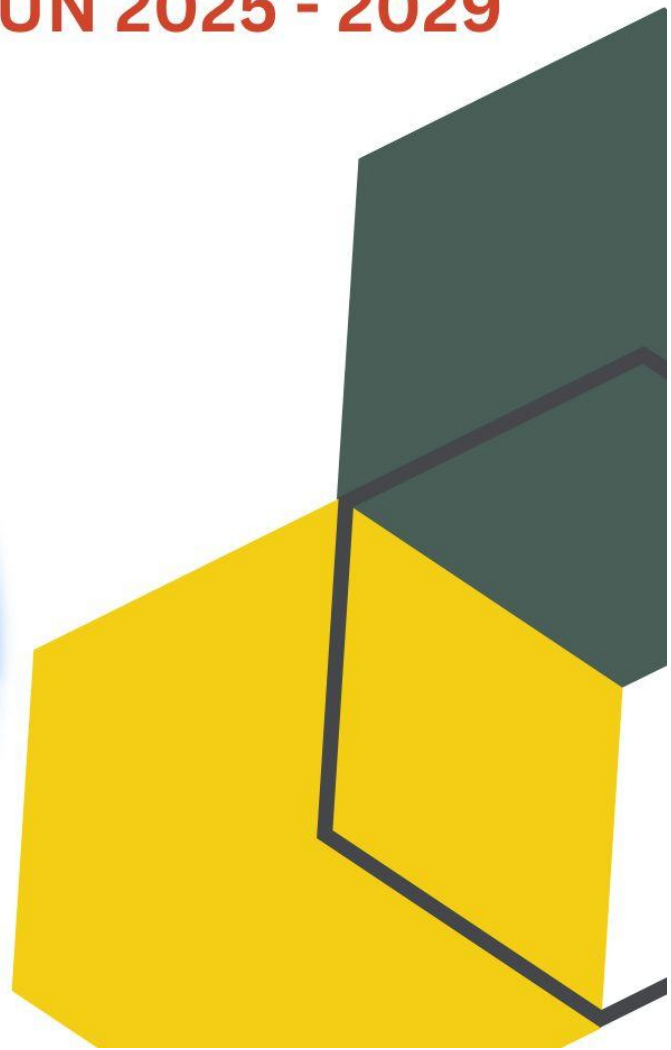




**PEMERINTAH PROVINSI MALUKU UTARA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

RENCANA STRATEGI (RENSTRA) TAHUN 2025 - 2029



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara Tahun 2025-2029 ini dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Dokumen strategis ini disusun sebagai pedoman arah kebijakan dan program pembangunan sumber daya manusia aparatur di Provinsi Maluku Utara untuk lima tahun ke depan. Sistematika dari penyusunan Renstra ini berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri (InMendagri) Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara Tahun 2025-2029 disusun dengan pendekatan partisipatif yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan, melalui berbagai tahapan analisis mendalam terhadap lingkungan strategis, identifikasi isu-isu kritis, dan penyusunan strategi yang komprehensif. Dokumen ini memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, dan program yang selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Maluku Utara serta kebutuhan pengembangan kompetensi aparatur.

Penyusunan Renstra ini tidak terlepas dari dukungan dan kontribusi berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini kami menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Gubernur dan Wakil Gubernur Maluku Utara atas arahan dan kebijakannya;
2. Seluruh perangkat daerah yang telah berpartisipasi aktif dalam penyusunan dokumen ini;
3. Seluruh jajaran BPSDM Provinsi Maluku Utara atas dedikasi dan kerja kerasnya.

Kami menyadari bahwa dokumen ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Untuk itu, kritik dan saran konstruktif sangat kami harapkan untuk penyempurnaan di masa yang akan datang. Semoga Renstra ini dapat menjadi pedoman yang efektif dalam mewujudkan sumber daya manusia aparatur yang profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi untuk mendukung pembangunan daerah Maluku Utara.

Sofifi, Agustus 2025

Kepala Badan Pengembangan SDM
Provinsi Maluku Utara

Drs. IDRUS ASSAGAF

NIP. 19660717 199203 1 016



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	5
1.3. Maksud dan Tujuan	6
1.4. Sistematika Penulisan	8
BAB II : GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS	10
2.1. Tugas, Fungsi Dan Struktur Organisasi	10
2.2. Sumber Daya Bpsdm Provinsi Maluku Utara	13
2.3. Gambaran Umum Kinerja Pelayanan	14
2.4. Permasalahan dan Isu Strategi	20
BAB III : TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	24
3.1. Tujuan dan Sasaran	24
3.2. Strategi dan Arah Kebijakan	27
BAB IV : RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUB. KEGIATAN	31
4.1. Rencana Program dan Kegiatan	31
BAB V : PENUTUP	62
5.1. Kesimpulan	62
5.2. Rekomendasi	62
5.3. Penutup	63

DAFTAR TABEL

1. Tabel 2.1. Sumber Daya Aparatur Pada BPSDM Provinsi Maluku Utara Berdasarkan Jumlah Pegawai	13
2. Tabel 2.2. Sumber Daya Aparatur Pada BPSDM Provinsi Maluku Utara Berdasarkan Pendidikan dan Jabatan.....	13
3. Tabel 2.3. Sumber Daya Aparatur Pada BPSDM Provinsi Maluku Utara Berdasarkan Pelatihan Penjenjangan	14
4. Tabel 2.4. Sumber Daya Aparatur Pada BPSDM Provinsi Maluku Utara Berdasarkan Pangkat / Golongan	14
5. Tabel 2.5. Peningkatan Kapasaitas SDM Aparatur Periode 2020-2024	16
6. Tabel 2.6. Infrastruktur dan Sarana Prasarana	18
7. Tabel 2.7. Teknik Menyimpulkan Isu Strategis	22
8. Tabel 3.1. Tujuan dan Sasaran Renstra BPSDM	26
9. Tabel 3.2. Tahapan Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara	28
10. Tabel.4.1. Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Indikator	33
11. Tabel 4.2. Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan	40
12. Tabel 4.3. Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Prioritas Dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah Pada BPSDM Provinsi Maluku Utara	60
13. Tabel 4.4. Indikator Kinerja Utama (IKU) Rancangan Akhir Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara	61
14. Tabel 4.5. Indikator Kinerja Kunci (IKK) Rancangan Akhir Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Pembangunan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kunci utama bagi kemajuan daerah khususnya pada peningkatan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di pemeritahan. Peningkatan kualitas sumber daya Aparatur Sipil Negara akan berdampak langsung pada efektivitas birokrasi, kualitas pelayanan publik, dan implementasi kebijakan pembangunan.

Untuk menciptakan sumber daya aparatur yang memiliki keunggulan kompetitif diperlukan suatu instrument Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terintegrasi sehingga sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan tugas pada masing-masing unit organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dimaksudkan agar persoalan sumber daya aparatur perlu dikelola secara baik dan bertanggungjawab agar penyelenggaraan Pemerintahan di daerah mampu berikan pelayanan maksimal kepada masyarakat melalui digitalisasi organisasi.

Ada beberapa alasan mengapa pembangunan Sumber Daya Aparatur sangat penting untuk kemajuan daerah diantaranya adalah:

➤ **Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik.**

Sumber Daya Manusia Aparatur yang kompeten, profesional, dan berintegritas akan mampu memberikan pelayanan publik yang lebih cepat, efisien, dan transparan. Mereka memahami kebutuhan masyarakat, menggunakan teknologi untuk mempermudah layanan, dan bekerja dengan etos kerja yang tinggi. Hal ini akan meningkatkan kepuasan masyarakat dan membangun kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah.

➤ **Mendorong Tata Kelola Pemerintahan yang Baik**

Pembangunan SDM Aparatur yang berfokus pada akuntabilitas, transparansi, dan integritas akan menciptakan birokrasi yang bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Aparatur yang memahami tata kelola pemerintahan yang baik akan mengelola anggaran dan sumber daya secara efisien, serta membuat kebijakan yang

berpihak pada kepentingan umum. Ini adalah fondasi penting untuk menciptakan pemerintahan yang efektif dan dipercaya.

➤ **Mempercepat Implementasi Program Pembangunan Daerah**

SDM Aparatur adalah pelaksana program-program pembangunan. Dengan kapasitas dan keterampilan yang memadai, mereka dapat merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proyek-proyek pembangunan secara efektif. Misalnya, aparatur yang dilatih dalam manajemen proyek akan mampu memastikan pembangunan infrastruktur berjalan tepat waktu dan sesuai anggaran. Kapasitas ini memastikan visi kepala daerah dapat diterjemahkan menjadi aksi nyata yang berdampak positif bagi masyarakat.

➤ **Menghadapi Tantangan Global dan Lokal**

Perkembangan teknologi, perubahan iklim, dan isu-isu sosial yang kompleks membutuhkan aparatur yang adaptif dan terus belajar. Pembangunan SDM Aparatur yang berkelanjutan melalui pelatihan dan pendidikan akan memastikan mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan terkini untuk menghadapi tantangan tersebut. Aparatur yang responsif dan inovatif akan menjadi motor penggerak daerah dalam beradaptasi dengan perubahan zaman.

Secara keseluruhan, investasi dalam pembangunan Sumber Daya Manusia Aparatur bukanlah sekadar kewajiban, melainkan investasi strategis untuk menciptakan pemerintahan yang kuat, adaptif, dan mampu mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat daerah.

1.1.1. Tantangan dan Isu-isu Strategis.

Pengembangan Sumber Daya Manusia juga menghadapi berbagai tantangan dan isu strategis yang kompleks, terutama dalam upaya mewujudkan birokrasi yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang prima. Tantangan ini muncul dari berbagai aspek, mulai dari internal birokrasi hingga dinamika eksternal yang terus berubah.

1. **Tantangan Internal.**

Masih banyak ASN yang memiliki tingkat kompetensi atau kualifikasi yang tidak sesuai dengan tuntutan jabatan. Hal ini sering disebabkan oleh proses rekrutmen yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi, penempatan yang tidak tepat, atau kurangnya program pengembangan yang relevan. Akibatnya, kinerja aparatur menjadi kurang optimal dan layanan publik menjadi tidak efektif. Budaya kerja yang

berorientasi pada rutinitas, hirarki yang kaku, dan minimnya inisiatif masih menjadi masalah di beberapa instansi. Ini menghambat inovasi dan kreativitas, serta menciptakan birokrasi yang lamban dan tidak responsif terhadap perubahan. Perubahan mentalitas dan budaya kerja menjadi tantangan besar yang memerlukan komitmen kuat dari pimpinan.

Sistem penilaian kinerja ASN juga seringkali bersifat formalitas dan tidak objektif. Penilaian yang tidak akuntabel membuat pengembangan karier dan pemberian penghargaan tidak didasarkan pada prestasi yang sebenarnya. Ini dapat menurunkan motivasi kerja dan menciptakan ketidakadilan di antara para pegawai.

