



PERUBAHAN
RENCANA KERJA
PERANGKAT
DAERAH (RENJA-P)

TAHUN 2024

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN BOLAANG
MONGONDOW UTARA**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, atas rahmat dan karuniaNya sehingga Rencana Kerja (RENJA) Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bolaang Mongondow Utara telah selesai disusun. Renja Perubahan merupakan dokumen perubahan perencanaan satu tahunan yang menjadi pedoman dan acuan dalam penyelenggaraan program dan kegiatan dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Tahun 2024.

Rencana Kerja Perubahan Tahun 2024 ini terdiri dari pendahuluan, hasil evaluasi pelaksanaan Renja Tahun lalu, Rencana Kerja Tahun ini, Tujuan, Sasaran yang menggambarkan perubahan pencapaian Rencana Strategis (Renstra), dana indikatif beserta sumbernya serta prakiraan maju berdasarkan pagu indikatif, perubahan sumber dana yang dibutuhkan untuk menjalankan program dan kegiatan.

Melalui Renja Perubahan ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan serta pedoman bagi BKPSDM Kabupaten Bolaang Mongondow Utara untuk konsisten menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian yang selalu berupaya meningkatkan kinerjanya dalam melayani publik.

Semoga dokumen Rencana Kerja Perubahan ini dapat bermanfaat dan menjadi pedoman dalam pencapaian tujuan dan sasaran kegiatan BKPSDM Kabupaten Bolaang Mongondow Utara pada Tahun 2024. Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah terlibat dalam penyusunan Rencana Kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024.

Boroko, 9 Juli 2024

**KEPALA BKPSDM
BOLAANG MONGONDOW UTARA**



KHRISTANTO NANI, S.STP.,M.H
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19850327 200312 1 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I. PENDAHULUAN

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

BAB II. EVALUASI RENJA SAMPAI DENGAN TRIWULAN II TAHUN 2024

- 2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD sampai dengan triwulan II dan Capaian Renstra SKPD;
- 2.2. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi OPD
- 2.3. Penelaahan Perubahan Usulan Program/Kegiatan OPD

BAB III. TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

- 3.1 Tujuan dan Sasaran
- 3.2 Perubahan Program dan Kegiatan

BAB IV. PENUTUP

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana Kerja merupakan dokumen perencanaan pembangunan tahunan sebagaimana penjabaran dari Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah. Dokumen Renja yang disusun setiap tahunnya memuat evaluasi program, kegiatan dan pendanaan indikator pada tahun sebelumnya serta rencana untuk tahun yang akan datang, baik program dan kegiatan rutin maupun strategis. Penyusunan Perubahan Rencana Kerja ini adalah wujud implementasi dari Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, dengan memperhatikan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Tahun 2018-2023, sehingga dalam pelaksanaan program dan kegiatan terwujud sinergitas antar dokumen perencanaan yang telah disusun.

Penyusunan Renja Perangkat Daerah memuat Kebijakan, Program, dan kegiatan pembangunan yang sedang berjalan, kegiatan alternatif atau baru, indikator dan kelompok sasaran serta menunjukkan prakiraan maju sebagai acuan dalam rangka mewujudkan sinkronisasi dan sinergi perencanaan pembangunan daerah, sehingga diharapkan menghasilkan perencanaan yang bermutu, akuntabel dan tepat waktu.

1.2 Landasan Hukum

1. Undang-undang Nomor 10 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara di Provinsi Sulawesi Utara;
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 09 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
6. 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;
7. Peraturan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Nomor 3 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Tahun 2005-2025;
8. Peraturan Bupati Nomor 35 Tahun 2022 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah;

9. Peraturan Bupati Nomor Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026.
10. Surat Edaran Bupati Bolaang Mongondow Utara Nomor 050/ /Setdakab.Bapelitbangda tentang Permintaan Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun Anggaran 2024.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Rencana Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Tahun 2024 adalah dalam rangka melaksanakan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dalam rangka menjaga konsistensi dan keterpaduan dalam perencanaan, penganggaran, pelaksanaan maupun pengawasan program/kegiatan dalam mencapai sasaran strategis.

