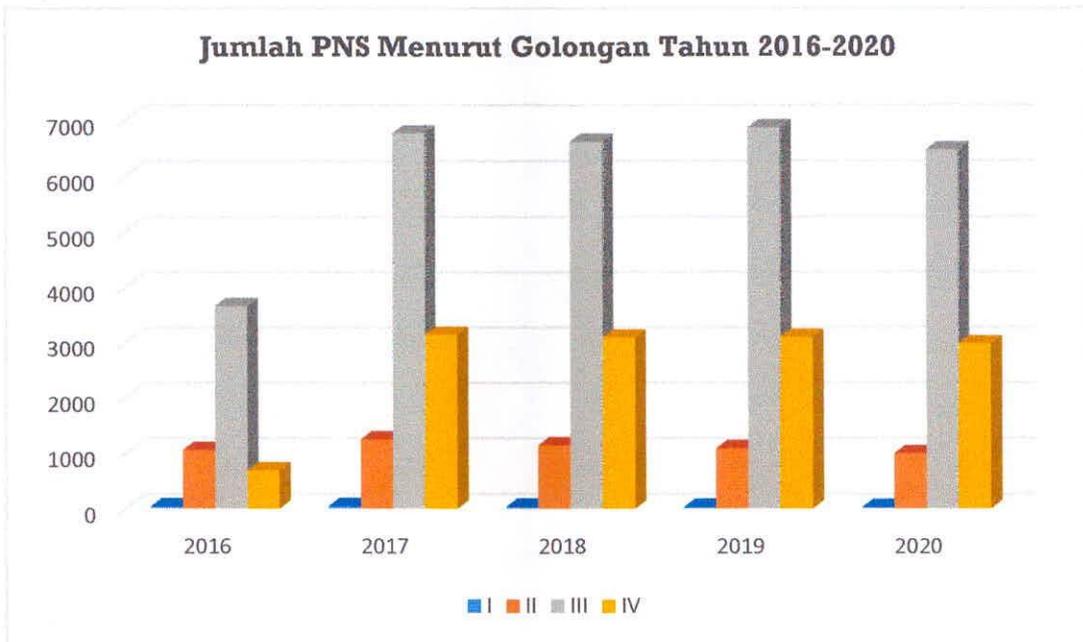


(Gambar 3.3)
 Jumlah IWB Menor Pendidikan Tahun 2016-2020

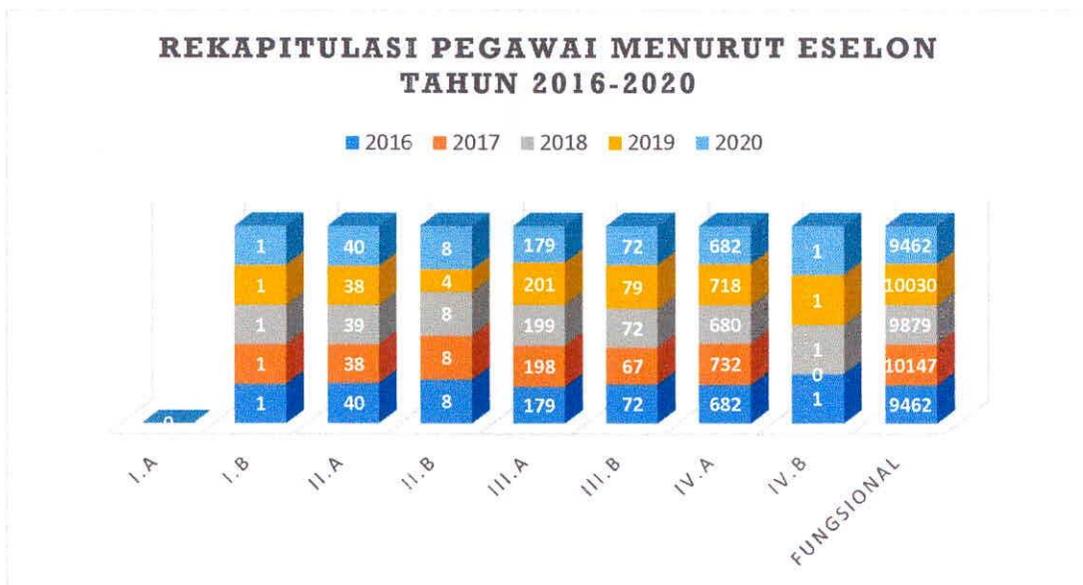


Dalam rangka memenuhi kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara, dilakukan kegiatan festival Seleksi Penerimaan Calon ASN setelah beberapa tahun terjadi moratorium.

(Grafik 2.4)



(Grafik 2.5)



Berdisiplin merupakan karakter ASN yang diharapkan tumbuh dan dipraktikkan oleh birokrasi. Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010- 2025 menjelaskan bahwa reformasi birokrasi di seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah mendesak demi percepatan pencapaian tata kelola pemerintahan yang baik. Tujuan reformasi birokrasi tak lain untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan

karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar kode etik aparatur negara.

(Tabel 2.4)
**Persentase ASN dengan Disiplin Tinggi Provinsi Sulawesi Utara
Tahun 2017-2020**

Indikator	Persentase ASN dengan Disiplin Tinggi Prov. Sulut				Evaluasi Capaian Tahun 2019 (n) terhadap	
	2017	2018	2019	2020	n-1	n-4
ASN dengan Disiplin Tinggi	95%	95%	93,31%	93,94%	0,63%	-1,06%

Inilah konteks besar pengukuran persentase ASN dengan disiplin kerja tinggi. Persentase ini dapat dilihat dalam tabel 2.99. Tabel di atas memperlihatkan persentase ASN dengan disiplin tinggi. Capaian tahun 2019 (93,31 persen) mengalami penurunan dari baik capaian tahun 2017 (95 persen) maupun tahun 2018 (95 persen), yakni sebesar -1,69 persen. Namun, penurunan ini tetap melampaui target yang ditetapkan oleh RPJMD Provinsi Sulawesi Utara 2016-2021. Target 2017 (82 persen), 2018 (85 persen), dan 2019 (90 persen) dilewati oleh capaian setiap tahun data, yang capaiannya terpampang dalam tabel di atas.

Capaian kinerja berdasarkan realisasi capaian selama kurun waktu 2016-2021 dapat dilihat selengkapnya pada Tabel TC 2.3 dimana berdasarkan analisis capaian kinerja, pencapaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Sulawesi Utara berada dalam kategori berhasil.