2. Isu-Isu Strategis Eksternal

Percepatan transformasi digital di era Revolusi Industri menuntut aparaturnya untuk memiliki literasi digital yang tinggi. Isu strategisnya adalah bagaimana memastikan seluruh ASN, terutama yang berada di daerah terpencil atau berusia senior, mampu menguasai teknologi dan mengimplementasikannya dalam pekerjaan sehari-hari. Kesenjangan ini dapat menghambat integrasi sistem pemerintahan dan efektivitas pelayanan publik berbasis digital.

Netralitas ASN dari intervensi politik juga menjadi isu krusial, terutama menjelang dan selama Pemilihan Umum (Pemilu) atau Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada). Aparatur harus tetap fokus pada tugas-tugas pelayanan publik tanpa terlibat dalam kepentingan politik praktis. Isu ini membutuhkan penguatan regulasi dan pengawasan yang ketat untuk menjaga profesionalisme birokrasi.

Masyarakat saat ini semakin kritis dan menuntut pelayanan publik yang cepat, mudah, dan transparan. Isu strategisnya adalah bagaimana birokrasi mampu beradaptasi dengan ekspektasi ini. Pengembangan SDM aparaturnya harus diarahkan untuk menciptakan aparaturnya yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki empati, etika pelayanan yang tinggi, dan berorientasi pada solusi.

Untuk menghadapi tantangan dan isu-isu strategis ini, pemerintah perlu melakukan penataan sistem manajemen ASN yang berbasis merit hingga penguatan program pengembangan kompetensi yang relevan. Dengan demikian, SDM aparaturnya dapat bertransformasi menjadi birokrasi yang unggul, adaptif, dan mampu menjadi motor penggerak pembangunan yang berpihak pada rakyat.

1.1.2. Keterkaitan Renstra BPSDM dan RPJMD

Keterkaitan Rencana Strategi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) sangat erat dan bersifat hierarkis. Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah dokumen perencanaan tingkat operasional yang harus selaras dengan visi, misi, tujuan, dan sasaran yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan pembangunan yaitu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) atau Rencana Strategis Kementerian/Lembaga terkait.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk jangka waktu 5 tahun yang memuat visi, misi, dan program pembangunan kepala daerah terpilih. Pada Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara sebagai rencana strategis dari salah satu perangkat daerah telah :

- Menerjemahkan visi, misi, dan program yang ada di RPJMD ke dalam program-program pengembangan sumber daya manusia. BPSDM Provinsi Maluku Utara juga mendukung pencapaian visi dan misi pembangunan daerah yang tercantum dalam RPJMD.
- Menyusun target dan sasaran yang selaras dengan indikator kinerja utama (IKU) dalam RPJMD. Tujuan dan sasaran strategis BPSDM Provinsi Maluku Utara dalam mengembangkan sumber daya manusia aparatur harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan daerah di RPJMD.
- Mendukung pencapaian prioritas pembangunan daerah, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kualitas birokrasi, tata kelola pemerintahan, dan pengembangan kompetensi SDM Aparatur melalui program-program pelatihan bagi Aparatur Sipil Negera. Program dan kegiatan yang direncanakan oleh BPSDM Provinsi Maluku Utara menjadi bagian integral dari upaya pencapaian program dan kegiatan prioritas yang ditetapkan dalam RPJMD, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi Sumber Daya Aparatur.

Keterkaitan yang kuat antara Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah memiliki beberapa manfaat penting yaitu:

- **Sinergi dan Koordinasi:** Memastikan bahwa semua upaya dan sumber daya yang dimiliki BPSDM terfokus pada pencapaian tujuan peningkatan kompetensi ASN.

- **Efisiensi dan Efektivitas:** Mencegah tumpang tindih program dan kegiatan, serta memastikan bahwa program dan kegiatan relevan dan memberikan dampak yang signifikan terhadap pengembangan SDM aparatur.
- **Akuntabilitas:** Memudahkan pengukuran kinerja dan akuntabilitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kerangka RPJMD.
- **Legitimasi:** Memberikan dasar hukum dan politis yang kuat bagi program dan kegiatan pada BPSDM Provinsi Maluku Utara, karena merupakan bagian dari rencana pembangunan yang telah disahkan.

Singkatnya, rencana strategi BPSDM Provinsi Maluku Utara tahun 2025-2029 ini berfungsi sebagai panduan operasional yang menjembatani kebijakan strategis dari dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) menjadi aksi nyata dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur di daerah.

1.2. LANDASAN HUKUM

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) BPSDM Provinsi Maluku Utara periode 2025-2029 memiliki landasan hukum yang spesifik dan terkini, mengingat periode ini bertepatan dengan dimulainya siklus pemerintahan nasional dan daerah yang baru. Berikut adalah landasan hukum utama yang menjadi acuan penyusunan Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara tahun 2025-2029.

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menjadi dasar dalam merumuskan strategi pengembangan kompetensi ASN
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang memberikan kerangka hukum sebagai perangkat daerah
4. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045. Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara tahun 2025-2029 harus menyelaraskan tujuan dan sasarannya dengan visi dan misi jangka panjang nasional yang ditetapkan dalam RPJPN.
5. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029. Dokumen ini menjadi acuan utama di tingkat pusat maupun daerah. Program dan kegiatan yang disusun harus mendukung pencapaian sasaran strategis yang ada dalam RPJMN.

6. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 Tentang Perubahan Kedua atas Kepmendagri 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemuthairan Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah
7. Instruksi Menteri Dalam Negeri (InMendagri) Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2025-2029. Instruksi ini menjadi pedoman teknis yang mengatur secara rinci proses penyusunan Renstra perangkat daerah, mulai dari sistematika, tahapan, hingga substansi isinya.
8. Peraturan Daerah Provinsi Maluku Utara Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Maluku Utara
9. **Peraturan Daerah Nomor Tahun ... tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Maluku Utara untuk periode 2025-2029..**
10. Peraturan Kepala Daerah Nomor 65 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, dan fungsi BPSDM. Peraturan ini memastikan bahwa Renstra yang disusun sesuai dengan kewenangan dan fungsi BPSDM sebagai perangkat daerah.

Dengan adanya landasan hukum yang kuat dan terkini, penyusunan Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara Tahun 2025-2029 diharapkan dapat menghasilkan dokumen perencanaan yang akuntabel dan selaras, baik dengan visi pembangunan nasional maupun kebutuhan pengembangan sumber daya manusia di daerah.

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

A. MAKSUD

Secara umum, penyusunan Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara adalah untuk menerjemahkan visi, misi, dan program kerja pemerintah ke dalam perencanaan strategis BPSDM Provinsi Maluku Utara sebagai sebuah perangkat daerah. Lebih detailnya, penyusunan Renstra BPSDM adalah untuk:

- **Menyelaraskan Arah Kebijakan:** Renstra disusun agar program dan kegiatan BPSDM Provinsi Maluku Utara sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Ini memastikan BPSDM Provinsi Maluku Utara tidak

berjalan sendiri, melainkan menjadi bagian integral dari sistem pembangunan nasional dan daerah.

- **Menjadi Pedoman Operasional:** Renstra berfungsi sebagai dokumen panduan bagi seluruh elemen pada BPSDM Provinsi Maluku Utara, mulai dari pimpinan hingga staf pelaksana. Dokumen ini memberikan arah yang jelas mengenai apa yang harus dicapai, bagaimana cara mencapainya, serta indikator keberhasilan yang digunakan.
- **Memastikan Akuntabilitas Kinerja:** Renstra menjadi dasar untuk penetapan target kinerja tahunan (Perjanjian Kinerja) dan evaluasi kinerja. Dengan Renstra, BPSDM Provinsi Maluku Utara dapat mengukur sejauh mana pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, sehingga pertanggungjawaban kinerja menjadi lebih terukur dan transparan.

B. TUJUAN

Secara spesifik tujuan penyusunan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

- **Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja ASN:** BPSDM Provinsi Maluku Utara bertujuan menghasilkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kompeten, profesional, dan berintegritas. Melalui Renstra, BPSDM Provinsi Maluku Utara merumuskan strategi pelatihan, pendidikan, dan pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan tantangan zaman, seperti digitalisasi dan *smart governance*.
- **Mengoptimalkan Pemanfaatan Anggaran:** Dengan adanya Renstra, alokasi anggaran BPSDM Provinsi Maluku Utara menjadi lebih terarah dan efisien. Setiap program dan kegiatan yang diusulkan memiliki dasar perencanaan yang kuat dan berkontribusi langsung pada pencapaian sasaran strategis, sehingga menghindari pemborosan anggaran.
- **Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (Good Governance):** Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara bertujuan menciptakan lembaga yang efektif dan efisien dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini diwujudkan melalui perbaikan proses bisnis, peningkatan kualitas layanan publik, dan penataan manajemen internal yang lebih baik.
- **Menciptakan Sistem Pengembangan SDM yang Berkelanjutan:** BPSDM Provinsi Maluku Utara ingin membangun sistem yang tidak hanya fokus pada pelatihan jangka pendek, tetapi juga pengembangan karir jangka panjang bagi ASN. Ini termasuk

penyusunan kurikulum yang adaptif, pengembangan tenaga pengajar (widyaiswara), dan implementasi teknologi dalam proses pembelajaran.

Secara ringkas, Rencana Strategi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara Tahun 2025-2029 disusun dengan maksud untuk menavigasi perangkat daerah ini dalam mencapai tujuan utamanya, yaitu menjadi agen perubahan dalam menciptakan birokrasi yang berkelas dunia melalui pengembangan sumber daya manusia aparatur yang berkualitas.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Penyusunan Rencana Strategis untuk periode 2025-2029 harus mengikuti sistematika yang telah ditetapkan. Sistematika ini memastikan dokumen Renstra disusun secara logis, komprehensif, dan mudah dipahami, serta selaras dengan pedoman yang berlaku.

Sistematika penulisan Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara tahun 2025-2029 disusun sesuai Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 umumnya terdiri dari 5 bab. Meskipun terdapat variasi dan rincian tambahan, struktur utama yang harus diikuti adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

BAB ini memuat gambaran umum dan dasar-dasar penyusunan Renstra mencakup :

1. Latar Belakang;
2. Dasar Hukum
3. Maksud dan Tujuan
4. Sistematika Penulisan

BAB II : Gambaran Pelayanan, Permasalahan, dan Isu Strategis Perangkat Daerah

Bab ini berisi analisis kondisi internal dan eksternal perangkat daerah untuk mengidentifikasi isu-isu penting.