Tujuan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Tahun 2024 adalah memenuhi kebutuhan akan adanya perencanaan strategis sebagai acuan dalam penyusunan rencana kegiatan sesuai dengan UU Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang mewajibkan setiap instansi pemerintah untuk menyusun perencanaan strategis dan sebagai dokumen pelaksanaan program dan kegiatan yang berpedoman pada RKPD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

1.4 Sistematika Penulisan

Dokumen Rencana Kerja Perubahan Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan

1.4 Sistematika Rencana Kerja

**BAB II EVALUASI RENJA SAMPAI DENGAN TRIWULAN II TAHUN
2024**

2.1 Evaluasi Hasil Pengendalian Pelaksanaan Renja Perangkat
Daerah Sampai Dengan Triwulan II Tahun 2024

2.2 Isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi OPD

2.3 Penelaahan perubahan usulan program/kegiatan OPD

BAB III TUJUAN, SASARAN , PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1 Tujuan dan Sasaran

3.2 Perubahan Program dan Kegiatan

BAB IV PENUTUP

BAB II

EVALUASI RENJA SAMPAI DENGAN TRIWULAN II TAHUN 2024

2.1. Evaluasi Hasil Pengendalian Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Sampai Dengan Triwulan II Tahun 2024

Secara umum hasil Evaluasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan yang merupakan gambaran hasil pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 sampai dengan Triwulan II tahun berjalan, dilaksanakan dengan cara melakukan analisis yang berkaitan dengan pencapaian kinerja dalam rangka menilai keberhasilan pelaksanaan Renja Tahun 2024 semester I atau triwulan II Tahun berkenaan. Adapun Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah sampai dengan Triwulan II tahun berjalan di jabarkan sebagai berikut :

1. Realisasi Program/Kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan:

Adapun Kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja adalah:

- a. Pengadaan ASN tahun 2024 belum dilaksanakan karena masih menunggu petunjuk teknis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara terhadap formasi yang diusulkan oleh Pemerintah Daerah tahun 2024;
- b. Penyelenggaraan Diklat teknis, fungsional dan kepemimpinan, yang terbagi atas Diklat PIM II sebanyak 2 (Dua) orang, Diklat PIM III sebanyak 3 (Tiga) orang belum tercapai karena pelaksanaannya masih menunggu jadwal dari pihak pelaksana dalam hal ini kuota peserta yang belum terpenuhi dan pelaksanaan diklat PIM II masih dalam tahapan pelaksanaan 1 (satu) orang dan 1 (orang) peserta masih menunggu jadwal pelaksanaan.
- c. Pelaksanaan Ujian Dinas belum dilakukan karena ada peraturan dari BKN Regional bahwa dalam pelaksanaannya harus di UPTD BKN dengan menggunakan CAT, sehingga dalam hal ini BKPSDM

perlu untuk melakukan konsultasi dan koordinasi terkait pelaksanaan ujian dinas.

- d. Pelaksanaan Seleksi JPT belum dilaksanakan karena masih menunggu kejelasan terkait perubahan/ditetapkannya Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatu Sipil Negara, sesuai Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 100.2.1.3/1575/SJ Tanggal 29 Maret 2024 perihal Kewenangan Kepala Daerah yang melaksanakan Pilkada dalam aspek kepegawaian bahwa sebelum pelaksanaan Seleksi Terbuka agar terlebih dahulu mendapat persetujuan tertulis Menteri Dalam Negeri.

2. Realisasi Program/Kegiatan yang telah memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan:

Adapun Kegiatan yang telah memenuhi target kinerja adalah Kegiatan Sosialisasi peraturan perundang-undangan yang dilaksanakan melalui virtual daring (zoom meeting) sehingga dapat diakses melebihi target pelaksanaan sosialisasi mencakup informasi kepegawaian serta sosialisasi dari stakeholder yang berkaitan dengan peraturan maupun regulasi berkaitan dengan Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan penjelasan capaian program dan kegiatan yang belum memenuhi ataupun capai target, untuk program kegiatan lainnya sudah berjalan sesuai capaian target yang harus atau semestinya tercapai sampai dengan triwulan II tahun 2024.

