



BUPATI PASURUAN
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI PASURUAN
NOMOR 44 TAHUN 2023

TENTANG

RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASURUAN TAHUN 2024 – 2026
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PASURUAN,

- Menimbang :
- a. bahwa telah ditetapkan Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026 melalui Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 12 Tahun 2023 tentang Dokumen Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026;
 - b. bahwa berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonomi Baru, disebutkan bahwa Kepala Perangkat Daerah menyusun Rencana Strategis 2024-2026 dan ditetapkan dengan Perkada paling lambat Minggu kedua Bulan April Tahun 2023;
 - c. bahwa Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan memerlukan adanya dokumen Rencana Strategis (Renstra) sebagai dokumen perencanaan untuk periode 3 (tiga) tahun;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Daerah Kabupaten di Djawa Timur (Berita Negara Tahun 1950 Nomor 32) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);

3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5233) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
13. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
15. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312)
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
18. Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;

19. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru;
20. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Propinsi Jawa Timur Tahun 2005–2025;
21. Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 2 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2005–2025;
22. Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 12 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Pasuruan Tahun 2009–2029;
23. Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 12 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2024–2026.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASURUAN TAHUN 2024-2026

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Pasuruan.
2. Kepala Daerah dan wakil Kepala Daerah adalah Bupati dan Wakil Bupati Pasuruan.
3. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom.
4. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah unsur pembantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang selanjutnya disingkat RPJPD adalah Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2005-2025.
6. Rencana Pembangunan Daerah yang selanjutnya disingkat RPD adalah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026.
7. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat RENSTRA adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 3 (tiga) tahun.

8. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat Renstra BKPSDM adalah dokumen perencanaan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk periode 3 (tiga) tahun.
9. Rencana Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat Renja BKPSDM adalah dokumen perencanaan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk periode 1 (satu) tahun.

BAB II KEDUDUKAN RENSTRA BKPSDM

Pasal 2

- (1) Renstra BKPSDM Tahun 2024-2026 merupakan penjabaran dari RPD Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026.
- (2) Renstra BKPSDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pedoman bagi BKPSDM dalam menyusun Renja BKPSDM.

Pasal 3

Sistematika Penulisan Renstra BKPSDM disusun sebagai berikut:

- BAB I : PENDAHULUAN;
- BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH;
- BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH;
- BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN;
- BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN;
- BAB VI : RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUB KEGIATAN SERTA
PENDANAAN;
- BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN;
- BAB VIII : PENUTUP.

Pasal 4

Renstra BKPSDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 5

Kepala BKPSDM wajib melaksanakan Renstra BKPSDM dalam rangka mendukung capaian Tujuan dan Sasaran yang tertuang dalam Dokumen RPD Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026.

BAB III
PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 6

- (1) Kepala BKPSDM wajib melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil Renstra BKPSDM.
- (2) Kepala BKPSDM menyampaikan laporan hasil pengendalian dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Bupati melalui Kepala Badan yang melaksanakan fungsi penunjang perencanaan serta penelitian dan pengembangan.

BAB IV
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 7

Untuk menghindari terjadinya kekosongan Renstra BKPSDM Tahun 2027, Renstra BKPSDM Tahun 2024-2026 ini dapat digunakan sebagai acuan untuk menyusun Renja BKPSDM Tahun 2027.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 8

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Pasuruan.

Ditetapkan di Pasuruan
pada tanggal 11 April 2023
BUPATI PASURUAN,

ttd.

M. IRSYAD YUSUF

Diundangkan di Pasuruan
pada tanggal 11 April 2023
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PASURUAN,

ttd.

YUDHA TRIWIDYA SASONGKO

BERITA DAERAH KABUPATEN PASURUAN TAHUN 2023 NOMOR 44

PENJELASAN ATAS
PERATURAN BUPATI PASURUAN
NOMOR 44 TAHUN 2023
TENTANG
RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASURUAN TAHUN 2024 – 2026

I. UMUM.

Bahwa dalam rangka mewujudkan Visi Misi Pembangunan Jangka panjang Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2005-2025 dan Rencana Pembangunan Daerah yang akan dicapai sampai pada akhir tahun perencanaan yaitu pada Tahun 2026 diperlukan dokumen perencanaan yang lebih operasional dan implementatif maka diperlukan Renstra BKPSDM, sebagai arahan kebijakan perencanaan tiga tahun kedepan. Oleh sebab itu dokumen renstra BKPSDM harus selaras dengan RPD dalam hal permasalahan daerah, isu- isu strategis, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, kegiatan subkegiatan berikut indikatornya.

Dalam rangka penyusunan Renstra BKPSDM dan Renja BKPSDM, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melakukan koordinasi, sinergi dan harmonisasi dengan para pemangku kepentingan, selain itu penetapan Renstra BKPSDM tahun 2024-2026 dilakukan dua minggu setelah penetapan RPD.

Adapun tahapan penyusunan Renstra BKPSDM meliputi, Persiapan Penyusunan, Penyusunan Rancangan Awal, Penyusunan Rancangan, Pelaksanaan Forum BKPSDM /lintas Renstra BKPSDM, Perumusan Rancangan Akhir dan Penetapan Renstra.

Renstra BKPSDM memuat tujuan, sasaran, program, kegiatan serta sub kegiatan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib non pelayanan dasar bidang urusan lingkungan hidup sesuai dengan tugas dan fungsi BKPSDM yang disusun berpedoman kepada RPD dan bersifat indikatif.

II. PASAL DEMI PASAL Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Renstra berpedoman terhadap 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 :

1. Lampiran E.8.2.1 tentang Pengendalian dan Evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah kabupaten/Kota (Hal. 609);
2. Lampiran E.9.4 tentang evaluasi terhadap hasil Renstra Perangkat Daerah Lingkup Kabupaten/Kota (Hal. 623).

Pasal 7

Dokumen Renstra BKPSDM Tahun 2024-2026 ini dapat diberlakukan sebagai untuk pedoman dalam penyusunan Renja BKPSDM dan Perubahan Renja dan ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah.

Pasal 8

Cukup jelas.

TAMBAHAN BERITA DAERAH KABUPATEN PASURUAN NOMOR 133

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI PASURUAN
NOMOR :
TANGGAL : _____

BAB I

PENDAHULUAN



1.1. LATAR BELAKANG

Sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai unsur pendukung Kepala Daerah (Bupati) Kabupaten Pasuruan di dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasuruan berkomitmen untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan sumber daya manusia (aparatur) di bidang kepegawaian yang difokuskan pada aspek percepatan reformasi birokrasi sehingga nantinya akan terwujud ASN yang kompeten, berkinerja tinggi dan profesional.