1. Tugas dan Fungsi BPSDM Provinsi Maluku Utara
2. Kinerja Pelayanan BPSDM Provinsi Maluku Utara
3. Permasalahan dan Isu Strategis

BAB III : Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan

Bab ini merupakan inti dari dokumen Renstra, yang menguraikan visi, misi, dan langkah-langkah strategis BPSDM.

1. Tujuan dan Sasaran
2. Strategi dan Arah Kebijakan

BAB IV : Rencana Program, Kegiatan, dan Sub. Kegiatan

Bab ini berisi rincian program kerja yang akan dilaksanakan oleh BPSDM Provinsi Maluku Utara selama periode 2025-2029.

1. Tabel Rencana Program dan Kegiatan

BAB V : Penutup

Bab penutup berisi kesimpulan dan harapan terhadap pelaksanaan Renstra.

1. Kesimpulan
2. Kaidah Pelaksanaan
3. Pengendalian dan Evaluasi

Sistematika ini memastikan bahwa Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara yang disusun tidak hanya sesuai dengan regulasi, tetapi juga menjadi panduan yang efektif dan terstruktur untuk mencapai tujuan pembangunan sumber daya manusia aparatur di daerah.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS

2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

1. TUGAS DAN FUNGSI

Badan Pengembangan SDM Provinsi Maluku Utara berdasarkan Peraturan Gubernur Maluku Utara Nomor 57 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara. Pada bagian Ketiga Peraturan Gubernur ini menjelaskan tentang tugas dan fungsi dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara, ini merupakan unsur penunjang pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, dipimpin oleh kepala Badan Provinsi Maluku Utara yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Sebagai unsur penunjang pemerintahan didaerah maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan serta tugas pembantuan yang menjadi kewenangan dan ditugaskan kepada Daerah Provinsi.

Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Propinsi Maluku Utara mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia aparatur provinsi;
- b. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur di lingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota;
- c. penyelenggaraan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota;
- d. pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di provinsi dan kabupaten/kota; dan;
- e. pelaksanaan administrasi di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara;

2. STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Gubernur Maluku Utara Nomor 57 Tahun 2023, Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Maluku Utara terdiri atas :

1. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas pemerintahan Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, dan Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

2. Sekretaris,

Sekretariat Badan, dipimpin oleh Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan dan mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program, keuangan. Sekretaris Badan membawahi :

- a. Sub Bagian Penyusunan Perencanaan, Keuangan dan BMD
- b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

3. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional membawahi :

1. Kelompok Jabatan Fungsional

4. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis membawahi :

1. Kelompok Jabatan Fungsional

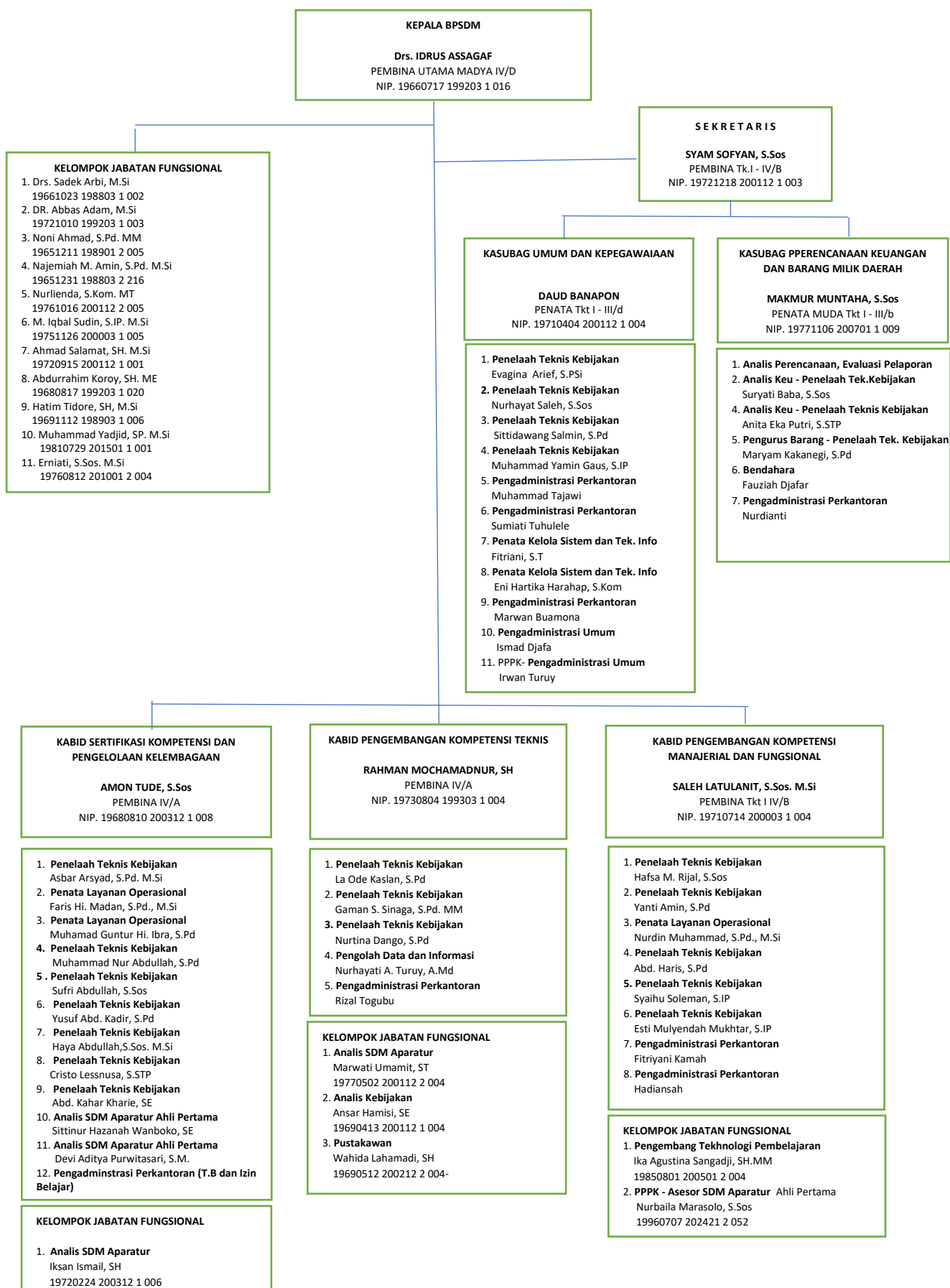
5. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan membawahi :

1. Kelompok Jabatan Fungsional

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Dengan demikian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara memiliki Struktur Organisasi berdasarkan Peraturan Gubernur Maluku Utara Nomor 68 Tahun 2021 tentang Organisasi Dan Tata Kerja BPSDM Provinsi Maluku Utara adalah sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI



2.2. SUMBER DAYA BPSDM PROVINSI MALUKU UTARA

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara memiliki sumber daya organisasi berupa sumber daya manusia dan sarana prasarana. Sumber daya manusia Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Sumber Daya Aparatur Pada BPSDM
Berdasarkan Jumlah Pegawai

NO	URAIAN JABATAN	JUMLAH
1	Eselon II	1
2	Eselon III	4
3	Eselon IV	2
4	Jabatan Fungsional (Widyaiswara)	11
5	Jabatan Fungsional Umum	6
6	Penelaah Teknis Kebijakan	19
7	Analisis Keuangan - Penelaah Teknis Kebijakan	2
8	Penata Layananan Operasional	3
9	Analisis SDM Aparatur Ahli Pratama	2
10	Penata Kelola Sistem dan Tek. Info	2
11	Pengadministrasian Perkantoran	9
12	Pengadministrasian Umum	2
13	Bendahara dan Pengurus Barang	2
JUMLAH		65

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BPSDM tahun 2025

Tabel 2.2

Sumber Daya Aparatur BPSDM Provinsi Maluku Utara
Berdasarkan Pendidikan dan Jabatan

NO	PENDIDIKAN	ESELON			JABATAN FUNGSIONAL	STAF	JUMLAH
		II	III	IV			
1	S-3	-	-	-	1	-	1
2	S-2	-	1	-	11	5	17
3	S-1	1	3	2	5	24	35
4	D3	-	-	-	-	1	1
5	SLTA	-	-	-	-	11	11
6	SLTP	-	-	-	-	-	-
7	SD	-	-	-	-	-	-
JUMLAH		1	4	2	17	41	65

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BPSDM tahun 2025

Tabel 2.3

Sumber Daya Aparatur BPSDM Provinsi Maluku Utara
Berdasarkan Pelatihan Penjenjangan

NO	TINGKAT	JUMLAH
1	Diklat Pim Tk. II / Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN Tk. II)	-
2	Diklat Pim Tk. III / Pelatihan Kepemimpinan Adminsitrator (PKA)	6
3	Diklat Pim Tk. IV / Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)	3
JUMLAH		9

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BPSDM tahun 2025

Tabel 2.4

Sumber Daya Aparatur BPSPDM Provinsi Maluku Utara
Berdasarkan Pangkat / Golongan

NO	GOL	JENIS GOLONGAN					JUMLAH
		A	B	C	D	E	
1	IV	8	8	-	1	-	17
2	III	15	1	12	16	-	44
3	II	-	-	2	2	-	4
4	I	-	-	-	-	-	-
JUMLAH							65

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BPSPDM tahun 2025

2.3. GAMBARAN UMUM KINERJA PELAYANAN

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSPDM) Provinsi Maluku Utara merupakan unsur pendukung pemerintah daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam menyelenggarakan pembinaan, pengembangan, dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur. Dalam kurun waktu Renstra 2020-2024, BPSPDM Provinsi Maluku Utara telah berupaya melaksanakan mandat tersebut melalui berbagai program dan kegiatan pelatihan, pendidikan, dan pembinaan ASN.

Secara umum, kinerja pelayanan BPSPDM ditunjukkan melalui capaian sejumlah indikator kunci, meskipun dihadapkan pada tantangan geografis yang unik sebagai wilayah kepulauan. Capaian kinerja tersebut menjadi dasar evaluasi dan pijakan untuk perencanaan yang lebih strategis dan terarah pada periode 2025-2029.

2.3.1. Capaian Kinerja Utama Pada Periode Sebelumnya

Berikut adalah capaian kinerja pelayanan BPSPDM Provinsi Maluku Utara dalam periode sebelumnya:

1. Capaian Kuantitas Pelayanan Pelatihan.
 - Pada periode sebelumnya (2020 – 2024) BPSPDM Provinsi Maluku Utara telah menyelenggarakan kegiatan untuk peningkatan kompetensi teknis, manajerial dan fungsional setiap tahunnya, dengan jumlah peserta keseluruhan mencapai 745 orang ASN dari berbagai perangkat daerah.