3. Realisasi Program/Kegiatan yang melebihi target kinerja/keluaran yang direncanakan:

Untuk Program/kegiatan yang melebihi target kinerja/keluaran yang direncanakan, pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu Kegiatan Sosialisasi peraturan perundang-undangan yang dilaksanakan pada awal Triwulan I melalui virtual daring (zoom meeting) sehingga dapat diakses melebihi target yang direncanakan.

4. Faktor – faktor penyebab tidak tercapainya, terpenuhinya atau melebihi target kinerja Program / Kegiatan:

Faktor – faktor penyebab tidak tercapainya Program / Kegiatan, adalah target kinerja belum dapat diukur secara sepenuhnya karena tahun berkenaan belum berakhir namun ada beberapa kegiatan yang capaiannya masih 0% karena masih menunggu petunjuk teknis jadwal pelaksanaan pengadaan ASN Kabupaten Bolaang Mongondow Utara untuk mengisi formasi yang telah diusulkan Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, sedangkan Faktor penyebab terpenuhinya Program/Kegiatan dimana pelaksanaan direncanakan pada awal tahun atau pada Triwulan I sehingga target telah tercapai.

5. Implikasi yang timbul terhadap target capaian Program Renstra Perangkat Daerah:

Implikasi yang timbul terhadap target capaian Program Renstra Perangkat Daerah adalah tidak tercapainya realisasi Capaian Renstra seperti Target Renstra pada Program Kepegawaian Daerah pada sub kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN dimana formasi yang diusulkan berdasarkan kebutuhan daerah dan jumlah yang disetujui Kementerian PAN & RB tidak memenuhi kuota formasi kebutuhan daerah. Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja perangkat daerah terhadap beban kerja ASN.

6. Kebijakan / Tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu di ambil untuk mengatasi faktor – faktor penyebab, adalah :

Demi kelancaran program kegiatan serta meningkatkan pencapaian pelaksanaan RENJA pada tahun-tahun sebelumnya, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengambil kebijakan dan tindakan perencanaan antara lain :

- Mengusulkan formasi kebutuhan ASN daerah berdasarkan ANJAB ABK.

- Mengusulkan Penambahan anggaran pada Program dan Kegiatan yang dilaksanakan pada Triwulan III dan IV, karena anggaran pada Program dan Kegiatan Tersebut belum tertata sesuai kebutuhan untuk pencapaian kinerja.
- Memprioritaskan pelaksanaan Program dan Kegiatan pada sasaran yang belum tercapai untuk pencapaian kinerja.
- Meningkatkan koordinasi dan konsultasi dengan Pihak Ketiga/penyedia terkait pelaksanaan kegiatan Kediklatan.

TABEL 2.1
CAPAIAN KINERJA SKPD
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
s.d Triwulan II Tahun 2024

SKPD/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	CAPAIAN KINERJA s.d TRIWULAN II TAHUN 2024		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	2	3	4	5 =(4/3)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		RATA-RATA KINERJA :		
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Pemenuhan Penataan ASN	60%	70,88%	118,13%
	Persentase ketepatan waktu pelayanan administrasi kepegawaian	100%	100%	100%
Kegiatan : Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	Persentase updating data kepegawaian	100%	99,24%	99,24%
Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	Jumlah dokumen hasil Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	100%
Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen kegiatan Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	0	0
Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	Jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	1 Dokumen	1 Dokumen	100%
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	5 Dokumen	5 Dokumen	100%
Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN	Persentase penempatan ASN sesuai kebutuhan	98%	96,67%	98,64%
Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi ASN yang meliputi JPT, Jabatan Administrasi, Pengawas Pelaksana dan Mutasi ASN antar daerah	2 Dokumen	1 Dokumen	50%
Pengelolaan Kenaikan pangkat ASN	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	2 Dokumen	1 Dokumen	50%
Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi	1 Dokumen	0	0
Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase pengembangan kompetensi ASN	100%	0%	0%
Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapat pendidikan lanjutan	6 Orang	0	0
Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang memenuhi penilaian kinerja	2545 Orang	1928 Orang	75,75%
	Persentase ASN yang dijatuhi hukuman disiplin	0.2 %	0,00196	0,0098
Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	2 Dokumen	1 Dokumen	50%
Pengelolaan Tanda jasa bagi pegawai	Jumlah ASN yang diberikan Tanda jasa	100 Orang	100 Orang	100%
Pembinaan disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	25 Orang	25 Orang	100%
Evaluasi disiplin ASN	Jumlah laporan hasil evaluasi disiplin ASN	1 Laporan	1 Laporan	100%

