



**PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

**PERUBAHAN
RENSTRA BKPSDM
2020 -2025**

ALAMAT:
JL. BUI BATU KOMPLEKS PERKANTORAN PEMDA MELONGUANE
KODE POS 95885

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipersembahkan ke kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas tuntunan, penyertaan dan kasih sayangNya sehingga penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud Tahun 2020 - 2025 telah dapat diselesaikan sebagai kewajiban yang diamanatkan secara rutin setiap lima tahun setelah penetapan RPJMD Kabupaten Kepulauan Talaud Tahun 2020 - 2025. Renstra ini merupakan acuan utama bagi seluruh entitas di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM untuk melaksanakan program dan kegiatan selama tahun 2020 - 2025.

Rencana Strategis ini disusun sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 dan berpedoman pada RPJMD Kabupaten Kepulauan Talaud Tahun 2020 - 2025 dan Peraturan Daerah No. 03 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud.

Dalam mewujudkan Tujuan dan Sasaran pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud Tahun 2020 - 2025 perlu adanya keterlibatan pemangku kepentingan dan partisipasi serta dukungan seluruh elemen masyarakat dalam mensukseskan pembangunan bidang kepegawaian di Kabupaten Kepulauan Talaud.

Akhirnya, semoga Renstra ini dapat menjadi pedoman bagi para pelaksana di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud.

Melonguane,..... 2023

Kepala Badan
Kepegawaian dan Pengembangan
SDM
Kabupaten Kepulauan Talaud



FRENKI TIOLONG, S.STP
PEMBINA
NIP. 19860111 200412 1 006

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	7
1.3 Maksud dan Tujuan	9
1.4. Sistematika Penulisan	11
BAB II	14
GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD	14
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud	14
1. Kedudukan	14
2. Susunan Organisasi	14
3. Tugas dan Fungsi	17
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah	24
1. Sumber Daya Manusia (SDM)	24
2. Sarana dan Prasarana	28
2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Periode 2014-2019	50
2.4 Tantangan dan Peluang Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	57
1. Tantangan	57
2. Peluang	58
BAB III	61
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS	61
PERANGKAT DAERAH	61
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud	61
3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih Kabupaten Kepulauan Talaud	63
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra	66
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan KLHS	66
3.5 Penentuan Isu-isu Strategis	67
BAB IV	69
TUJUAN DAN SASARAN	69

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud	69
4.1.1 Tujuan Perangkat Daerah	69
3.1.2 Sasaran Perangkat Daerah.....	70
BAB V	72
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	74
5.1 Strategi.....	74
5.2 Arah Kebijakan.....	74
BAB VI.....	77
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	77
6.1 Rencana Program dan Kegiatan.....	77
BAB VII	91
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	91
BAB VIII	94
PENUTUP	94

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2.1	Jumlah Pegawai BKPSDM Menurut Jenis Kelamin	44
Tabel 2.2.2	Jumlah Pegawai BKPSDM Menurut Kelompok Umur	44
Tabel 2.2.3	Jumlah Pegawai BKPSDM Menurut Golongan	45
Tabel 2.2.4	Jumlah Pegawai BKPSDM Menurut Pangkat/ Golongan Ruang	45
Tabel 2.2.5	Jumlah Pegawai BKPSDM Menurut Tingkat Pendidikan	46
Tabel 2.2.6	Jumlah Pegawai BKPSDM Menurut Jabatan	47
Tabel 2.2.7	Jumlah Pegawai BKPSDM Menurut Jenis Kelamin dan Jabatan	47
Tabel 2.3.1	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah BKPSDM Kab. Kepulauan Talaud Periode 2014-2019	74
Tabel 2.3.2	Anggaran dan Realisasi Pelayanan Perangkat Daerah BPSDM Kab. Kepulauan Talaud Periode 2014-2019	76
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangkah Menengah Pelayanan BKPSDM	93
Tabel 5.2	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan	97
Tabel 6.1	Rencana Program Kegiatan dan Pendanaan Indikatif Perangkat Daerah	98
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Perangkat daerah BKPSDM yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Kepulauan Talaud 2020-2025	104
Tabel 7.2	Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah BKPSDM Kab. Kepulauan Talaud 2020-2025	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Bagan Alur Penyusunan Renstra	6
Gambar 2.1	Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Kepulauan Talaud	18

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana Strategis merupakan suatu proses yang berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Rencana Strategis mengandung tujuan, sasaran, serta cara pencapaian yang realistis untuk mengantisipasi perkembangan masa depan.

Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, menyatakan bahwa perencanaan pembangunan daerah disusun secara berjangka meliputi Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah untuk jangka waktu 20 tahun, Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah dan Rencana Strategis (Renstra) OPD untuk jangka waktu 5 tahun dan rencana pembangunan tahunan yang selanjutnya disebut Rencana Kerja Pembangunan (RKP) Daerah dan Rencana Kerja Organisasi Perangkat Daerah (Renja OPD).

Disamping itu, sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pada Pasal 272 ayat (1), menyatakan bahwa “Perangkat Daerah menyusun rencana strategis dengan berpedoman pada RPJMD”, dan ayat (2) menyatakan bahwa “Rencana strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap

Perangkat Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud merupakan unsur Pelaksanaan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud dalam Bidang kepegawaian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan urusan Pemerintahan Penunjang di bidang kepegawaian sesuai dengan ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku.

Sehubungan dengan hal tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM wajib menyusun Rencana Strategis (Renstra) sesuai tugas pokok dan fungsinya. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Kepala Daerah terpilih yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kepulauan Talaud Tahun 2020 - 2025. Selanjutnya Rencana Strategis (Renstra) tersebut akan digunakan sebagai pedoman pelaksanaan Program dan Kegiatan selama periode lima tahunan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada sehingga tujuan yang akan dicapai dapat secara realistis mengantisipasi perkembangan masa depan.

Renstra Perangkat Daerah merupakan dasar penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan dimasa depan. Penyusunan Renstra BKPSDM sekurang-kurangnya memperhatikan/ mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan dengan tugas pokok dan

fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan-harapan pelanggan layanan BKPSDM.

Salah satu perubahan yang sangat diharapkan adalah Reformasi Birokrasi dan rencana aksi pemberantasan korupsi terintegrasi. Reformasi Birokrasi merupakan sebuah keniscayaan dalam membangun pemerintahan yang mendasarkan diri pada prinsip-prinsip Tata Kelola Pemerintahan yang baik (*Good Governance*), terlebih ketika komitmen pemerintah yang seluas-luasnya untuk memperkuat pemerintahan daerah melalui otonomi daerah sangat kuat.

Penataan birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik serta otonomi daerah merupakan kekuatan yang besar bagi percepatan kemajuan pembangunan daerah, karena kemajuan daerah tidak hanya tergantung pada umur dan sumber daya alaminya saja tetapi juga sangat terpengaruhi oleh sumber daya manusianya. Oleh karena itu eksistensi kebijakan otonomi daerah yang didalamnya memiliki makna desentralisasi urusan pemerintahan akan memberikan dampak pada perubahan sikap dan perilaku sumber daya manusia dan perubahan manajemen pemerintahan yang lebih mengkonsentrasikan pada pelayanan publik.

Salah satu fokus perubahan yang akan mendukung terhadap perubahan manajemen pemerintahan yang baik khususnya di daerah adalah perubahan pada sistem dan pengelolaan kepegawaian. Sebaik apapun program pembangunan daerah yang telah tersusun dalam skala prioritas pembangunan di daerah tidak akan berhasil apabila sumber daya aparatur daerah tidak dilakukan penataan. Oleh karena

itu Penataan Aparatur di daerah merupakan sebuah keharusan.

Penataan Kepagawaian di Kabupaten Kepulauan Talaud tidak terlepas dari kerangka kebijakan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kepulauan Talaud. Selain itu pula penataan kepegawaian di Kabupaten Kepulauan Talaud harus memiliki sinergitas dengan kebijakan, program dan kegiatan dari Pemerintah, penataan kepegawaian di daerah tidak berdiri sendiri.

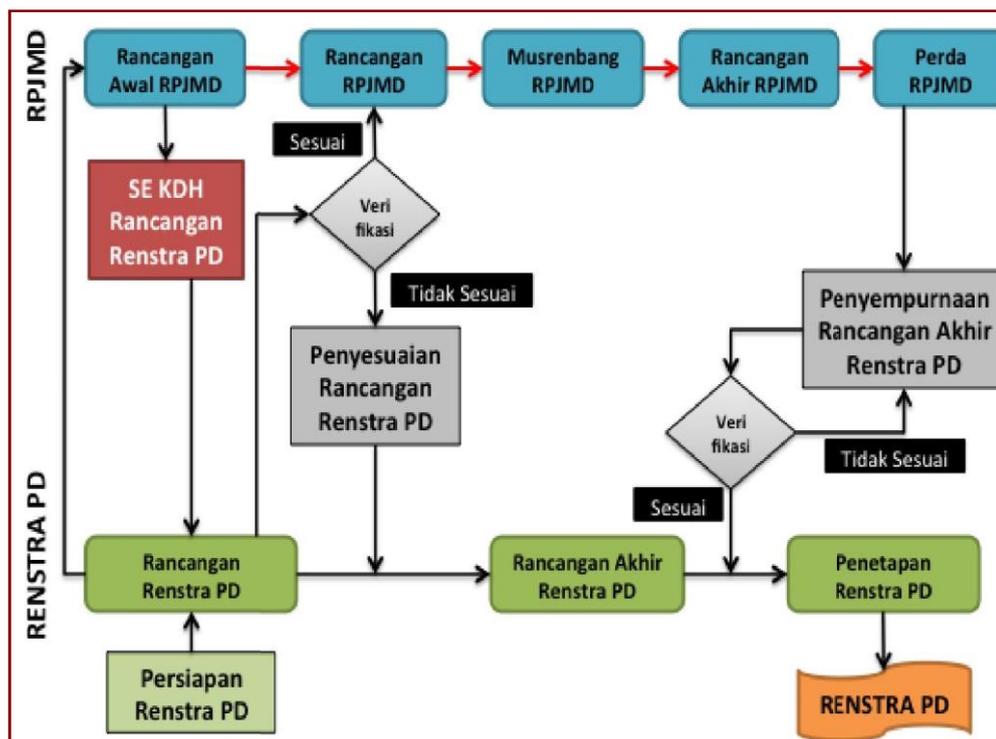
Selanjutnya dengan telah dirumuskannya Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Kepulauan Talaud Tahun 2020 - 2025, dengan visinya adalah ***“Menjadikan Kabupaten Kepulauan Talaud Lebih Diberkati”*** dan salah satu misi yang diembannya adalah ***“Mewujudkan Kabupaten Kepulauan Talaud Yang Elok”***. Maka untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, OPD BKPSDM yang memiliki fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berkewajiban untuk meningkatkan kinerja ASN melalui peningkatan manajemen ASN. Peningkatan Manajemen ASN ini salah satunya dapat dilakukan dengan peningkatan pengembangan karir aparatur, penyelesaian administrasi kepegawaian tepat waktu, mensinkronkan dan mengintegrasikan data kepegawaian, pembinaan dan penegakan disiplin, peningkatan kompetensi manajerial, teknis dan fungsional.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dihasilkan melalui proses penyusunan Renstra yang mengacu

berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 yang secara rinci dijabarkan dalam Lampiran peraturan tersebut. Proses penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dilaksanakan dengan beberapa tahap, sebagai berikut :

1. Persiapan penyusunan rancangan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
2. Penyusunan rancangan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
3. Penyusunan rancangan akhir Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
4. Penetapan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.

Adapun bagan alur penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM yang di mulai dari penyusunan rancangan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM sampai dengan penetapan Renstra OPD dapat dilihat pada Gambar 1.1, sebagai berikut :



Gambar 1.1 Bagan Alur Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud Periode 2020 - 2025

Dengan disusunnya Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Periode 2020 - 2025 maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM diharapkan mampu melaksanakan tugas dan kewenangannya dalam mewujudkan peningkatan kualitas kebijakan dan pelayanan di Bidang kepegawaian secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyelarasan kebijakan pembangunan daerah dengan setiap OPD, sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dapat turut andil dalam mewujudkan tujuan dan agenda prioritas pembangunan Kabupaten Kepulauan Talaud.

1.2 Landasan Hukum

Peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan hukum bagi Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Kepulauan Talaud di Provinsi Sulawesi Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 21 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4183);
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9

Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817)Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS).
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020 - 2025;
9. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud 2005 – 2025 ;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Nomor 3 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Talaud (Lembaran Daerah KabupatenKepulauan TalaudTahun 2016 Nomor 3);
11. Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud 2020 - 2025;
12. Peraturan Bupati Nomor 25 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud;
13. Peraturan Bupati Nomor 55 Tahun 2016 Tentang

Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud.

1.3 Maksud dan Tujuan

Renstra Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten kepulauan Talaud Tahun 2020 - 2025 merupakan dokumen resmi perencanaan untuk masa 5 (lima) tahun kedepan, yang menggambarkan tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan serta Program dan Kegiatan strategis yang akan dicapai dan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan pembangunan sumber daya manusia (SDM) aparatur Kabupaten Kepulauan Talaud.

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Kepulauan Talaud Tahun 2020 - 2025 ditetapkan dengan maksud :

1. Sebagai Dokumen Perencanaan yang dijadikan pedoman atau acuan dalam menyusun Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM kabupaten Kepulauan Talaud;
2. Sebagai dasar penentuan sasaran, arah kebijakan, program dan kegiatan prioritas BKPSDM dalam jangkah menengah;
3. Sebagai dasar penilaian kinerja BKPSDM yang mencerminkan penyelenggaraan pembangunan yang baik, transparan dan akuntabel;
4. Menyelaraskan rumusan dokumen Renstra BKPSDM Kabupaten Kepulauan Talaud Tahun 2020 - 2025 agar lebih realistis sesuai dengan tuntutan RPJMD Kabupaten

Kepulauan Talaud Tahun 2020 - 2025 maupun aspirasi masyarakat lokal dalam rangka pencapaian visi, misi dan program Kepala Daerah terpilih;

5. Sebagai Indikator kunci keberhasilan bagi pihak manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud dalam melaksanakan fungsinya.