(Tabel T-C.23)

Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara

No	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	2016	Target Renstra PD Tahun Ke-				Realisasi Renstra PD Tahun ke-				Rasio Capaian Renstra PD Tahun Ke-			
			2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
1	Prosentase ASN dengan disiplin tinggi	80%	82%	85%	90%	92%	95%	95%	93,31%	93,94%	1,1	1,1	1	1
2	Cakupan pejabat struktural dan fungsional menduduki sesuia anjab dan ABK	75%	80%	82%	84%	86%	80,27%	83,89%	91,66%	92%	1	1	1	1
3	Cakupan layanan baku mutu kepegawaian	80%	85%	90%	95%	97%	86,74%	90%	95%	97%	1	1	1	1

(Tabel T-C.24)
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara

PROGRAM	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan		
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi	
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	879,650,420	1,213,155,500	899,408,980	1,020,423,870	998,649,156	845,119,179	1,114,244,500	854,314,774	1,007,143,991	961,778,675	96%	91%	95%	99%	96%	3%	3%
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	2,327,146,800	1,523,624,200	648,600,000	1,212,370,000	980,115,000	2,223,236,551	1,487,795,509	640,808,069	1,188,422,310	944,423,764	96%	98%	99%	98%	96%	3%	3%
3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	138,150,000	147,500,000	163,300,000	161,300,000	215,600,000	138,150,000	147,500,000	162,720,000	160,900,000	193,788,000	100%	100%	99%	99%	90%	3%	3%
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	271,482,500	625,851,800	146,840,000	143,180,000	43,490,000	229,045,200	485,179,200	123,351,063	110,371,500	41,819,000	84%	78%	86%	77%	96%	3%	3%
5	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan dan Capaian Kinerja Keuangan	53,111,000	43,450,450	30,440,000	23,540,000	53,938,225	51,284,000	39,201,450	30,420,651	23,540,000	52,395,500	96%	90%	99%	100%	97%	3%	3%
6	Program Penyelenggaraan Hari Besar Kenegaraan	-	140,240,000	246,250,000	247,250,000	-	-	140,240,000	201,969,000	199,443,000	-	-	100%	82%	81%	-	3%	3%
7	Program Perencanaan SKPD	131,663,812	62,003,150	35,581,800	65,600,000	62,255,000	130,372,812	58,600,315	35,581,000	63,135,248	43,894,500	99%	95%	100%	96%	71%	3%	3%
8	Program Pembinaan Manajemen Kepegawaian	-	338,798,100	255,850,000	263,820,000	242,573,079	-	316,534,000	255,850,000	235,733,100	236,100,800	-	93%	100%	89%	97%	3%	3%
9	Program Pengembangan Aparatur	849,811,866	2,326,254,164	2,693,600,000	9,001,900,000	5,236,017,000	830,057,606	2,167,127,808	2,585,283,953	8,615,974,389	5,064,713,263	98%	93%	96%	96%	97%	3%	3%
10	Program Pengelolaan Mutasi dan Status Kepegawaian	562,931,904	678,918,700	461,155,000	402,850,000	322,650,000	557,691,304	672,889,094	451,552,013	382,049,833	299,174,635	99%	99%	98%	95%	93%	3%	3%
11	Program Pembinaan Aparatur	1,748,642,808	458,796,300	232,338,200	169,620,400	233,617,420	1,704,291,938	430,780,524	224,250,346	154,608,292	217,620,300	97%	94%	97%	91%	93%	3%	3%

PROGRAM		Anggaran pada Tahun ke-				Realisasi Anggaran pada Tahun ke-				Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				Rata-rata Pertumbuhan (%)				
			2017	2018	2019	2020		2017	2018	2019	2020		2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
12	Program Pembinaan, Fasilitasi Profesi dan Penguatan Kelembagaan KORPRI	-	405,714,800	326,240,000	1,407,920,000	362,172,980	-	352,080,473	317,329,654	1,278,473,500	341,297,580	-	87%	97%	91%	94%	3%	3%
13	Program Pengembangan Kesejahteraan Pegawai	317,008,100	2,260,992,100	310,130,000	273,700,000	26,400,000	309,604,906	2,006,879,119	283,943,500	267,482,200	18,795,000	98%	89%	92%	98%	71%	3%	3%
14	Program Pengembangan Data dan Sistem Informasi Pegawai	562,285,508	609,586,300	459,900,000	822,800,000	711,698,800	561,166,977	601,413,800	448,324,157	802,325,398	706,301,250	99%	99%	97%	98%	99%	3%	3%
15	Program Perencanaan dan Pengadaan Aparatur	-	1,224,291,000	1,444,630,000	1,536,129,730	809,050,950	-	908,055,118	1,417,032,001	1,418,797,812	728,989,284	-	74%	98%	92%	90%	3%	3%

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Dalam pengembangan pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara muncul sejumlah tantangan seperti tersebut di bawah ini :

- a. Transformasi revolusi industri dari revolusi tahap ketiga menjadi revolusi 4.0, dimana mayoritas layanan berbasis online.
- b. Pemberlakuan merit system dan Pola Karir memberi kesempatan bagi PNS untuk menduduki jabatan berdasarkan potensi, kompetensi dan kinerja.
- c. Belum maksimalnya pelaksanaan Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- d. *Assessment Center* merupakan metode untuk pemetaan menggali kompetensi perilaku sehingga ditemukan kompetensi yang perlu dikembangkan oleh seseorang.
- e. Restrukturisasi ke Jabatan Fungsional.
- f. Pola Rekrutmen yang sesuai dengan peraturan yang berdasarkan kompetensi dan kebutuhan organisasi.

Sedangkan peluang dalam pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara yakni :

- a. Sistem Teknologi informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat, membutuhkan Sumberdaya Manusia dengan kompetensi sesuai dengan teknologi untuk memenangkan era persaingan saat ini. Untuk itu salah satu cara mempersiapkan Sumberdaya manusia dengan memberikan Pendidikan dan pelatihan.
- b. Dalam penataan Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Kepegawaian Daerah dituntut untuk melaksanakan merit sistem sehingga tercipta Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berdaya saing tinggi.
- c. Dengan ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dapat meningkatkan pemerintah yang bersih dan baik dengan melakukan perubahan pola pikir (*mindset*) dan pola perilaku (*cultural set*) serta peningkatan kinerja (*performance*).

- d. Adanya Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Penilaian Kompetensi Daerah di Provinsi Sulawesi Utara.
- e. Dalam rangka menciptakan organisasi yang lebih sederhana untuk menunjang kinerja dengan lebih efektif dan efisien dengan merampingkan struktur organisasi pemerintah dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam jabatan fungsional. Dengan adanya penyederhanaan birokrasi, maka diharapkan disposisi/komunikasi lebih fleksibel dan langsung ke fungsional.
- f. Peningkatan kualitas manajemen aparatur sipil negara dalam suatu sistem merit yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja mulai dari proses rekrutmen dan seleksi pengembangan kompetensi, penempatan, promosi, rotasi dan karir dan menjadi prioritas utama dalam pembentukan manajemen ASN.

B A B III

ISU-ISU STRATEGIS

BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Permasalahan kepegawaian merupakan permasalahan yang sangat terkait dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Berikut ini beberapa permasalahan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulut:

1. Masih belum terwujudnya profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya
2. Belum optimalnya pemenuhan akan kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai baik struktural, fungsional maupun teknis dengan keterbatasan anggaran
3. Masih terdapatnya pelanggaran disiplin PNS
4. Masih belum sesuai pengisian formasi atau pendistribusian pegawai pada masing-masing Bidang Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah dengan spesifikasi disiplin ilmu dan keahlian yang dimilikinya
5. Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan manajemen kepegawaian.