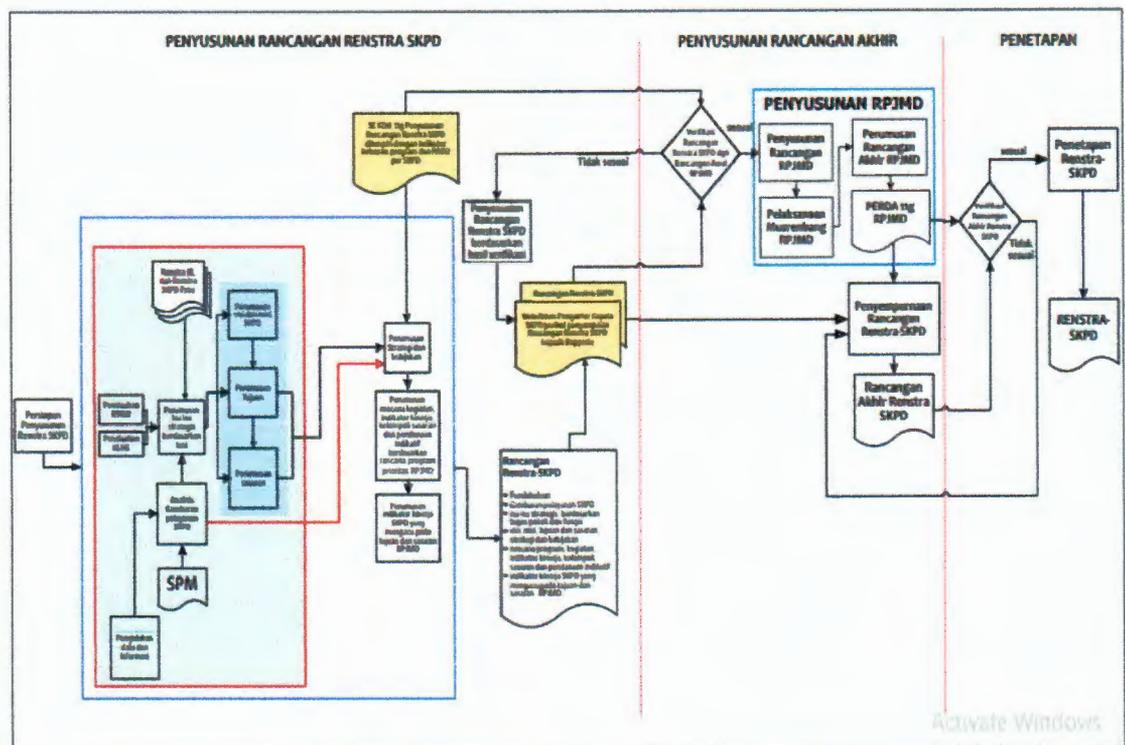
Sebagai perwujudan amanat Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 Tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2022 dan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 Tentang Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 dan Daerah Otonomi Baru yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, maka setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) wajib menyusun dokumen perencanaan 3 (tiga) tahun yaitu Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai.

Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Rencana Strategi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Dalam ketentuan lainnya yaitu Instruksi Presiden nomor 7

Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, global, baik pada pemerintah pusat, pemerintah propinsi dan pemerintah daerah dalam menyusun rencana strategi (Renstra) yang merupakan pedoman pelaksanaan yang wajib diacu oleh seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Gambar. 1.1

Bagian Alir Penyusunan Rencana Strategi Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota



Sumber : Lampiran IV Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010;

Rencana Strategi (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026 merupakan dokumen rencana resmi daerah yang dipersyaratkan bagi pembangunan daerah Kabupaten Pasuruan dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun sesuai RPD Kabupaten Pasuruan 2024-2026, Rencana Strategis Kementerian PAN dan RB, Rencana Strategis BKN, Rencana Strategis BKD Provinsi Jawa Timur dan merupakan suatu proses rumusan secara sistematis yang berkelanjutan dari serangkaian kegiatan, berupa rencana mendasar selama kurun waktu 3 (tiga) tahun untuk dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja pegawai dengan berorientasi pada pencapaian hasil, sejalan dengan uraian diatas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

Kabupaten Pasuruan menyusun pedoman pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan 3 (tiga) tahunan dalam bentuk Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2024-2026.

1.2. DASAR HUKUM PENYUSUNAN

Dasar hukum yang digunakan dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026 adalah :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan Negara yang Bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan pemerintah Daerah;
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025;
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
7. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
9. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan keuangan Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan rencana Pembangunan Daerah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
14. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarustamaan Gender Dalam pembangunan Nasional;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah

- beberapa kali terakhir dengan peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian dan evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
 17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarustamaan Gender di Daerah;
 18. 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 Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
 19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
 20. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah mengatur tentang: A. Tata Cara Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 21. Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 22. Keputusan Menteri Kesehatan No. HK.01.07-MENKES-4641-2021 Tentang Panduan Pelaksanaan Pemeriksaan, Pelacakan, Karantina, Isolasi Dalam Pencegahan COVID-1;
 23. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 Tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2022;

24. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 Tentang Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 dan Daerah Otonomi Baru;
25. Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 25 Tahun 2020 tentang Pencegahan Penularan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di Kabupaten Pasuruan;
26. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah;
27. Peraturan Bupati Nomor 190 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan;
28. Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 12 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026.

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud dan tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026 yaitu sebagai landasan operasional BKPSDM Kabupaten Pasuruan yang mengacu pada penjabaran visi, misi dari Kepala Daerah (Bupati dan Wakil Bupati) Kabupaten Pasuruan melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan selama 3 (tiga) tahun kedepan, dengan mengacu dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026.

Adapun tujuan dari penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan adalah ;

1. Tersedianya dokumen perencanaan jangka menengah yang merupakan penjabaran tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan untuk

mewujudkan keadaan yang diinginkan selama kurun waktu 3 (tiga) tahun mendatang;

2. Sebagai pedoman atau acuan dalam penyusunan rencana kerja (RENJA) tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dalam waktu berjalan sesuai rencana strategi yang ada.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan rencana strategi, keterkaitan renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan RPD, Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Kabupaten/Kota dan dengan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan.

1.2. Dasar Hukum Penyusunan

Memuat penjelasan tentang Perundang-undangan, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas fungsi, kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan penganggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan.

1.3. Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud serta tujuan dari penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026.

1.4. Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

serta susunan garis besar dari isi dokumen rencana strategis tersebut.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

- 2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan
Menjelaskan tentang dasar hukum pembentukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, struktur organisasi serta uraian tugas pokok dan fungsi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan.
- 2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan.
Menjelaskan tentang sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia (aparatur), aset/modal dan unit usaha yang masih operasional.
- 2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan.
Menjelaskan tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan sasaran/target Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Pasuruan periode sebelumnya, menurut indikator kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Pasuruan dan/atau indikator lainnya.
- 2.4. Konsumen Sasaran Layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan.
Menjelaskan pelayanan yang diberikan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara dan didukung oleh lembaga vertikal.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

- 3.1. Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
Menjelaskan permasalahan-permasalahan pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan beserta faktor-faktor yang mempengaruhi.

3.2. Isu-isu Strategis

Bagian ini merivew kembali faktor-faktor dari pelayanan BKPSDM Kabupaten Pasuruan yang mempengaruhi permasalahan pelayanan BKPSDM Kabupaten Pasuruan dan selanjutnya menjelaskan metode penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut.

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM

Berisi tujuan dan sasaran rencana strategis, norma, standar, prosedur dan kriteria (NSPK) yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat sesuai kewenangan daerah.

4.2. Cascading Kinerja BKPSDM

Berisi tujuan, sasaran, outcome dan output serta indikatornya masing-masing.

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Berisi rumusan pernyataan startegi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan.