Adapun tujuan Renstra BKPSDM Kabupaten Kepulauan Talaud Tahun 2020 - 2025, yaitu :

1. Sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja 5 (lima) tahun ke depan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud;
2. Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun kedepan
3. Menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi dan sinergi antara pelaku pembangunan di Kabupaten Kepulauan Talaud;
4. Sebagai Landasan Operasional pelaksanaan penjabaran visi dan misi Kepala Daerah terpilih yang dituangkan kedalam bentuk strategi, kebijakan, Program dan Kegiatan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah sekaligus sebagai acuan/ tolak ukur keberhasilan kinerja Pemerintah Daerah.
5. Menjamin keterkaitan dan konsistensi dokumen Renstra dengan dokumen perencanaan pembangunan lainnya, baik

secara vertikal maupun horizontal, sekaligus juga sebagai pedoman dalam melihat dan memelihara konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pembangunan;

6. Mengoptimalkan penggunaan sumber daya secara efektif, efisien, berkeadilan dan berkelanjutan, sejalan dengan upaya menggeser ketergantungan pada pemanfaatan sumber daya yang tidak dapat diperbaharui kepada pemanfaatan sumber daya yang dapat diperbaharui;
7. Melakukan analisis kebijakan perencanaan pembangunan daerah, untuk dapat merumuskan arah kebijakan dan perencanaan pembangunan daerah yang menjamin tercapai pemanfaatan sumber daya secara optimal tersebut diatas;
8. Membagi pencapaian sasaran Perangkat Daerah dalam rangka mewujudkan visi dan misi kepala daerah, sehingga tercipta sinkronisasi dan sinergitas pemahaman antara pelaku pembangunan, baik secara lintas bidang/ruang, maupun lintas kegiatan.
9. Sebagai tolok ukur dalam penyusunan Laporan Pertanggung jawaban Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud.

1.4. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini terdapat 4 (empat) sub bab yang berisi tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, serta

sistematika penulisan.

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

Bab II Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud

Pada bab ini terdapat 4 (empat) sub bab yang berisi tentang tugas, fungsi dan struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM; kondisi sumber daya yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dalam menjalankan tugas dan fungsinya; kinerja pelayanan serta tantangan dan peluang dalam pengembangan pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.

- 2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
- 2.2. Sumber daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
- 2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
- 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Bab III Isu-Isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Pada bab ini terdapat 5 (lima) sub bab yang berisi tentang identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM; telaahan visi, misi, dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih; telaahan renstra Kementerian/Lembaga; telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan

hidup strategis; serta penentuan isu-isu strategis.

- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
- 3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Provinsi
- 3.4. Telaahan RTRW dan KLHS (JIKA ADA)
- 3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis

Bab IV Tujuan dan Sasaran

Pada bab ini berisi tentang tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.

Bab V Strategi dan Arah Kebijakan

Pada bab ini berisi tentang strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.

Bab VI Rencana Program dan Kegiatan, serta Pendanaan Indikatif

Bab ini menguraikan rencana program dan kegiatan serta pendanaan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM selama 5 (lima) tahun mendatang.

Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Bab ini mengemukakan ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran sesuai visi dan misi RPJMD ditunjukkan dengan indikator kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang mengacu tujuan dan sasaran RPJMD.

Bab VIII Penutup

Lampiran-Lampiran

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 03 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud, bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud dengan tipe A mempunyai Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi sebagai berikut:

1. Kedudukan

- 1) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- 2) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung-jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah

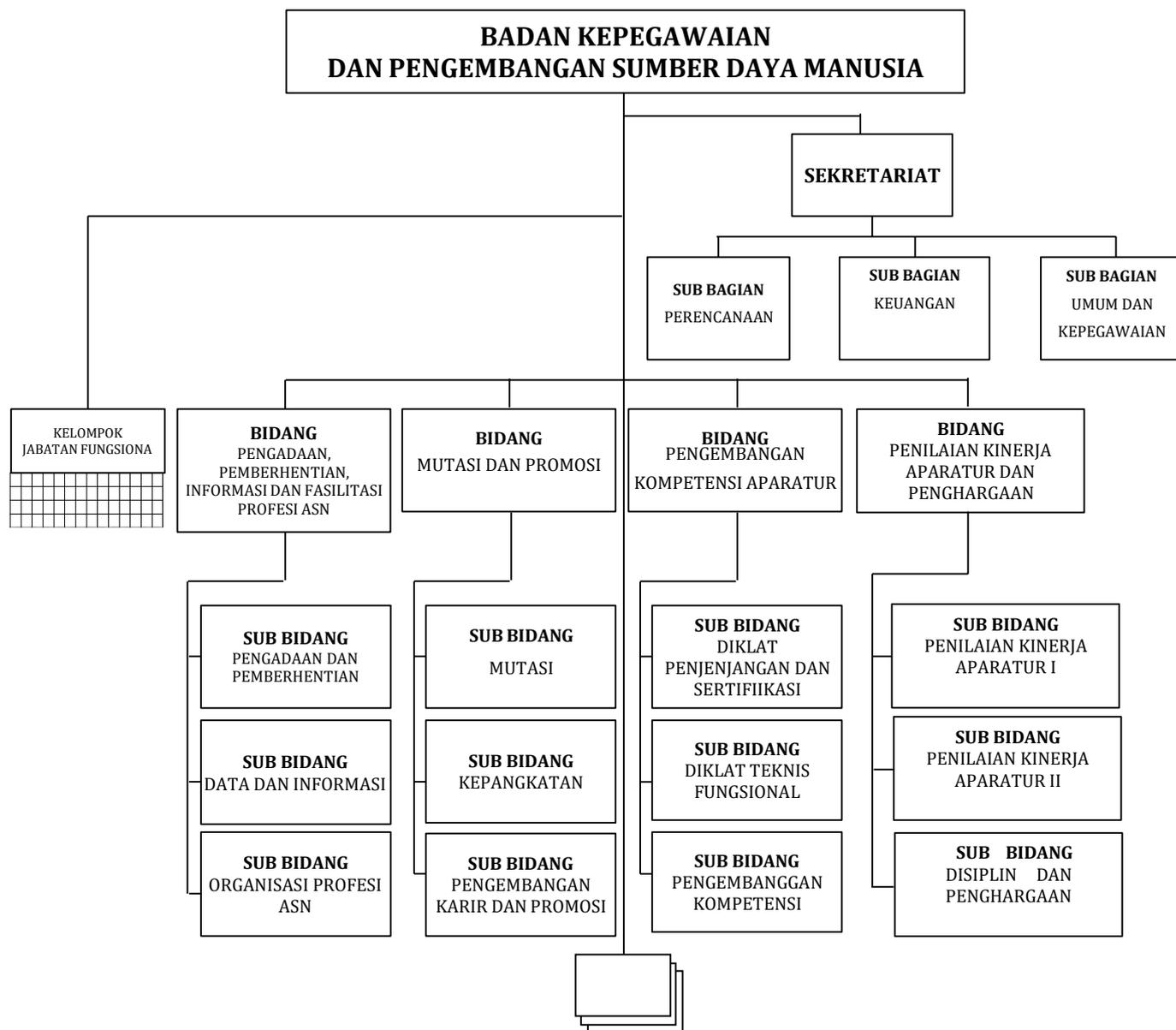
2. Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud terdiri dari :

- 1) Kepala;
- 2) Sekretariat, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Perencanaan;
 - b. Sub Bagian Keuangan;
 - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- 3) Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi dan Organisasi Profesi ASN, terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian;
 - b. Sub Bidang Data dan Informasi;
 - c. Sub Bidang Organisasi Profesi ASN.
- 4) Bidang Mutasi dan Promosi, terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Mutasi;
 - b. Sub Bidang Kepangkatan;
 - c. Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi.
- 5) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Diklat Penjenjangan dan sertifikasi;
 - b. Sub Bidang Diklat Teknis Fungsional;
 - c. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi.
- 6) Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Penilaian kinerja Aparatur I;
 - b. Sub Bidang Penilaian kinerja Aparatur II;

c. Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan.

Untuk bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini



Gambar 2.1 Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Kepulauan Talaud

3. Tugas dan Fungsi

1) Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
- c. Pemantauan, Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Tugas dan Fungsi Kepala Badan

Kapala Badan mempunyai tugas merencanakan, memimpin, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia sebagaimana di maksud dalam tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Taaud yang dijelaskan pada poin (1) diatas.

3) Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris Badan mempunyai tugas membantu kepala Badan dalam perumusan kebijakan, mengkoordinasikan, membina, merencanakan, mensinkronisasikan, mengawasi, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan serta pelaksanaan tugas memberikan pelayanan administratif dan teknis kepada semua unsur di lingkungan Badan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut dalam pasal 8, Sekretariat menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan perencanaan, pemantauan, evaluasi data, pelaporan program dan rencana kerja ;
- b. Penyusunan rencana program dan Rencana Kerja Anggaran (RKA) sekretariat dan badan;
- c. Pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, keamanan dalam, perlengkapan, pengelolaan barang milik daerah (BMD), dan dokumentasi;
- d. Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan jabatan fungsional, serta evaluasi kinerja ASN;
- e. Pelaksanaan penelitian kelengkapan Surat Permintaan Pembayaran (SPP) yang diajukan oleh bendahara pengeluaran;
- f. Pelaksanaan pembuatan dan penyusunan Standar Pelayanan Publik, Standar Pelayanan Minimal dan Standar Operasional Prosedur Badan;

- g. Pengkoordinasian dan sinkronisasi Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj.IP) Badan ;
 - h. Pengkoordinasian dan sinkronisasi Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
 - i. Pengkoordinasian dan sinkronisasi Penyusunan Laporan Keterangan Pertanggung-jawaban Bupati;
 - j. Pengkoordinasian dan sinkronisasi Penyusunan Laporan Realisasi Anggaran (LRA) badan;
 - k. Pengkoordinasian pengelolaan surat-menyurat, kearsipan, rumah tangga, kehumasan, keprotokolan dan administrasi perjalanan dinas;
 - l. Penghimpunan data dan informasi badan;
- 4) Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi dan Organisasi Profesi ASN.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi dan Organisasi Profesi ASN mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi Pengadaan, Pemberhentian, Informasi dan Organisasi Profesi ASN.

Dalam melaksanakan tugas tersebut diatas, Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi dan Organisasi Profesi ASN menyelenggarakan fungsi:

- a. Merumuskan kebijakan pengadaan, pemberhentian, Informasi kepegawaian dan Organisasi Profesi ASN;
- b. penyusunan rencana program, RKA dan DPA bidang Pemberhentian, Informasi dan Organisasi Profesi ASN;

- c. Menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan, untuk pelaksanaan Pengadaan;
- d. Menyelenggarakan pengadaan Pegawai ASN dan PPPK;
- e. Mengkoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian;
- f. Mengelola informasi manajemen kepegawaian;
- g. Mengevaluasi kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi kepegawaian;
- h. Melaksanakan kajian kebijakan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi;
- i. Mengkoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian;
- j. Memfasilitasi Organisasi profesi ASN Kabupaten;
- k. Melaksanakan tugas selaku kepala sekretariat Organisasi Profesi ASN Kabupaten;
- l. Menyiapkan bahan penyajian data dan informasi di bidang Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi dan Organisasi Profesi ASN;
- m. Menyiapkan bahan penyusunan laporan realisasi anggaran Bidang;
- n. Menyiapkan bahan Laporan kinerja program Bidang;
- o. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan baik secara lisan maupun tertulis sebagai bahan masukan guna kelancaran pelaksanaan tugas;
- p. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh kepala badan sesuai dengan wewenang bidang tugasnya.

5) Bidang Mutasi dan Promosi.

Bidang Mutasi dan Promosi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang Bidang Mutasi dan Promosi.

Dalam melaksanakan tugas tersebut pada pasal 28, Bidang Mutasi dan Promosi menyelenggarakan fungsi:

- a. Merumuskan kebijakan Mutasi dan Promosi;
- b. Penyusunan rencana program, RKA dan DPA sub bidang Mutasi dan Promosi;
- c. Menyelenggarakan proses mutasi dan promosi;
- d. Mengkoordinasikan pelaksanaan mutasi dan promosi;
- e. Membuat kajian kebijakan mutasi dan promosi pegawai;
- f. Menyiapkan bahan penyusunan laporan realisasi anggaran sub Bidang;
- i. Menyiapkan bahan Laporan kinerja program sub Bidang;
- j. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan baik secara lisan maupun tertulis sebagai bahan masukan guna kelancaran pelaksanaan tugas; Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh kepala badan sesuai dengan wewenang bidang tugasnya.

6) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur.

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dipimpin oleh seorang kepala Bidang mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur.

Dalam melaksanakan tugas tersebut diatas, Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur menyelenggarakan fungsi :

- a. Merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi.
 - b. Penyusunan rencana program dan rencana kerja anggaran (RKA) bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur;
 - c. Pengkoordinasian dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
 - d. Merencanakan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi;
 - e. Memfasilitasi pelaksanaan diklat teknis fungsional;
 - f. Mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi;
 - g. Penyiapan bahan penyusunan laporan realisasi anggaran Bidang;
 - h. Penyiapan bahan penyusunan laporan kinerja program Bidang;
- Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan Kepala Badan sesuai wewenang bidang tugasnya.

7) Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan.

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang mempunyai tugas membantu kepala Badan dalam merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang Evaluasi kinerja aparatur I (satu), Evaluasi kinerja aparatur II (dua) dan Disiplin dan penghargaan.

8) Kelompok Jabatan Fungsional.

Kelompok Jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis sesuai dengan fungsi bidang keahlian masing-masing berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

- (1) Kelompok Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud dalam pasal 56, terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam beberapa kelompok sesuai dengan bidang keahliannya;
- (2) Setiap kelompok sebagaimana dimaksud dalam pasal 39 butir a. dipimpin oleh seorang Tenaga Fungsional senior yang berada dibawah dan bertanggung-jawab kepada Kepala dinas;
- (3) Jumlah jabatan Fungsional serta pembinaannya diatur sesuai dengan pereturan perundang - undangan yang berlaku;
- (4) Jenis dan jenjang jabatan fungsional seerta pembinaannya diatur sesuai dengan pereturan perundang -undangan yang berlaku.