(Tabel T-B 3.5)
Identifikasi Permasalahan

Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
<ul style="list-style-type: none"> • Transformasi revolusi industri dari revolusi tahap ketiga menjadi revolusi 4.0, dimana mayoritas layanan berbasis online • Pemberlakuan merit system dan Pola Karir memberi kesempatan bagi PNS untuk menduduki jabatan berdasarkan potensi, kompetensi dan kinerja • Belum maksimalnya pelaksanaan Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil • Assessment Center merupakan metode untuk pemetaan menggali kompetensi perilaku sehingga ditemukan kompetensi yang perlu dikembangkan oleh seseorang • Restrukturisasi ke Jabatan Fungsional • Pola Rekrutmen yang sesuai dengan peraturan yang berdasarkan kompetensi dan kebutuhan organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Masih belum terwujudnya profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya • Belum optimalnya pemenuhan akan kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai baik struktural, fungsional maupun teknis dengan keterbatasan anggaran • Masih terdapatnya pelanggaran disiplin PNS • Masih belum sesuainya pengisian formasi atau pendistribusian pegawai pada masing-masing Bidang Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah dengan spesifikasi disiplin ilmu dan keahlian yang dimilikinya • Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan manajemen kepegawaian 	<ul style="list-style-type: none"> • Belum semua PNS memiliki kompetensi sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan sebagai jaminan profesionalisme ASN • Belum optimalnya pembangunan sumber daya manusia • Belum adanya perubahan pola pikir dan pola perilaku dari setiap PNS • Perangkat Daerah belum Menyusun ANJAB/ABK • Kurangnya Ketersediaan fasilitas pendukung dalam meningkatkan pelayanan kepegawaian

3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kerja Gubernur dan Wakil Gubernur Terpilih

Dalam Tahun periode 2021-2026, Visi Pembangunan Provinsi Sulawesi Utara adalah **"SULAWESI UTARA MAJU DAN SEJAHTERA SEBAGAI PINTU GERBANG INDONESIA KE ASIA PASIFIK"**, sehingga diharapkan seluruh pemangku kepentingan di Provinsi Sulawesi Utara bekerjasama mengoptimalkan seluruh kapasitas yang dimilikinya untuk meningkatkan dan mewujudkan seluruh masyarakat Sulawesi Utara yang maju dan sejahtera.

Visi Provinsi Sulawesi Utara dalam RPJMD 2021-2026 sebenarnya mengacu pada Trisakti yang diwujudkan dalam bentuk:

1. Maju ditunjukkan oleh:

- 1) Kemampuan untuk menjamin pemberdayaan Pembangunan Pertanian, Peternakan, Perkebunan, Perikanan dan Kelautan, Pariwisata dan jasa Sebagai Sumber Ketahanan Ekonomi Daerah

- 2) Kemampuan untuk meningkatkan kapasitas penerimaan dan pembiayaan pembangunan dan mengoptimalkan belanja daerah bersumber dari sumber daya lokal sehingga mengurangi ketergantungan sumber daya dari luar daerah.
- 3) Kemampuan masyarakat dalam beradaptasi dengan kemajuan IPTEK/Digitalisasi dalam berbagai bidang.
- 4) Memiliki Litbang yang handal.
- 5) Terbentuknya Reformasi Birokrasi dan Revolusi Mental.

2. Sejahtera ditunjukkan oleh:

- 1) Kemampuan menanggulangi kemiskinan, pengangguran serta penanganan penyandang masalah kesejahteraan social.
- 2) Kemampuan meningkatkan sumberdaya manusia yang berkualitas, cerdas dan sehat serta mampu memiliki daya saing.
- 3) Kemampuan beradaptasi dengan kebiasaan baru pasca pandemic COVID-19

3. Pintu Gerbang Indonesia ke Asia Pasifik ditunjukkan oleh:

- 1) Kesiapan untuk membangun sarana, prasarana, infrastruktur dan konektivitas yang merata dan berkeadilan dalam koridor ketahanan lingkungan hidup menuju pembangunan berkelanjutan.
- 2) Pelabuhan Hub Internasional Bitung sebagai pintu ekspor/impor ke Asia dan Pasifik.
- 3) Kesiapan kebijakan, sumberdaya manusia sebagai tujuan wisata dunia, tujuan MICE (*Meeting, Incentive, Conference and Exhibition*), tujuan studi, pengembangan ilmu dan teknologi.
- 4) Kemampuan pemerintah membangun jaringan kerjasama regional, bilateral dan internasional untuk meningkatkan kemampuan daerah.
- 5) Implementasi Pembangunan Berkelanjutan (SDGs).

Misi dari Gubernur/Wakil Gubernur Sulawesi Utara terkait dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara terdapat pada Misi ke-5 yakni : "***Pemerintahan yang Baik dan Bersih Didukung oleh Sinergitas Antar Daerah***". Badan Kepegawaian Daerah merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara yang bersentuhan langsung dengan tata kelola pemerintahan terutama dalam mewujudkan manajemen sumberdaya manusia aparatur yang semakin baik.

3.3 Telaahan Rencana Strategis K/L

3.3.1 Telaahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara

Komitmen Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk membangun sistem manajemen PNS dituangkan dalam Visi BKN sebagaimana termuat dalam Rencana Strategis 2020-2024, yaitu: **"Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong"**.

Terdapat dua kata kunci yang akan memberikan pemahaman tentang Visi BKN yaitu profesional dan bermartabat.

- **Profesional.**
 - 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**
 - a) Berintegritas yang berarti dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya, pengelola ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
 - b) Pengelola ASN itu terpercaya yang berarti pengelola ASN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.

Rencana strategis yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara adalah mengembangkan seluruh komponen sistem manajemen kepegawaian

guna mendukung terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, netral, memiliki kompetensi dan berintegritas.

Visi dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah "Menjadi penyelenggara manajemen kepegawaian yang professional dan berintegritas dalam rangka mewujudkan Sulawesi Utara yang berdikari dalam ekonomi, berdaulat dalam politik serta berkerpribadian dalam budaya." Beberapa unsur yang terkandung dalam visi tersebut selaras dengan visi BKN yaitu mewujudkan sumber daya aparatur yang professional dan berintegritas.

3.3.2 Telaahan Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Visi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) adalah **"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."** Untuk mencapai visi tersebut, Kementerian PANRB mempunyai misi :

1. Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia;
2. Struktur Ekonomi yang Produktif, Mandiri, dan Berdaya Saing;
3. Pembangunan yang Merata dan Berkeadilan;
4. Mencapai Lingkungan Hidup yang Berkelanjutan;
5. Kemajuan Budaya yang Mencerminkan Kepribadian Bangsa;
6. Penegakkan Sistem Hukum yang Bebas Korupsi, Bermartabat, dan Terpercaya;
7. Perlindungan bagi Segenap Bangsa dan Memberikan Rasa Aman pada Seluruh Warga;
8. Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya; dan
9. Sinergi Pemerintah Daerah dalam Kerangka Negara Kesatuan.

Kementerian 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, Profesional, Kompetitif dan Berwawasan Global.
3. Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel.
4. Menciptakan Sistem Pengawasan yang Profesional, Independen dan Berintegritas.
5. Mewujudkan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel dan Melayani.
6. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi.

Adapun aparatur negara yang berkepribadian, bersih dan kompeten bermakna bahwa sosok aparatur negara baik secara individu, istitusional maupun sistem yang profesional mempunyai kompetensi, kemampuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas dan fungsi secara terampil, baik dan benar serta efektif dan efisien serta dilandasi dengan nilai-nilai etika, integritas, moral dan akuntabilitas untuk mewujudkan kinerja, hasil karya terbaik dan bermanfaat dalam pencapaian reformasi birokrasi. Berdasarkan Visi dari Kementerian PANRB, dapat dikatakan bahwa Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara sejalan dengan visi institusi pusat tersebut.