BAB VI : RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUBKEGIATAN SERTA PENDANAAN

Bab ini menjelaskan tentang rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan.

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

7.1. Penentuan target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra BKPSDM tahun 2024-2026 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU).

7.2. Penentuan target pertumbuhan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah tahun 2024-2026 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK).

IKK beserta targetnya dikhususkan bagi PD pemangku urusan pemerintahan daerah

BAB VIII : PENUTUP

Membahas tentang kesimpulan dari keseluruhan Perubahan Rencana Strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM



2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR BKPSDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 190 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan, memiliki tugas pokok dan fungsi sebagaimana berikut:

A. Tugas

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

B. Fungsi

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia;
5. Pelaksanaan administrasi badan di bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan dalam menjalankan tugas nya dibantu oleh Sekretariat yang dipimpin oleh satu

orang Sekretaris dan 4 (empat) orang Kepala Bidang dengan rincian tugas sebagai berikut:

1) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan penyusunan program dan pelaporan administrasi umum, kepegawaian dan keuangan yang berfungsi :

- a. Pelaksanaan koordinasi dalam rangka penyusunan program dan pelaporan;
 - b. Pelaksanaan pembinaan organisasi dan tatalaksana;
 - c. Pelaksanaan dan pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, dan keuangan;
 - d. Pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat dan kearsipan;
 - e. Pengelolaan aset dan barang milik daerah/negara;
 - f. Pengkoordinasian penyelenggaraan tugas masing-masing bidang; dan
 - g. Pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.
- Dalam pelaksanaan Tugas pokok dan fungsi sekretariat dibantu oleh:

- **Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :

- a) Menyiapkan bahan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian;
- b) Menyiapkan bahan pengelolaan tata naskah dinas dan tata kearsipan;
- c) Menyiapkan bahan pelaksanaan urusan rumah tangga badan;
- d) Menyiapkan bahan pengelolaan perlengkapan dan aset badan;
- e) Menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi pelaksanaan urusan umum dan kepegawaian; dan
- f) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

- **Sub Bagian Keuangan**

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas :

- a) Menyiapkan bahan pelaksanaan pengelolaan keuangan;
- b) Menyiapkan bahan pelaksanaan pengelolaan gaji pegawai;
- c) Menyiapkan bahan koordinasi penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan;

- d) Menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi di bidang keuangan; dan
- e) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

2) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan pengadaan dan pemberhentian, informasi serta fasilitasi lembaga profesi ASN yang mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan pengadaan dan pemberhentian, informasi serta fasilitasi lembaga profesi ASN;
- b. Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan nama jabatan serta jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. Pelaksanaan pengadaan ASN;
- d. Pengkoordinasian pelaksanaan administrasi dan verifikasi dokumen pemberhentian;
- e. Pelaksanaan verifikasi database informasi kepegawaian;
- f. Pengkoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
- g. Pengkoordinasian dan memfasilitasi lembaga profesi Aparatur Sipil Negara;
- h. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan dan pemberhentian, pengelolaan informasi serta fasilitasi lembaga profesi ASN; dan
- i. Pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

3) Bidang Mutasi dan Promosi

Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan, mengkoordinasikan, memverifikasi, memproses serta mengevaluasi Mutasi, Kepangkatan, Pengembangan Karir dan promosi yang mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan penyusunan kebijakan mutasi, kepangkatan, pengembangan karir dan promosi;
- b. Pelaksanaan proses mutasi, kepangkatan, pengembangan karir dan promosi;
- c. Pelaksanaan koordinasi mutasi, kepangkatan, pengembangan karir dan promosi;

- d. Pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi, kepangkatan, pengembangan karir dan promosi;
- e. Pelaksanaan verifikasi Kenaikan Pangkat dan Gaji Berkala;
- f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi, kepangkatan, pengembangan karir dan promosi; dan
- g. Pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

4) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas menyelenggarakan pengembangan kompetensi, mengkoordinasikan pelaksanaan seleksi jabatan, merencanakan kebutuhan pendidikan dan pelatihan, memfasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta mengevaluasi hasil pelaksanaan pengembangan kompetensi dan pendidikan pelatihan yang mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan pengembangan kompetensi;
- b. Perencanaan kebutuhan diklat penjurusan dan sertifikasi;
- c. Pelaksanaan diklat penjurusan dan sertifikasi serta pengembangan kompetensi teknis dan manajerial dan fungsional;
- d. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
- e. Pelaksanaan fasilitasi diklat teknis fungsional;
- f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
- g. Pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

5) Bidang penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan mempunyai tugas menyusun kebijakan, merencanakan dan mengkoordinasikan kegiatan penilaian kinerja, melaksanakan pembinaan disiplin serta mengkoordinasikan usulan pemberian penghargaan yang mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan penilaian kinerja aparatur, pembinaan disiplin dan penghargaan;
- b. Perencanaan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja aparatur, pembinaan disiplin dan penghargaan;
- c. Pengkoordinasian kegiatan penilaian kinerja;

- d. Pelaksanaan evaluasi hasil penilaian kinerja;
- e. Pelaksanaan verifikasi usulan pemberian penghargaan;
- f. Pelaksanaan koordinasi usulan pemberian penghargaan;
- g. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan penilaian kinerja dan penghargaan; dan
- h. Pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

6) Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

- a. Kelompok Jabatan Fungsional yang terdapat pada Sekretariat dan Bidang terdiri atas sejumlah jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya;
- b. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh subkoordinator pelaksana fungsi pelayanan fungsional sesuai dengan ruang lingkup bidang tugas dan fungsi jabatan pimpinan tinggi pratama;
- c. Subkoordinator melaksanakan tugas membantu Pejabat Administrator dalam penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan pada satu kelompok substansi pada masing-masing pengelompokan uraian fungsi;
- d. Subkoordinator ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian atas usulan pejabat yang berwenang;
- e. Ketentuan mengenai pembagian tugas subkoordinator ditetapkan oleh Bupati.

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 190 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

1. Kepala.
2. Sekretariat.

Sekretariat, membawahi :