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan faktor sentral dan menentukan, karena organisasi dibentuk berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi, sehingga akan dipengaruhi dan tergantung pada kualitas serta kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud, saat ini didukung oleh sumber daya aparatur sebanyak 46 orang Pegawai Negeri Sipil (*keadaan Januari 2020*). Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM kabupaten Kepulauan Talaud adalah sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 2.2.1 Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Menurut Jenis Kelamin

No.	Unit Kerja	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Sekretariat	5	4	9
2	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi, dan Organisasi profesi ASN	4	4	8
3	Bidang Mutasi dan Promosi	6	5	11
4	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	6	3	9
5	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	6	3	9
TOTAL		27	19	46

Tabel 2.2.2 Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Menurut Kelompok Umur

No.	Unit Kerja	Usia (tahun)							Jumlah
		20 s/d 25	26 s/d 30	31 s/d 35	36 s/d 40	41 s/d 45	46 s/d 50	>50	
1	Sekretariat	0	1	2	2	2	1	1	9
2	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi, dan Organisasi profesi ASN	1	1	1	3	2	0	0	8
3	Bidang Mutasi dan Promosi	0	3	2	3	2	1	0	11
4	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	1	1	4	2	1	0	0	9
5	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	1	0	1	2	3	2	0	9
TOTAL		3	6	10	12	10	4	1	46

Tabel 2.2.3 Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Menurut Golongan

No.	Unit Kerja	Golongan				Jumlah
		I	II	III	IV	
1	Sekretariat	0	0	7	2	9
2	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi, dan Organisasi profesi ASN	0	0	8	0	8
3	Bidang Mutasi dan Promosi	0	2	8	1	11
4	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	0	1	6	2	9
5	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	0	2	6		9
TOTAL		0	5	35	6	46

Tabel 2.2.4 Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Menurut Pangkat/Golongan Ruang

No.	Pangkat	Golongan/Ruang	Jumlah
1	Pembina Utama Muda	IV/c	0
2	Pembina Tkt. I	IV/b	0
3	Pembina	IV/a	5
4	Penata Tkt. I	III/d	12
5	Penata	III/c	7
6	Penata Muda Tkt. I	III/b	7
7	Penata Muda	III/a	9
8	Pengatur Tkt. I	II/d	3
9	Pengatur	II/c	3
10	Pengatur Muda Tkt. I	II/b	0
11	Pengatur Muda	II/a	0
12	Juru Tkt. I	I/d	0
13	Juru	I/c	0
14	Juru Muda Tkt. I	I/b	0
15	Juru Muda	I/a	0
TOTAL			46

Tabel 2.2.5 Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Unit Kerja	Pendidikan						Jumlah
		SD	SMP	SMA/ Sederajat	S1	S2	S3	
1	Sekretariat	0	0	1	7	1	0	9
2	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi, dan Organisasi profesi ASN	0	0	0	7	1	0	8
3	Bidang Mutasi dan Promosi	0	0	2	8	1	0	11
4	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	0	0	2	7	0	0	9
5	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	0	0	2	6	1	0	9
TOTAL		0	0	7	35	4	0	46

Tabel 2.2.6 Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Menurut Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah
1	Eselon II b	1
2	Eselon III a	1
3	Eselon III b	4
4	Eselon IV a	15
5	Eselon IV b	0
6	Pelaksana/Fungsional Umum	19
TOTAL		46

Tabel 2.2.7 Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Menurut Jenis Kelamin dan Jabatan

No.	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Eselon II B	0	1	0
2	Eselon III a	1	0	2
3	Eselon III b	3	1	4
4	Eselon IV a	7	8	15
5	Eselon IV b	0	0	0
6	Pelaksana/Fungsional Umum	12	7	19
7	Analisis Data dan Informasi	1	0	1
8	Analisis Jabatan	0	1	1
9	Analisis Pengembangan SDM Aparatur	1	0	1
10	Analisis Tata Praja	1	0	1
11	Bendahara	1	0	1
12	Pelaksana/Fungsional Umum	0	1	1
TOTAL		28	19	46

2. Sarana dan Prasarana

Selain Sumber Daya Aparatur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud juga didukung oleh sarana dan prasarana sebagai penunjang kinerja pegawai yang cukup penting untuk dipenuhi terkait dengan aktivitas dan mobilitas kerja. Sarana yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud, diantaranya adalah :

GEDUNG DAN BANGUNAN

No.	JenisBarang/ NamaBaran g	Nomor		Kondi si bangun an	Konstruksi Bangunan		Luas Lanta i (M2)	Letak/Loka si Alama t	DokumenGedung		Luas (M2)	Status Tanah	Nomo r Kode Tanah	Asa l usu	Harga (ribuanRp)	Keterangan
		KodeBara ng	Regi s-		Bertingk at	Beto n/			Tanggal	Nomor						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	BangunanGedungKant or Permanen	03.11.01.0 1.01	0001	Bai k	Tidak	Beton	29 9	Jl.BuiBatuKompl eks Perkantoran Pemda Talaud		-		Milik	01.01.11.04. 01. 000	Pembelia n	2,034,493 .76	KantorBKD
JumlahHarga															2,034,493.76	

No.	JenisBarang/ NamaBaran g	Nomor		Kondi si bangun an	Konstruksi Bangunan		Luas Lanta i (M2)	Letak/Loka si Alama t	DokumenGedung		Luas (M2)	Status Tanah	Nomo r Kode Tanah	Asa l usu	Harga (ribuanRp)	Keterangan
		KodeBara ng	Regi s-		Bertingk at /Tida	Beto n/			Tanggal	Nomor						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	BangunanTempat Pertemuan Lain-lain	03.11.01.0 9.07	0001	Bai k	Tidak	Beton		Jl.BuiBatuKompl eks Perkantoran Pemda Talaud						Pembelia n	2,874,918 .84	BangunanAu la Diklat/Perte
JumlahHarga															2,874,918.84	

No.	JenisBarang/ NamaBaran g	Nomor		Kondi si bangun an	Konstruksi Bangunan		Luas Lanta i (M2)	Letak/Loka si Alama	DokumenGedung		Luas (M2)	Status Tanah	Nomo r Kode Tanah	Asa l usu	Harga (ribuanRp)	Keterangan
		KodeBara ng	Regi s-		Bertingk at	Beto n/			Tanggal	Nomor						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

1	AsramaPermanen	03.11.02.05.01	0001	Baik			1008						Pembelian	2,803,310.00	PENINGKATAN SARANA PRASARANA APARATUR (PEMBANGUNAN NGEDUNG	
JumlahHarga														2,803,310.0		
No.	JenisBarang/ NamaBarang	Nomor		Kondisi banguna n (B,KB,R B)	Konstruksi Bangunan		Luas Lantai (M2)	Letak/Lokasi Alamat	DokumenGedung		Luas (M2)	Status Tanah	Nomor Kode Tanah	Asal usul	Harga (ribuanRp)	Keterangan
		KodeBaran g	Regis - ter		Bertingka t /Tidak	Beton / Tidak			Tanggal	Nomor						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	BangunanGedungKantor Permanen	03.11.01.01.01	0002	Baik				-						Pembelian	338,884.00	Kegiatan pembangunan asramadiklat (penataan halaman asramadiklat) sesuai kontrak nomor: 02/KONTRAK /P PK-PHAD/BKPSDM/ V-2017Tanggal

2	Bangunan Gudang Tertutup Permanen	03.11.01.02.01	0001	Baik										Pembelian	220,000.00	Pembangunan Gedung Arsip Kantor BKPSDM sesuai SPK No. 04/SPK-PGA/PPK-BKPSDM/III/20
3	Bangunan Gedung Tempat Kerja Lainnya Permanen	03.11.01.27.01	0001	Baik										Pembelian	220,000.00	Pembangunan Toilet Aula BKPSDM sesuai SPK Nomor : 02/SPK-PT/PPK-BKPSDM/II/2017, tanggal 24
Jumlah Harga															778,884.0	

PERALATAN DAN MESIN

No.	Kode Barang	Jenis Barang/ Nama Barang	Nomor Register	Merk /	Ukuran /	Bahan	Tahun Pem-	Nomor					Asal usul	Harga (ribuanRp)	Keterangan
								Pabrik	Rangka	Mesin	Polisi	BPKB			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	02.03.01.05.01	Sepeda Motor	0003	Yamaha Vega R/	110cc	Besi	2006	-	MH34070016J0841	4D7-084538	DL5124 B	-	Pembelian	15,402.75	-
Jumlah Harga													15,402.75		

No.	Kode Barang	Jenis Barang/ Nama Barang	Nomor Register	Merk /	Ukuran /	Bahan	Tahun Pem-	Nomor					Asal usul	Harga (ribuanRp)	Keterangan
								Pabrik	Rangka	Mesin	Polisi	BPKB			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	02.03.01.01.03	Staion Wagon	0001	Daihatsu F700G /	0	-	2007	-	-	-	-	-	Pembelian	167,200.00	-
2	02.03.01.05.01	Sepeda Motor	0004	Yamaha RX King/-	135cc	Besi	2007	-	MH33KA0167K838	3KA-812220	DL5212 B	-	Pembelian	17,500.00	-
3	02.06.02.01.28	Kursi Tamu	0020	-			2007						Pembelian	4,000.00	

JumlahHarga													188,700.00	
--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------	--

No.	KodeBarang	JenisBarang/ NamaBarang	Nomor Register	Merk /	Ukuran /	Bahan	Tahu n Pem-	Nomor					Asal usul	Harga (ribuanRp)	Keterangan
								Pabrik	Rangka	Mesin	Polisi	BPKB			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	02.03.01.05.01	Sepeda Motor	0005	Suzuki Smash/	110	Besi	2008	-	MH8BE4DFA8J59 95	E451-1D- 613767	DL5316 B	-	Pembelian	13,174.8 0	-
JumlahHarga													13,174.8 0		

No.	KodeBarang	JenisBarang/ NamaBarang	Nomor Register	Merk /	Ukuran /	Bahan	Tahu n Pem-	Nomor					Asal usul	Harga (ribuanRp)	Keterangan
								Pabrik	Rangka	Mesin	Polisi	BPKB			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	02.06.02.04.04	ACSplit	0002 s/d0003	LG /-	-	Besi Plastik	2011	-	-	-	-	-	Pembelian	12,000.0 0	AcSpilit
2	02.06.02.06.51	AlatRumahTangga Lain-lain	1	- /A400	-	Plastik	2011	-	-	-	-	-	Pembelian	1,950.0 0	Pengadaan Kamera PowershotA400
3	02.06.03.01.01	Mainframe	0001	Samsung/-	-	Besi/plas s	2011	-	-	-	-	-	Pembelian	123,137.4 3	Komputer Mainframe
4	02.06.03.02.03	Note Book	0002 s/d0003	- /-	-	Besi Plastik	2011	-	-	-	-	-	Pembelian	53,592.5 8	Pengadaan NootBook
JumlahHarga													190,680.0 1		

No.	KodeBarang	JenisBarang/ NamaBarang	Nomor Register	Merk /	Ukuran /	Bahan	Tahu n Pem-	Nomor					Asal usul	Harga (ribuanRp)	Keterangan
								Pabrik	Rangka	Mesin	Polisi	BPKB			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	02.06.02.01.04	Meja Kayu/Rotan	0002 s/d0031	Lokal / Meja		Kayu	2012						Pembelian	14,668.50	Meja Siswa Ganda
2	02.06.02.01.10	Meja Rapat	0001	Lokal / Meja	-	Kayu	2012	-	-	-	-	-	Proy.BKD	6,654.00	Meubeler: Meja Rapat Pimpinan
JumlahHarga													21,322.50		

No.	KodeBarang	JenisBarang/ NamaBarang	Nomor Register	Merk /	Ukuran /	Bahan	Tahu n Pem-	Nomor					Asal usul	Harga (ribuanRp)	Keterangan
								Pabrik	Rangka	Mesin	Polisi	BPKB			

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	02.06.01.04.14	Lemari kayu	0003 s/d0004	-			2013						Pembelian	5,016.00	2 (dua)lemari kayu(lemari
2	02.06.01.04.14	Lemari kayu	0005 s/d0006	-			2013						Pembelian	2,317.00	2 (dua)lemari arsipuntuk arsipdinamis (lemari
3	02.06.02.01.48	Meja Biro	0019 s/d0021	-			2013						Pembelian	2,310.00	3 (tiga) Meja biro (meja 1/2 biro)
4	02.06.02.01.48	Meja Biro	0022 s/d0026	-			2013						Pembelian	5,940.00	5 (lima)meja biro (1 biro)
5	02.06.02.03.03	Mesin PotongRumput	0001	-			2013						Pembelian	4,400.00	100% Porsi DAU, Pengadaan peralatan gedungkant or
6	02.06.02.06.03	Televisi	0001	-			2013						Pembelian	5,500.00	1 (unit) televisi warna 32"
7	02.06.02.06.51	AlatRumahTangga Lain-lain	0003 s/d0004	-			2013						Pembelian	6,600.00	1 (satu)BH, alatrumah tangga lain-lain (tongair) dengan kapasitas
JumlahHarga														29,883.00	

No.	KodeBarang	JenisBarang/ NamaBarang	Nomor Register	Merk /	Ukuran /	Bahan	Tahun Pem-	Nomor					Asal usul	Harga (ribuanRp)	Keterangan
								Pabrik	Rangka	Mesin	Polisi	BPKB			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	02.02.03.04.02	Portable GeneratingSet	0001	General			2014						Pembelian	7,480.00	Pengadaan Peralatan Kantor
2	02.06.01.05.40	Uninterruptible PowerSystem (UPS)	0007	-			2014						Pembelian	7,844.91	UPSSERVER COMPUTER ASSISTEDTES T (CAT)
3	02.06.01.05.40	Uninterruptible PowerSystem (UPS)	0008 s/d0027	-			2014						Pembelian	21,421.82	UPS PC. CLIENT COMPUTER ASSISTEDTES T (CAT)
4	02.06.02.01.10	Meja Rapat	0002 s/d0006	-			2014						Pembelian	16,855.84	Pengadaan Mebeleur

5	02.06.02.01.27	Kursi Rapat	0001 s/d0013	-			2014						Pembelian	26,141.17	Pengadaan Mebeleur
6	02.06.02.04.04	ACSplit	0004 s/d0005	LG			2014						Pembelian	9,348.00	Pengadaan Perlengkapan Kantor (nanti di ubahsetalah 100%)
7	02.06.03.02.01	P.C Unit	0021 s/d0040	-			2014						Pembelian	183,342.48	PC. CLIENT COMPUTER ASSISTEDTES T (CAT)
8	02.06.03.02.02	LapTop	0009	-			2014						Pembelian	8,605.98	LAPTOP COMPUTER ASSISTEDTES T (CAT)
9	02.06.03.06.01	Server	0002	-			2014						Pembelian	39,048.92	SERVER COMPUTER ASSISTEDTES T (CAT)
JumlahHarga														320,088.72	

No.	KodeBarang	JenisBarang/ NamaBarang	Nomor Register	Merk /	Ukuran /	Bahan	Tahun Pem-	Nomor					Asal usul	Harga (ribuanRp)	Keterangan
								Pabrik	Rangka	Mesin	Polisi	BPKB			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	02.02.03.04.02	Portable GeneratingSet	0002	TEKIRO RYU /5600			2015						Pembelian	9,900.00	PENGADAAN ALATKANTOR
2	02.03.01.05.01	Sepeda Motor	0006	HONDA/ REVO CWF1 110 CC TAHUN 2015	110		2015						Pembelian	16,100.00	KENDARAAN DINAS OPRASIONAL NO. POLISIDL 2403 B NO. RANGKA MH1JBK314F KO 9391 NO.
3	02.03.01.05.01	Sepeda Motor	0007	HONDA / REVO CWF1 110 CC TAHUN 2015	110		2015						Pembelian	16,100.00	KENDARAAN DINAS OPRASIONAL NO. POLISIDL 2404 B NO. RFANGKA MH1JBK31BF KO