- Pelatihan dimaksud adalah Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNSD, Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) untuk ASN yang telah atau mau menduduki jabatan eselon III, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) untuk ASN yang telah atau mau menduduki jabatan eselon IV dan juga pelatihan pengembangan kompetensi teknis.
- Selain pelatihan-pelatihan di atas, BPSDM Provinsi Maluku Utara juga melaksanakan kegiatan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat bagi ASN sebagai syarat untuk penyesuaian kenaikan pangkat dan golongan. Untuk peningkatan kompetensi ASN melalui Pendidikan formal, BPSDM Provinsi Maluku Utara juga memfasilitasi bantuan studi, serta mengikutsertakan ASN lingkup BPSDM Provinsi Maluku Utara pada pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN-RI) atau pada Pusdiklat Regional Kemendagri seperti Pelatihan Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi Jangka Menengah Daerah di Provinsi Jawa Barat, Pelatihan Pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) dalam Pembelajaran Digital serta pelatihan lainnya sebagai upaya peningkatan kompetensi dimaksud.

Untuk peningkatan kapasitas SDM Aparatur yang telah dilaksanakan oleh BPSDM Provinsi Maluku Utara pada periode sebelumnya dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.5.
Peningkatan Kapasaitas SDM Aparatur Periode 2020-2024

PENINGKATAN KAPASITAS SDM APARATUR						
No	Jenis Pelatihan	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
1	2	3	5	6	7	8
I	Peningkatan Kompetensi Manajerial dan Sertifikasi					
I.1	Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN Tk. II)	1 Org	4 Org	3 Org	5 Org	
I.2	Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)	12 Org		25 Org	30 Org	34 Org
I.3	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)			30 Org		
I.4	Pelatihan Dasar bagi CPNS			129 Org	36 Org	
I.5	Uji Kompetensi bagi Pejabat Eselon III		37 Org			
I.6	Ujian Dinas dan UPKP bagi ASN			36 Org	56 Org	50 Org
I.7	Pelatihan Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi					12 Org
I.8	Benchmarking Pengembangan Komp Aparatur di Prov. Jatim			14 Org		
	NILAI AKREDITASI LEMBAGA		B			
II	Peningkatan Kompetensi Teknis dan Fungsional					
II.1	Pelatihan Manajemen Perkantoran Modern			30 Org		
II.2	Pelatihan Teknis Fungsional (SOP AP bagi ASN)		40 Orng			
II.3	Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja				30 Org	
II.4	Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa				25 Org	
II.5	Pelatihan Teknis Manajemen Bencana bagi ASN				25 Org	
II.6	Pelatihan Pengelolaan Keuangan Daerah					30 Org
II.7	Pelatihan Penyusunan Program					30 Org

Sumber data LKj BPSDM Tahun 2020 s.d. 2024

Dari tabel di atas dapat dijelaskan untuk Peningkatan Kompetensi Manajerial dan Sertifikasi tahun 2020, BPSDM Provinsi Maluku Utara mengirimkan peserta untuk diikutsertakan pada Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk.I (PKN) 1 orang pejabat eselon II, sedangkan untuk Pelatihan Kepemimpinan

Pengawas (PKP) berjumlah 12 orang. Hal ini disebabkan karena adanya refocusing anggaran tahun 2020 untuk penanganan virus Covid 19 saat itu.

Pada tahun 2022 untuk peningkatan kapasitas melalui peningkatan pendidikan formal, BPSDM Provinsi Maluku Utara juga memberikan bantuan studi pada 5 (lima) orang ASN provinsi yang sedang melanjutkan studinya.

Untuk Peningkatan Kompetensi Manajerial dan Sertifikasi BPSDM Provinsi Maluku Utara juga mengikutsertakan ASNnya pada pelatihan Pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) dengan Pembelajaran Digital sebanyak 2 orang dan Pengembangan Kompetensi Melalui Jalur Pendidikan dengan peserta sebanyak 16 Orang. Dari tabel dan penjelasan di atas jika diakumulasikan maka pada periode 2020 s.d. 2024 untuk peningkatan kompetensi bagi ASN, BPSDM Provinsi Maluku Utara telah melaksanakan 15 kegiatan dengan jumlah ASN yang ikutsertakan sebanyak 745 orang.

Selanjutnya analisis gambaran pelayanan yang dilaksanakan oleh BPSDM Provinsi Maluku Utara sejak 2019 s.d. 2024 untuk capaian kinerja dalam presentase dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.6
Capaian Kinerja pada BPSDM Provinsi Maluku Utara

No	Uraian	Capaian Kinerja					
		2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	Presentase ASN yang dikembangkan kompetensi teknis dan fungsional	70.6%	15.5%	33.3%	32.8%	34.37%	31.7%
2	Presentase ASN yang dikembangkan kompetensi Manajerial dan sertifikasi kompetensi	60%	-	63.22%	81,35%	45.16%	28.3%

2. Capaian Pengembangan Kapasitas Kelembagaan

Pada capaian pengembangan kapasitas kelembagaan, BPSDM dalam melaksanakan pelatihan ada 2 hal yang sekiranya menjadi perhatian, yaitu:

- Peningkatan kualifikasi tenaga pelatihan (Widyaiswara) yang dikelompokkan dalam jabatan fungsional.

BPSDM Provinsi Maluku Utara sejak tahun 2020 s.d 2024 saat ini telah memiliki 11 orang widyaiswara yang tersertifikasi dengan kompetensi substantif dan kepangkatan dalam jabatan fungsional yang beragam.

Dari jumlah yang ada tentunya masih harus ditambah sebab intensitas pelaksanaan pelatihan kedepan tentunya akan lebih meningkat, sebab selain pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDM Provinsi Maluku Utara, BPSDM juga harus memfasilitasi kegiatan pelatihan-pelatihan di Kabupaten dan Kota se Provinsi Maluku Utara.

- Penambahan dan perbaikan infrastruktur dasar pusat pelatihan untuk mendukung proses belajar-mengajar juga selama kurun waktu 5 tahun kemarin sudah dilakukan, namun tentunya belum cukup untuk memfasilitasi seluruh pelatihan secara bersamaan.

Adapun infastruktur yang ditambah untuk mendukung prasarana pada BPSDM Provinsi Maluku Utara adalah sarana Ibadah berupa 1 unit Musolah dan sarana olahraga berupa Lapangan Voly. Untuk pemeliharaan, pada tahun 2023 BPSDM melakukan perbaikan Gedung belajar sekaligus Aula yang terselesaikan pada tahun 2024 kemarin. Pada tahun 2023 ada pembangunan 1 unit Gedung aula dan ruang belajar, namun pekerjaannya baru diperkirakan 60% dari pekerjaan. Harusnya pekerjaan ini terselsaikan pada tahun anggaran 2024, hanya karena adanya efesiensi anggaran sehingga belum bisa dilanjutkan penyelesaiannya.

Untuk infastruktur pendukung pada BPSDM Provinsi Maluku Utara dan capaian realisasi penyelesaiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.6
Infrastruktur dan Sarana Prasarana BPSDM Prov. Maluku Utara

No.	Nama Barang	Volume	Jumlah	Ket
1.	Tanah	250 m x 200 m	5 Ha	
2.	Bangunan Gedung Kantor (Lantai II)	24 m x 17 m	1 Unit	
3	Gedung Asrama (Lantai II)	46 m x 12 m	80 Kamar	
4	Gedung Belajar (Ruang Bidadari)	12 m x 15 m	1 Unit	
5	Ruang rapat	8m x 17 m	1 Unit	
6.	Alat Angkutan - Mobil - Motor	2 18	2 Unit 18 Unit	
7.	Musollah	8 x 8 m	64 m2	
8.	Lapangan Voly		1 Unit	
9.	Ruang Belajar dan Aula			KDP

Sumber: Catatan Aset BPSDM Tahun 2025

3. Capaian Inovasi Pelayanan

Dalam upaya meningkatkan aksesibilitas dan efisiensi layanan pengembangan kompetensi ASN, BPSDM Provinsi Maluku Utara pada tahun 2024 telah melakukan terobosan dengan mengimplementasikan Sistem Informasi Diklat (SiDIKLAT). Harapannya kedepan inovasi ini bisa mentransformasi proses administrasi yang sebelumnya manual menjadi terdigitalisasi secara terintegrasi. Aplikasi SiDIKLAT ini berbasis website dan muatannya adalah terkait seluruh informasi baik yang sudah maupun yang akan dilakukannya pelatihan bagi ASN, namun masih ada beberapa kendala yang menyebabkan kurang ter updatenya data pada aplikasi ini. Kendala dimaksud diantaranya adalah masih minimnya SDM pengelola data, jaringan internet yang kurang memadai dan masih kurang tersedianya data sesuai yang dibutuhkan. Harusnya melalui aplikasi SiDiklat ini, ASN sudah bisa mengakses dan mendapatkan infomarsi terkait lembaga, data kepegawaian dan fasilitas serta Pelatihan apa saja yang telah dan mau dilaksanakan. Padahal secara signifikan aplikasi ini dapat meningkatkan efisiensi kerja internal dalam mengelola data dan laporan, mengurangi

beban administratif, dan menciptakan dasar bagi pengembangan pembelajaran daring di masa depan.

Selain digitalisasi, inovasi pelayanan juga diwujudkan melalui pengembangan metode *blended learning* yang mengombinasikan pembelajaran daring dalam jejaring (*e-learning*) dengan pertemuan tatap muka terbatas (*in-class session*). Model ini merupakan respon cerdas atas tantangan geografis Maluku Utara sebagai wilayah kepulauan. Dengan metode ini, jangkauan pelatihan dapat diperluas hingga ke ASN yang bertugas di kabupaten kepulauan tanpa terkendala sepenuhnya oleh biaya dan logistik yang tinggi. Keberhasilan pilot project *blended learning* untuk beberapa materi diklat teknis membuktikan komitmen BPSDM Provinsi Maluku Utara untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan menjawab kebutuhan pelatihan yang lebih fleksibel, efektif, dan merata.

2.3.2. Tantangan dan Kendala dalam Pencapaian Kinerja

Meskipun sejumlah capaian berhasil diraih, pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDM Provinsi Maluku Utara dalam periode sebelumnya tidak terlepas dari berbagai tantangan dan kendala fundamental yang berpengaruh signifikan terhadap optimalisasi kinerja pelayanan. Kendala-kendala ini bersifat multidimensi, mencakup aspek geografis, sumber daya, teknologi, dan sistem. Identifikasi atas hambatan-hambatan ini menjadi dasar perumusan strategi penanganan yang lebih komprehensif dalam periode perencanaan berikutnya.