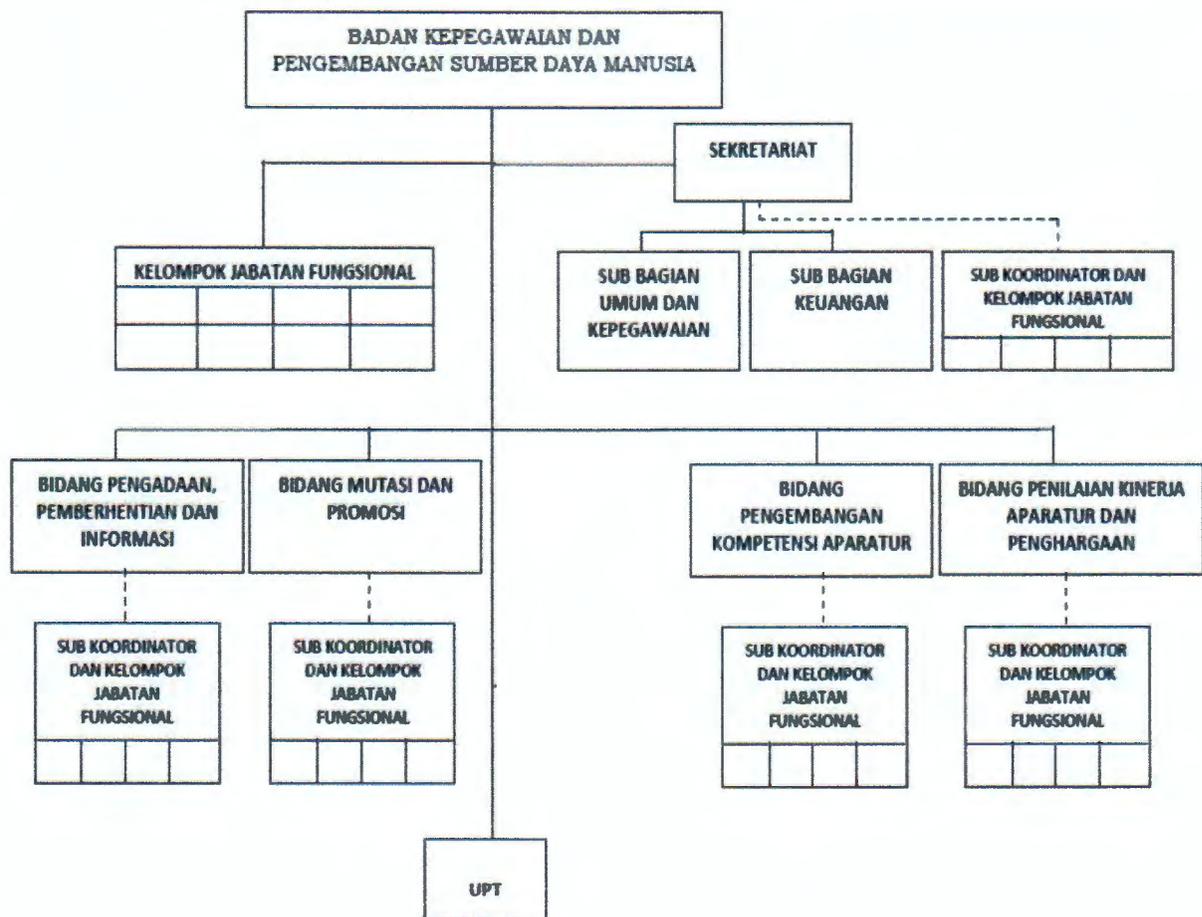
- a. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub. Bagian Keuangan; dan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 4. Bidang Mutasi dan Promosi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 5. Bidang Pengembangan Aparatur, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 6. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 7. Unit Pelaksana Teknis (UPT).
 8. Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 190 Tahun 2021 disajikan sebagai berikut :

Gambar 2.1

Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian dan Peningkatan Sumber Daya Manusia



2.2. SUMBER DAYA BKPSDM

Guna melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sampai akhir tahun 2022 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan di dukung oleh 51 (Lima Puluh Satu), 7 (Tujuh) Pegawai Tidak Tetap/PTT dan 17 (Tujuh Belas) Tenaga Harian Lepas/THL, berikut tabel rincian Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan yang menduduki jabatan berdasarkan eselon sebanyak 8 (Delapan) dan dapat dilihat pada tabel 2.1. berikut;

Tabel 2.1

Daftar Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Eselon pada Tahun 2022

No	Uraian	Laki-Laki	Perempuan
1	Eselon IIb	-	1
2	Eselon IIIa	1	-
3	Eselon IIIb	4	-
4	Eselon IVa	-	2
5	JF	9	6
6	JFU	17	11
7	PTT	5	2
8	THL	13	4
Jumlah		49	26

Tabel 2.2

Daftar Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Golongan pada Tahun 2022

No	Uraian	Laki-Laki	Perempuan
1	Ila	-	-
2	Iib	-	-
3	Iic	1	3
4	Iid	10	4
5	IIIa	4	1

6	IIIb	2	4
7	IIIc	2	1
8	IIId	7	4
9	IVa	4	1
10	IVb	1	2
11	IVc	-	-
Jumlah		31	20

Berdasarkan tingkat dan kualifikasi pendidikannya, sumber daya manusia yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dituangkan pada tabel berikut;

Tabel 2.3

Daftar Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Pendidikan pada Tahun 2022

No	Uraian	Laki-Laki	Perempuan
1	SMA	10	4
2	D3	3	3
3	S1	11	8
4	S2	7	5
5	S3	-	-
Jumlah		31	20

Tabel 2.4

Daftar Jumlah Pegawai PTT Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Pendidikan pada Tahun 2022

No	Uraian	Laki-Laki	Perempuan
1	SMA	2	-
2	D3	2	1
3	S1	1	1
Jumlah		5	2

Tabel 2.5

Daftar Jumlah Pegawai THL Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Pendidikan pada Tahun 2022

No	Uraian	Laki-Laki	Perempuan
1	SMA	9	1
2	D3	2	1
3	S1	2	2
Jumlah		13	4

Tabel 2.6

Daftar Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Jenis Kelamin pada Tahun 2022

No	Uraian	Jumlah
1	Laki-Laki	31
2	Perempuan	19
Jumlah		50

Tabel 2.7

Daftar Jumlah PTT Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Jenis Kelamin pada Tahun 2022

No	Uraian	Jumlah
1	Laki-Laki	5
2	Perempuan	2
Jumlah		7

Tabel 2.8

IP ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan

NO	URAIAN	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	NILAI
1	STRUKTURAL	19,4	20,0	25,0	5,0	69,4
2	FUNGSIONAL	17,5	27,1	24,3	5,0	73,9
3	PELAKSANA	10,0	17,5	24,3	5,0	56,8
NILAI TOTAL		15,6	21,5	24,5	5,0	66,7

Tabel 2.9
Sarana dan Prasarana pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan

NO	NAMA ASET	JUMLAH
1.	Tanah	
2.	Bangunan	2 Unit
3.	Kendaraan Roda 4 (Mobil)	6 Unit
4.	Kendaraan Roda 2 (Sepeda Motor)	27 Unit
5.	Lap Top	41 Unit
6.	PC Unit	32 Unit
7.	Printer	38 Unit
8.	Air Conditioner (AC)	56 Unit
9.	Peralatan Kantor	257 Unit
10.	Alat Rumah Tangga	675 Unit
11.	Meubelair	1038 Unit

2.3. KINERJA PELAYANAN BKPSDM

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah di dalam pasal 12 ayat (1) dapat disimpulkan bahwa pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan termasuk ke dalam pelayanan dasar yang mencakup bidang pendidikan, kesehatan, pekerjaan umum, penataan ruang, perumahan rakyat, kawasan pemukiman, ketertiban umum dan masalah sosial. Berkaitan dengan pelayanan dasar, dan urusan diatas, maka harus berpedoman pada standar pelayanan minimal yang ditetapkan pemerintah pusat dalam bentuk peraturan pemerintah .Standar pelayanan minimal sendiri adalah ketentuan mengenai jenis dan mutu pelayanan yang berhak diperoleh setiap warga negara secara minimal.

Disisi lain sampai saat ini belum ada indikator urusan kepegawaian yang di tetapkan dalam bentuk SPM yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan. Oleh sebab itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dalam menentukan kinerja pelayanannya berdasarkan pada tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Nomor 190 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta

Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan.