4	02.03.01.05.01	Sepeda Motor	0008	HONDA/REVO CWF1 110 CC TAHUN 2015	110		2015						Pembelian	16,100.00	KENDARAAN DINAS OPRASIONAL NO. POLISIDL 2400 B NO. RANGKA MH1JBK31XF K1
5	02.03.01.05.01	Sepeda Motor	0009	HONDA/REVO CWF1 110 CC TAHUN 2015	110		2015						Pembelian	16,100.00	KENDARAAN DINAS OPRASIONAL NO. POLISI DL2402 B NO. RANGKA MH1JBK310F K1 11556 NO.
6	02.03.01.05.01	Sepeda Motor	0010	HONDA/REVO CWF1 110 CC TAHUN 2015	110		2015						Pembelian	16,100.00	KENDARAAN DINAS OPRASIONAL NO. POLISIDL 2401 B NO. RANGKA MH1JBK310F K1
7	02.06.01.04.1	Lemari kayu	0007	-			2015						Pembelian	5,115.00	LEMARIARSIP
8	02.06.01.05.07	Papan Pengumuman	0001 s/d0002	-			2015						Pembelian	3,850.00	PAPAN PENGUMUMUAN
9	02.06.02.01.04	Meja Kayu/Rotan	0032 s/d0037	-			2015						Pembelian	13,200.00	MEJA KAYU/ROTRAN
10	02.06.02.01.04	Meja Kayu/Rotan	0038 s/d0043	-			2015						Pembelian	10,230.00	MEJAKERJA1/2 BIRO
11	02.06.02.01.2	Kursi Tamu	0021	-			2015						Pembelian	7,310.00	KURSI TAMU
12	02.06.02.03.03	Mesin PotongRumput	0002	STHIL			2015						Pembelian	2,750.00	PENGADAAN PERALATAN KANTOR MESIN PEMOTONG
13	02.06.02.04.04	ACSplit	0008 s/d0013	AUX/ASW-09A4/SUE R1			2015						Pembelian	38,091.43	PENGADAAN ALAT PENDINGIN RUANGAN (AC SPLIT 1

14	02.06.02.04.04	ACSplit	0014 s/d0017	AKARI/R-410 A		2015						Pembelian	22,000.00	PENGADAAN ALAT PENDINGIN RUANGAN (AC SPLIT
15	02.06.02.04.04	ACSplit	0018	AUX/ASW-09A4/SUER1		2015						Pembelian	6,348.57	PENGADAAN ALAT PENDINGIN RUANGAN (AC SPLIT 1
16	02.06.03.02.01	P.C Unit	0041 s/d0054	ACER/VERITON		2015						Pembelian	122,430.00	PENGADAAN PERLENGKAPAN GEDUNG KANTOR
17	02.06.03.02.02	LapTop	0010	ACER		2015						Pembelian	7,505.00	PENGADAAN PERLENGKAPAN GEDUNG KANTOR (LAPTOPLAYA R SENTUH)
18	02.06.03.03.12	HardDisk	0001 s/d0005	SEAGATE/500 GB		2015						Pembelian	3,960.00	PENGADAAN PERALATAN KANTOR(HARD DISK EKSTERNAL5
19	02.06.03.04.08	Printer	0006	HP/OFFICEJET		2015						Pembelian	4,070.00	PENGADAAN PERALATAN GEDUNG KANTOR
20	02.06.03.04.10	Scanner	0001 s/d0002	CANON/DR-M160 II		2015						Pembelian	51,590.00	PENGADAAN PERALATAN GEDUNG KANTOR (SCANNER

21	02.06.03.05.03	Printer	0010 s/d0012	CANON / MX497			2015						Pembelian	6,105.00	PENGADAAN PERALATAN GEDUNG
22	02.06.03.06.01	Server	0003	HP			2015						Pembelian	142,600.00	Pembayaran Langsung(LS) atas pekerjaan Pengadaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah (SIMPEG)
23	02.06.04.01.04	Meja Kerja PejabatEselon II	0001	-			2015						Pembelian	7,150.00	MEJAKERJA PEJABAT
24	02.06.04.03.05	Kursi Kerja PejabatEselon III	0001 s/d0006	-			2015						Pembelian	11,385.00	PENGADAAN KURSI PIMPINA
JumlahHarga														556,090.00	

No.	KodeBarang	JenisBarang/ NamaBarang	Nomor Register	Merk /	Ukuran /	Bahan	Tahun Pem-	Nomor					Asal usul	Harga (ribuanRp)	Keterangan
								Pabrik	Rangka	Mesin	Polisi	BPKB			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	02.06.01.05.17	MesinAbsensi	0001 s/d0003	EABSEN			2016						Pembelian	20,987.12	PENGADAAN MESIN ABSEN DAN KAMERA DIGITAL POKET DNG NO.SPK : 02/2.09/SPK/ BK DD- PMAK/IX- 2016,DNG NILAIKONTRAK :Rp.

2	02.06.01.05.40	Uninterruptible PowerSystem (UPS)	0028 s/d0029	ICOM/7.5 KVA			2016						Pembelian	143,000.00	PENGADAAN UPS SERVER SESUAI SPK : 02/KONTRAK /P PK-CAT/BKDD/XI /2016
3	02.06.01.05.40	Uninterruptible PowerSystem (UPS)	0030 s/d0044	PAM/700 VA			2016						Pembelian	13,893.00	PENGADAAN UPS PC UNIT SESUAI SPK : 02/KONTRAK /P PK-CAT/BKDD/XI
4	02.06.02.01.05	Kursi Besi/Metal	0001 s/d0003	FRONTLINE / BESI			2016						Pembelian	6,517.05	PENGADAAN MEBELEURDNG NO.SPK : 03/2.10/SPK/PP K-PM/BKDD/X-2016 DNG NILAI KONTRAK :
5	02.06.02.01.05	Kursi Besi/Metal	0004	FRONTLINE			2016						Pembelian	2,172.35	PENGADAAN MEBELEURDNG NO.SPK : 03/2.10/SPK/PP K-PM/BKDD/X-2016 DNG NILAI KONTRAK : RP.46.750.000,-
6	02.06.02.01.30	Kursi Putar	0001 s/d0027	-			2016						Pembelian	19,030.30	PENGADAAN MEBELEURDNG NO.SPK : 03/2.10/SPK/PP K-PM/BKDD/X-2016 DNG NILAI KONTRAK :

7	02.06.02.01.38	Kasur	0001 s/d0058	BIG FOAM			2016					Pembelian	57,999.07	PENGADAAN KASURUKURAN (100X200 CM) SESUAI SPK: 01/2,07/SPK/PP K-PPGK/BKDD/VI-2016 DENGAN
8	02.06.02.01.48	Meja Biro	0049 s/d0075	KAYU& TRIPLEKS			2016					Pembelian	19,030.30	PENGADAAN MEBELEURDNG NO.SPK : 03/2.10/SPK/PP K-PM/BKDD/X-2016 DNG NILAI KONTRAK :
9	02.06.02.04.04	ACSplit	0019 s/d0024	AUX/ASW-09A4/SUER1	1PK		2016					Pembelian	33,000.00	PENGADAAN AC SPLIT SESUAI SPK: 01/2,07/SPK/PP K-PPGK/BKDD/VI-2016 DENGAN
10	02.06.02.06.09	CompactDisc	0001	WINDOW SERVER 2012 64 BIT LICENSE (ORIGINAL)			2016					Pembelian	19,140.00	PENGADAAN SO SERVER SESUAI SPK : 02/KONTRAK /P PK-CAT/BKDD/XI/2016 DENGAN
11	02.06.02.06.20	Stabilisator	0001 s/d0002	COPCAN / 7.500 VA			2016					Pembelian	24,200.00	PENGADAAN STABILIZER SESUAI SPK : 02/KONTRAK /P PK-CAT/BKDD/XI

12	02.06.02.06.51	AlatRumahTangga Lain-lain	0006 s/d0041	GORDEN			2016					Pembelian	13,388.69	PENGADAAN GORDEN UKURAN (160X120 CM) SESUAI SPK: 01/2,07/SPK/ PP K- PPGK/BKDD/ VI-
13	02.06.02.06.51	AlatRumahTangga Lain-lain	0042 s/d0103	GORDEN			2016					Pembelian	16,347.54	PENGADAAN GORDEN UKURAN (160 X 90 CM) SESUAI SPK: 01/2,07/SPK/ PP K- PPGK/BKDD/
14	02.06.02.06.51	AlatRumahTangga Lain-lain	0104 s/d0113	GORDEN			2016					Pembelian	2,262.70	PENGADAAN GORDEN UKURAN (160X60 CM) SESUAI SPK : 01/2,07/SPK/ PP K- PPGK/BKDD/
15	02.06.03.02.01	P.C Unit	0055 s/d0069	ACERALL IN ONE/ INTEL COREi3			2016					Pembelian	133,960.20	PENGADAAN PC UNIT + PERLENGKAP AN NYA (KEYBOA RD , MOUSE) SESUAI SPK : 02/KONTRAK /P PK- CAT/BKDD/XI /2

16	02.06.03.06.01	Server	0004	MDIF/ TOWER			2016					Pembelian	35,860.00	PENGADAAN SERVER+ PERLENGKAP AN NYA(MONITO R, KEYBOARD, MOUSE) SESUAI SPK : 02/KONTRAK /P PK- CAT/BKDD/XI
----	----------------	--------	------	----------------	--	--	------	--	--	--	--	-----------	-----------	--

17	02.06.03.06.06	Peralatan Jaringan Lain-lain	0002	-			2016						Pembelian	11,096.80	PENGADAAN SWITCH/HUB, KONEKTOR LAN, KABEL LAN, KABEL LISTRIK, TERMINAL LISTRIK, MCB, BOX MCB, AKSESORIS LISTRIK, JAS A INSTALASI SESUAI SPK : 02/KONTRAK /P PK-CAT/BKDD/XI
18	02.07.01.02.03	Camera Electronic	0002	CANON / IXUS175			2016						Pembelian	2,962.38	PENGADAAN MESIN ABSEN DAN KAMERA DIGITAL POKET DNG NO.SPK : 02/2.09/SPK/ BK DD- PMAK/IX- 2016,DNG NILAI KONTRAK :Rp. 23.949.500,-
Jumlah Harga													574,847.50		

No.	Kode Barang	Jenis Barang/ Nama Barang	Nomor Register	Merk / Type	Ukuran / CC	Bahan	Tahun Pembelian	Nomor					Asal usul	Harga (ribuanRp)	Keterangan
								Pabrik	Rangka	Mesin	Polisi	BPKB			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

1	02.06.02.04.04	ACSplit	0025 s/d0034	LG 1 PK / T09NLA	-	2017	-	-	-	-	-	Pembelian	55,000.00	PENGADAAN ALAT PENDINGIN RUANGAN/ AC sesuai SPK Nomor: 01/2,07/SPK/P P K- PAC/BKPSDM/ II- 2017 tanggal 1
2	02.06.02.04.04	ACSplit	0035 s/d0042	LG 0.5 PK / T05NLA	-	2017	-	-	-	-	-	Pembelian	39,996.00	PENGADAAN ALAT PENDINGIN RUANGAN/ AC sesuai SPK Nomor: 01/2,07/SPK/P P K- PAC/BKPSDM/ II- 2017 tanggal 1
3	02.06.02.06.07	Loudspeaker	0001 s/d0002	Huper12" HA350+Ka bel XLR1 Roll+Konek to r	-	2017	-	-	-	-	-	Pembelian	27,610.00	Pengadaan SoundSystem dan Proyektor sesuai SPK No.03/SPK-PSSP/PPK-BKPSDM/III/2 01 7 tanggal 10/03 2017,Nilai KontrakRp. 82.665.000.00(2
4	02.06.02.06.14	Microphone	0001 s/d0002	Whaferdal e Pro OM5.OS	-	2017	-	-	-	-	-	Pembelian	1,650.00	Pengadaan SoundSystem dan Proyektor sesuai SPK No.03/SPK-PSSP/PPK-BKPSDM/III/2 01 7 tanggal 10/03 2017,Nilai KontrakRp.

5	02.06.03.02.02	LapTop	0011 s/d0012	INTELCORE - i5 /ASUS A456UR(D AR K BROWN)	-	2017	-	-	-	-	-	Pembelian	20,020.00	Pembayaran Langsung(LS) keuangan100 % atas belanja modal pengadaan komputer dan printer pada BKPSDMKab. Kepl.Talaud sesuai SPK No. 05/SPK- PKP/PPK- BKPSDM/V/20 17 Tanggal 12 Mei
6	02.06.03.02.02	LapTop	0013	INTEL COREi7 / ASUS A456U Q	-	2017	-	-	-	-	-	Pembelian	14,293.00	Pembayaran Langsung(LS) keuangan100 % atas belanja modal pengadaan komputer dan printer pada BKPSDMKab. Kepl.Talaud sesuai SPK No. 05/SPK- PKP/PPK- BKPSDM/V/20 17 Tanggal 12 Mei

7	02.06.03.05.03	Printer	0013 s/d0017	PRINT,SCAN, COPY/ EPSON L360	-	2017	-	-	-	-	-	Pembelian	17,737.00	Pembayaran Langsung(LS) keuangan100 % atas belanja modal pengadaan komputer dan printer pada BKPSDMKab. Kepl.Talaud sesuai SPK No. 05/SPK- PKP/PPK- BKPSDM/V/20 17 Tanggal 12 Mei
---	----------------	---------	-----------------	---------------------------------------	---	------	---	---	---	---	---	-----------	-----------	---

8	02.06.03.05.03	Printer	0018 s/d0027	PRINT / EPSON L310	-	2017	-	-	-	-	-	Pembelian	31,515.00	Pembayaran Langsung(LS) keuangan100 % atas belanja modal pengadaan komputer dan printer pada BKPSDMKab. Kepl.Talaud sesuai SPK No. 05/SPK- PKP/PPK- BKPSDM/V/20 17 Tanggal 12 Mei
9	02.06.03.05.03	Printer	0028	PRINT,COP Y, SCAN,FAX, ET HERNET/W IF I/EPSON L565	-	2017	-	-	-	-	-	Pembelian	6,435.00	Pembayaran Langsung(LS) keuangan100 % atas belanja modal pengadaan komputer dan printer pada BKPSDMKab. Kepl.Talaud sesuai SPK No. 05/SPK- PKP/PPK- BKPSDM/V/20 17 Tanggal 12 Mei
10	02.07.01.01.03	Proyektor + Attachment	0005 s/d0007	Sony DX220+La ya r+dudukan Proyektor	-	2017	-	-	-	-	-	Pembelian	38,830.00	Pengadaan SoundSystem dan Proyektor sesuai SPK No.03/SPK- PSSP/PPK- BKPSDM/III/2 01 7 tanggal 10/03 2017,Nilai KontrakRp.