3.3.3 Telaahan Rencana Strategis Kementerian Dalam Negeri

Visi Kementerian Dalam Negeri yaitu: "Kementerian Dalam Negeri yang Adaptif, Profesional, Proaktif, dan Inovatif (APPI) dalam memperkuat penyelenggaraan pemerintahan dalam negeri, untuk mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden: Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian berlandaskan Gotong Royong." Beberapa Kata kunci yang terkandung dalam Visi Kementerian Dalam Negeri tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Adaptif

Adaptif atau kematangan diri untuk menyesuaikan dalam setiap keadaan, dapat dimaknai bahwa Kementerian Dalam Negeri ke depan mampu memposisikan sebagai Kementerian yang dapat mengikuti setiap perubahan dan perkembangan lingkungan strategis, memiliki tingkat kepekaan yang cukup tinggi dan bersifat terbuka dalam menerima perubahan yang cepat. Oleh karenanya diharapkan

Kementerian Dalam Negeri dalam menjalankan fungsi utamanya melakukan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah, mau mengerti kebutuhan rakyatnya secara progresif, mampu melihat berbagai masalah dengan berbagai sudut pandang sehingga dapat menemukan penanganan yang lebih efektif dan mengena bagi rakyat.

2. Profesional

Profesional, dapat dimaknai bahwa Kementerian Dalam Negeri mampu mengembangkan kapasitas dan kualitas aparatur pemerintahan dalam negeri untuk mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas, cepat dan tepat dengan semangat reformasi birokrasi, sesuai tugas dan fungsinya.

3. Proaktif

Proaktif atau dapat didefinisikan sebagai tindakan yang lebih aktif, dapat dimaknai bahwa Kementerian Dalam Negeri mampu bertindak lebih daripada sekedar mengambil inisiatif guna mewujudkan pencapaian visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah. Kementerian Dalam Negeri karena kedudukannya sebagai salah satu Kementerian kunci dan tidak dapat dihapuskan harus bersikap aktif melaksanakan tugas dan fungsinya secara tepat sasaran dan tepat langkah, tidak saja dalam situasi normal maupun dalam situasi kontijensi dalam membantu tugas-tugas Presiden di bidang penyelenggaraan pemerintahan dalam negeri.

4. Inovatif

Inovatif dapat dimaknai bahwa Kementerian Dalam Negeri memiliki kemampuan untuk melakukan suatu pembaharuan terhadap berbagai sumber daya yang ada, sehingga sumber daya tersebut mempunyai manfaat yang lebih tinggi untuk meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi. Inovasi yang dikembangkan juga diarahkan dalam kedudukan Kementerian Dalam Negeri selaku koordinator pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah, untuk meningkatkan kinerja pemerintahan dan pembangunan daerah, serta pelayanan publik dan peningkatan daya saing daerah. Dengan inovatif juga mengharuskan Kementerian Dalam Negeri dapat lebih

berkontribusi secara optimal dalam membangun dan mengembangkan sistem pemerintahan berbasis elektronik.

Visi Kementerian Dalam Negeri tersebut merupakan komitmen, sikap, dan arah yang tegas untuk mengambil peran terdepan bagi terwujudnya tujuan pembangunan nasional, khususnya dalam aspek tugas dan fungsinya di bidang urusan dalam negeri.

Berkaitan dengan Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara, maka yang menjadi langkah strategi adalah regulasi yang mendukung pengembangan Aparatur Sipil Negara, sehingga terdapat keselarasan ketika pemerintah menyerahkan sebagian kewenangannya, kemudian daerah menindaklanjuti dengan regulasi yang disesuaikan dengan tuntutan pelayanan publik yang profesional dan memiliki integritas.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan kajian Lingkungan Hidup Strategis

Tugas Pokok Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara tidak ada hubungan yang signifikan terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Isu Strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting dan mendasar, berjangka panjang dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah dimasa yang akan datang.

Keberhasilan mengidentifikasi isu-isu strategis dengan tepat pada gilirannya akan membuat perencanaan disusun menjadi tepat sasaran, efektif, dapat diterima oleh pihak-pihak terkait, dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal-hal yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, apabila tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam jangka panjang. Di samping itu suatu isu strategis merupakan hal-hal yang bersifat mendasar, jangka panjang, mendesak, serta menentukan tujuan di masa yang akan datang Metode

penentuan isu – isu strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilakukan dengan cara menggunakan analisis SWOT (*strength, weakness, opportunities, threas*).

Isu Strategis yang tertuang dalam RPJMD Provinsi Sulawesi Utara diantaranya; Peningkatan Industri dan daya saing Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) serta koperasi, Penurunan Kemiskinan dan Pengangguran, Peningkatan kualitas Pendidikan dan kesehatan, Peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif dan terpercaya serta Transformasi digital.

(Tabel 3.2)
Analisa SWOT BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH Prov. Sulut

ANALISA SWOT	
F a k t o r I n t e r n a l	Kekuatan (<i>Strength</i>)
	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian • Adanya komitmen pimpinan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian • Adanya struktur organisasi dan tupoksi yang jelas dalam pelaksanaan tugas • Tersedianya aparatur yang memiliki kompetensi dan komitmen kinerja yang baik • Teknologi informasi yang terus berkembang
F a k t o r E x t e r n a l	Kelemahan (<i>Weakness</i>)
	<ul style="list-style-type: none"> • Masih belum terwujudnya profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya • Belum optimalnya pemenuhan akan kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai baik struktural, fungsional maupun teknis dengan keterbatasan anggaran • Masih terdapatnya pelanggaran disiplin PNS • Masih belum sesuainya pengisian formasi atau pendistribusian pegawai pada masing-masing Bidang Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah dengan spesifikasi disiplin ilmu dan keahlian yang dimilikinya • Belum optimalnya pemenuhan kebutuhan kesejahteraan pegawai melalui sistem renumerasi yang adil, layak dan kompetitif • Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan manajemen kepegawaian
F a k t o r E x t e r n a l	Peluang (<i>Opportunity</i>)
	<ul style="list-style-type: none"> • Transformasi revolusi industri dari revolusi tahap ketiga menjadi revolusi 4.0, dimana mayoritas layanan berbasis online • Pemberlakuan merit system dan Pola Karir memberi kesempatan bagi PNS untuk menduduki jabatan berdasarkan potensi, kompetensi dan kinerja • Belum maksimalnya pelaksanaan Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil • Assessment Center merupakan metode untuk pemetaan menggali kompetensi perilaku sehingga ditemukan kompetensi yang perlu dikembangkan oleh seseorang • Restrukturisasi ke Jabatan Fungsional • Pola Rekrutmen yang sesuai dengan peraturan yang berdasarkan kompetensi dan kebutuhan organisasi
F a k t o r E x t e r n a l	Tantangan (<i>Threats</i>)
	<ul style="list-style-type: none"> • Sistem Teknologi informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat, membutuhkan Sumberdaya Manusia dengan kompetensi sesuai dengan teknologi untuk memenangkan era persaingan saat ini. Untuk itu salah satu cara mempersiapkan Sumberdaya manusia dengan memberikan Pendidikan dan pelatihan • Dalam penataan Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Kepegawaian Daerah dituntut untuk melaksanakan merit sistem sehingga tercipta Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berdaya saing tinggi • Dengan ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dapat meningkatkan pemerintah yang bersih dan baik dengan melakukan perubahan pola pikir (mindset) dan pola perilaku (cultural set) serta peningkatan kinerja (performance) • Adanya Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Penilaian Kompetensi Daerah di Provinsi Sulawesi Utara • Dalam rangka menciptakan organisasi yang lebih sederhana untuk menunjang kinerja dengan lebih efektif dan efisien dengan merampingkan struktur