Selain itu, dalam mengimplikasikan Rencana Strategis Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026 guna mencapai sasaran yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah, maka sasaran prioritas bidang kepegawaian adalah meningkatkan kuantitas dan kualitas aparatur yang berkualifikasi sesuai kebutuhan organisasi dalam rangka pemenuhan pegawai dan pengisian jabatan.

Sebagaimana diketahui bahwa pelayanan publik di Kabupaten Pasuruan dewasa ini menjadi isu strategis dan sekaligus merupakan gambaran masyarakat terhadap kinerja birokrasi pemerintah yang memiliki implikasi luas pada berbagai aspek kehidupan masyarakat. Perbaikan kinerja pelayanan di bidang kepegawaian yang berkelanjutan akan mendorong terciptanya iklim kondusif bagi kegiatan pelayanan aparatur pegawai negeri sipil yang pada gilirannya akan memberikan kesejahteraan kepada pegawai.

Selain itu perbaikan kinerja pelayanan bidang layanan kepegawaian juga akan berdampak pada tumbuhnya kepercayaan dan legitimasi terhadap Pemerintah Daerah sehingga mampu memberikan daya dukung peningkatan partisipasi masyarakat. Hal ini mengingat bahwa peningkatan kualitas pelayanan khususnya pelayanan kepegawaian yang berkualitas merupakan salah satu indikator terjadinya paradigma dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang berpihak pada peningkatan kesejahteraan pegawai. Untuk itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan akan selalu berusaha melaksanakan perbaikan berkelanjutan menuju pelayanan yang diharapkan yaitu pelayanan yang prima dan ini memerlukan proses, tahapan waktu, kesinambungan, dan keterlibatan semua komponen yang saling terkait.

A. Jenis-jenis Pelayanan.

Sesuai tugas pokok dan Fungsinya secara garis besar jenis pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi :

1. Pengusulan rencana kebutuhan pegawai;
2. Pelaksanaan seleksi penerimaan pegawai;

3. Pelayanan proses administrasi penetapan Kenaikan Pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala Pegawai Negeri Sipil;
4. Pelayanan Mutasi / Pindah Pegawai Negeri Sipil;
5. Pelayanan Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil;
6. Pelayanan Peninjauan Masa Kerja dan gaji PNS;
7. Pengajuan Izin Belajar / Tugas Belajar;
8. Pelayanan penerbitan KARPEG, KARIS DAN KARSU;
9. Pelayanan Pensiun / Pemberhentian PNS;
10. Pelayanan Diklat Aparatur dan Diklat Teknis Fungsional; dan
11. Pelayanan administrasi lainnya di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan sesuai peraturan perundang undangan yang berlaku.

B. Permasalahan.

Permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan sebagai berikut :

1. Masalah Perlunya Konsistensi Program.

Untuk mewujudkan tugas pokok yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan, sangat diperlukan adanya konsistensi kegiatan operasional tahunan dengan program sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA), Tanpa adanya konsistensi program, akan sulit untuk diharapkan misi yang diemban dapat tercapai.

2. Masalah Pengembangan Budaya Kerja.

Kendala internal yang dihadapi dalam upaya mewujudkan tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan bersumber juga pada belum optimalnya penerapan nilai-nilai budaya kerja terutama budaya pelayanan sebagai satu sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang disepakati dan dijadikan pedoman tingkah laku, akibatnya berbagai masalah yang berhubungan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal belum sepenuhnya mengarah kepada perubahan sikap dan perilaku serta motivasi kerja untuk menciptakan iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktifitas yang diharapkan.

3. Masalah Peningkatan Koordinasi Internal

Keterpaduan perencanaan dalam renstra, baik keterpaduan program maupun sasaran, memerlukan kemantapan koordinasi dalam pelaksanaan, pemantuan, dan evaluasi pada tataran operasionalnya, khususnya koordinasi antar bidang dan internal bidang. Oleh karenanya dengan semakin meningkatnya tuntutan peningkatan kinerja pelayanan dalam penyelenggaraan manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, diperlukan pemantapan koordinasi internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan.

4. Masalah Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Aparatur.

Peningkatan kualitas dan kapasitas sumber daya aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan mendesak untuk dilaksanakan agar tetap mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang terus berkembang sesuai dinamika perubahan.

5. Masalah Optimalisasi Hasil Program dan kegiatan.

Dampak dari belum optimalnya konsistensi program dan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta belum optimalnya komitmen untuk berbuat yang terbaik dari seluruh jajaran organisasi akan menciptakan sasaran hasil atau manfaat (Outcomes) yang diharapkan dari setiap kegiatan operasional belum sepenuhnya dapat tercapai.

C. Capaian Kinerja.

Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dalam melaksanakan renstra tahun sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa hasil evaluasi terhadap program kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa belum seluruh program kegiatan mencapai sasaran yang ditetapkan. Hal ini antara lain dikarenakan program atau kegiatan yang ada belum sepenuhnya menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia, yaitu pendekatan yang memandang seluruh siklus pengembangan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, pemanfaatan, pembinaan kepegawaian hingga penetapan imbalan sebagai suatu proses integral yang tidak terpisahkan.

Secara umum, efektifitas anggaran terhadap capaian misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dapat disimpulkan bahwa anggaran yang digunakan cukup efektif terhadap capaian kinerja misi organisasi. secara rinci dapat dilihat pada lampiran tabel 2.9 (T-C 2.3) dan tabel 2.10 (T-C 2.4)

Tabel 2.10 (T-C.23)
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pasuruan

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi PD	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Resntra PD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1	Persentase pegawai yang lulus diklat				61%	62%	63%	64%	65%	61,50%	62,72%	63,24%	64,09%		1,5	1,22	0,52	1,01	
2	Persentase pelanggaran disiplin				0,19%	0,18%	0,17%	0,16%	0,15%	0,18%	0,16%	0,13%	0,13%		0,01	0,02	0,03	0	
3	Persentase peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP				99%	99%	99%	99%	99%	99%	99%	99%	99,87%		0	0	0	0,01	
4	Persentase ASN yang memiliki kualifikasi ijazah setara S1/S2/S3				64%	65%	66%	67%	68%	64,89%	67,74%	69,73%	70,13%		0,19	2,85	1,99	1,05	
5	Persentase ASN yang lulus ujian tingkat 1,2,dan penyesuaian ijazah				72%	73%	74%	75%	76%	72,86%	77,08%	77,40%	77,54%		0,86	4,22	0,32	0,33	
6	Nilai SAKIP OPD				BB (73,90)	A (80,27)	A (80,70)	A (80,79)	A (80,80)	BB (73,90)	A (80,27)	A (80,79)	A (81,64)		1,5	6,37	0,52	1,01	

Tabel 2.11 (T-C.24)
 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kabupaten Pasuruan