11	02.07.01.01.40	Microphone/Wireless Mic	0001	-		-	2017	-	-	-	-	-	Pembelian	6,050.00	Pengadaan SoundSystem dan Proyektor sesuai SPK No.03/SPK-PSSP/PPK-BKPSDM/III/2017 tanggal 10/03 2017, Nilai KontrakRp.
----	----------------	-------------------------	------	---	--	---	------	---	---	---	---	---	-----------	----------	--

12	02.07.01.01.41	Microphone/BoomStand	0001	TiangMic		-	2017	-	-	-	-	-	Pembelian	825.00	Pengadaan SoundSystem dan Proyektor sesuai SPK No.03/SPK-PSSP/PPK-BKPSDM/III/2017 tanggal 10/03 2017,Nilai KontrakRp.
13	02.07.01.01.45	Professional SoundSystem	0001	Mixer/ Yamaha MG12XU		-	2017	-	-	-	-	-	Pembelian	7,700.00	Pengadaan SoundSystem dan Proyektor sesuai SPK No.03/SPK-PSSP/PPK-BKPSDM/III/2017 tanggal 10/03 2017,Nilai KontrakRp.
JumlahHarga														267,661.00	

JALAN, IRIGASI DAN JARINGAN

No.	Jenis Barang/ NamaBarang	No mo r		Konstruksi	Panjan g (Km)	Lebar (M)	Luas (M2)	Letak/Lokasi Alamat	Dokumen		Status Tanah	Nomor Kode Tanah	Asal usul	Harga (ribuan Rp)	Kondisi (B,KB,RB)	Keterangan
		KodeBarang	Regis- ter						Tanggal	Nomor						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	BangunanPembawaAir BersihLain-lain	04.14.06.03.03	0001					BangunanAirBersih disampingAulaBKDD					Pembelian	45,078.00	Baik	SaranaAirBersih disampingAula BKDD
JumlahHarga														45,078.00		

KONSTRUKSI DALAM PEKERJAAN

No.	Jenis Barang / Nama Barang	Bangunan (P, SP, D)	Konstruksi Bangunan		Luas (M2)	Letak/L Alam
			Bertingkat / Tidak	Beton/ Tidak		
1	2	3	4	5	6	7
1	Bangunan Gedung Tempat Pertemuan Permanen	1	Tidak	Beton		Kompleks Perkantoran K Melonguane
2	Air Tanah Dalam Kapasitas Kecil	1	Tidak	Tidak		Kompleks Perkantoran Kecamatan Melonguane

2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Periode 2014-2019

Sampai dengan tahun 2019 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) Kabupaten Kepulauan Talaud mencapai 3.607 orang. Rasio Tingkat pendidikan PNS Daerah terus membaik, sebanyak 1.885 orang PNS (52%) dengan latar belakang pendidikan sarjana, baik strata satu, dua dan doktoral, kemudian diikuti oleh PNS dengan latar belakang pendidikan SMA sebanyak 1.122 orang (32%), selanjutnya PNS dengan latar belakang pendidikan Diploma III sebanyak 371 orang (10%), dan PNS dengan latar belakang pendidikan Diploma I, II sebanyak 219 orang (6%)

Terkait dengan urusan kepegawaian, yang telah dilakukan diantaranya rekrutmen CPNS dengan metode CAT (*Computer Assisted Test*) dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud, Seleksi Terbuka (lelang) Jabatan Struktural dan Jabatan Tertentu Lainnya.

Pelayanan yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud adalah pelayanan administrasi kepegawaian terhadap aparatur dalam instansi internal BKPSDM dan seluruh aparatur Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud, yaitu sebagai berikut :

1. Pelayanan pada Sekretariat :

1) Pelayanan Sub Bagian Perencanaan :

Pelayanan RPJMD, Renstra, RKPD, Renja, Forum PD, RKA, DPA, RDPPA, DPPA, LAKIP, LKJIP, LKPJ, LPPD dan Monitoring Evaluasi.

2) Pelayanan Sub Bagian Keuangan :

Pelayanan Gaji dan TTP/TBK, Pencairan dan SPJ, Laporan Keuangan, CALK, Neraca dan LRA.

3) Pelayanan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian :

- Pelayanan administrasi surat menyurat (masuk dan keluar);
- Pelayanan Karis, Karsu, Karpeg, KPE, Taspen, Konversi NIP, Kenaikan Gaji Berkala, Kenaikan Pangkat, SKUMPTK dan pensiun PNS Internal BKPSDM;

2. Pelayanan pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi dan Organisasi Profesi ASN :

1) Pelayanan Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian ;

- Pelayanan informasi seleksi penerimaan calon ASN;
- Pelayanan Peningkatan Status CPNS menjadi PNS dan Sumpah PNS;
- Pelayanan Pensiun;
- Pelayanan Analisis Jabatan dan Peta Jabatan.

2) Pelayanan Sub Bidang Data dan Informasi :

- Pelayanan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG);
- Pelayanan Pengolahan Database Kepegawaian;

3) Pelayanan Sub Bidang Organisasi Profesi ASN

- Pelayanan pengkoordinasian, pembinaan, pemantauan, pengawasan dan pengendalian fasilitas Kelembagaan profesi ASN (KORPRI)

3. Pelayanan pada Bidang Mutasi dan Promosi :

1) Pelayanan Sub Bidang Mutasi :

- Pelayanan Mutasi dan perpindahan ASN dalam dan luar daerah;
 - Pelayanan Jabatan Fungsional Tertentu.
- 2) Pelayanan Sub Bidang Kepangkatan:
- Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai seluruh PD.
 - Pelayanan Karis, Karsu, Karpeg, KPE, Taspen, dan Konversi NIP Pegawai seluruh PD.
- 3) Pelayanan Sub Bidang Promosi.
- Pelayanan Baperjakat dan Pelantikan Pejabat.
4. Pelayanan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur :
- 1) Pelayanan Sub Bidang Diklat Penjurusan dan Sertifikasi :
- Pelayanan Diklat Prajabatan Gol. II dan III;
 - Pelayanan Diklat Penjurusan/ Diklat Pim II, III dan IV;
- 2) Pelayanan Sub Bidang Diklat Teknis dan Fungsional :
- Pelayanan Diklat Teknis;
 - Pelayanan Diklat Fungsional.
- 3) Pelayanan Sub Bidang Pengembangan Kompetensi :
- Pelayanan Tugas dan Ijin Belajar;
 - Pelayanan Pengampunan, Penyesuaian Ijazah dan Ujian Dinas;

5. Pelayanan pada Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan :

1) Pelayanan Sub Bidang Penilaian Kinerja Aparatur I :

- Pelayanan Sosialisasi Peraturan Perundang – undangan;
- Pelayanan SKP online

2) Pelayanan Sub Bidang Penilaian Kinerja Aparatur II :

- Pelayanan Cuti dan Ijin Pegawai;
- Pelayanan Pengembangan Kinerja ASN.

3) Pelayanan Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan :

- Pelayanan Penyelesaian Kasus – kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai;
- Pelayanan Satya Lancana Karyasatya Pegawai seluruh PD.

Tabel 2.3.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Kabupaten Kepulauan Talaud
Periode 2014-2019

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas Pokok Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator or lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-					Rasio Capaian pada Tahun Ke-				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
					2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Presentase penyelesaian administrasi kepegawaian tepat waktu						85%	90%	100%			90%	95%	100%			105,88%	105,56%	100,00%
2	Presentase data ASN yang sesuai standard						85%	90%	95%			85%	92%	97%			100,00%	102,22%	102,11%
3	Presentase ASN yang mengikuti Diklat Prajabatan, Diklat PIM, Diklat Struktural dan Fungsional						75%	75%	80%			35%	35%	35%			46,67%	46,67%	43,75%
4	Presentase ASN yang menduduki Jabatan sesuai dengan Kompetensinya						72%	75%	80%			62%	65%	65%			86,11%	86,67%	81,25%
5	Presentase Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN						75%	80%	85%			78%	80%	85%			104,00%	100,00%	100,00%

Dari tabel diatas, bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) (Nomenkelatur Baru) Kabupaten Kepulauan Talaud dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Nomor 03 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Dimana BKPSDM ini mulai aktif operasionalnya pada tanggal 1 Januari 2017. Sehingga perbandingannya hanya dapat dilakukan mulai Tahun 2017.

Secara umum BKPSDM telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam renstra, 5 indikator kinerjanya, 3 indikator kinerja mempunyai capaian sesuai target, sedangkan 2 indikator lainnya belum dapat memenuhi target dikarenakan :

1. Ketersediaan Dana yang sangat minim, terutama untuk Program Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur dan Program Pendidikan Kedinasan.
2. Presentase ASN yang mengikuti Diklat PIM, Struktural dan Fungsional, juga mnjadi salah satu penyebab tidak terpenuhinya presentase ASN yang menduduki Jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Juga dikarenakan belum adanya Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) yang merupakan acuan untuk perencanaan, pengadaan, pengembangan karir dan kompetensi, penempatan, uji kompetisi ASN, sistem informasi manajemen dan kelompok rencana suksesi (talent pool) bagi ASN, acuan untuk promosi atau mutasi ASN.

Tabel 2.3.2
 Anggaran dan Realisasi Pelayanan Perangkat Daerah
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
 Kabupaten Kepulauan Talaud
 Periode 2014-2019

No	Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
		2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	BELANJA	7.764.537.609	10.340.565.984	7.995.740.497	8.504.066.476	9.218.640.966	7.097.051.622	9.934.434.805	6.997.240.239	7.706.307.473	8.668.991.552	91,36%	91,64%	87,51%	90,62%	94,04%	0,96	0,97
1	Belanja Tidak Langsung	2.242.518.708	3.081.171.394	3.195.644.097	3.360.464.676	3.623.356.766	2.214.339.671	2.587.256.151	3.188.497.700	3.307.096.662	3.622.436.766	98,74%	83,97%	99,78%	98,41%	99,99%	0,1082	0,1067
1.1	Gaji dan Tunjangan	1.876.538.708	2.081.171.394	2.401.129.097	2.310.886.176	2.483.522.766	1.872.213.258	2.066.704.401	2.401.082.700	2.300.192.662	2.483.022.766	99,77%	99,30%	100,00%	99,54%	99,98%	0,06	0,06
1.2	Tambahan Penghasilan PNS	365.920.000	1.000.000.000	794.515.000	1.049.578.500	1.139.834.000	342.126.413	520.551.750	787.415.000	1.006.904.000	1.139.814.000	93,50%	52,06%	99,11%	95,93%	100,00%	0,39	0,29
2	Belanja Langsung	5.526.018.900	7.259.394.590	4.800.096.400	5.143.601.800	5.595.284.200	4.882.711.951	7.347.178.654	3.808.742.539	4.399.210.811	5.046.154.786	88,36%	94,69%	79,35%	85,53%	90,19%	0,04	0,07
2.1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	962.885.500	739.847.090	850.650.600	860.083.800	814.988.000	839.813.701	680.589.348	777.539.508	765.445.537	768.999.707	87,22%	91,99%	91,41%	89,00%	94,36%	-0,02	-0,01
2.2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1.042.340.000	4.748.750.000	1.932.110.000	629.590.000	551.419.200	1.018.490.000	4.619.647.500	1.274.010.800	555.590.000	541.139.200	97,71%	97,28%	65,94%	88,25%	98,14%	0,43	0,44
2.3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	86.425.000	34.000.000	-	-	-	86.250.000	33.473.250	-	-	-	99,80%	98,45%	0,00%	0,00%	0,00%	-0,32	-0,32
2.4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1.255.167.000	854.194.000	365.178.000	1.170.803.230	1.974.387.600	1.195.076.800	739.948.328	203.688.899	687.842.557	1.720.144.599	95,21%	86,63%	55,78%	75,83%	87,12%	0,40	0,64
2.5	Program Peningkatan Sistem Pelaporan Kinerja dan Keuangan	6.538.000	-	-	-	-	5.508.000	-	-	-	-	84,25%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-0,20	-0,20
2.6	Program Pendidikan Kedisiplinan	469.275.000	206.776.000	188.325.000	21.890.000	25.800.000	272.215.500	200.446.155	185.822.400	216.92.600	25.748.828	58,01%	96,94%	98,67%	99,10%	99,80%	-0,27	-0,21
2.7	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.703.388.400	1.175.827.500	1.353.621.800	2.207.318.770	2.116.460.400	1.465.357.950	1.073.074.073	1.257.492.272	1.921.388.861	1.880.453.287	86,03%	91,26%	92,90%	87,05%	88,85%	0,09	0,08
2.8	Program Penataan Administrasi Status dan Pensiun PNS	-	-	110.211.000	253.916.000	112.229.000	-	-	110.188.660	247.251.256	103.669.165	0,00%	0,00%	99,98%	97,38%	97,72%	0,26	0,14

2.4 Tantangan dan Peluang Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

1. Tantangan

Tantangan pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Kepulauan Talaud untuk 5 (lima) tahun kedepan adalah :

- 1) Quota yang diberikan Pemerintah Pusat dalam Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) belum sesuai kebutuhan;
- 2) Perubahan dan perkembangan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian yang harus disikapi secara cepat dan tepat;
- 3) Belum optimalnya dalam penanggunaan analisa jabatan sebagai dasar dalam perencanaan manajemen sumber daya manusia;
- 4) Belum Optimalnya pelaksanaan pekerjaan ASN diakibatkan oleh lemahnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara dikaitkan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja;
- 5) Masih adanya pelanggaran disiplin PNS;
- 6) Belum optimalnya pemberdayaan alumni diklat pada masing-masing unit kerja;
- 7) Kurangnya aplikasi perilaku sebagai abdi negara dan abdi masyarakat;
- 8) Masih adanya penyelenggaraan pelayanan yang belum menggunakan Standard Operasional Prosedur (SOP) dalam pelaksanaan tugas;

- 9) Pengisian Jabatan berdasarkan Undang-undang No. 5/2015 tentang ASN;
- 10) Peningkatan dan Pengendalian Kinerja dan Disiplin Pegawai ASN;
- 11) Masih lemahnya penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi bagi aparatur yang melaksanakan setiap bidang dan sub-sub bidang urusan pemeritahan yang menjadi kewenangan pemeritah provinsi dan pemeritah kabupaten/kota;
- 12) Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi pegawai untuk peningkatan pelayanan publik;
- 13) Situasi Politik Nasional dan Lokal dalam komitmen pengembangan SDM Aparatur;
- 14) Belum optimalnya pemanfaatan Sumber Daya Aparatur yang berkompeten;
- 15) Tuntutan Masyarakat terhadap pelayanan prima semakin besar;
- 16) Bahwa Pembinaan Pegawai bukan hanya berada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dan Inspektorat.