	<p>organisasi pemerintah dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam jabatan fungsional. Dengan adanya penyederhanaan birokrasi, maka diharapkan disposisi/komunikasi lebih fleksibel dan langsung ke fungsional</p> <ul style="list-style-type: none">• Peningkatan kualitas manajemen aparatur sipil negara dalam suatu sistem merit yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja mulai dari proses rekrutmen dan seleksi pengembangan kompetensi, penempatan, promosi, rotasi dan karir dan menjadi prioritas utama dalam pembentukan manajemen ASN
--	---

Dari hasil analisis SWOT yang dilakukan dan sesuai dengan Misi kelima Gubernur Sulawesi Utara **“Pemerintahan yang baik dan bersih didukung oleh sinergitas antar daerah”** maka penentuan isu – isu Isu Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang mendukung isu strategis daerah tersebut khususnya yang berkaitan dengan Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif dan terpercaya serta mencapai Visi dan tujuan daerah adalah :

1. Penerapan Sistem Merit

Presiden Republik Indonesia menetapkan 5 prioritas kerja nasional Tahun 2020-2024 yang salah satunya yaitu “Pembangunan SDM” untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Salah satu upaya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam meningkatkan sumber daya manusia yaitu dengan memperkuat implementasi manajemen ASN berbasis sistem merit.

Pada Tahun 2019 Badan Kepegawaian Provinsi Sulawesi Utara selaku penanggungjawab Penerapan Sistem Merit di Provinsi Sulawesi Utara telah mengikuti penilaian Penerapan Sistem Merit yang dilaksanakan oleh KASN sebagai Lembaga yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 memiliki peran penting untuk mengawasi penerapan Sistem Merit di Instansi Pemerintah. Penilaian Penerapan Sistem Merit di Provinsi Sulawesi Utara berdasarkan Peraturan KASN Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Instansi Pemerintah.

Dalam penilaian tersebut Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara mendapatkan nilai sebesar 250,5 poin atau berada pada kategori III. Pada Tahun 2021 – 2026 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara menargetkan poin pada Kategori IV, dimana pada kategori IV (nilai 325-400) dengan indikator berwarna biru, menunjukkan bahwa instansi dinilai “sangat baik”. Instansi dalam kategori tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar persyaratan sudah dipenuhi dan sudah dapat diijinkan untuk menjalankan seleksi terbatas di instansinya melalui *talent pool* dan dievaluasi setiap 2 tahun.

2. Pembangunan *Assesment Center*

Adanya beberapa hal yang mendasari pembentukan *Assesment Center* yaitu tuntutan pelayanan masyarakat yang semakin dinamis sehingga perlu pembentukan ASN yang profesional, mendukung penerapan sistem merit (manajemen pengelolaan SDM ASN berbasis kompetensi), mewujudkan SDM yang profesional dan kompeten dan perlunya pemetaan potensi dan kompetensi bagi seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara (*Talent Pool*). Oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai *leading sector* bidang kepegawaian membutuhkan adanya Unit Pelaksana Teknis yang berfokus pada penilaian potensi dan kompetensi serta membangun Manajemen Talenta ASN. Selain itu, pembangunan *Assesment Center* juga merupakan sub aspek tuntutan yang harus ada dalam mendukung penerapan sistem merit di Provinsi Sulawesi Utara.

3. Penerapan Kebijakan Manajemen Talenta

Dalam mendukung pelaksanaan sistem merit di Provinsi Sulawesi Utara, diperlukan adanya manajemen talenta yang bertujuan untuk menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leader*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian visi misi Gubernur Sulawesi Utara.

Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisi, pengembangan, retensi dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

4. Restrukturisasi Jabatan Fungsional

Restrukturisasi jabatan ini merupakan salah satu cara dalam melakukan transformasi organisasi pemerintah yang merupakan proses mempersiapkan dan menata ulang segala sumber daya organisasi dan mengarahkannya untuk mencapai tingkat kinerja daya saing yang tinggi dalam lingkungan yang dinamis dan kompetitif untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik. Tujuan dari restrukturisasi komposisi ASN itu sendiri adalah agar struktur aparatur benar-benar didominasi oleh jabatan fungsional teknis berkeahlian.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Dalam rangka mencapai visi dan misi Pembangunan Daerah Sulawesi Utara maka visi dan misi tersebut harus dirumuskan dalam bentuk terarah berupa perumusan tujuan organisasi. Tujuan organisasi ini merupakan penjaaran dari misi yang akan dicapai dan memudahkan Badan Kepegawaian Daerah untuk mengukur sejauh mana visi dan misi organisasi tercapai. Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulut adalah "**Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN**"

Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagaimana tujuan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara Meningkatkan Efektifitas dan Efisiensi Birokrasi dalam Penyelenggaraan Pemerintahan dengan Merekrut ASN yang Profesional dan berintegritas serta menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya, mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan teknis dan diklat serta melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit (nepotisme dan primordialisme)

Adapun sasaran yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021-2026 merupakan penjabaran dari misi dan tujuan yang telah ditetapkan yaitu: "**Meningkatnya Pelaksanaan Manajemen ASN**". Hal ini dapat digambarkan dalam tabel T-C.25 dibawah ini:

(Tabel T-C.25)
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran	Target Kinerja Tahun ke-					
				Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026
				Target	Target	Target	Target	Target	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	Meningkatnya Pelaksanaan Manajemen ASN	Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan	5,20	5,30	5,40	5,50	5,60	5,70
			Rasio pegawai fungsional, PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan	0,07	0,08	0,09	0,10	0,11	0,12
			Rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan	11,66	11,70	11,75	11,80	11,85	11,90
			Persentase Penerapan Merit Sistem yang menjadi kewenangan Badan Kepegawaian Daerah	75%	75%	80%	85%	90%	100%

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Berdasarkan tujuan dan sasaran , maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara menetapkan strategi dan kebijakan dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagaimana terlampir pada tabel berikut:

(Tabel. T-C. 26)
Strategi dan Kebijakan

VISI : SULAWESI UTARA MAJU DAN SEJAHTERA SEBAGAI PINTU GERBANG INDONESIA KE ASIA PASIFIK			
MISI : PEMERINTAHAN YANG BAIK DAN BERSIH DIDUKUNG OLEH SINERGITAS ANTAR DAERAH			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	Meningkatnya Pelaksanaan Manajemen ASN	<ul style="list-style-type: none"> - Percepatan Penerapan Reformasi Birokrasi - Mendorong Inovasi Pelayanan Publik 	<p>Tahun 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan Kualitas SDM - Memperkuat Transformasi Pelayanan Publik <p>Tahun 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan <p>Tahun 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penguatan Kapasitas SDM Sulut <p>Tahun 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penguatan Kapasitas SDM Sulut <p>Tahun 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penguatan Kapasitas SDM Sulut - Peningkatan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan - Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Berdasarkan strategi dan kebijakan diatas, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara menuangkan Rencana Program dan Kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan sebagaimana terlampir pada tabel T-C.27