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	Anggaran	Realisasi
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.424.470.712	1.195.564.165	-	-	-	1.344.273.816	1.120.950.097	-	-	-	0,94	0,94	-	-	-	0,84	0,83
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	108.218.612	99.211.265	-	-	-	107.764.496	97.558.513	-	-	-	1,00	0,98	-	-	-	0,92	0,91
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	65.172.200	53.783.200	-	-	-	65.044.200	48.854.800	-	-	-	1,00	0,91	-	-	-	0,83	0,75
Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	106.740.000	85.405.000	-	-	-	106.090.000	83.745.000	-	-	-	0,99	0,98	-	-	-	0,80	0,79
Penyediaan Alat Tulis Kantor	165.707.600	133.940.400	-	-	-	165.707.600	103.598.450	-	-	-	1,00	0,77	-	-	-	0,81	0,63
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	167.170.300	135.981.750	-	-	-	158.186.050	119.305.750	-	-	-	0,95	0,88	-	-	-	0,81	0,75
Penyediaan Makanan dan Minuman	39.012.000	42.516.000	-	-	-	33.268.500	28.462.500	-	-	-	0,85	0,67	-	-	-	1,09	0,86
Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	314.690.000	133.366.550	-	-	-	274.618.970	131.824.884	-	-	-	0,87	0,99	-	-	-	0,42	0,48
Penyediaan Jasa Perkantoran	457.760.000	511.360.000	-	-	-	433.594.000	507.600.200	-	-	-	0,95	0,99	-	-	-	1,12	1,17
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	797.284.803	323.673.940	-	-	-	706.244.767	289.721.281	-	-	-	0,89	0,90	-	-	-	0,41	0,41
Pengadaan Mebelair	23.410.000	27.805.000	-	-	-	23.014.500	27.805.000	-	-	-	0,98	1,00	-	-	-	1,19	1,21
Pengadaan Peralatan Kantor	253.376.803	75.978.900	-	-	-	218.536.953	73.530.900	-	-	-	0,86	0,97	-	-	-	0,30	0,34
Pemeliharaan Rutin/berkala Gedung Kantor	215.173.000	-	-	-	-	212.115.611	-	-	-	-	0,99	-	-	-	-	0,00	0,00
Pemeliharaan Rutin/berkala Kendaraan Dinas/Operasional	181.325.000	157.475.040	-	-	-	145.273.703	125.975.381	-	-	-	0,80	0,80	-	-	-	0,87	0,87
Pemeliharaan Rutin/berkala Peralatan Kantor	124.000.000	62.415.000	-	-	-	107.304.000	62.410.000	-	-	-	0,87	1,00	-	-	-	0,50	0,58
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	80.680.000	191.351.045	-	-	-	79.490.750	159.397.331	-	-	-	0,99	0,83	-	-	-	2,37	2,01
Pengadaan Pakaian Khusus Hari-hari Tertentu	78.600.000	-	-	-	-	77.760.000	-	-	-	-	0,99	-	-	-	-	0,00	0,00
Pembangunan Aplikasi Absensi Pegawai Secara Online	2.080.000	-	-	-	-	1.730.750	-	-	-	-	0,83	-	-	-	-	0,00	0,00
Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin ASN	-	112.388.000	-	-	-	-	93.540.381	-	-	-	-	0,83	-	-	-	0,00	0,00
Koordinasi, Fasilitasi LHKPN, Penghargaan Satya Lencana	-	29.025.000	-	-	-	-	20.647.700	-	-	-	-	0,71	-	-	-	0,00	0,00
Sosialisasi Peraturan tentang Kepegawaian	-	12.878.600	-	-	-	-	12.878.600	-	-	-	-	1,00	-	-	-	0,00	0,00
Koordinasi dan fasilitasi penilaian kinerja	-	37.059.445	-	-	-	-	32.330.650	-	-	-	-	0,87	-	-	-	0,00	0,00
Program Pendidikan Kedinasan	2.982.230.076	1.940.393.273	-	-	-	2.787.933.722	1.936.803.403	-	-	-	0,93	1,00	-	-	-	0,65	0,69

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	Anggaran	Realisasi
Pendidikan dan Pelatihan Teknis	280.795.500	42.452.700	-	-	-	218.859.496	42.452.700	-	-	-	0,78	1,00	-	-	-	0,15	0,19
Diklat Kepemimpinan Tk. IV	819.305.176	-	-	-	-	819.305.176	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-	0,00	0,00
Diklat Latihan Prajabatan	1.882.129.400	1.897.940.573	-	-	-	1.749.769.050	1.894.350.703	-	-	-	0,93	1,00	-	-	-	1,01	1,08
Program Peningkatan Kapasitas sumberdaya Aparatur	903.154.100	708.694.505	-	-	-	735.624.500	582.546.305	-	-	-	0,81	0,82	-	-	-	0,78	0,79
Diklat Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa	312.692.600	-	-	-	-	248.929.350	-	-	-	-	0,80	-	-	-	-	0,00	0,00
Assesment atau Uji Kompetensi untuk Pengisian dan Pengangkatan Jabatan	322.634.100	372.294.500	-	-	-	218.867.750	246.152.700	-	-	-	0,68	0,66	-	-	-	1,15	1,12
Diklat Konvensi Hak Anak	267.827.400	-	-	-	-	267.827.400	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-	0,00	0,00
Diklat Bendahara	-	336.400.005	-	-	-	-	336.393.605	-	-	-	-	1,00	-	-	-	0,00	0,00
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	3.247.494.409	1.120.167.300	-	-	-	2.477.938.600	974.579.392	-	-	-	0,76	0,87	-	-	-	0,34	0,39
Seleksi Penerimaan Pegawai ASN	826.128.059	-	-	-	-	432.675.320	-	-	-	-	0,52	-	-	-	-	0,00	0,00
Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin ASN	102.075.000	-	-	-	-	94.449.445	-	-	-	-	0,93	-	-	-	-	0,00	0,00
Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	407.510.000	-	-	-	-	269.022.000	-	-	-	-	0,66	-	-	-	-	0,00	0,00
Seleksi dan Penetapan ASN dalam Pangkat dan Jabatan	380.360.000	408.520.000	-	-	-	341.433.579	336.686.890	-	-	-	0,90	0,82	-	-	-	1,07	0,99
Pelaksanaan Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II	13.603.350	14.400.000	-	-	-	9.722.150	7.822.050	-	-	-	0,71	0,54	-	-	-	1,06	0,80
Koordinasi dan Fasilitasi Kenaikan Pangkat	173.305.300	155.497.300	-	-	-	160.441.822	123.346.210	-	-	-	0,93	0,79	-	-	-	0,90	0,77
Pemberian Penghargaan Bagi ASN yang Purna Tugas (Penyelesaian Pensiun dan Kesejahteraan Pegawai)	106.384.000	-	-	-	-	101.976.593	-	-	-	-	0,96	-	-	-	-	0,00	0,00
Pemberkasan Administrasi Kepegawaian	75.372.500	-	-	-	-	43.476.250	-	-	-	-	0,58	-	-	-	-	0,00	0,00
Bimtek Peningkatan Kapasitas dan Kemampuan Aparatur Pengelola Kepegawaian	313.019.400	-	-	-	-	300.051.300	-	-	-	-	0,96	-	-	-	-	0,00	0,00
Sosialisasi Peraturan Kepegawaian	47.548.000	-	-	-	-	41.487.500	-	-	-	-	0,87	-	-	-	-	0,00	0,00
Pembangunan/Pengembangan Layanan Kepegawaian Berbasis IT	58.965.000	-	-	-	-	50.979.585	-	-	-	-	0,86	-	-	-	-	0,00	0,00
Pembekalan ASN Menjelang Purna Tugas	176.571.200	-	-	-	-	176.571.200	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-	0,00	0,00
Fasilitasi/Koordinasi Profesi ASN	20.140.000	-	-	-	-	9.539.350	-	-	-	-	0,47	-	-	-	-	0,00	0,00
Koordinasi Pengembangan Sistem e-Kinerja	64.442.100	-	-	-	-	58.354.961	-	-	-	-	0,91	-	-	-	-	0,00	0,00