Ada beberapa kendala yang merupakan tantangan dalam pelaksanaan pelatihan antara lain :

1. Keterbatasan kapasitas infrastruktur dan teknologi turut membatasi efektivitas dan skalabilitas layanan. Kapasitas ruang pelatihan, asrama, dan fasilitas penunjang yang terbatas tidak mampu menampung kuota ideal peserta untuk memenuhi permintaan yang besar. Di sisi lain, kualitas jaringan internet yang belum merata dan stabil di seluruh wilayah menjadi penghambat besar bagi pengembangan *e-learning* atau pembelajaran daring secara optimal, yang sebenarnya merupakan solusi potensial untuk mengatasi kendala geografis.
2. Sumber Daya Manusia, terdapat keterbatasan pada kuantitas dan kedalaman kompetensi widyaiswara serta tenaga pelatihan. Jumlah widyaiswara yang belum ideal dibandingkan dengan jumlah ASN yang harus dibina menyebabkan beban kerja

yang tinggi. Selain itu, kebutuhan untuk terus meng-upgrade kompetensi widyaiswara dalam menyusun materi dan metode pengajaran yang kekinian, khususnya untuk bidang-bidang spesifik dan teknis, masih menjadi pekerjaan rumah yang perlu mendapat perhatian serius.

3. Aspek Anggaran, untuk penganggaran seringkali belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan riil dilapangan. Alokasi anggaran yang terbatas untuk fungsi pengembangan SDM Aparatur menyebabkan perlunya dilakukan prioritisasi pada jenis pelatihan tertentu, sehingga beberapa program pengembangan kapasitas yang bersifat spesialis dan berbiaya tinggi seringkali harus ditunda atau tidak dapat terselenggara.
4. Aspek Sistem, mekanisme kajian kebutuhan pelatihan yang belum optimal menyebabkan kesenjangan antara output pelatihan dengan kebutuhan kompetensi aktual diperangkat daerah. Tanpa analisis kebutuhan yang mendalam dan berbasis data, pelatihan yang diselenggarakan berisiko kurang relevan dengan tuntutan kompetensi yang diperlukan untuk mendukung program prioritas daerah, sehingga dampaknya terhadap peningkatan kinerja organisasi menjadi tidak maksimal.

2.4. PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGI

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja dan analisis mendalam terhadap lingkungan strategis, baik internal maupun eksternal, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara mengidentifikasi sejumlah permasalahan fundamental yang menghambat efektifitas pelaksanaan tugas dan fungsi pengembangan kompetensi ASN. Permasalahan-permasalahan yang sering dihadapkan mencakup aspek relevansi, kapasitas kelembagaan, dan sistem manajemen, kemudian dikristalisasi menjadi isu-isu strategis yang harus menjadi prioritas dan fokus pembahasan dalam penyusunan rencana strategis periode 2025-2029.

2.4.1. Permasalahan

Identifikasi permasalahan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Analisis Lingkungan Strategis

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku Utara dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari pengaruh dinamika

lingkungan strategis, baik internal maupun eksternal. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja dan analisis mendalam terhadap kondisi aktual, teridentifikasi sejumlah permasalahan mendasar yang menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja yang optimal. Permasalahan ini kemudian dikristalisasi menjadi isu-isu strategis yang harus menjadi fokus perhatian dan prioritas penanganan dalam periode perencanaan 2025-2029.

2. Identifikasi Permasalahan Utama

Beberapa permasalahan utama yang dihadapi BPSDM Provinsi Maluku Utara adalah sebagai berikut:

1. Kesenjangan Kompetensi antara output pelatihan dan kebutuhan daerah. Kompetensi dari sebagian kegiatan pelatihan yang diselenggarakan belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan riil perangkat daerah dan program prioritas RPJMD. Hal ini disebabkan oleh mekanisme kajian kebutuhan pelatihan yang belum optimal dan belum berbasis pada analisis jabatan (*job analysis*) yang komprehensif di masing-masing OPD (*jabatan fungsional*).
2. Keterbatasan Kapasitas Infrastruktur dan Sumber Daya Widyaiswara Kapasitas infrastruktur (gedung pelatihan dan asrama) dan teknologi (jaringan internet, platform e-learning) masih terbatas untuk mendukung penyelenggaraan pelatihan yang berkualitas dan skalabel. Di sisi lain, jumlah dan kedalaman kompetensi widyaiswara serta tenaga pelatihan, khususnya untuk bidang-bidang spesifik dan teknis, masih belum dapat memenuhi permintaan pelatihan terutama pada kabupaten dan kota.
3. Tidak tersedianya data ASN Provinsi Maluku Utara. Untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan contoh: *pelatihan kepemimpinan*, tentunya harus melihat berapa banyak jabatan struktural yang tersedia baik eselon III maupun eselon IV di OPD se Provinsi Maluku Utara. Dari jabatan eselon yang ada harus diidentifikasi juga sudah berapa banyak yang telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) untuk jabatan eselon III dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) untuk jabatan eselon IV. Ketidaktersediaannya data ini dapat mempengaruhi pengukuran target yang mau dicapai dan berapa banyak pelatihan yang akan dilaksanakan, khususnya untuk pelatihan pengembangan kompetensi manajerial dan Fungsional.
4. Efektivitas dan Keberlanjutan Sistem Pengembangan Kompetensi Sistem evaluasi dan penelusuran lulusan pelatihan belum berjalan secara optimal

untuk mengukur dampak peningkatan kompetensi terhadap kinerja individu dan organisasi. Selain itu, alokasi anggaran yang terbatas dan belum selalu tepat sasaran seringkali mengganggu keberlanjutan program pengembangan kapasitas yang bersifat strategis dan berjangka panjang.

2.4.2. Isu-Isu Strategis

Untuk merumuskan isu strategi pada BPSDM Provinsi Maluku Utara, maka ada beberapa analisis yang dapat digunakan yaitu terkait: 1. Permasalahan, 2. Isu strategis sesuai lingkungan dinamis, dan 3. Potensi yang menjadi kewenangan pada perangkat daerah. Dari ke tiga kajian ini kemudian dapat disimpulkan isu strategis perangkat daerah yang akan diangkat pada penyusunan Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara Tahun 2025-2029, dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.7
Teknik Menyimpulkan Isu Strategis
BPSDM Provinsi Maluku Utara

Potensi yang Menjadi Kewenangan	Permasalahan	Isu KHLs yang Relevan	Isu Lingkungan Dinamis Yang Relevan			Isu Strategis
			Global	Nasional	Regional	
1	2	3	4	5	6	7
Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur di Daerah	- Masih kurangnya Tenaga pengajar (Narasumber) - Minimnya Sarana dan Prasarana	Terlaksananya Pelatihan sehingga terpenuhinya ASN yang kompeten	Percepatan Transformasi Digital	Kebijakan Reformasi Birokrasi dan Nilai-Nilai dasar ASN	Pengembangan Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional	1. Peningkatan Relevansi dan Kualitas Pelatihan yang berbasis kebutuhan kompetensi daerah 2. Penguatan Kapasitas Kelembagaan dan Sumber Daya Manusia aparatur pada BPSDM Provinsi Maluku Utara (pelaksana dan Widyaiswara) 3. Pengembangan Sistem Pengelolaan Data Pelatihan yang efektif, berbasis teknologi.

Berdasarkan identifikasi di atas, kemudian dapat didefinisikan untuk tiga isu strategis yang akan menjadi fokus pembahasan dan penjabaran program dalam Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara Tahun 2025-2029 sebagai berikut:

1. Isu Strategis 1: Peningkatan Relevansi dan Kualitas Pelatihan yang berbasis kebutuhan kompetensi daerah
Memperkuat mekanisme kajian kebutuhan pelatihan melalui analisis kebutuhan pelatihan yang berbasis data dan analisis jabatan, serta menyelaraskan kurikulum dengan program prioritas daerah.
2. Isu Strategis 2: Penguatan Kapasitas Kelembagaan dan Sumber Daya Manusia aparatur pada BPSDM Provinsi Maluku Utara (pelaksana dan Widyaiswara)
Peningkatan kuantitas dan kualitas widyaiswara melalui rekrutmen, sertifikasi, dan pelatihan disertai dengan revitalisasi sarana dan prasarana pelatihan yang memadai.
3. Isu Strategis 3: Pengembangan Sistem Pengelolaan Data Pelatihan yang efektif, berbasis teknologi.
Penerapan sistem digital terintegrasi (SiDiklat) untuk seluruh siklus manajemen pelatihan, penganggaran yang berbasis kinerja, dan penguatan sistem evaluasi outcome untuk menjamin keberlanjutan dan akuntabilitas program.

Ketiga isu strategis ini merupakan fondasi yang akan menentukan arah kebijakan, tujuan, sasaran, dan strategi yang akan diimplementasikan oleh BPSDM Provinsi Maluku Utara dalam lima tahun ke depan, guna mewujudkan ASN yang profesional, adaptif, dan berkinerja tinggi dalam mendukung percepatan pembangunan daerah.

BAB III

TUJUAN DAN SASARAN SERTA STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1. TUJUAN DAN SASARAN

Rencana Strategi (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara Tahun 2025-2029 disusun sesuai dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029. Muatan dalam Renstra ini merupakan penjabaran visi, misi, dan program Gubernur dan Wakil Gubernur periode 2025-2030 yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan pembangunan daerah, program prioritas daerah, program Perangkat Daerah, dan kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah.

Adapun visi Gubernur dan Wakil Gubernur Maluku Utara adalah :

**“MENJAGA KEBERAGAMAN DAN PEMERATAAN PEMBANGUNAN,
MALUKU UTARA BANGKIT MAJU, SEJAHTERA, BERKEADILAN DAN
BERKELANJUTAN”.**

Dari visi ini tentunya BPSDM Provinsi Maluku Utara dituntut harus bisa merumuskan langkah-langkah strategis yang kemudian dapat diimplementasikan, dan sebagai alat instrument dari pemerintah daerah, maka visi tersebut harus dijabarkan dalam misi oleh perangkat daerah tersebut.

Berdasarkan visi di atas, untuk mencapai Pembangunan Daerah serta dalam merumuskan tugas dan fungsi, serta tujuan strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara untuk periode 2025-2029, maka BPSDM Provinsi Maluku Utara berada pada misi ke 3 (tiga) dari RPJMD tahun 2025-2029 yang telah ditetapkan yaitu:

“Mewujudkan Transformasi Tata Kelola Pemerintahan Yang Inklusif Dan Adaptif Berorientasi Pada Kebutuhan Masyarakat.”