(TABEL T-C.27)
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Urusan/Bidang/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (tahun 2021)	TAHUN								Kondisi Kinerja pada Akhir RPJMD		
						2022		2023		2024		2025			2026	
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		Target	Rp
							24,731,962,180.00		21,827,956,262.75		22,734,814,436.85		23,401,900,851.54		23,701,523,844.80	
Meningkatkan efektifitas dan efisiensi birokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan	Meningkatnya kapasitas tata kelola pemerintahan	Indeks Reformasi Birokrasi	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Presentase terlaksananya Program Penunjang urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	100%	100%	12,617,345,376	100%	11,135,827,437.18	100%	11,598,473,413.53	100%	11,938,796,580.30	100%	12,091,653,307.20	100%
			Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	100%	Nilai 81	94,080,942	100%	56,795,300	100%	72,997,988	100%	80,997,988	100%	101,936,516	100%
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan yang disusun	1 dokumen	1 dokumen	29,485,226	1 dokumen	30,625,000	1 dokumen	36,827,688	1 dokumen	38,827,688	1 dokumen	45,672,837	1 dokumen
			Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	jumlah dokumen DPA yang disusun	2 dokumen	2 dokumen	53,410,966	2 dokumen	20,562,000	2 dokumen	30,562,000	2 dokumen	33,562,000	2 dokumen	40,938,000	2 dokumen
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	jumlah laporan capaian realisasi kinerja yang disusun	1 laporan	1 laporan	11,184,750	1 laporan	5,608,300	1 laporan	5,608,300	1 laporan	8,608,300	1 laporan	15,325,679	1 laporan
			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	100%	Nilai 81	10,363,525,063	100%	9,424,482,816	100%	9,707,217,300	100%	10,105,671,310	100%	10,179,052,180	100%

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Urusan/Bidang/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (tahun 2021)	TAHUN										Kondisi Kinerja pada Akhir RPJMD
						2022		2023		2024		2025		2026		
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	jumlah ASN yang diberikan gaji dan tunjangan	90 orang	90 orang	10,231,962,333	90 orang	9,286,380,779.74	90 orang	9,564,972,203.37	90 orang	9,959,158,860.40	90 orang	10,024,562,300.83	90 orang
			Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	jumlah dokumen keuangan yang diproses	37 dokumen	37 dokumen	122,502,980	37 dokumen	126,899,197	37 dokumen	130,706,173	37 dokumen	134,627,358	37 dokumen	138,666,179	37 dokumen
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	jumlah laporan keuangan yang disusun	12 laporan	12 laporan	9,059,750	12 laporan	11,202,839	12 laporan	11,538,924	12 laporan	11,885,092	12 laporan	15,823,700	12 laporan
			Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	100%	Nilai 81	10,428,498	100%	11,063,594	100%	11,395,501	100%	11,737,366	100%	15,189,235	100%
			Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	jumlah laporan barang milik daerah yang disusun	12 laporan	12 laporan	10,428,498	12 laporan	11,063,594	12 laporan	11,395,501	12 laporan	11,737,366	12 laporan	15,189,235	12 laporan
			Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	100%	Nilai 81	502,976,344	100%	502,299,066	100%	517,368,038	100%	529,704,986	100%	545,331,728	100%
			Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	jumlah pengadaan pakaian dinas	2 kegiatan	2 kegiatan	132,880,000	2 kegiatan	170,800,230	2 kegiatan	175,924,237	2 kegiatan	181,201,964	2 kegiatan	186,638,023	2 kegiatan
			Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	jumlah laporan yang disusun	1 laporan	1 laporan	98,320,498	1 laporan	105,621,000	1 laporan	108,789,630	1 laporan	110,059,310	1 laporan	114,059,310	1 laporan

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Urusan/Bidang/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (tahun 2021)	TAHUN										Kondisi Kinerja pada Akhir RPJMD
						2022		2023		2024		2025		2026		
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
			Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	jumlah kegiatan yang dilaksanakan	4 kegiatan	4 kegiatan	118,885,407	4 kegiatan	100,250,836	4 kegiatan	103,258,361	4 kegiatan	106,356,112	4 kegiatan	109,546,795	4 kegiatan
			Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	jumlah kegiatan yang dilaksanakan	3 kegiatan	3 kegiatan	152,890,439	3 kegiatan	125,627,000	3 kegiatan	129,395,810	3 kegiatan	132,087,600	3 kegiatan	135,087,600	3 kegiatan
			Administrasi Umum Perangkat Daerah	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	100%	Nilai 81	644,895,323	100%	498,089,162	100%	513,031,837	100%	528,422,792	100%	544,275,476	100%
			Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	jumlah kegiatan penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	12 kegiatan	12 kegiatan	187,721,200	12 kegiatan	126,093,157	12 kegiatan	129,875,952	12 kegiatan	133,772,230	12 kegiatan	137,785,397	12 kegiatan
			Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	jumlah kegiatan penyediaan barang cetakan	1 kegiatan	1 kegiatan	42,065,997	1 kegiatan	44,627,816	1 kegiatan	45,966,651	1 kegiatan	47,345,650	1 kegiatan	48,766,020	1 kegiatan
			Fasilitasi Kunjungan Tamu	jumlah kunjungan tamu yang difasilitasi	12 kegiatan	12 kegiatan	57,925,000	12 kegiatan	19,167,811	12 kegiatan	19,742,845	12 kegiatan	20,335,130	12 kegiatan	20,945,184	12 kegiatan
			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	jumlah kegiatan koordinasi/konsultasi yang dilaksanakan	10 kegiatan	10 kegiatan	357,183,126	10 kegiatan	208,200,378	10 kegiatan	217,446,389	10 kegiatan	226,969,781	10 kegiatan	236,778,874	10 kegiatan
			Penyediaan Peralatan rumah Tangga	Jumlah kegiatan Penyediaan Peralatan rumah tangga	-	-	-	1 kegiatan	100,000,000	1 kegiatan						
			Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	100%	Nilai 81	582,870,000	100%	300,786,000	100%	423,881,904	100%	319,103,867	100%	331,815,154	100%

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Urusan/Bidang/ Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (tahun 2021)	TAHUN										Kondisi Kinerja pada Akhir RPJMD
						2022		2023		2024		2025		2026		
						Target	Rp									
			Pemerintah Daerah													
			Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas	1 unit	1 unit	270,000,000	1 unit	100,000,000	3 unit	114,072,324	1 unit	100,000,000	1 unit	100,000,000	9 unit
			Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	jumlah pengadaan sarana dan prasarana Gedung kantor	10 unit	10 unit	312,870,000	10 unit	20,786,000	10 unit	134,809,580	10 unit	44,103,867	10 unit	56,815,154.00	10 unit
			Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	-	-	-	1 Unit	30,000,000	1 Unit	25,000,000	1 Unit	25,000,000	1 Unit	25,000,000	1 Unit
			Pengadaan Meubel	Jumlah Pengadaan Meubel	-	-	-	1 unit	25,000,000	1 unit						
			Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	-	-	-	1 unit	25,000,000	1 unit						
			Pengadaan Aset Tetap Lainnya	Jumlah Pengadaan Aset Tetap Lainnya	-	-	-	1 unit	25,000,000	1 unit						
			Pengadaan Aset Tak Berwujud	Jumlah Pengadaan Aset Tak Berwujud	-	-	-	1 unit	25,000,000	1 unit						
			Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	-	-	-	1 unit	25,000,000	1 unit						
			Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor Lainnya	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor Lainnya	-	-	-	1 unit	25,000,000	1 unit						