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	Anggaran	Realisasi
Koordinasi dan Fasilitas LHKPN, Penghargaan Satya Lencana dan LP2P	51.700.000	-	-	-	-	45.958.720	-	-	-	-	0,89	-	-	-	-	0,00	0,00
Seleksi Pengisian dan Pengangkatan JPT	430.370.500	541.750.000	-	-	-	341.798.825	506.724.242	-	-	-	0,79	0,94	-	-	-	1,26	1,48
Program Pengelolaan Manajemen Aparatur	-	1.398.549.674	-	-	-	-	1.135.322.055	-	-	-	-	0,81	-	-	-	0,00	0,00
Seleksi Penerimaan Pegawai ASN	-	1.290.599.274	-	-	-	-	1.055.715.744	-	-	-	-	0,82	-	-	-	0,00	0,00
Pemberian Penghargaan Bagi ASN yang Purna Tugas (Penyelesaian Pensiun dan Kesejahteraan Pensiun)	-	56.972.000	-	-	-	-	52.316.536	-	-	-	-	0,92	-	-	-	0,00	0,00
Pemberkasan Administrasi Kepegawaian	-	39.638.400	-	-	-	-	21.274.775	-	-	-	-	0,54	-	-	-	0,00	0,00
Workshop penyusunan bezzeting	-	11.340.000	-	-	-	-	6.015.000	-	-	-	-	0,53	-	-	-	0,00	0,00
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	-	-	8.206.118.146	9.087.262.239	9.496.524.735	-	-	7.263.751.359	8.236.674.219	-	-	-	0,89	0,91	-	1,05	1,13
Keg Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	-	-	7.470.598.036	7.660.870.263	7.602.317.627	-	-	6.637.800.622	7.028.080.784	-	-	0,89	0,92	-	-	0,99	1,06
Sub Keg Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	-	-	6.838.373.036	7.042.758.063	6.834.368.027	-	-	6.013.577.622	6.428.509.297	-	-	0,88	0,91	-	-	0,97	1,07
Sub Keg Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	-	-	550.085.000	565.162.200	665.349.600	-	-	546.403.000	547.054.487	-	-	0,99	0,97	-	-	1,18	1,00
Sub Keg Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	-	-	82.140.000	52.950.000	102.600.000	-	-	77.820.000	52.517.000	-	-	0,95	0,99	-	-	1,94	0,67
Keg Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	-	-	-	-	69.357.400	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	0,00
Sub Keg Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	-	-	-	-	69.357.400	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	0,00
Keg Administrasi Umum Perangkat Daerah	-	-	413.938.380	724.359.390	518.474.935	-	-	375.411.150	651.347.428	-	-	0,91	0,90	-	-	0,72	1,74
Sub Keg Penyediaan Bahan Logistik Kantor	-	-	179.981.120	176.842.060	171.228.065	-	-	177.252.950	171.790.390	-	-	0,98	0,97	-	-	0,97	0,97
Sub Keg Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	-	-	158.952.860	161.932.230	107.845.710	-	-	151.567.500	151.695.800	-	-	0,95	0,94	-	-	0,67	1,00
Sub Keg Fasilitas Kunjungan Tamu	-	-	5.287.800	17.940.600	14.601.160	-	-	5.271.800	6.990.350	-	-	1,00	0,39	-	-	0,81	1,33
Sub Keg Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	-	-	69.716.600	367.644.500	224.800.000	-	-	41.318.900	320.870.888	-	-	0,59	0,87	-	-	0,61	7,77

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	Anggaran	Realisasi
Keg Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	-	-	-	182.839.630	798.486.037	-	-	-	168.943.700	-	-	-	0,92	-	-	4,37	0,00
Sub Keg Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	-	-	-	-	539.277.960	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	0,00
Sub Keg Pengadaan Mebel	-	-	-	-	145.983.870	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	0,00
Sub Keg Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	-	-	-	182.839.630	113.224.207	-	-	-	168.943.700	-	-	-	0,92	-	-	0,62	0,00
Keg Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	-	-	111.648.030	195.788.146	206.836.936	-	-	85.377.926	139.036.695	-	-	0,76	0,71	-	-	1,06	1,63
Sub Keg Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	-	-	61.590.000	106.832.456	129.151.286	-	-	41.573.476	64.301.235	-	-	0,68	0,60	-	-	1,21	1,55
Sub Keg Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	-	-	50.058.030	88.955.690	77.685.650	-	-	43.804.450	74.735.460	-	-	0,88	0,84	-	-	0,87	1,71
Keg Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	-	-	209.933.700	323.404.810	301.051.800	-	-	165.161.661	249.265.612	-	-	0,79	0,77	-	-	0,93	1,51
Sub Keg Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	-	-	138.488.300	214.913.770	210.186.300	-	-	98.956.661	146.714.612	-	-	0,71	0,68	-	-	0,98	1,48
Sub Keg Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	-	-	71.445.400	108.491.040	90.865.500	-	-	66.205.000	102.551.000	-	-	0,93	0,95	-	-	0,84	1,55
Program Kepegawaian Daerah	-	-	2.405.218.015	3.377.290.398	4.387.093.003	-	-	1.676.437.343	1.999.760.087	-	-	0,70	0,59	-	-	1,30	1,19
Keg Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	-	-	922.931.225	1.369.001.537	1.647.678.183	-	-	694.010.983	539.013.423	-	-	0,75	0,39	-	-	1,20	0,78
Sub Keg Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	-	-	-	11.294.780	38.109.000	-	-	-	9.697.550	-	-	-	0,86	-	-	3,37	0,00
Sub Keg Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	-	-	850.248.895	1.198.233.057	1.307.901.203	-	-	634.155.633	384.013.023	-	-	0,75	0,32	-	-	1,09	0,61
Sub Keg Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	-	-	48.831.930	58.496.700	59.996.650	-	-	37.047.950	50.078.220	-	-	0,76	0,86	-	-	1,03	1,35
Sub Keg Fasilitas Lembaga Profesi ASN	-	-	-	5.977.600	76.675.830	-	-	-	5.094.000	-	-	-	0,85	-	-	12,83	0,00
Sub Keg Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	-	-	-	-	139.999.500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	0,00