	PROGRAM PENGEMBANGAN SDM	Persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	100%	0%	0%
	Kegiatan :Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	Persentase pengembangan kompetensi JPT, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	100%	0%	0%
	Pelaksanaan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah kab/kota	Jumlah ASN yang tersertifikasi lingkungan kab/kota	50 Orang	0	0
	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, JPT, Jabatan fungsional kepemimpinan dan prajabatan	Jumlah laporan hasil penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional dan prajabatan	1 Laporan	0	0
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Efektifitas pelaksanaan program penunjang urusan pemerintahan daerah	100%	62,00%	62,00%
	Kegiatan :Perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Pemenuhan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100%	75,00%	75,00%
	Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	1 Dokumen	1 Dokumen	100%
	Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	Jumlah dokumen RKA-SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen RKA-SKPD	2 Dokumen	1 Dokumen	50%
	Koordinasi dan penyusunan dokumen DPA-SKPD	Jumlah dokumen DPA-SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen DPA-SKPD	2 Dokumen	1 Dokumen	50%
	Evaluasi kinerja perangkat daerah	Jumlah laporan evaluasi kinerja perangkat daerah	3 Laporan	3 Laporan	100%
	Kegiatan : Administrasi keuangan perangkat daerah	Cakupan administrasi keuangan perangkat daerah	100%	63,00%	63,00%
	Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	420 org/bulan	264 org/bulan	63%
	Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD	Jumlah laporan keuangan akhir tahun SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD	1 Laporan	1 Laporan	100%
	Kegiatan : Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Cakupan administrasi kepegawaian perangkat daerah	100%	83,50%	83,50%
	Pendataan dan pengolahan administrasi kepegawaian	Jumlah dokumen pendataan dan pengolahan administrasi kepegawaian	3 Dokumen	5 Dokumen	167%
	Pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan tugas dan fungsi	Jumlah pegawai berdasarkan tugas dan fungsi yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	2 Orang	0	0
	Sosialisasi peraturan perundang-undangan	Jumlah orang yang mengikuti sosialisasi peraturan perundang-undangan	50 Orang	0	0
	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	Jumlah orang yang mengikuti Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	3 Orang	0	0
	Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan administrasi umum perangkat daerah	100%	52,50%	52,50%
	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah Paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	5 Paket	3 Paket	60%
	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	3 Paket	0	0
	Fasilitasi kunjungan tamu	Jumlah laporan fasilitasi kunjungan tamu	1 Laporan	1 Laporan	100%
	Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	30 Laporan	15 Laporan	50%
	Kegiatan : Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Pemenuhan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	100%	0	0
	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang disediakan	1 Unit	0	0
	Pengadaan Mebeleur	Jumlah paket mebel yang disediakan	3 Paket	0	0

	Pengadaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	5 Unit	0	0
	Pengadaan sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah unit sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang disediakan	1 Unit	0	0
	Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemenuhan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	100%	49,33%	49,33%
	Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	175 Laporan	84 Laporan	48%
	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	12 Laporan	6 Laporan	50%
	Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	12 Laporan	6 Laporan	50%
	Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemenuhan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	100%	48,00%	48,00%
	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	Jumlah kendaraan dinas perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	7 Unit	5 Unit	71%
	Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	15 Unit	11 Unit	73%
	Pemeliharaan /rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	1 Unit	0	0

2.2 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi

Perangkat Daerah

Isu kepegawaian yang mengemukakan bahwa sampai dengan saat ini, masyarakat memandang bahwa sebagian besar Aparatur Sipil Negeri masih ditenggarai oleh ketidakkompetennya (*incompetence*) dalam menangani tugas dan fungsi dibidangnya khususnya pelayanan publik, Aparatur Sipil Negara yang ada tidak berkualifikasi sesuai dengan kebutuhan tugas-fungsi jabatan yang diduduki (*mismatch*), Aparatur Sipil Negara yang ada tidak terdayagunakan secara optimal (*under employment*), dan kinerjanya masih terbilang rendah (*under performance*).