2. Peluang

Peluang yang dapat dimanfaatkan oleh BKPSDM Kabupaten Kepulauan Talaud untuk menghadapi tantangan kedepan adalah :

- 1) Eksistensi Perangkat Daerah pengelola sumber daya

- aparatur di daerah (Undang-undang No. 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara beserta peraturan pelaksanaannya);
- 2) Pelimpahan kewenangan pengelolaan aparatur dari pusat ke daerah (Undang-undang Nomor : 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah);
 - 3) Tersedianya system dan prosedur kerja yang baku dalam pengelolaan sumber daya aparatur;
 - 4) Adanya potensi Sumber Daya Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil;
 - 5) Adanya jalur koordinasi dengan seluruh SKPD dalam pembinaan pegawai;
 - 6) Tersedianya Gedung dan Fasilitas Diklat;
 - 7) Adanya dukungan dan komitmen yang kuat dari pimpinan dan staf;
 - 8) Tersedianya uraian tugas yang jelas pada masing-masing fungsi;
 - 9) Adanya hasil dalam pengelolaan sumber daya aparatur yang selama ini telah dilaksanakan;
 - 10) Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar pegawai berdisiplin dan professional;
 - 11) Adanya kebijakan Pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola pegawai yang professional dalam penataan manajemen pegawai;
 - 12) Sistem teknologi informasi komputerisasi yang

mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat (SIMPEG, SAPK, e-Formasi);

- 13) Adanya kemajuan teknologi informasi untuk menunjang kerja;
- 14) Adanya kebijakan reformasi birokrasi oleh pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud;
- 15) Diterapkan pengembangan system karir berdasarkan kinerja;
- 16) Makin banyaknya lembaga pengawasan formaldan non formal;

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Perumusan isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud sebagai OPD, dilakukan berdasarkan tugas dan fungsi sesuai dengan pelayanan yang diberikan menurut peraturan perundang-undangan. Dalam perumusan isu-isu tersebut akan dimulai dari tahapan identifikasi permasalahan pelayanan tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud, selanjutnya dilakukan telaahan terhadap visi, misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih dalam RPJMD Kabupaten Kepulauan Talaud periode 2020 - 2025 sebagai dasar pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM kedepan, serta Telaahan terhadap instansi vertikal dalam hal ini Kementerian Kepegawaian RI yang memiliki tugas dan kewenangan yang sama sesuai sasaran strategis Renstranya, yang selanjutnya akan menjadi dasar penetapan isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud periode 2020 - 2025. Adapun penjelasan tahapan perumusan isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi adalah sebagai berikut :

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud

Bila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun, terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan dicari solusinya, yaitu :

1. Pengembangan karir aparatur belum optimal;
2. Penyelesaian administrasi kepegawaian belum tepat waktu;
3. Data kepegawaian belum sinkron dan terintegrasi;
4. Penegakan Disiplin belum optimal;
5. Pengembangan Kompetensi Manajerial, Teknis dan Fungsional belum optimal;
6. Belum optimalnya Standard Operasional Prosedur (SOP) sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
7. Masih belum meratanya penyebaran sumber daya aparatur;
8. Belum optimalnya database analisa kebutuhan diklat;
9. Belum optimalnya budaya kerja aparatur;
10. Sistem penilaian kinerja yang obyektif belum diterapkan.

Dari Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud tersebut, maka yang menjadi perhatian kedepan dalam pengelolaan Sumber Daya Aparatur adalah :

1. Belum optimalnya Kinerja ASN;
2. Belum optimalnya Manajemen ASN;
3. Belum terpenuhinya kebutuhan jumlah dan kompetensi pegawai sesuai dengan formasi yang ditetapkan;
4. Pemerataan dalam penyebaran sumber daya aparatur sesuai kebutuhan;
5. Tuntutan kebutuhan media dan teknologi informasi yang terus meningkat dalam rangka pelayanan manajemen kepegawian;
6. Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah (SIMPEG);

7. Ketentuan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kinerja PNS perlu terus disosialisasikan;

Identifikasi permasalahan tersebut diatas dapat diatasi, karena adanya faktor-faktor penentu keberhasilan. Faktor ini untuk memberikan fokus dan memperkuat rencana sehingga memperjelas hubungan visi dan misi, yaitu sebagai berikut :

1. Adanya Perundang-undangan dan peraturan urusan kepegawaian;
2. Aparatur manajemen kepegawian yang memadai;
3. Dukungan anggaran pembiayaan yang cukup;
4. Teknologi dan sistem informasi yang terus berkembang;
5. Fasilitas sarana/prasarana yang memadai dan mendukung;
6. Dukungan dan komitmen pimpinan.

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

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kepulauan Talaud Tahun 2020 - 2025, sehingga semua langkah-langkah yang disusun dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kepulauan Talaud 2020 - 2025.

Sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Nomor 4 Tahun 2020 tentang

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kepulauan Talaud Tahun 2020 - 2025, Visi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud adalah :

**“MENJADIKAN
KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD
LEBIH DIBERKATI”**

Misi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud adalah sebagai berikut :

Misi 1 : Mewujudkan Kabupaten Kepulauan Talaud Yang Bersih;

Misi 2 : Mewujudkan Kabupaten Kepulauan Talaud Yang Elok;

Tujuan : Terciptanya Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kepulauan Talaud yang Professional.

Sasaran : 1. Terciptanya Merit Sistem dalam Manajemen ASN;

Misi 3 : Mewujudkan Kabupaten Kepulauan Talaud Yang Ramah;

Misi 4 : Mewujudkan Masyarakat Kabupaten Kepulauan Talaud Berlandaskan pada Kasih;

Misi 5 : Mewujudkan Masyarakat Kabupaten Kepulauan Talaud Yang Aman;

Misi 6 : Mewujudkan Kabupaten Kepulauan Talaud Yang Tangguh;

Adapun permasalahan pembangunan yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud khususnya dari urusan kepegawaian adalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan (*Good Governance*);
2. Belum optimalnya pemenuhan akan kebutuhan diklat

- pegawai baik Teknis, peningkatan ketrampilan dan profesionalisme, prajabatan, struktural dan fungsinal;
3. Belum optimalnya Peningkatan Kompetensi dan Budaya Kerja Aparatur.

Visi dan Misi Bupati Kabupaten Kepulauan Talaud 2020 - 2025 selanjutnya menjadi pedoman Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud dalam menyusun tujuan dan sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM periode 2020 - 2025 agar arah kebijakan dan program pembangunan daerah dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM periode 2020 - 2025 sinkron dan terintegrasi dengan RPJMD Kabupaten Kepulauan Talaud 2020 - 2025. Adapun dalam misi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM mengemban misi nomor 2 (satu) yakni Misi ***Mewujudkan Kabupaten Kepulauan Talaud Yang Elok***. Untuk mengetahui hambatan dan faktor penentu keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dalam mewujudkan Misi tersebut, disusun uraian dalam Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Hambatan dan Faktor Penentu Keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dalam Mewujudkan Misi RPJMD Kabupaten Kepulauan Talaud Periode 2020 - 2025

No.	Misi RPJMD (Misi Kepala Daerah) yang Terkait Peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	Hambatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Dalam Mewujudkan Misi RPJMD	Faktor Penentu Keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dalam Mewujudkan Misi RPJMD
1	2	3	4

1.	Mewujudkan Kabupaten Kepulauan Talaud Yang Elok	1. Belum optimalnya Kapasitas SDM ASN dalam pelayanan.	1. Dukungan sarana dan prasarana serta anggaran untuk pengembangan kompetensi aparatur
----	---	--	--

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud harus di sinkronkan dan sinergi dengan Renstra Badan Kepegawaian pada tingkat yang lebih atas, sehingga Program dan Kegiatan yang telah tercantum pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud mengikuti program dan kegiatan pada pusat dan provinsi. Seperti contoh pada tingkat Pusat dan Provinsi, terdapat kegiatan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan PU-PNS, maka Kabupaten/Kota diwajibkan untuk menyiapkan kegiatan tersebut sehingga pelayanan antar pusat, provinsi dan kabupaten/kota dapat terintegrasi.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan KLHS

Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengembangan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud. Maka program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud, tidak berkaitan dengan Rencana Tata Ruang dan Wilayah Kabupaten Kepulauan Talaud.

Seperti halnya dengan Telaahan terhadap Rencana Tata

Ruang dan Wilayah Kabupaten Kepulauan Talaud, begitu pula dengan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud tidak berkaitan langsung.

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, mendasar, mendesak, berjangka panjang dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintah daerah dimasa yang akan datang.

Isu Strategis Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud 2020 - 2025 adalah :

- 1. Peningkatan profesionalisme aparatur dan peningkatan pelayanan publik;**
2. Penyediaan dan peningkatan infrastruktur publik;
3. Peningkatan dan perluasan pembangunan pendidikan yang berkualitas;
4. Peningkatan dan pemerataan kesehatan;
5. Pembangunan ekonomi yang berkualitas berbasis perikanan dan kelautan sebagai sumber daya unggulan;
6. Pemberdayaan dan perlindungan perempuan serta pemenuhan hak anak;
7. Percepatan pembangunan ekonomi yang berkualitas melalui peningkatan UMKM, pembangunan pariwisata, dan pengelolaan sumber daya di bidang pertanian;

8. Peningkatan konektivitas intra dan antar pulau, dan peningkatan pembangunan daerah perbatasan dan pulau-pulau kecil terluar NKRI;
9. Peningkatan penyelenggaraan penataan ruang;
10. Penanggulangan kemiskinan;
11. Mitigasi bencana;
12. Peningkatan kualitas dan pencegahan degradasi lingkungan hidup serta ketahanan perubahan iklim;

Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud tahun 2020 - 2025 yang mendukung Isu **Peningkatan profesionalisme aparatur dan peningkatan pelayanan publik** adalah :

1. Peningkatan perencanaan, penataan dan pengembangan aparatur;
2. Peningkatan pelayanan dan penempatan aparatur;
3. Peningkatan Kompetensi Aparatur;
4. Peningkatan kualitas dan informasi kepegawaian;
5. Peningkatan disiplin dan evaluasi kinerja pegawai.
6. Peningkatan terhadap kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud

4.1.1 Tujuan Perangkat Daerah

Dalam rangka mencapai visi dan misi RPJMD Kabupaten Kepulauan Talaud 2020 - 2025 oleh Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Kepulauan Talaud, maka visi dan misi tersebut dirumuskan kedalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategis (*strategic goals*) organisasi. Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai 5 (lima) tahun kedepan, sehingga dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi misinya yang diformulasikan kedalam tujuan strategis dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki.

Dalam perumusan tujuan strategis juga memungkinkan organisasi untuk mengukur sejauh mana visi misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih telah dicapai. Untuk itu, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (*performance indicator*) yang terukur sehingga apa yang menjadi cita-cita Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode 2020 - 2025 dapat terwujud.

Selanjutnya dari uraian misi dimaksud maka ditetapkan tujuan yang akan dicapai, sebagai berikut :

- Visi** : ***Menjadikan Kabupaten Kepulauan Talaud Lebih Diberkati***
- Misi 1 : Mewujudkan Kabupaten Kepulauan Talaud Yang Bersih;
- Misi 2 : **Mewujudkan Kabupaten Kepulauan Talaud Yang Elok;**
- Tujuan** : *Terciptanya Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kepulauan Talaud yang Profesional.*
- Misi 3 : Mewujudkan Kabupaten Kepulauan Talaud Yang Ramah;
- Misi 4 : Mewujudkan Masyarakat Kabupaten Kepulauan Talaud Berlandaskan pada Kasih;
- Misi 5 : Mewujudkan Masyarakat Kabupaten Kepulauan Talaud Yang Aman;
- Misi 6 : Mewujudkan Kabupaten Kepulauan Talaud Yang Tangguh;

3.1.2 Sasaran Perangkat Daerah

Dalam perumusan sasaran strategis juga memungkinkan untuk mengukur sejauh mana visi misinya Bupati dan Wakil Bupati terpilih telah dicapai. Untuk itu setiap sasaran strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (*performance indicator*) yang terukur sehingga apa yang menjadi cita-cita Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode 2020 - 2025 dapat terwujud.

Selanjutnya dari uraian misi dimaksud maka ditetapkan tujuan yang akan dicapai, sebagai berikut :

- Visi** : ***Menjadikan Kabupaten Kepulauan Talaud Lebih Diberkati***
- Misi 2** : **Mewujudkan Kabupaten Kepulauan Talaud Yang Elok;**

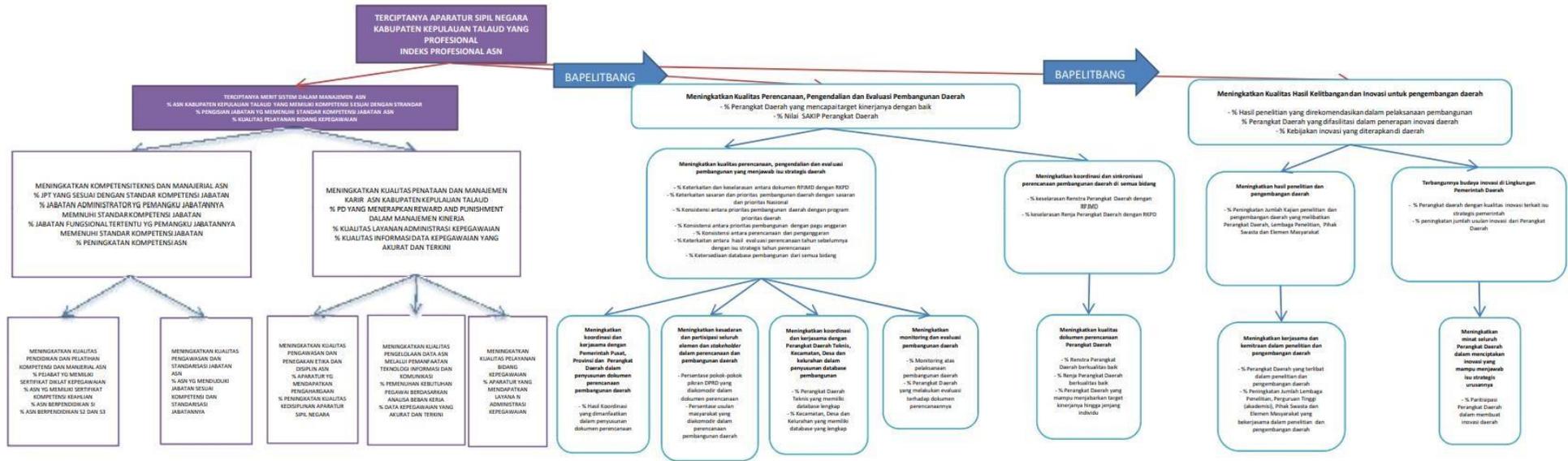
Tujuan : Terciptanya Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kepulauan Talaud yang Profesional.

Sasaran : 1. Terciptanya Merit Sistem dalam Manajemen ASN;

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangkah Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-				
				2021	2022	2023	2024	2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9
TERCIPTANYA APARATUR SISPIIL NEGARA KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD YANG PROFESIONAL	TERCIPTANYA MERIT SISTEM DALAM MANAJEMEN ASN	INDEKS PROFESIONAL ASN	39,85	39,85	4,11	47,93	52,29	
			MENINGKATNYA KUALITAS PELAYANAN KEPEGAWAIAN	80%	85%	90%	95%	100%
		PRESENTASE KUALITAS PELAYANAN BIDANG KEPEGAWAIAN YANG KATEGORI BAIK						

POHON KINERJA BKPSDM



CASCADING BKPSDM



BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1 Strategi

Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM harus memiliki acuan langkah agar pelaksanaan tugas tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh aparatur maupun masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategi yang tepat menjadi sangat penting.

Strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM periode 2020 - 2025 dirumuskan berdasarkan tantangan, peluang, kekuatan dan kelemahan dari lingkungan internal maupun eksternal.

Dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud menetapkan strategi diantaranya :

1. Meningkatkan Kompetensi Teknis dan Manajerial ASN
2. Meningkatkan Kualitas Penataan dan Manajemen Karir ASN Kabupaten Kepulauan Talaud

5.2 Arah Kebijakan

Arah Kebijakan yang diterapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Renstra tahun 2020 - 2025 adalah :

1. Meningkatkan Kualitas Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi dan Manajerial ASN;
2. Meningkatkan Kualitas Pengawasan Dan Standarisasi Jabatan ASN;
3. Meningkatkan Kualitas Pengawasan dan Penegakan Etika dan disiplin ASN;
4. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Data ASN Melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi;

Tabel 5.2 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

VISI RPJMD : MENJADIKAN KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD LEBIH DIBERKATI			
MISI RPJMD : Mewujudkan Kabupaten Kepulauan Talaud Yang Bersih			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terciptanya aparatur sipil negara kabupaten kepulauan talaud yang profesional	Terciptanya merit sistem dalam manajemen asn	Indeks Profesionalitas ASN	Meningkatkan Kualitas Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi dan Manajerial ASN
			Meningkatkan Kualitas Pengawasan Dan Standarisasi Jabatan ASN
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Bidang Kepegawaian	Presentase Kualitas Pelayanan Bidang Kepegawaian Yang Berkategori Baik	Meningkatkan Kualitas Pengawasan dan Penegakan Etika dan disiplin ASN
			Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Data ASN Melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

1.1 Rencana Program dan Kegiatan

Rencana program/kegiatan Perangkat Daerah disusun berdasarkan ketentuan dan aturan yang tertuang didalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Lebih dari itu rencana program/kegiatan disusun berdasarkan kewenangan, serta tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM sebagai institusi yang melaksanakan pelayanan kepegawaian. Program yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dapat dilihat pada Tabel 6.1 di bawah ini.

Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan Dan Pendanaan Indikatif Perangkat Daerah

Tabel 6.1. Rencana Program, Kegiatan Dan Pendanaan Indikatif Perangkat Daerah

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Sasaran, Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcam) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada awal tahun perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Bidang Penanggungjawab	Lokasi		
							2021		2022		2023		2024		2025				Kondisi Akhir Periode	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
TERWUJUDNYA ASN KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD YANG BERKINERJA, PROFESIONAL DAN SEJAHTERA	TERCIPTANYA MERIT SISTEM DALAM MANAJEMEN ASN	5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatkan Kompetensi ASN Kabupaten Kepulauan Talaud	Presentase Jabatan Struktural yang Memenuhi Kriteria Kompetensi jabatan	50%	60%	3.000.000.000	65%	3.442.500.000	75%	3.944.125.000	85%	4.519.493.750	95%	5.184.667.813	95%	5.184.667.813		
		5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Meningkatkan Kualitas Pengawasan dan Standarisasi ASN	Presentase ASN yang menduduki jabatan sesuai Kompetensi dan Standarisasi jabatannya	45%	55%	150.000.000	65%	165.000.000	75%	175.000.000	85%	185.000.000	95%	200.000.000	95%	200.000.000		
			Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrator Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Diklat Pengembangan Kompetensi yang direncanakan		6 jenis	150.000.000	6 jenis	165.000.000	6 jenis	175.000.000	6 jenis	185.000.000	6 jenis	200.000.000	6 jenis	200.000.000			

5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Meningkatkan Kualitas Pendidikan dan Pelatihan ASN	Presentase ASN bersertifikasi keahlian dan Pelatihan ASN	10%	15%	2.850.000.000	25%	3.277.500.000	45%	3.769.125.000	65%	4.334.493.750	75%	4.984.667.813	75%	4.984.667.813			
5.04.02.2.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.		Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan		110 pegawai	2.850.000.000	110 pegawai	3.277.500.000	110 pegawai	3.769.125.000	110 pegawai	4.334.493.750	110 pegawai	4.984.667.813	110 pegawai	4.984.667.813			
			Jumlah Pejabat yang mengikuti Diklat Pim II dan Pim III		10 pegawai		10 pegawai		35 pegawai		40 pegawai		40 pegawai		40 pegawai				
			Jumlah Pegawai yang mengikuti Diklat Teknis lainnya		25 pegawai		25 pegawai		25 pegawai		25 pegawai		25 pegawai		25 pegawai		25 pegawai		
5.04.02.2.02.08	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan.		Jumlah pegawai mengikuti ujian dinas terdiri dari Ujian Dinas Tkt. I, Tkt II dan Ujian Dinas Kemakaian Pangkat Penyesuaian Ijazah		85 orang	250.000.000	95 orang	287.500.000	145 orang	330.625.000	150 orang	380.218.750	165 orang	437.251.563	165 orang	437.251.563			
5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatkan Kompetensi ASN Kabupaten Kepulauan Talaud	Presentase Jabatan Fungsional yang terpenuhi Kompetensi Jabatannya	50%	60%	1.400.000.000	65%	1.682.500.000	75%	1.934.125.000	85%	2.207.743.750	95%	2.506.655.313	95%	2.506.655.313			

5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Meningkatkan Kualitas Pendidikan dan Pelatihan ASN	Presentase Perangkat Daerah yang memenuhi (memenuhi Standar)	10%	15,00%	1.400.000.000	25%	1.682.500.000	45%	1.934.125.000	65%	2.207.743.750	75%	2.506.655.313	75%	2.506.655.313		
5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN		Jumlah Pegawai yang diberi bantuan dalam penyelesaian Tugas Belajar		36 pegawai	850.000.000	38 pegawai	977.500.000	40 pegawai	1.124.125.000	42 pegawai	1.292.743.750	45 pegawai	1.486.655.313	45 pegawai	1.486.655.313		
5.03.02.2.03.05	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat		Jumlah Pelaksanaan Koordinasi Kerja sama Diklat		4 kali	50.000.000	4 kali	55.000.000	4 kali	60.000.000	4 kali	65.000.000	4 kali	70.000.000		70.000.000		
5.03.02.2.03.06	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN		Jumlah Jabatan Fungsional Tertentu yang mengikuti Diklat Peningkatan Kompetensi Teknis		35 orang	500.000.000	40 orang	650.000.000	50 orang	750.000.000	60 orang	850.000.000	75 orang	950.000.000	75 orang	950.000.000		
5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatkan Kualitas Penatan dan Manajemen Karir Aparatur Kabupaten Kepulauan Talaud	Presentase Perangkat Daerah yang memenuhi Pengisian Jabatannya Telah Terpenuhi	75%	85%	2.010.000.000	90%	2.311.500.000	95%	2.658.225.000	100%	3.056.958.750	100%	3.515.502.563	100%	3.515.502.563		
			Presentase Jabatan Tinggi Pratama yang Pengisian jabatannya melalui Proses Open Bidding	75%	85%		90%		95%		100%		100%		100%			
			Presentase Jabatan Administrator yang Pengisian jabatannya melalui Proses Open Bidding	0%	0%		0%		50%		75%		100%		100%			
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Meningkatkan Kesempatan Pengembangan Karir ASN	Presentase Perangkat Daerah yang ASNnya berpartisipasi dalam Kegiatan Seleksi Terbuka	75%	85%	1.600.000.000	90%	1.840.000.000	95%	2.116.000.000	100%	2.433.400.000	100%	2.798.410.000	100%	2.798.410.000		

5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN		Jumlah Mutasi ASN yang disetujui		250 PNS	150.000.000	250 PNS	172.500.000	250 PNS	198.375.000	250 PNS	228.131.250	250 PNS	262.350.938	250 PNS	262.350.938		
5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN		Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama yang pengisiannya sesuai Kompetensi Jabatannya			1.450.000.000		1.667.500.000		1.917.625.000		2.205.268.750		2.536.059.063		2.536.059.063		
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Meningkatkan Kemudahan Akses Pelayanan ASN	Presentase Dokumen Hak-Hak Kepegawaian yang diterbitkan tepat waktu	85%	87%	85.000.000	90%	97.750.000	92%	112.412.500	95%	129.274.375	100%	148.665.531	100%	148.665.531		
5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		Jumlah Dokumen Usulan Kenaikan Pangkat yang dapat diproses		650 dokumen	85.000.000	650 dokumen	97.750.000	650 dokumen	112.412.500	650 dokumen	129.274.375	650 dokumen	148.665.531	650 dokumen	148.665.531		
5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Meningkatkan Kemudahan Akses Pelayanan ASN	Presentase Dokumen Hak-Hak Kepegawaian yang diterbitkan tepat waktu	85%	87%	325.000.000	90%	373.750.000	92%	429.812.500	95%	494.284.375	100%	568.427.031	100%	568.427.031		
5.03.02.2.021.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		Jumlah berkas Penstun PNS yang disetujui		85 berkas	150.000.000	85 berkas	172.500.000	85 berkas	198.375.000	85 berkas	228.131.250	85 berkas	262.350.938	85 berkas	262.350.938		
5.03.02.2.021.08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN		Jumlah Kegiatan Korpri yang diselenggarakan dengan Baik		3 kegiatan	175.000.000	4kegiatan	201.250.000	5 kegiatan	231.437.500	5 kegiatan	266.153.125	5 kegiatan	306.076.094	5 kegiatan	306.076.094		
5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatkan Kualitas Penatan dan Manajemen Karir Aparatur Kabupaten Kepulauan Talaud	Presentase terpenuhinya Kebutuhan ASN berdasarkan Analisis Beban Kerja	65%	85%	1.135.000.000	90%	1.305.250.000	95%	1.501.037.500	100%	1.726.193.125	95%	1.985.122.094	95%	1.985.122.094		
5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terdistribusikannya Pegawai secara Proporsional di Masing-masing Unit Kerja sesuai dengan Beban erja Masing-masing	Presentase Perangkat Daerah yang Kebutuhannya sudah sesuai ABK	75%	78%	1.135.000.000	80%	1.305.250.000	82%	1.501.037.500	85%	1.726.193.125	90%	1.985.122.094	90%	1.985.122.094		

	5.03.02.2.01.02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah usulan beseting e-formasi PNS		250 jabatan	60.000.000	250 jabatan	69.000.000	250 jabatan	79.350.000	250 jabatan	91.252.500	250 jabatan	104.940.375	250 jabatan	104.940.375			
	5.03.02.2.01.04	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah ASN yang diadakan		250 pegawai	750.000.000	250 pegawai	862.500.000	250 pegawai	991.875.000	250 pegawai	1.140.656.250	250 pegawai	1.311.754.688	250 pegawai	1.311.754.688			
	5.03.02.2.01.10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah aplikasi yang tersedia		1 aplikasi	250.000.000	1 aplikasi	287.500.000	1 aplikasi	330.625.000	1 aplikasi	380.218.750	1 aplikasi	437.251.563	1 aplikasi	437.251.563			
	5.03.02.2.01.12	Evaluasi Data Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Buku Nominatif Pegawai		18 buku	75.000.000	18 buku	86.250.000	18 buku	99.187.500	18 buku	114.065.625	18 buku	131.175.469	18 buku	131.175.469			
TERWUJUDNYA ASN YANG BERKINERJA, INOVATIF DAN SEJAHTERA	5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Terbangunnya Buaya Kinerja ASN Peringkat Daerah	Presentase Peringkat Daerah yang ditetapkan Keward & Punishment dalam Manajemen Kinerja	70%	75%	790.000.000	80%	908.500.000	85%	1.044.775.000	95%	1.201.491.250	100%	1.381.714.938	100%	1.119.364.000		
	5.03.02.2.04	Penilaian dan evaluasi Kinerja Aparatur	Meningkatkan Kualitas pengukuran Kinerja Individu ASN	Presentase Peringkat Daerah yang Pengukuran Kinerja Individu Selaras dengan Kinerja Organisasi	65%	75,00%	790.000.000	80%	908.500.000	85%	1.044.775.000	90%	1.201.491.250	100%	1.381.714.938	100%	1.119.364.000		
			Meningkatkan Komitmen Pimpinan Peringkat Daerah dan ASN dalam membangu budaya Kinerja Organisasi	Presentase Peringkat Daerah yang Mencaapai Target Kinerja organisasinya	65%	75,00%		80%		85%		90%		100%		100%			
				Presentase Peningkatan Disiplin ASN Peringkat Daerah	75%	78,00%		80%		85%		90%		95%		95%			
				Presentase kasus-kasus Pelanggaran Disiplin ASN yang terselesaikan	80%	85,00%		90%		95%		98%		100%		100%			

5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah PD/ Unit Kerja yang nilai SKP pegawainya sudah minimal baik	41 OPD	350.000.000	41 OPD	402.500.000	41 OPD	462.875.000	41 OPD	532.306.250	41 OPD	612.152.188	41 OPD	612.152.188		
5.03.02.2.04.04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah Pegawai yang mendapatkan Penghargaan Satya Lancana	150 pegawai	150.000.000	150 pegawai	172.500.000	150 pegawai	198.375.000	150 pegawai	228.131.250	150 pegawai	262.350.938	150 pegawai			
5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah PNS yang mengikuti Sosialisasi Peraturan Kepegawaian	250 pegawai	165.000.000	250 pegawai	189.750.000	250 pegawai	218.212.500	250 pegawai	250.944.375	250 pegawai	288.586.031	250 pegawai	288.586.031		
5.03.02.2.04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS yang diselesaikan	10 kasus	125.000.000	10 kasus	143.750.000	10 kasus	165.312.500	10 kasus	190.109.375	10 kasus	218.625.781	10 kasus	218.625.781		
5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN KUIA	Meningkatkan Kualitas Perencanaan dan Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	Persentase kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM yang target kerjanya tercapai dengan baik	75%	80,00%	5.244.773.185	90%	6.026.489.163	95%	11.125.775.037	98%	11.771.091.293	100%	13.530.099.987	100%	13.530.099.987
		Meningkatkan Kualitas Pelayanan Internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	Persentase PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM yang kebutuhan hak-haknya terpenuhi tepat waktu	85%	90,00%		100%		100%		100%		100%			
		Meningkatkan Kualitas Sarana dan Prasarana Internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	Persentase Sarana Prasarana dan Perawatan Internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dalam kondisi baik	70%	75,00%		80%		85%		90%		95%		100%	

5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Meningkatkan kualitas pelayanan Bidang Perencanaan Program dan Kegiatan	Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan Bidang Perencanaan Program dan Kegiatan	80%	85,00%	125.000.000	95%	143.750.000	98%	165.312.500	100%	190.109.375	100%	218.625.781	100%	218.625.781		
		Meningkatkan kualitas tindakanjutt dan rekomendasi terkait saran dan perbaikan uang perencanaan	Jumlah dokumen perencanaan yang dilakukan penyesuaian tepat waktu	5 dok	7 dok													
5.03.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		Jumlah dokumen perencanaan Perangkat Daerah		5 dokumen	75.000.000	5 dokumen	86.250.000	5 dokumen	99.187.500	5 dokumen	114.065.625	5 dokumen	131.175.469	5 dokumen	131.175.469	5 dokumen	
5.03.01.2.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD		Jumlah Dokumen Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD		2 dokumen	50.000.000	2 dokumen	57.500.000	2 dokumen	66.125.000	2 dokumen	76.043.750	2 dokumen	87.450.313	2 dokumen	87.450.313	2 dokumen	
5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Meningkatkan kualitas pelayanan keuangan	Persentase dokumen terkait kebutuhan keuangan internal dinas yang diajukan tepat waktu	75%	80,00%	3.702.273.185	85%	4.257.614.163	90%	4.896.256.287	95%	5.630.694.730	100%	6.475.298.940	100%	6.475.298.940		
		Meningkatkan kualitas tindakanjutt dan rekomendasi terkait saran dan perbaikan uang pengelolaan keuangan	Persentase kegiatan yang pertanggungjawabannya telah sesuai dengan SAP	80%	90,00%		100%		100%		100%		100%		100%			
5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN		Jumlah Laporan pembayaran Gaji dan Tunjangan yang dibayarkan		14 dokumen	3.577.273.185	14 dokumen	4.113.864.163	14 dokumen	4.730.943.787	14 dokumen	5.440.585.355	14 dokumen	6.256.673.159	14 dokumen	6.256.673.159		
5.03.01.2.02.01	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN		Jumlah Tenaga Administrasi pembantu Pelaksanaan Tugas ASN		5 orang	125.000.000	5 orang	143.750.000	5 orang	165.312.500	5 orang	190.109.375	5 orang	218.625.781	5 orang	218.625.781		