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Urusan/Bidang/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (tahun 2021)	TAHUN										Kondisi Kinerja pada Akhir RPJMD
						2022		2023		2024		2025		2026		
						Target	Rp									
			Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	100%	Nilai 81	418,569,206	100%	342,311,500	100%	352,580,845	100%	363,158,270	100%	374,053,018	100%
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Jabatan	jumlah kendaraan dinas atau jabatan yang dilakukan pemeliharaan	1 unit	-	0	1 unit	10,000,000	1 unit						
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	jumlah kendaraan dinas yang dilakukan pemeliharaan	14 unit	14 unit	334,581,188	14 unit	255,965,000	14 unit	264,243,950	14 unit	272,771,269	14 unit	281,554,407	14 unit
			Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah kegiatan pemeliharaan gedung kantor	1 kegiatan	1 kegiatan	35,200,000	1 kegiatan	20,725,000	1 kegiatan	21,646,750	1 kegiatan	22,596,153	1 kegiatan	23,574,037	1 kegiatan
			Pemeliharaan Meubel	Jumlah Kegiatan Pemeliharaan Meubel	-	-	-	1 kegiatan	5,000,000	1 kegiatan						
			Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	-	-	-	1 kegiatan	5,000,000	1 kegiatan						

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Urusan/Bidang/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (tahun 2021)	TAHUN										Kondisi Kinerja pada Akhir RPJMD
						2022		2023		2024		2025		2026		
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
			Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	Jumlah Kegiatan Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	-	-	-	1 kegiatan	5,000,000	1 kegiatan						
			Pemeliharaan Aset Tak Berwujud	Jumlah Kegiatan Pemeliharaan Aset Tak Berwujud	-	-	-	1 kegiatan	5,000,000	1 kegiatan						
			Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	jumlah kegiatan pemeliharaan sarana/prasarana gedung kantor	12 kegiatan	12 kegiatan	48,788,018	12 kegiatan	35,621,500	12 kegiatan	36,690,145	12 kegiatan	37,790,849	12 kegiatan	38,924,575	12 kegiatan
Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	Meningkatnya Pelaksanaan Manajemen ASN	1. Rasio pegawai pendididkan tinggi dan menengah/dasar PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan ; 2 Rasio pegawai fungsional , PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan ; 3. Rasio jabatan	PROGRAM KEPEGAWAIA N DAERAH	Presentase Penerapan Sisitem Merit	75%	75%	12,114,616,804	80%	10,692,128,825.57	85%	11,136,341,023.33	90	11,463,104,271.33	100%	11,609,870,537.60	100%
			Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	(1) Jumlah Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi KepegawaianASN yang dilaksanakan; (2) Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan	1). 7 Kegiatan 2) 5,20%	1). 8 Kegiatan; 2) 5,30%	3,214,911,901	1). 8 Kegiatan; 2) 5,40%	2,477,977,173	1). 8 Kegiatan; 2) 5,50%	2,552,316,489.74	1). 8 Kegiatan; 2) 5,60%	2,628,885,984.43	1). 8 Kegiatan; 2) 5,70%	2,663,932,082	1). 8 Kegiatan 2) 5,70%
			Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah naskah kajian/telaahan hukum yang dihasilkan	1 kajian	1 kajian	251,922,668	1 kajian	200,630,800	1 kajian	206,649,725.99	1 kajian	212,849,218	1 kajian	214,509,368.43	5 Kajian
			Penyusunan Rencana Kebutuhan,	Persentase Formasi	80%	80%	142,585,202	80%	138,498,690	80%	142,653,651	80%	146,933,260	80%	148,251,859	80%

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Urusan/Bidang/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (tahun 2021)	TAHUN										Kondisi Kinerja pada Akhir RPJMD
						2022		2023		2024		2025		2026		
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
		fungsional bersertifikat kompetensi PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan ; 4. Persentase Penerapan Merit Sistem yang menjadi kewenangan Badan Kepegawaian Daerah	Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Berdasarkan Kebutuhan PNS												
			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Persentase Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK yang dilaksanakan	100%	100%	872,834,851	100%	625,901,000.57	100%	644,678,031	100%	664,018,372	100%	671,823,923	100 %
			Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Persentase Administrasi Pemberhentian ASN yang ditetapkan	100%	100%	156,752,795	100%	136,132,287	100%	140,216,256	100%	144,422,743	100%	148,755,426	100 %
			Evaluasi Pemberhentian ASN	Prosentase Pemberhentian ASN yang dievaluasi	100%	-	-	100%	10,000,000	100%	10,000,000	100%	10,000,000	100%	10,000,000	100%
			Evaluasi Pengadaan ASN dan pengadaan ASN	Prosentase Pengadaan ASN dan pengadaan ASN yang di evaluasi	-	-	-	100%	10,000,000	100%	10,000,000	100%	10,000,000	100%	10,000,000	100%
			Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Persentase Lembaga Profesi ASN lingkup Pemerintah Provinsi yang difasilitasi	100%	100%	582,821,804	100%	490,821,804	100%	505,846,458	100%	521,321,852	100%	525,261,984	100%
			Perumusan Bahan Kebijakan Pengolahan data ASN	Jumlah naskah kajian/telaahan yang dihasilkan	-	-	-	100%	5,000,000	100%	5,000,000	100%	5,000,000	100%	5,000,000	100%
			Pengelolaan Sistem	Persentase Integrasi Sistem	100%	100%	544,200,000	100%	334,200,000	100%	344,526,000	100%	355,161,780	100%	364,116,469	100 %

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Urusan/Bidang/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (tahun 2021)	TAHUN										Kondisi Kinerja pada Akhir RPJMD
						2022		2023		2024		2025		2026		
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
			Informasi Kepegawaian	Informasi Kepegawaian												
			Pengelolaan Data Kepegawaian	Persentase Pengelolaan Data Kepegawaian yang diperbaharui secara berkala	90%	90%	457,872,832	90%	325,870,832	90%	335,646,957	90%	345,716,366	90%	350,725,800	90 %
			Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Persentase Evaluasi terhadap Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	100%	100%	205,921,759	100%	200,921,759	100%	207,099,412	100%	213,462,394	100%	220,487,253	100 %
			Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN yang dilaksanakan	100 %	100 %	656,688,085	100 %	637,688,085	100 %	656,818,728	100 %	676,523,289,38	100 %	686,818,369	100%
			Pengelolaan Mutasi ASN	Persentase Pengelolaan Mutasi ASN berdasarkan standart Computer Assesment Test	100%	100%	101,277,588	100%	105,277,588	100%	108,435,916	100%	111,688,993	100%	113,039,063	100%
			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Persentase Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	100%	100%	185,359,351	100%	182,359,351	100%	187,830,132	100%	193,465,035	100%	195,268,967	100%
			Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah; Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah; Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah.	1082 jabatan	1082 jabatan	370,051,146	1082 jabatan	350,051,146	1082 jabatan	360,552,680	1082 jabatan	371,369,261	1082 jabatan	378,510,339	1082 jabatan
					53 jabatan	53 jabatan		53 jabatan		53 jabatan		53 jabatan		53 jabatan		
					6071 orang	6071 orang		6071 orang		6071 orang		6071 orang		6071 orang		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Urusan/Bidang/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (tahun 2021)	TAHUN								Kondisi Kinerja pada Akhir RPJMD		
						2022		2023		2024		2025			2026	
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		Target	Rp
			Pengembangan Kompetensi ASN	(1) Prosentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal; (2) Prosentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural; (3) Rasio pegawai fungsional (%) (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan); (4) Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	1).75%; 2).75%; 3)0,07%; 4) 11,66%	1).80 %; 2).80 %; 3)0,08 %; 4) 11,70 %	7,553,626,474	1).85%; 2).85%; 3)0,09%; 4) 11,75%	7,169,626,474	1).90 %; 2).90 %; 3)0,10 %; 4) 11,80 %	7,508,163,599	1).95 %; 2).95 %; 3)0,11 %; 4) 11,85 %	7,726,081,524.50	1).100%; 2).100%; 3)0,12%; 4) 11,90%	7,819,737,734	1).100%; 2).100%; 3)0,12%; 4) 11,90%
			Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Peningkatan Kapasitas Kinerja	15 orang	15 orang	1,672,701,216	15 orang	2,660,701,216	15 orang	2,740,522,252	15 orang	2,822,737,920	15 orang	2,907,420,058	75 orang
			Pengelolaan Assessment Center	Persentase PNS yang mengikuti Assessment	100%	100%	108,100,000	100%	128,100,000	100%	131,943,000	100%	135,901,290	100%	135,978,259	100 %
			Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Pendidikan Lanjutan	27 orang	27 orang	5,367,016,900	27 orang	4,002,016,900	27 orang	4,245,675,738	27 orang	4,365,869,027.44	27 orang	4,370,869,027.44	135 orang
			Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Prosentase Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	-	-	-	100%	5,000,000	100%	5,000,000	100%	5,000,000	100%	5,000,000	100%