Persepsi masyarakat terhadap kondisi Aparatur Sipil Negara sebagaimana tersebut diatas jika kita cermati adalah wajar mengingat Aparatur Sipil Negara sampai dengan saat ini belum dibina dengan suatu sistem manajemen yang dapat mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagaimana harapan masyarakat . Sistem manajemen yang ada belum didukung dengan sub-sub sistem atau komponen manajemen kepegawaian (prakondisi) yang memungkinkan dicapainya kondisi Aparatur Sipil Negara yang diinginkan, sebagai kondisi nyata yang ada nampak sebagai berikut:

1. Pembinaan dan pengembangan karir jabatan Aparatur Sipil Negara belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan, dan pola karir ASN yang jelas;
2. Belum terbangunnya sistem perencanaan dan rekrutmen ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya, mengakibatkan distribusi dan alokasi pegawai secara tidak merata;
3. Berbagai regulasi dan kebijakan pembinaan Aparatur Sipil Negara (peraturan perundang-undangan Kepegawaian) sebagian besar belum disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan pembinaan dalam rangka perumusan kebijakan dan penyelenggaraan manajemen belum sepenuhnya didukung data dan informasi (*Database*) kepegawaian yang memadai.

Dari berbagai kelemahan dan hambatan yang nantinya akan dihadapi dalam pelaksanaan program kegiatan di lima tahun kedepan, tentunya hal ini menjadi tantangan dan peluang bagi organisasi perangkat daerah dalam merealisasikan seluruh program dan kegiatannya. Adapun tantangan dalam meningkatkan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diantaranya:

1. Adanya pelayanan publik yang lebih cepat, lebih baik dan lebih murah sebagai perwujudan *good governance*;
2. Kesiapan aparatur daerah dalam mengantisipasi proses demokrasi agar mampu memberikan pelayanan yang dapat memenuhi aspek transparansi, akuntabilitas dan kualitas prima dari kinerja organisasi publik;
3. Perkembangan birokrasi yang menghendaki aparat semakin profesional;
4. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi;
5. Adanya tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja pegawai dan profesionalisme pegawai;
6. *Intervensi* berlebihan atau adanya *vested interest* dalam bidang kepegawaian dan profesionalisme pegawai yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

Sedangkan peluang-peluang dalam meningkatkan pelayanan dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, diantaranya:

1. Terbukanya kesempatan untuk pengembangan lembaga pendidikan dan pelatihan pegawai;
2. Terbukanya kerjasama dengan pihak ketiga untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia;
3. Tersedianya dana dari APBD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang memadai;
4. Adanya komitmen pimpinan;

5. Tersedianya jaringan aplikasi updating data kepegawaian yang terintegrasi;
6. Peningkatan kesejahteraan pegawai;
7. Peningkatan sistem karir berdasarkan prestasi kerja.

Dengan demikian bisa ditentukan isu-isu strategis yang harus dijadikan jargon dalam mengatasi segala kekurangan yang ada, dan dari berbagai faktor-faktor penghambat, tantangan dan peluang sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, organisasi perangkat daerah dapat menentukan pula berbagai isu-isu penting yang strategis sebagai berikut:

1. Dana yang memadai untuk tingkatan profesionalisme pegawai;
2. Dana yang memadai untuk pengelolaan pegawai dengan penerapan teknologi informasi;
3. Jumlah SDM aparatur yang memadai dengan pelayanan publik yang lebih baik sebagai perwujudan *good governance*;
4. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dapat meningkatkan sumber daya aparatur;
5. Peningkatan sumber daya aparatur, ditunjang dengan penerapan teknologi informasi;
6. Tingkatan kinerja aparatur untuk mewujudkan *good governance*.

2.3 Penelaahan Perubahan Usulan Program dan Kegiatan Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dalam pelaksanaan program dan kegiatan Tahun 2024 menyangkut peningkatan dan pengembangan kapasitas sumber daya aparatur baik bersifat teknis, fungsional maupun penjenjangan karir.