Tujuan ini dirumuskan sebagai jawaban atas seluruh isu strategis dan menjadi titik puncak yang ingin dicapai dari seluruh rangkaian program dan kegiatan selama lima tahun ke depan. Tujuan BPSDM Provinsi Maluku Utara untuk periode 2025-2029 ada pada tujuan

1 (satu) adalah *Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Inklusif Dan Adaptif* dengan indikator yang ditetapkan adalah “*Indeks Reformasi Birokrasi*”. Untuk sasaran BPSDM Provinsi Maluku Utara ada pada sasaran nomor 2 (dua) adalah *Meningkatnya Akuntabilitas Pemerintahan* dengan indikatornya adalah “*Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*” dan indikator secara nasional ditetapkan adalah “*Indeks Integritas Nasional*”. Tujuan dan sasaran tersebut merupakan kristalisasi dari mandat kelembagaan BPSDM dan respon strategis terhadap seluruh isu dan tantangan pengembangan SDM aparatur yang dihadapi, dengan fokus pada penyediaan ASN yang kompeten, accountable, dan mampu beradaptasi dengan dinamika pembangunan serta perubahan zaman.

Dalam menentukan tujuan dan sasaran dari indikator serta target untuk rencana strategi pada Badan Pengembangan sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara 5 (lima) tahun kedepan dalam presentse, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Tujuan dan Sasaran Renstra BPSDM
Provinsi Maluku Utara

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KET.
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
5.04.0.00.0.00.01.0000 - Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia											
	Mewujudkan transformasi tata kelola pemerintahan yang inklusif dan adaptif berorientasi pada kebutuhan masyarakat		Survey Penilaian Integritas (Indeks)	42,35	32,00	32,00	33,00	34,00	35,00	36,00	
		Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi ASN	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis Fungsional	31,7	32,00%	32,00%	33,00%	34,00%	35,00%	36,00	
			Persentase ASN yang Dikembangkan Kompetensi Manajerial dan Sertifikasi Kompetensi	28,3	30,00%	30,50%	32,00%	33,50%	35,00%	36,50	

Sumber Data: Rancangan Akhir Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara Tahun 2025-2030

Dari di atas dapat dijelaskan pada kolom nomor empat adalah keluaran (outcome) yang ditetapkan menjadi prioritas dengan dua indikator utama yaitu:

4. Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis Fungsional;
5. Persentase ASN yang Dikembangkan Kompetensi Manajerial dan Sertifikasi Kompetensi.

Kedua indikator utama ini yang menjadi prioritas rencana strategi BPSDM Provinsi Maluku Utara selama lima tahun kedepan dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur di daerah.

3.2. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 pada alinea ke dua point “a” disebutkan bahwa Gubernur Memerintahkan Seluruh Kepala Perangkat Daerah untuk Menyusun Rencana Strategi Perangkat Daerah Provinsi Tahun 2025-2029 Secara Simultan dan Terkoordinasi dengan Proses Penyusunan RPJMD Provinsi.

Strategi Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara Tahun 2025-2029 adalah rencana tindakan yang komprehensif berisikan langkah-langkah/upaya yang akan dilakukan diantaranya berupa optimalisasi sumber daya, tahapan, fokus, lokus dan penentuan program/kegiatan/sub kegiatan dalam menghadapi lingkungan yang dinamis untuk mencapai tujuan dan sasaran Renstra BPSDM.

Pelaksanaan Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara Tahun 2025–2029 dibagi lima tahap tahunan yang saling berkesinambungan, dengan fokus pencapaian target yang terukur dan berorientasi pada outcomes. Penahapan ini dirancang untuk memastikan implementasi program dan kegiatan dapat dipantau, dievaluasi, dan disesuaikan secara berkala sesuai dinamika kebutuhan dan perubahan lingkungan strategis.

Tahapan kegiatan dimaksud adalah prioritas kegiatan tahunan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran pada BPSDM Provinsi Maluku Utara. Tahapan Rencana Strategi BPSDM Provinsi Maluku Utara dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Tahapan Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara

TAHAP I 2025	TAHAP II 2026	TAHAP III 2027	TAHAP IV 2028	TAHAP V 2029
1	2	3	4	5
Persiapan dan Penguatan Kapasitas Awal : - Penyusunan peta kompetensi ASN secara menyeluruh. - Penguatan infrastruktur dasar diklat (rehabilitasi gedung, pengadaan peralatan). - Peluncuran awal platform <i>e-learning</i> - Peningkatan kapasitas awal Widyaiswara melalui pelatihan teknis.	Ekspansi dan Implementasi Program Inti: - Implementasi program pelatihan berbasis kompetensi. - Pengembangan kurikulum (<i>metode pembelajaran</i>). - Penerapan sistem evaluasi outcome untuk 50% program pelatihan.	Konsolidasi dan Optimalisasi: - Optimalisasi penggunaan Aplikasi untuk seluruh siklus manajemen pelatihan. - Peningkatan kualitas Widyaiswara melalui sertifikasi nasional. - Evaluasi menyeluruh terhadap relevansi pelatihan dan penyesuaian kurikulum. - Peningkatan cakupan peserta pelatihan.	Penguatan Keberlanjutan dan Inovasi: - Implementasi penuh <i>blended learning</i> untuk semua jenis pelatihan. - Pengembangan sistem <i>talent management</i> terintegrasi dengan BKD. - Kolaborasi dengan perguruan tinggi atau dengan lembaga sertifikasi nasional.	Pemantapan dan Penyiapan Renstra Berikutnya: - Pencapaian target akhir Renstra (misalnya: 90% ASN terlatih, 100% widyaiswara tersertifikasi). - Evaluasi komprehensif outcomes dan dampak pelatihan terhadap kinerja ASN. - Penyusunan kajian untuk Renstra berikutnya (2030–2034)

Dengan penahapan yang terstruktur ini, BPSDM Provinsi Maluku Utara dapat memastikan bahwa pelaksanaan Renstra berjalan efektif, efisien, dan accountable, serta berkontribusi signifikan terhadap terwujudnya ASN yang unggul dan berdaya saing.

Sementara arah kebijakan Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara Tahun 2025-2029 adalah rangkain kerja yang merupakan operasionalisasi NSPK sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah dan arah kebijakan RPJMD serta selaras dengan strategi dalam rangka mencapai target tujuan dan sasaran Renstra perangkat daerah.

Dari strategi dan arah kebijakan yang disebutkan di atas, maka BPSDM Provinsi Maluku Utara merumuskan capaian sasaran strategis yang akan diwujudkan pada lima tahun kedepan melalui penetapan strategi dan arah kebijakan sebagai berikut:

1. Inovasi Model dan Metode Pembelajaran yang dapat ditetapkan dengan arah kebijakan yaitu:
 - o Mengembangkan dan menerapkan sistem pembelajaran *blended learning* (gabungan daring dan luring) secara masif.

- Memprioritaskan penganggaran untuk penguatan infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi (TIK) pendukung e-learning.
- 2. Penyelarasan kurikulum berbasis kebutuhan dan kebijakan daerah dengan arah kebijakan yaitu :
 - Memperkuat mekanisme kajian kebutuhan pelatihan dengan melibatkan OPD secara aktif dan menggunakan data analisis jabatan.
 - Mengembangkan kurikulum dan materi pelatihan yang spesifik.
 - Menjalin kemitraan dengan Lembaga Administrasi Negara (LAN-RI) dan lembaga sertifikasi Kementerian Dalam Negeri untuk pengakuan kompetensi.
- 3. Penguatan kapasitas Widyaiswara dan infrastruktur pelatihan dengan arah kebijakan yaitu:
 - Melaksanakan program rekrutmen, dan pelatihan lanjutan bagi widyaiswara.
 - Melakukan revitalisasi dan penambahan sarana prasarana pelatihan yang memadai dan representatif.
- 4. Digitalisasi dan penerapan sistem manajemen pelatihan terintegrasi arah kebijakan yaitu:
 - Mengoptimalkan penggunaan Aplikasi online (website) untuk seluruh tahapan (perencanaan, pendaftaran, pelaksanaan, evaluasi, dan sertifikasi).
 - Mengembangkan sistem database kompetensi ASN yang terintegrasi dengan BKD dan perangkat daerah.
 - Menerapkan sistem evaluasi kinerja *level 3 (behaviour change)* dan *level 4 (business impact)* untuk mengukur efektivitas dan dampak pelatihan.

Dengan demikian, seluruh strategi dan arah kebijakan yang telah dirumuskan merupakan suatu kesatuan yang saling memperkuat dan berorientasi pada pencapaian sasaran strategis BPSDM Provinsi Maluku Utara. Implementasi dari strategi dan arah kebijakan ini diharapkan tidak hanya mampu mengatasi berbagai tantangan yang ada, tetapi juga menjadi katalisator dalam mempercepat terwujudnya sumber daya manusia aparatur yang profesional, adaptif, dan berkinerja tinggi. Keberhasilan pelaksanaannya memerlukan komitmen kuat seluruh pemangku kepentingan, koordinasi yang solid antarperangkat daerah, serta dukungan anggaran yang memadai dan berkelanjutan, sehingga kontribusi BPSDM terhadap pembangunan daerah dapat dirasakan secara nyata dan maksimal.

BAB IV

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUB. KEGIATAN

4.1. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN

Sebagai implementasi dari tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan yang telah ditetapkan, BPSDM Provinsi Maluku Utara juga menyusun rencana program, kegiatan, dan sub-kegiatan yang akan dilaksanakan selama periode 2025–2029. Program dan kegiatan ini dirancang untuk menjawab isu-isu strategis serta memastikan tercapainya sasaran pembangunan daerah, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur. Setiap program dan kegiatan dilengkapi dengan indikator kinerja yang terukur, realistis, dan berorientasi pada outcomes, sehingga dapat dievaluasi secara berkala untuk memastikan akuntabilitas dan efektivitas pelaksanaan tugas BPSDM Provinsi Maluku Utara.

Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara terdapat program yaitu :

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam pembinaan dan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN), BPSDM Provinsi Maluku Utara menyusun program strategis yang berorientasi pada peningkatan kapasitas, kinerja, dan integritas ASN. Program ini adalah untuk menjawab tantangan kesenjangan kompetensi, dan dinamika lingkungan strategis, serta mendukung maluku utara bangkit maju, sejahtera, berkeadilan dan berkelanjutan sesuai dengan visi Gubernur dan Wakil Gubernur Maluku Utara.

Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor : 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 050-5889 tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi Dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah, maka pada program Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat 2 (dua) kegiatan dengan indikator kinerja sebagai berikut:

- Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis, dengan indikator kerjanya adalah *Persentase Pelaksanaan Pelatihan Kompetensi Teknis* dan;

- Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan indikator kinerjanya adalah *Persentase Penyelenggaraan Pelatihan dan Sertifikasi Kelembagaan*.

2. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi

Selain Program Pengembangan Sumber Daya Manusia pada BPSDM Provinsi Maluku Utara, terdapat juga Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi, program ini adalah untuk mendukung kegiatan rutinitas pada kesekretariatan BPSDM Provinsi Maluku Utara. Untuk menunjang Program ini, maka sesuai nomenklatur ada 8 (delapan) kegiatan yang mendukung pelaksanaan dari program ini. Adapun kegiatan dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
3. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah;
4. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;
5. Administrasi Umum Perangkat Daerah;
6. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
7. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah; dan
8. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Untuk program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Indikator pada BPSDM Provinsi Maluku Utara dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.1
Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Indikator
Pada BPSDM Provinsi Maluku Utara

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM /KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
5.04.0.00.0.00.01.0000 - Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia							
	Mewujudkan Transformasi Tata Kelola Pemerintahan yang Inklusif dan Adaptif	Meningkatnya Akuntabilitas Pemerintahan	Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah		Cakupan Penunjang Urusan Pemerintah Provinsi yang terlaksana	5.04.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	
			Terlaksananya Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Persentase Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang terlaksana	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5.04.01.1.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5.04.01.1.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	5.04.01.1.01.0002 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA- SKPD	
					Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	5.04.01.1.01.0003 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	
					Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	5.04.01.1.01.0004 - Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	
					Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	5.04.01.1.01.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	
					Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja	5.04.01.1.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5.04.01.1.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
			Terlaksananya Keuangan Perangkat Daerah		Persentase Ketersediaan Dokumen Administrasi Keuangan	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	5.04.01.1.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
					Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	5.04.01.1.02.0003 - Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	
					Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	5.04.01.1.02.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	
					Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD	5.04.01.1.02.0007 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD	
					Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	5.04.01.1.02.0008 - Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	
			Terlaksananya Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah		Persentase Ketersediaan Dokumen Administrasi BMD Perangkat Daerah	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	
					Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	5.04.01.1.03.0001 - Penyusunan Perencanaan Kebutuhan BMD SKPD	
					Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	5.04.01.1.03.0005 - Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	
					Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	5.04.01.1.03.0006 - Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	
			Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		Presentase Penataan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
					Jumlah Unit Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	5.04.01.1.05.0001 - Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	
					Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	5.04.01.1.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	
					Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	5.04.01.1.05.0004 - Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	
					Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	5.04.01.1.05.0009 - Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
			Terlaksananya Administrasi Umum Perangkat Daerah		Persentase Pelaksanaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	5.04.01.1.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	5.04.01.1.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	5.04.01.1.06.0003 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	5.04.01.1.06.0004 Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	5.04.01.1.06.0005 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	5.04.01.1.06.0009 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
					Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	5.04.01.1.06.0011 - Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	
			Terlaksananya Pengadaan BMD Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemda	
					Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	5.04.01.1.07 – Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Peralatan danMesin Lainnya yang Disediakan	5.04.01.1.07 – Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	5.04.01.1.07.0002 - Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	5.04.01.1.07.0005 - Pengadaan Mebel	
					Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	5.04.01.1.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
					Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	5.04.01.1.07.0009 - Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	5.04.01.1.07.0010 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
					Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	5.04.01.1.07.0011 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
			Terlaksananya enyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.04.01.1.08.0001 Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	5.04.01.1.08.0002 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	5.04.01.1.08.0003 Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	5.04.01.1.08.0004 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
			Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	5.04.01.1.09 – Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	5.04.01.1.09.0001 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	5.04.01.1.09.0006 Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
					Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	5.04.01.1.09.0010 -Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan lainnya	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
5.04.0.00.0.00.01.0000 - Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia							
	Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Inklusif Dan Adaptif	Meningkatnya Akuntabilitas Pemerintahan	Meningkatnya Layanan Pengembangan Kompetensi ASN		1. Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis 2. Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Fungsional	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
			Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Teknis		Persentase Pelaksanaan Pelatihan Kompetensi Teknis	5.04.02.1.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis	
			Tersusunnya Kebijakan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum		Jumlah Kebijakan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum yang dikeluarkan	5.04.02.1.01.0001- Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Adm Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
			Tersusunnya Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum		Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	5.04.02.1.01.0002 - Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
			Terlaksananya Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis		Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	5.04.02.1.01.0003 -Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
			Terlaksananya Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum		Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi	5.04.02.1.01.0004 - Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
5.04.0.00.0.00.01.0000 - Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia							
	Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Inklusif Dan Adaptif	Meningkatnya Akuntabilitas Pemerintahan	Meningkatnya Layanan Pengembangan Kompetensi ASN		1. Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis 2. Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Fungsional	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
			Terlaksananya Sertifikasi Kelembagaan dan Pelaksanaan Pelatihan		Persentase Penyelenggaraan Pelatihan dan Sertifikasi Kelembagaan	5.04.02.1.02- Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
			Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi		Jumlah ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi	5.04.02.1.02.0003- Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kab Kota	
			Terlaksananya Pengembangan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar		Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	5.04.02.1.02.0004- Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	
			Terlaksananya Kerja Sama Antar Lembaga		Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	5.04.02.1.02.0005 -Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	
			Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5.04.02.1.02.0007- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
			Terlaksananya Pembinaan, Penguodinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan		Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Penguodinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5.04.02.1.02.0008 - Pembinaan, Penguodinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	

Untuk rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan telah ditetapkan target dan pagu indikatif tahun 2026 – 2030. Selanjutnya untuk Program/Kegiatan/Sub Kegiatan yang menjadi rencana strategi selama 5 (lima) tahun kedepannya serta pendanaannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2. Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan
Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara**

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET	
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(15)	
5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				16.769.420.360,00		18.228.359.931,00		19.358.266.494,00		20.561.389.005,00		21.858.645.093,00		
5.04.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI				10.821.697.610,00		11.998.359.931,00		12.508.266.494,00		12.661.389.005,00		13.361.389.005,00		
Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah				10.821.697.610,00		11.998.359.931,00		12.508.266.494,00		12.661.389.005,00		13.361.389.005,00		
5.04.01.1.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				159.791.400,00		168.854.000,00		175.000.000,00		175.000.000,00		175.000.000,00		
Persentase Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang terlaksana	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD			159.791.400,00		168.854.000,00		175.000.000,00		175.000.000,00		175.000.000,00		
	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah													
	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	55.52	4				4				4			
	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	82.93	1				1				1			
	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD													
	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD													
	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	6.90	3				3				3			3
	5.04.01.1.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah						77.566.000,00				77.566.000,00			80.000.000,00
Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	6.90	3	77.566.000,00	3	77.566.000,00	3	80.000.000,00	3	80.000.000,00	3	80.000.000,00		
5.04.01.1.01.0002 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA- SKPD				51.288.000,00		51.288.000,00		55.000.000,00		55.000.000,00		55.000.000,00		
Tersedianya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	82.93	1	51.288.000,00	1	51.288.000,00	1	55.000.000,00	1	55.000.000,00	1	55.000.000,00		
5.04.01.1.01.0003 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD				-		-		-		-		-		

[illegible]