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Urusan/Bidang/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (tahun 2021)	TAHUN										Kondisi Kinerja pada Akhir RPJMD
						2022		2023		2024		2025		2026		
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
			Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat	20 orang	20 orang	233,292,000	20 orang	221,292,000	20 orang	227,930,760	20 orang	234,768,683	20 orang	235,811,657	100 orang
			Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Presentase Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	-	-	-	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%
			Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	Presentase Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	-	-	-	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%
			Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Presentase Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	-	-	-	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%
			Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Fungsional	Presentase Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Fungsional	-	-	-	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%
			Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional	Presentase Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional	-	-	-	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%
			Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Kegiatan Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	-	-	-	1 kegiatan	2,000,000	1 kegiatan						
			Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	-	-	-	1 kegiatan	2,000,000	1 kegiatan						
			Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Persentase Fasilitasi Sertifikasi	100%	100%	34,526,099	100%	37,526,099	100%	38,651,882	100%	39,811,438	100%	41,005,782	100%

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Urusan/Bidang/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (tahun 2021)	TAHUN								Kondisi Kinerja pada Akhir RPJMD		
						2022		2023		2024		2025			2026	
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		Target	Rp
				Fungsional ASN yang diusulkan												
			Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	300 orang	300 orang	137,990,259	300 orang	100,990,259	300 orang	104,439,967	300 orang	107,993,166	300 orang	109,652,951	300 orang
			Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase PNS yang mendapat hukuman disiplin	0,50%	0,50%	689,390,344	0,40%	406,837,094	0,30%	419,042,207	0,20%	431,613,473	0,10%	439,382,353	0,10%
			Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Kebijakan yang dihasilkan	2 kebijakan	2 kebijakan	15,453,250	2 kebijakan	17,453,250	2 kebijakan	17,976,848	2 kebijakan	18,516,153	2 kebijakan	19,071,638	2 kebijakan
			Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rata-rata tingkat kehadiran PNS dalam 1 tahun	90%	90%	15,453,250	90%	13,453,250	90%	13,856,848	90%	14,272,553	90%	14,700,730	90%
			Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Prosentase Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	-	-	-	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%
			Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Persentase Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai yang diusulkan	100%	100%	254,388,254	100%	302,388,254	100%	311,759,902	100%	321,412,699	100%	326,175,555.30	100%
			Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Prosentase Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	-	-	-	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%
			Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	Prosentase Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan	-	-	-	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Urusan/Bidang/ Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (tahun 2021)	TAHUN								Kondisi Kinerja pada Akhir RPJMD		
						2022		2023		2024		2025			2026	
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		Target	Rp
				Tanda Jasa Aparatur												
			Pembinaan Disiplin ASN	Persentase PNS yang terjaring SIDAK	1%	1%	368,976,304	1%	30,423,054	1%	31,335,746	1%	32,275,818	1%	33,244,093	1 %
			Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Persentase Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	100%	100%	35,119,286	100%	33,119,286	100%	34,112,865	100%	35,136,251	100%	36,190,338	100 %
			Pelayanan Proses Izin Cerai Pegawai	Prosentase Pelayanan Proses Izin Cerai Pegawai	-	-	-	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%
			Evaluasi Disiplin ASN	Prosentase Evaluasi Disiplin ASN	-	-	-	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%	2,000,000	100%

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Provinsi Sulawesi tidak terlepas dari pencapaian dari masing-masing bidang pembangunan yang akan dilaksanakan oleh masing-masing PD sesuai kompetensinya. Untuk mengukur capaian kinerja setiap bidang pembangunan, maka setiap PD menentukan indikator kinerja yang akan menjadi alat ukur pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Karena itu indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara juga harus mengacu kepada indikator kinerja dalam RPJMD. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam pencapaian sasaran strategisnya menggunakan indikator kinerja mandiri berdasarkan tugas pokok dan fungsinya. Untuk lebih jelasnya menyangkut indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD dapat dilihat Tabel T-C.28

(Tabel. T-C.28)

Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun Ke-					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)
1	Rasio pegawai pendididkan tinggi dan menengah/dasar PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan	5,20	5,30	5,40	5,50	5,60	5,70	5,70
2	Rasio pegawai fungsional, PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan	0,07	0,08	0,09	0,10	0,11	0,12	0,12
3	Rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi PNS tidak termasuk	11,66	11,70	11,75	11,80	11,85	11,90	11,90

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun Ke-					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)
	guru dan tenaga kesehatan							
4	Persentase Penerapan Merit Sistem yang menjadi kewenangan Badan Kepegawaian Daerah	75%	75%	80%	85%	90%	100%	100%

B A B VIII P E N U T U P

Sejalan dengan Misi-5 Provinsi Sulawesi Utara yang tertuang di dalam RPJMD Provinsi Sulawesi Utara 2021-2026 yaitu : "Pemerintahan yang Baik dan Bersih didukung oleh Sinergitas Antar Daerah". Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara telah menetapkan isu-isu strategis yang diangkat dari hasil evaluasi kinerja pelayanan periode Renstra sebelumnya yang kemudian menjadi prioritas dalam pengembangan kinerja pelayanan di masa yang akan datang. Namun demikian, kesuksesan dari pelaksanaan program dan kegiatan untuk mewujudkan misi Provinsi Sulawesi Utara tersebut tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, baik itu Pemerintah Pusat, Daerah serta Perangkat Daerah lain di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara yang turut andil besar dalam memberikan saran dan masukan demi perbaikan kinerja. Keberhasilan pencapaian Renstra ini akan dilakukan secara bertahap melalui upaya yang sungguh-sungguh dengan prinsip kerja keras, tanggung jawab, kerja tuntas, dan konsisten untuk mewujudkan peningkatan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara di saat ini dan di masa yang akan datang.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021- 2026 merupakan komitmen seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara dan telah disesuaikan dengan potensi dan kemampuan yang ada, sehingga memungkinkan untuk mencapai hasil sesuai Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Kebijakan yang telah ditetapkan.

Diharapkan pada tahun 2026, kinerja Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara khususnya di bidang kepegawaian telah mencapai tingkat yang optimal, yaitu mampu memberikan pelayanan publik yang profesional dan berintegritas disertai dengan pemerintahan yang baik dan bersih.

Manado, 2021

Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Sulawesi Utara,



DR. FEMMY J. SULUH, M.Si
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19700426 199010 2 001