Program dan kegiatan yang diusulkan dilakukan kajian baik kesesuaian dengan isu-isu penting dan kebutuhan Pemerintah Daerah maupun tugas pokok yang melekat pada Perangkat Daerah bersangkutan terkait

pencapaian jangka pendek dan menengah pembangunan daerah. BKPSDM dalam capaian kinerja perangkat daerah sampai dengan triwulan II tahun 2024 masih belum sepenuhnya sesuai target karena terdapat beberapa kegiatan yang dilaksanakan pada triwulan berikutnya, salah satunya pelaksanaan seleksi penerimaan Aparatur Sipil Negara masih menunggu petunjuk teknis tahapan administrasi sampai dengan tahapan seleksi kompetensi berbasis CAT. Dalam pelaksanaan kegiatan Seleksi ASN tahun 2024 penganggaran masih minim sehingga perlu dilakukan penambahan anggaran belanja pada sub kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1 Tujuan dan Sasaran

Tujuan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai Rencana Strategis yang ditetapkan yaitu “Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang responsive dan akuntabel” dimana keberhasilan pencapaian tujuan di ukur dalam kurun waktu 3 (tiga) tahunan.

Indikator tujuan BKPSDM yaitu “Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah (AKIP) dan Indeks Profesionalitas ASN” dimana formula / rumus untuk mengukur indikator tujuan tersebut adalah predikat dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi dan Nilai Indeks Profesionalitas ASN dsari Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia.

Sasaran Strategis rencana kerja BKPSDM sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis 2024-2026 yaitu meningkatnya kualitas aparatur. Keberhasilan pencapaian diukur setiap tahun dengan menggunakan indikator sasaran. Indikator sasaran strategis sekaligus sebagai indikator kinerja utama BKPSDM dimana formula/rumus untuk mengukur indikator sasaran tersebut adalah 50% persentase pemenuhan penataan ASN+20% persentase pelayanan administrasi kepegawaian+30%persentase kelulusan diklat. Adapun target sasaran tahun 2024 yaitu indeks kualitas aparatur sebesar 75.

3.2 Perubahan Program dan Kegiatan

Badan Kepegawaian dan Pelatihan mendukung pencapaian tujuan daerah yaitu terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan melayani. Dukungan terhadap good and clean governance diwujudkan dalam penyediaan pegawai yang profesional dan berkompeten dalam bentuk ASN yang berkualitas. Kualitas ASN diperoleh dari penguatan manajemen ASN, salah satunya penerapan sistem merit sesuai Undang-Undang ASN, yaitu kebijakan dan

manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, suku, ras, agama, asal usul, jenis kelamin, umur dan sebagainya.

Selain penerapan sistem merit, dalam rangka tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan melayani dibutuhkan pengembangan SDM sebagai motor utama dalam peningkatan kualitas pelayanan terhadap masyarakat dan peningkatan kapasitas SDM pegawai. SDM pegawai atau SDM aparatur merupakan sesuatu yang dimiliki seorang pegawai yang berkemampuan untuk melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Untuk itu sumber daya aparatur perlu dikelola melalui pemberian pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan SDM aparatur.

Adapun program dan kegiatan dalam rencana kerja BKPSDM tahun 2024 sesuai nomenklatur dan klasifikasi pada permendagri 90 tahun 2019 dan kepmendagri Nomor 050-5889 tahun 2021 tentang hasil verifikasi, validasi dan inventarisasi pemutakhiran klasifikasi, kodefikasi dan nomenklatur perencanaan pembangunan dan keuangan daerah. Tabel Rekapitulasi Perubahan program dan kegiatan RKPD tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menggambarkan besaran pagu indikatif anggaran sebelum dan sesudah perubahan guna memaksimalkan target capaian program dan kegiatan tahun 2024 sebagaimana tabel berikut:

TABEL 3.2
REKAPITULASI PAGU INDIKATIF PERUBAHAN RKPD TAHUN 2024
MENURUT PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN

SKPD / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET KINERJA		PAGU APBD 2024	RENCANA PAGU INDIKATIF PERUBAHAN RENJA 2024	BERTAMBAH / BERKURANG	PRIORITAS		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
		APBD 2024	P - APBD				NASIONAL	DAERAH	
1	2	3	4	5	6	7 = (6-5)	8	9	10
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA									
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Pemenuhan Penataan ASN	60%	60%	1.674.885.300	1.926.661.550	251.776.250			BKPSDM
	Persentase ketepatan waktu pelayanan administrasi kepegawaian	100%	100%						BKPSDM
Kegiatan : Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	Persentase updating data kepegawaian	100%	100%	188.757.150	357.428.400	188.671.250			BKPSDM
Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	Jumlah dokumen hasil Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	24.098.150	24.098.150	-			
Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen kegiatan Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	1 Dokumen	108.714.000	297.385.250	188.671.250			
Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	Jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	1 Dokumen	1 Dokumen	20.945.000	20.945.000	-			
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	5 Dokumen	5 Dokumen	15.000.000	15.000.000	-			
Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN	Persentase penempatan ASN sesuai kebutuhan	98%	98%	858.793.250	858.793.250	-			BKPSDM
Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi ASN yang meliputi JPT, Jabatan Administrasi, Pengawas Pelaksana dan Mutasi ASN antar daerah	2 Dokumen	2 Dokumen	22.264.450	22.264.450	-			
Pengelolaan Kenaikan pangkat ASN	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	2 Dokumen	2 Dokumen	115.339.750	115.339.750	-			
Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi	1 Dokumen	1 Dokumen	721.189.050	721.189.050	-			
Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase pengembangan kompetensi ASN	100%	100%	325.399.750	325.399.750	-			BKPSDM
Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapat pendidikan lanjutan	6 Orang	3 Orang	325.399.750	325.399.750	-			
Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang memenuhi penilaian kinerja	2645 Orang	2645 Orang	321.935.150	385.040.150	63.105.000			BKPSDM
	Persentase ASN yang dijatuhi hukuman disiplin	0,2 %	0,2 %			-			
Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	2 Dokumen	2 Dokumen	67.324.000	67.324.000	-			
Pengelolaan Tanda jasa bagi pegawai	Jumlah ASN yang diberikan Tanda jasa	100 Orang	100 Orang	29.998.850	93.103.850	63.105.000			
Pembinaan disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	25 Orang	25 Orang	28.777.900	28.777.900	-			
Evaluasi disiplin ASN	Jumlah laporan hasil evaluasi disiplin ASN	1 Laporan	1 Laporan	195.834.400	195.834.400	-			
PROGRAM PENGEMBANGAN SDM	Persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	100%	100%	289.100.100	289.100.100	-			BKPSDM
Kegiatan : Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	Persentase pengembangan kompetensi JPT, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	100%	100%	289.100.100	289.100.100	-			BKPSDM
Pelaksanaan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah kab/kota	Jumlah ASN yang tersertifikasi lingkungan kab/kota	50 Orang	50 Orang	28.321.500	28.321.500	-			
Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, JPT, jabatan fungsional kepemimpinan dan prajabatan	Jumlah laporan hasil penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional dan prajabatan	1 Laporan	1 Laporan	260.778.600	260.778.600	-			

PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Efektifitas pelaksanaan program penunjang urusan pemerintahan daerah	100%	100%	3.539.206.338	3.664.504.727	125.298.389		BKPSDM
Kegiatan : Perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Pemenuhan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100%	100%	12.978.000	4.121.000	-	8.855.000	BKPSDM
Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	1 Dokumen	1 Dokumen	3.049.000	656.500	-	2.392.500	
Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	Jumlah dokumen RKA-SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen RKA-SKPD	2 Dokumen	2 Dokumen	3.693.000	1.768.000	-	1.925.000	
Koordinasi dan penyusunan dokumen DPA-SKPD	Jumlah dokumen DPA-SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen DPA-SKPD	2 Dokumen	2 Dokumen	3.185.000	1.040.000	-	2.145.000	
Evaluasi kinerja perangkat daerah	Jumlah laporan evaluasi kinerja perangkat daerah	3 Laporan	3 Laporan	3.049.000	656.500	-	2.392.500	
Kegiatan : Administrasi keuangan perangkat daerah	Cakupan administrasi keuangan perangkat daerah	100%	100%	2.818.947.010	2.522.132.079	-	94.814.931	BKPSDM
Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	420 org/bulan	420 org/bulan	2.612.187.760	2.520.672.829	-	91.514.931	
Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD	Jumlah laporan keuangan akhir tahun SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD	1 Laporan	1 Laporan	4.759.250	1.459.250	-	3.300.000	
Kegiatan : Administrasi Kepegawain Perangkat Daerah	Cakupan administrasi kepegawain perangkat daerah	100%	100%	60.833.500	60.833.500	-		BKPSDM
Pendataan dan pengolahan administrasi kepegawain	Jumlah dokumen pendataan dan pengolahan administrasi kepegawain	3 Dokumen	3 Dokumen	997.100	997.100	-		
Pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan tugas dan fungsi	Jumlah pegawai berdasarkan tugas dan fungsi yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	2 Orang	2 Orang	49.836.400	49.836.400	-		
Sosialisasi peraturan perundang-undangan	Jumlah orang yang mengikuti sosialisasi peraturan perundang-undangan	50 Orang	0 Orang	-	-	-		
Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	Jumlah orang yang mengikuti Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	3 Orang	3 Orang	-	-	-		
Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan administrasi umum perangkat daerah	100%	100%	192.056.138	267.056.138	75.000.000		BKPSDM
Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah Paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	6 Paket	6 Paket	34.993.238	34.993.238	-		
Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	3 Paket	3 Paket	19.831.500	19.831.500	-		
Fasilitasi kunjungan tamu	Jumlah laporan fasilitasi kunjungan tamu	1 Laporan	1 Laporan	17.242.500	17.242.500	-		
Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	30 Laporan	40 Laporan	119.988.900	194.988.900	75.000.000		
Kegiatan : Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Pemenuhan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	100%	100%	-	153.968.320	153.968.320		BKPSDM
Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang disediakan	1 Unit	1 Unit	-	-	-		
Pengadaan Mebel	Jumlah paket mebel yang disediakan	3 Paket	2 Paket	-	79.288.920	79.288.920		
Pengadaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	5 Unit	5 Unit	-	74.679.400	74.679.400		
Pengadaan sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah unit sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang disediakan	1 Unit	1 Unit	-	-	-		
Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemenuhan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	100%	100%	825.378.690	825.378.690	-		BKPSDM
Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	175 Laporan	175 Laporan	7.491.250	7.491.250	-		
Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber air dan listrik yang disediakan	12 Laporan	12 Laporan	243.764.600	243.764.600	-		
Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	12 Laporan	12 Laporan	274.122.840	274.122.840	-		

Peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan

[illegible]

BAB IV PENUTUP

Rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bolaang Mongondow Utara tahun 2024 merupakan penjabaran Rencana Strategis 2024-2026 yang disusun dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara tahun 2024-2026, serta sebagai pedoman dalam pelaksanaan urusan pemerintahan yang membidangi kepegawaian sangat diharapkan seluruh pejabat dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bolaang Mongondow Utara menerapkan prinsip-prinsip efisiensi, efektifitas, transparansi, akuntabilitas dan partisipatif.

Pada akhir tahun anggaran 2024 setiap bidang wajib melakukan evaluasi terhadap pencapaian sasaran kegiatan yang ditetapkan, kesesuaian dengan rencana alokasi anggaran yang ditetapkan dalam APBD, serta kesesuaian dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan APBD dan peraturan lainnya. Keberhasilan pelaksanaan Renja tahun 2024 akan sangat tergantung pada sikap mental, tekad, semangat, ketaatan, keinginan untuk maju dan disiplin dari semua pihak. Oleh karena itu dukungan dari berbagai pihak sangat diperlukan untuk mencapai sasaran dan program kegiatan dari Renja tahun 2023 dapat direalisasikan secara optimal.

Akhirnya, semoga dengan Rencana Kerja tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang masih jauh dari kesempurnaan, namun harapan untuk meningkatkan kualitas SDM Aparatur dalam penyelenggaraan tugas perangkat daerah dapat segera terwujud.

Boroko, 10 Juli 2024

**KEPALA BKPSDM
BOLAANG MONGONDOW UTARA**



KHRISTANTO NANI, S.STP., M.H
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19850327 200312 1 003