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(15)
	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	86.17	0		2		2		0		0		
	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	0	0		35		35		0		0		
5.04.01.1.05.0001 - Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai				-		-		-		-		-	
Tersedianya Unit Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Jumlah Unit Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai			-		-		-		-		-	
5.04.01.1.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya				-		30.000.000,00		30.000.000,00		-		-	
Tersedianya Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	0	0	-	35	30.000.000,00	35	30.000.000,00	0	-	0	-	
5.04.01.1.05.0004 - Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian				-		30.000.000,00		30.000.000,00		-		50.000.000,00	
Terlaksananya Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	86.17	0	-	2	30.000.000,00	2	30.000.000,00	0	-	0	50.000.000,00	
5.04.01.1.05.0009 - Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi				-		-		-		-		-	
Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan			-		-		-		-		-	
5.04.01.1.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah				1.008.820.460,00		1.295.000.000,00		1.480.000.000,00		1.525.000.000,00		1.725.000.000,00	
Persentase pelaksanaan administrasi umum Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	0	1	1.008.820.460,00	1	1.295.000.000,00	1	1.480.000.000,00	1	1.525.000.000,00	1	1.725.000.000,00	
	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	98.13	10		20		20		20				
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	99.18	1		1		1		1				
	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	100.00	2		2		2		2				
	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	100.00	3		3		3		3				
	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	99.16	2		2		2		2				
	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan												
5.04.01.1.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor				14.999.860,00		20.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00	
Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	100.00	3	14.999.860,00	3	20.000.000,00	3	50.000.000,00	3	50.000.000,00	3	50.000.000,00	
5.04.01.1.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor				11.560.000,00		20.000.000,00		75.000.000,00		75.000.000,00		75.000.000,00	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(15)
Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	99.16	2	11.560.000,00	2	20.000.000,00	2	75.000.000,00	2	75.000.000,00	2	75.000.000,00	
5.04.01.1.06.0003 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga				-		-		-		-		-	
Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan			-		-		-		-		-	
5.04.01.1.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor				246.860.000,00		300.000.000,00		310.000.000,00		350.000.000,00		350.000.000,00	
Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	99.18	1	246.860.000,00	1	300.000.000,00	1	310.000.000,00	1	350.000.000,00	1	350.000.000,00	
5.04.01.1.06.0005 - Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan				26.000.600,00		30.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00	
Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	100.00	2	26.000.600,00	2	30.000.000,00	2	50.000.000,00	2	50.000.000,00	2	50.000.000,00	
5.04.01.1.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				297.000.000,00		500.000.000,00		545.000.000,00		550.000.000,00		750.000.000,00	
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	98.13	10	297.000.000,00	20	500.000.000,00	20	545.000.000,00	20	550.000.000,00	20	750.000.000,00	
5.04.01.1.06.0011 - Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD				412.400.000,00		425.000.000,00		450.000.000,00		450.000.000,00		450.000.000,00	
Terlaksananya Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	0	1	412.400.000,00	1	425.000.000,00	1	450.000.000,00	1	450.000.000,00	1	450.000.000,00	
5.04.01.1.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				700.119.900,00		819.880.000,00		829.880.000,00		829.880.000,00		879.880.000,00	
Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	100.00	4	700.119.900,00	4	819.880.000,00	4	829.880.000,00	4	829.880.000,00	4	879.880.000,00	
	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan												
	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan												
	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	0	1		2		2		2		2		
	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	0	4		4		4		4		4		
	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan												
	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan												
5.04.01.1.07.0001 - Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan				41.000.000,00		90.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00		150.000.000,00	
Tersedianya Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	0	1	41.000.000,00	2	90.000.000,00	2	100.000.000,00	2	100.000.000,00	2	150.000.000,00	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(15)
5.04.01.1.07.0002 – Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				-		-		-		-		-	
Tersedianya Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan			-		-		-		-		-	
5.04.01.1.07.0005 - Pengadaan Mebel				229.880.000,00		229.880.000,00		229.880.000,00		229.880.000,00		229.880.000,00	
Tersedianya Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	100.00	4	229.880.000,00	4	229.880.000,00	4	229.880.000,00	4	229.880.000,00	4	229.880.000,00	
5.04.01.1.07.0006 – Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya				429.239.900,00		500.000.000,00		500.000.000,00		500.000.000,00		500.000.000,00	
Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	0	4	429.239.900,00	4	500.000.000,00	4	500.000.000,00	4	500.000.000,00	4	500.000.000,00	
5.04.01.1.07.0009 - Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				-		-		-		-		-	
Tersedianya Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan			-		-		-		-		-	
5.04.01.1.07.0010 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				-		-		-		-		-	
Tersedianya Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan			-		-		-		-		-	
5.04.01.1.07.0011 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				-		-		-		-		-	
Tersedianya Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan			-		-		-		-		-	
5.04.01.1.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				439.700.000,00		446.700.000,00		476.700.000,00		476.700.000,00		476.700.000,00	
Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	74.90	1	439.700.000,00	1	446.700.000,00	1	476.700.000,00	1	476.700.000,00	1	476.700.000,00	
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	91.67	12		12		12		12		12		
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	54.39	1		1		1		1		1		
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat												
5.04.01.1.08.0001 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat				-		-		-		-		-	
Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat			-		-		-		-		-	
5.04.01.1.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik				98.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00	
Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	74.90	1	98.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	
5.04.01.1.08.0003 - Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor				15.000.000,00		20.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(15)
Tersedianya Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	54.39	1	15.000.000,00	1	20.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	
5.04.01.1.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor				326.700.000,00		326.700.000,00		326.700.000,00		326.700.000,00		326.700.000,00	
Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	91.67	12	326.700.000,00	12	326.700.000,00	12	326.700.000,00	12	326.700.000,00	12	326.700.000,00	
5.04.01.1.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				1.491.249.400,00		1.500.000.000,00		1.250.000.000,00		1.300.000.000,00		1.300.000.000,00	
Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	0	1	1.491.249.400,00	1	1.500.000.000,00	1	1.250.000.000,00	1	1.300.000.000,00	1	1.300.000.000,00	
	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara												
	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	99.27	5		5								
5.04.01.1.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan				288.966.200,00		300.000.000,00		350.000.000,00		400.000.000,00		400.000.000,00	
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	99.27	5	288.966.200,00	5	300.000.000,00		350.000.000,00		400.000.000,00		400.000.000,00	
5.04.01.1.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya				-		-		-		-		-	
Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara			-		-		-		-		-	
5.04.01.1.09.0010 - Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				1.202.283.200,00		1.200.000.000,00		900.000.000,00		900.000.000,00		900.000.000,00	
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	0	1	1.202.283.200,00	1	1.200.000.000,00	1	900.000.000,00	1	900.000.000,00	1	900.000.000,00	
5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				5.947.722.750,00		6.230.000.000,00		6.850.000.000,00		7.900.000.000,00		8.497.256.088,00	
Meningkatnya Layanan Pengembangan Kompetensi ASN				5.947.722.750,00		6.230.000.000,00		6.850.000.000,00		7.900.000.000,00		8.497.256.088,00	
5.04.02.1.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis				1.295.000.000,00		750.000.000,00		1.000.000.000,00		1.500.000.000,00		1.597.256.088,00	
Persentase Pelaksanaan Pelatihan Kompetensi Teknis	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi	00	1	1.295.000.000,00	1	750.000.000,00	1	1.000.000.000,00	2	1.500.000.000,00	2	1.597.256.088,00	
	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	99.50	120		120		120		150		150		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(15)
	Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun												
	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun												
5.04.02.1.01.0001 - Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum				100.000.000,00		-		-		-		-	
Tersusunnya Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun			100.000.000,00		-		-		-		-	
5.04.02.1.01.0002 - Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum				-		-		-		-		-	
Tersusunnya Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun			-		-		-		-		-	
5.04.02.1.01.0003 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum				1.000.000.000,00		600.000.000,00		800.000.000,00		1.200.000.000,00		1.247.256.088,00	
Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	99.50	120	1.000.000.000,00	120	600.000.000,00	120	800.000.000,00	150	1.200.000.000,00	150	1.247.256.088,00	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(15)
5.04.02.1.01.0004 - Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum				195.000.000,00		150.000.000,00		200.000.000,00		300.000.000,00		350.000.000,00	
Terlaksananya Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi	00	1	195.000.000,00	1	150.000.000,00	1	200.000.000,00	2	300.000.000,00	2	350.000.000,00	
5.04.02.1.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				4.652.722.750,00		5.480.000.000,00		5.850.000.000,00		6.400.000.000,00		6.900.000.000,00	
Persentase Penyelenggaraan Pelatihan dan Sertifikasi Kelembagaan	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	99.78	80	4.652.722.750,00	80	5.480.000.000,00	80	5.850.000.000,00	80	6.400.000.000,00	100	6.900.000.000,00	
	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	99.95	1		1		1		1		1		
	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	00	1		1		1		1		1		
	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	99.47	1		1		1		1		1		
	Jumlah ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi	00	50		50		75		75		75		
	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, dan Pengembangan Kompetensi,												
5.04.02.1.02.0001 - Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional				-		-		-		-		-	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(15)
Tersusunnya Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, dan Pengembangan Kompetensi,	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5.04.02.1.02.0003 - Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota				125.000.000,00		130.000.000,00		200.000.000,00		250.000.000,00		300.000.000,00	
Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kab./Kota	Jumlah ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi	00	50	125.000.000,00	50	130.000.000,00	75	200.000.000,00	75	250.000.000,00	75	300.000.000,00	
5.04.02.1.02.0004 - Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar				2.050.000.000,00		2.050.000.000,00		2.050.000.000,00		2.150.000.000,00		2.200.000.000,00	
Terlaksananya Pengembangan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	99.95	1	2.050.000.000,00	1	2.050.000.000,00	1	2.050.000.000,00	1	2.150.000.000,00	1	2.200.000.000,00	
5.04.02.1.02.0005 - Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga				100.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00		150.000.000,00		150.000.000,00	
Terlaksananya Kerja Sama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	150.000.000,00	1	150.000.000,00	
5.04.02.1.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan				2.277.722.750,00		3.150.000.000,00		3.425.000.000,00		3.750.000.000,00		4.150.000.000,00	
Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	99.78	80	2.277.722.750,00	80	3.150.000.000,00	80	3.425.000.000,00	80	3.750.000.000,00	100	4.150.000.000,00	
5.04.02.1.02.0008 - Pembinaan, Penguatiran, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan				100.000.000,00		50.000.000,00		75.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00	
Terlaksananya Pembinaan, Penguatiran, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Penguatiran, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	99.47	1	100.000.000,00	1	50.000.000,00	1	75.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	

Dari Program/Kegiatan/Sub Kegiatan serta Pendanaan pada tabel diatas, maka perlu ditentukan Sub Kegiatan Prioritas yang mendukung program prioritas Pembangunan Daerah. Sub Kegiatan yang menjadi prioritas dalam mendukung Pembangunan Daerah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3.

**Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Prioritas Dalam Mendukung
Program Prioritas Pembangunan Daerah Pada BPSDM Provinsi Maluku Utara**

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KET
1	2	3	4	5
I.	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya Layanan Pengembangan Kompetensi ASN	Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
			Kegiatan : Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional Sub Kegiatan : 1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan 2. Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	

Pada Rancangan Akhir Renstra 2025-2029 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara, maka ditetapkan Indikator Kerja Utama (IKU) dan Indikator Kerja Kunci (IKK) sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Indikator Kinerja Utama (IKU)
Rancangan Akhir Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KETERANGAN
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	2	3	5	6	7	8	9	10	11
1.	5.04.0.00.0.00.01.0000 - Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia								
2.	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase	32	32	33	34	35	36	
3.	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Fungsional	Persentase	30	30,5	32	33,5	35	36,5	

Tabel 4.5
Indikator Kinerja Kunci (IKK)
Rancangan Akhir Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KETERANGAN
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	2	4	6	7	8	9	10	11	12
1.	5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN								
2.	Persentase ASN Yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi	Persentase	40.93	40.96	41.00	41.03	41.09	41.05	

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Rencana Strategis (Renstra) BPSDM Provinsi Maluku Utara Tahun 2025–2029 telah disusun sebagai pedoman strategis dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur selama 5 (lima) tahun kedepan. Dokumen ini menjabarkan secara komprehensif visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, dan program yang selaras dengan RPJMD Provinsi Maluku Utara serta dalam penyusunan sistematikanya telah disesuaikan dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri (INMENDAGRI) Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2025-2029. Inmendagri ini menjadi pedoman teknis yang mengatur secara rinci proses penyusunan Renstra perangkat daerah, mulai dari sistematika, tahapan, hingga substansi isinya.

Melalui analisis lingkungan strategis, identifikasi isu-isu kritis, dan penentuan arah kebijakan, Renstra ini diharapkan dapat menjadi landasan yang kuat bagi BPSDM Provinsi Maluku Utara dalam menghadapi kesenjangan kompetensi, dan dinamika perubahan global, nasional, dan regional.

5.2. Rekomendasi

Untuk memastikan keberhasilan implementasi Renstra, diperlukan langkah-langkah pendukung sebagai berikut:

1. Komitmen Anggaran yang Berkelanjutan:

Pemerintah daerah perlu menjamin ketersediaan anggaran yang memadai dan tepat sasaran untuk mendukung seluruh program dan kegiatan yang telah direncanakan.

2. Koordinasi dan Sinergi dengan Perangkat Daerah:

Kolaborasi dengan perangkat daerah lainnya seperti, Badan Kepegawaian Daerah serta Lembaga Administrasi Negara (LAN-RI) ataupun dengan BPSDM Kemendagri harus diperkuat untuk menghindari tumpang tindih program dan memastikan integrasi kebijakan terutama dalam pelaksanaan Pelatihan.

3. **Penguatan Kapasitas Kelembagaan:**

BPSDM Provinsi Maluku Utara perlu terus meningkatkan kapasitas Widyaiswara, tenaga pelaksana pelatihan, dan infrastruktur pendukung untuk menjamin kualitas penyelenggaraan Pelatihan.

4. **Monitoring dan Evaluasi yang Berkala:**

Pemantauan dan evaluasi tahunan harus dilakukan secara konsisten untuk mengukur capaian kinerja, mengidentifikasi hambatan, dan melakukan penyesuaian strategi jika diperlukan.

5.3. **Penutup**

Renstra BPSDM Provinsi Maluku Utara Tahun 2025–2029 merupakan dokumen hidup yang akan terus disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan dan perubahan lingkungan strategis. Dengan dukungan penuh dari seluruh pemangku kepentingan, implementasi Renstra ini diharapkan dapat berkontribusi signifikan terhadap terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, adaptif, dan berkinerja tinggi, serta mendukung percepatan pembangunan daerah Maluku Utara yang berkelanjutan dan inklusif.

Sofifi, Agustus 2025

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SDM
PROVINSI MALUKU UTARA**



Drs. IDRUS ASSAGAF
Pembina Utama Madya
NIP. 19660717 199203 1 016