5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Meningkatkan kualitas SDM Pengelola Program dan Kegiatan Internal Satuan Kepegawaian dan Peningkatan SDM	Persentase PNS yang mendapatkan pelatihan sesuai kebutuhan kompetensi	60%	70,00%	590.000.000	75%	678.500.000	85%	780.275.000	90%	897.316.250	95%	1.031.913.688	95%	1.031.913.688		
5.03.01.2.05.02	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya		Jumlah Jenis Pakaian Dinas yang tersedia		3 jenis	65.000.000	3 jenis	74.750.000	3 jenis	85.962.500	3 jenis	98.856.875	3 jenis	113.685.406	3 jenis	113.685.406		
5.03.01.2.05.05	Monitoring, Evaluasi dan Penilaian Kinerja Pegawai		Jumlah pelaksanaan monitoring Penilaian Kinerja Pegawai		2 kali	250.000.000	2 kali	287.500.000	2 kali	330.625.000	2 kali	380.218.750	2 kali	437.251.563	2 kali	437.251.563		
5.03.01.2.05.11	Bimbingan teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan		Jumlah Pegawai yang mengikuti Bimtek		15 pegawai	275.000.000	15 pegawai	316.250.000	15 pegawai	365.687.500	15 pegawai	418.240.625	15 pegawai	480.976.719	15 pegawai	480.976.719		
5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Meningkatkan kualitas pelayanan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	Persentase Peningkatan kualitas pelayanan Kepegawaian	85%	95%	227.500.000	100%	256.625.000	100%	289.618.750	100%	327.011.563	100%	369.408.297	100%	369.408.297		
5.03.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor		Jumlah Jenis Komponen Listrik		12 jenis	10.000.000	12 jenis	11.500.000	12 jenis	13.225.000	12 jenis	15.208.750	12 jenis	17.490.063	12 jenis	17.490.063		
5.03.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor		Jumlah Jenis Alat Tulis Kantor, Kertas dan Cover, Bahan Cetak		42 jenis	72.500.000	42 jenis	83.375.000	42 jenis	95.881.250	42 jenis	110.263.438	42 jenis	126.802.953	42 jenis	126.802.953		
5.03.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor		Jumlah Jenis Makanan dan Minuman		5 jenis	45.000.000	5 jenis	51.750.000	5 jenis	59.512.500	5 jenis	68.439.375	5 jenis	78.705.281	5 jenis	78.705.281		
5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		Jumlah bulan Pelaksanaan Koordinasi dan Konsultasi Luar Daerah dan Dalam Daerah		12 bulan	100.000.000	12 bulan	110.000.000	12 bulan	121.000.000	12 bulan	133.100.000	12 bulan	146.410.000	12 bulan	146.410.000		

5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Mluk Daerah renunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Meningkatkan kuantitas pemeliharaan sarana prasaran internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	Persentase Aset bergerak/ tidak bergerak Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM yang terpelihara dengan baik	65%	75,00%	275.000.000	80%	316.250.000	85%	1.214.500.000	90%	379.175.000	95%	436.051.250	95%	436.051.250		
5.03.01.2.07.01	Pengadaan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan		Jumlah Kendaraan Dinas yang diadakan		4 unit	75.000.000	4 unit	86.250.000	4 unit	99.187.500	4 unit	114.065.625	4 unit	131.175.469	4 unit	131.175.469		
5.03.01.2.07.05	Pengadaan Mebel		Jumlah jenis Mebel yang diadakan		3 jenis	75.000.000	3 jenis	86.250.000	10 jenis	950.000.000	3 jenis	75.000.000	3 jenis	86.250.000	3 jenis	86.250.000		
5.03.01.2.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya		Jumlah Jenis Peralatan dan Mesin Lainnya yang diadakan		6 jenis	125.000.000	6 jenis	143.750.000	6 jenis	165.312.500	6 jenis	190.109.375	6 jenis	218.625.781	6 jenis	218.625.781		
5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Teriaksananya Penyediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Sub Organisasi yang disediakan jasa penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	5	5 sub organisasi	200.000.000	5 sub organisasi	230.000.000	5 sub organisasi	264.500.000	5 sub organisasi	304.175.000	5 sub organisasi	349.801.250	5 sub organisasi	349.801.250		
5.03.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik		Jumlah Rekening Listrik		2 rekening	75.000.000	2 rekening	86.250.000	2 rekening	99.187.500	2 rekening	114.065.625	2 rekening	131.175.469	2 rekening	131.175.469		
5.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor		Jumlah Tenaga Harian Lepas yang tersedia		5 orang	125.000.000	5 orang	143.750.000	5 orang	165.312.500	5 orang	190.109.375	5 orang	218.625.781	5 orang	218.625.781		
5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Mluk Daerah renunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Meningkatkan kuantitas pemeliharaan sarana prasaran internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	Persentase Aset bergerak/ tidak bergerak Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM yang terpelihara dengan baik	65%	75,00%	125.000.000	80%	143.750.000	85%	3.515.312.500	90%	4.042.009.375	95%	4.649.000.781	95%	4.649.000.781		
5.03.01.2.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau		Jumlah Kendaraan Dinas/ operasional yang dipelihara		9 unit	75.000.000	9 unit	86.250.000	9 unit	99.187.500	9 unit	114.065.625	9 unit	131.175.469	9 unit	131.175.469		

		Lapangan																
	5.03.01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya	10 unit	50.000.000	10 unit	57.500.000	10 unit	66.125.000	10 unit	76.043.750	10 unit	87.450.313	10 unit	87.450.313			
	5.03.01.2.09.10	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor yang di rehabilitasi					2 unit	3.350.000.000	2 unit	3.852.500.000	2 unit	4.430.575.000	2 unit	4.430.575.000			
JUMLAH					13.579.773.185		15.676.739.163		22.208.062.537		24.482.971.918		28.103.762.705		27.841.411.768			

**PEMETAAN KEBUTUHAN PROGRAM, BISNIS PROSES DAN CROSSCUTTING PROGRAM
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Sasaran Strategis	Strategi	Arah Kebijakan	Indikator Kinerja Outcome	Program Pembangunan Daerah	Bidang urusan	PD Penanggungjawab
Tujuan : TERCIPTANYA APARATUR SIPIL NEGARA KABUPATEN TALAUD YANG PROFESIONAL INDEKS PROFESIONAL ASN						
TERCIPTANYA MERIT SISTEM DALAM MANAJEMEN ASN	MENINGKATKAN KOMPETENSI TEKNIS DAN MANAJERIAL ASN	MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOMPETENSI DAN MANAJERIAL ASN	INDEKS PROFESIONAL ASN	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	PENGEMBANGAN ASN	BKPSDM

MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN KEPEGAWAIAN	MENINGKATKAN KUALITAS PENATAAN DAN MANAJEMEN KARIR ASN KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD	MENINGKATKAN KUALITAS PENGAWASAN DAN STANDARISASI JABATAN ASN	PRESENTASE KUALIATAS PELAYANAN BIDANG KEPEGAWAIAN YANG KATEGORI BAIK	PROGRAM PENGEMBANGAN SDM	PENGEMBANGAN ASN	BKPSDM
		MENINGKATKAN KUALITAS PENGAWASAN DAN PENEGAKAN ETIKA DAN DISIPLIN ASN		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		
		MENINGKATKAN KUALITAS PENGELOLAAN DATA ASN MELALUI PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI				
MENINGKATKAN KUALITAS PERENCANAAN, PENGENDALIAN DAN EVALUASI PEMBANGUNAN DAERAH	MENINGKATKAN KUALITAS PERENCANAAN, PENGENDALIAN DAN EVALUASI PEMBANGUNAN YANG MENJAWAB ISU STRATEGIS DAERAH	MENINGKATKAN KOORDINASI DAN KERJASAMA DENGAN PEMERINTAH PUSAT, PROVINSI DAN PERANGKAT DAERAH DALAM PENYUSUNAN DOKUMEN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH	PERANGKAT DAERAH YANG MENCAPAI TARGET KINERJANYA DENGAN BAIK	PROGRAM PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH	BIDANG PERENCANAAN	BAPELITBANG

		MENINGKATKAN KESADARAN DAN PARTISIPASI SELURUH ELEMEN DAN STAKEHOLDER DALAM PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH	PERANGKAT DAERAH YANG CAPAIAN SAKIP PADA KOMPONEN PERENCANAAN KINERJA MINIMAL BAIK	PROGRAM PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH		
		MENINGKATKAN KOORDINASI DAN KERJASAMA DENGAN PERANGKAT DAERAH TEKNIS, KECAMATAN, DESA DAN KELURAHAN DALAM PENYUSUNAN DATABASE PEMBANGUNAN				
		MENINGKATKAN MONITORING DAN EVALUASI PEMBANGUNAN DAERAH				
	MENINGKATKAN KOORDINASI DAN SINKRONISASI PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH DI SEMUA BIDANG	MENINGKATKAN KUALITAS DOKUMEN PERENCANAAN PERANGKAT DAERAH		PROGRAM KOORDINASI DAN SINKRONISASI PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH		
MENINGKATKAN KUALITAS HASIL KELITBANGAN DAN INOVASI UNTUK PENGEMBANGAN DAERAH	MENINGKATKAN HASIL PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH	MENINGKATKAN KERJASAMA DAN KEMITRAAN DALAM PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH	HASIL PENELITIAN YANG DIREKOMENDASIKAN DALAM PELAKSANAAN PEMBANGUNAN	PROGRAM PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH	PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN	

	TERBANGUNNYA BUDAYA INOVASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH	MENINGKATKAN MINAT SELURUH PERANGKAT DAERAH DALAM MENCIPTAKAN INOVASI YANG MAMPU MENJAWAB ISU STRATEGIS URUSANNYA	JUMLAH PERANGKAT DAERAH YANG DIFASILITASI DALAM PENERAPAN INOVASI DAERAH			
			% KEBIJAKAN INOVASI YANG DITERAPKAN DI DAERAH			

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja lembaga atau unit kerja, perlu dirancang metode atau teknik dan tata cara yang jelas dan sistematis sebagai instrumen penilaian keberhasilan atau kegagalan pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Pengukuran kinerja didasarkan kepada penetapan indikator kinerja, bobot masing – masing indikator dari capaian indikator dimaksud. Sedangkan pencapaian indikator kinerja melalui system pengumpulan dan pengolahan data (informasi) untuk menentukan kinerja kegiatan yang didasarkan pada masukan (input), keluaran (output), hasil (outcome), indikator manfaat (benefit) dan indikator dampak (impact).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki indikator kinerja yang akan dicapai dalam periode 5 tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran dalam RPJMD Kabupaten Kepulauan Talaud. Indikator pembangunan merupakan tolok ukur pencapaian pembangunan dengan memperhatikan Tujuan dan Sasaran yang tertuang pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kepulauan Talaud Tahun 2020 -2025, Indikator Kinerja tersebut merupakan implementasi dari target pencapaian misi Kabupaten Kepulauan Talaud.

Sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya bahwa renstra BKPSDM Kabupaten Kepulauan Talaud tahun 2020 - 2025 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kabupaten Kepulauan Talaud Tahun 2020 - 2025, karena BKPSDM merupakan salah satu Perangkat Daerah yang mengelola aparatur sehingga ada

keterkaitan dengan ***Misi 2: Mewujudkan Kabupaten Kepulauan Talaud Yang Elok.***

Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud yang mendukung visi, misi, tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kepulauan Talaud Tahun 2020 - 2025 adalah seperti tertuang dalam tabel 7.1. tentang Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Kepulauan Talaud yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Kepulauan Talaud, sebagai berikut :

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD kabupaten Kepulauan Talaud 2020 - 2025

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN	KETERANGAN	PENANGGUNGJAWAB
1.	TERCIPTANYA APARATUR SISPIIL NEGARA KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD YANG PROFESIONAL	SISTEM MERRIT	TERCIPTANYA MERIT SISTEM DALAM MANAJEMEN ASN	INDEKS PROFESIONALITAS	PERHITUNGAN SESUAI HASIL BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA	BKPSDM
			MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN KEPEGAWAIAN	PRESENTASE KUALITAS PELAYANAN BIDANG KEPEGAWAIAN YANG KATEGORI BAIK	JUMLAH PELAYANAN KEPEGAWAIAN YANG KATEGORI BAIK DIBAGI JUMLAH TOTAL PELAYANAN DI KALI KATEGORI BAIK : 1. PERSYARATAN 2. SOP 3. JANGKA WAKTU LAYANAN 4. BIAYA ATAU TARIF 5. PRODUK LAYANAN 6. PENANGANAN PENGADUAN	BKPSDM

BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Talaud Tahun 2020 – 2025 merupakan dokumen perencanaan yang disusun berdasarkan penjabaran dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPMD) Kabupaten Kepulauan Talaud Tahun 2020-2025, yang merupakan rangkaian rencana tindakan dan kegiatan yang mendasar dan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu sampai 5 (lima) tahun kedepan.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud Tahun 2020 - 2025 mengandung tujuan, sasaran dan kebijakan serta program yang harus diimplementasikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud dalam rangka pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi badan.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud Tahun 2020 - 2025 merupakan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Tahunan, yang juga digunakan sebagai dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan (LAKIP) dan lima tahunan. Dengan mengintegrasikan dokumen perencanaan dan penganggaran yang dimiliki oleh Badan, maka dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) diharapkan dapat mampu mengantisipasi sekaligus menjawab tuntutan dan perkembangan lingkungan sekaligus baik di internal badan maupun di lingkup kabupaten.

Akhirnya dengan tersusunnya Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud Tahun 2020 - 2025 semoga dapat memberikan manfaat yang berguna bagi kemajuan pembangunan di Kabupaten Kepulauan Talaud, dan mampu mendorong untuk mewujudkan Kabupaten kepulauan Talaud semakin Gemilang.

Melonguane,..... 2023

KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM
KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD



FRENKI TIOLONG, S.STP
PEMBINA
NIP. 19860111 200412 1 006