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	Anggaran	Realisasi
Sub Keg Pengelolaan Data Kepegawaian	-	-	23.850.400	94.999.400	24.996.000	-	-	22.807.400	90.130.630		-	-	0,96	0,95		0,26	3,95
Keg Mutasi dan Promosi ASN	-	-	693.825.690	941.718.112	811.962.820	-	-	321.356.020	538.739.744		-	-	0,46	0,57		0,86	1,68
Sub Keg Pengelolaan Mutasi ASN	-	-	221.891.300	496.935.412	308.303.200	-	-	59.545.350	229.413.152		-	-	0,27	0,46		0,62	3,85
Sub Keg Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	-	-	137.990.490	107.850.800	116.999.920	-	-	71.913.100	72.587.470		-	-	0,52	0,67		1,08	1,01
Sub Keg Pengelolaan Promosi ASN	-	-	333.943.900	336.931.900	386.659.700	-	-	189.897.570	236.739.122		-	-	0,57	0,70		1,15	1,25
Keg Pengembangan Kompetensi ASN	-	-	621.944.900	755.635.585	1.488.289.800	-	-	515.672.340	658.436.466		-	-	0,83	0,87		1,97	1,28
Sub Keg Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	-	-	-	610.657.485	596.148.820	-	-	-	534.281.100		-	-	-	0,87		0,98	0,00
Sub Keg Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	-	-	313.023.000	32.983.500	449.896.500	-	-	232.870.440	14.521.000		-	-	0,74	0,44		13,64	0,06
Sub Keg Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	-	-	308.921.900	111.994.600	411.994.600	-	-	282.801.900	109.634.366		-	-	0,92	0,98		3,68	0,39
Sub Keg Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN	-	-	-	-	30.249.880	-	-	-	-		-	-	-	-		1,00	0,00
Keg Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	-	-	166.516.200	310.935.164	439.162.200	-	-	145.398.000	263.570.454		-	-	0,87	0,85		1,41	1,81
Sub Keg Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	-	-	36.027.700	151.691.064	150.155.300	-	-	27.099.300	128.607.517		-	-	0,75	0,85		0,99	4,75
Sub Keg Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	-	-	14.934.200	35.056.000	146.582.100	-	-	10.008.300	24.451.037		-	-	0,67	0,70		4,18	2,44
Sub Keg Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	-	-	115.554.300	124.188.100	142.424.800	-	-	108.290.400	110.511.900		-	-	0,94	0,89		1,15	1,02
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	-	-	3.249.247.000	1.694.318.600	3.560.167.000	-	-	3.196.119.500	1.404.395.340		-	-	0,98	0,83		2,10	0,44
Keg Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	-	-	3.249.247.000	1.694.318.600	3.560.167.000	-	-	3.196.119.500	1.404.395.340		-	-	0,98	0,83		2,10	0,44
Sub Keg Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	-	-	-	-	29.999.800	-	-	-	-		-	-	-	-		1,00	0,00
Sub Keg Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	-	-	-	548.515.000	612.410.000	-	-	-	364.962.820		-	-	-	0,67		1,12	0,00

2.4. KONSUMEN PELAYANAN

Sesuai amanat Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 190 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan disampaikan bahwa tugas BKPSDM adalah membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur.

Dari tugas pokok dan fungsi yang diberikan maka pelayanan BKPSDM ditujukan kepada Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan. Selain itu juga dalam pelaksanaan pelayanan BKPSDM bekerja sama dengan lintas sektoral antara lain :

- a. Mitra Perangkat Daerah
 - a) BKD Provinsi Jawa Timur, dalam pelaksanaan kegiatan assesment dan talent poll;
 - b) BPSDM Provinsi Jawa Timur, dalam pelaksanaan kegiatan diklat struktural dan fungsional;
 - c) PT Taspen, dalam fasilitasi kesejahteraan pegawai;
 - d) BPJS, dalam fasilitasi perlindungan pegawai.
- b. Kerja sama
 - a) STTD

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BKPSDM



3.1. PERMASALAHAN PELAYANAN BKPSDM

Bila dilihat dari hasil capaian pelaksanaan rencana kerja selama 5 (Lima) tahun, masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan akan segera dicari solusinya. Untuk mewujudkan *Good Governance* dan pelayanan prima dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, profesionalitas dan proporsional.

Aparatur Sipil Negara merupakan sumber daya aparatur selaku pelayan masyarakat perlu dilakukan perencanaan dan pengelolaan secara profesional dan proporsional dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Dengan kompetensi (pengetahuan dan ketrampilan) Aparatur Sipil Negara yang dimiliki, akan mampu mewujudkan pelayanan prima di daerah. Dari hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) diperoleh :

No	Uraian	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
1.	IP ASN	49,00	58,42	54,67

Sumber Data : BKN

Dari identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dan dari hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dimana pada tahun 2021 naik 9,42 dan turun lagi sebesar 3,75 pada tahun 2022 perlu didongkrak terutama di tingkat kompetensi mengingat hal tersebut memberikan nilai terbesar dalam pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Oleh karena itu perlu menjadi perhatian 3 (tiga) tahun kedepan dalam pengelolaan Sumberdaya Manusia Aparatur adalah melanjutkan program dan kegiatan yang belum tercapai pada target rencana strategi sebelumnya sehingga perlu ditindaklanjuti pada rencana strategi tahun 2024-2026 sebagai konsekuensi dalam mendukung program pemerintah dalam 3 (tiga) tahun mendatang.

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Belum maksimalnya sistem manajemen talenta	Kurang maksimalnya penerapan sistem manajemen talenta	Rendahnya jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi
			Terbatasnya sarana dan prasarana peningkatan pengembangan kompetensi bagi ASN
			Belum maksimalnya sistem penataan, promosi pegawai
2.	Belum optimalnya data digital kepegawaian	Belum akuratnya validasi data kepegawaian	Banyaknya aplikasi kepegawaian yang dikelola
			Belum terintegrasinya sistem data kepegawaian
			Minimnya sarana dan prasarana teknologi informasi
3.	Rendahnya kinerja dan disiplin ASN	Masih rendah peningkatan kinerja dan disiplin ASN	Masih adanya pelanggaran disiplin ASN
			Masih adanya ASN yang belum memahami peraturan kepegawaian
			Kurangnya monitoring dan evaluasi peningkatan kinerja dan disiplin ASN

3.2. ISU-ISU STRATEGIS

Sebagai konsekuensi dalam mendukung prioritas pembangunan daerah dalam memberikan kemudahan pelayanan publik tentunya perlu disiapkan penataan sumber daya aparatur secara profesional dan proporsional. Untuk menata Sumber Daya Aparatur, dari permasalahan dilakukan analisa melalui analisis SWOT yang diuraikan sebagai berikut:

a) Kekuatan/Strenght (S)

Strenght/Kekuatan yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan yang dapat dijadikan sebagai kelebihan oleh lembaga ini antara lain:

1. Tersedianya Anggaran Kegiatan;
2. Terdapat Peraturan di Bidang Kepegawaian dan Kediklatan;
3. Tersedianya Sarana dan prasarana (Gedung/Kantor) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
4. Adanya Sumber Daya Aparatur;
5. Kondisi lingkungan kerja yang aktif dan produktif.

b) Kelemahan/Weakness (W)

Yang menjadi kelemahan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dalam melaksanakan pengembangan pelayanan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan sumber daya aparatur yang kurang memadai;
2. Fleksibilitas sarana dan prasarana dalam adaptasi perkembangan kurang cepat;
3. Kurangnya pemahaman aparatur terhadap peraturan perundang-undangan kepegawaian dan diklat;
4. Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan;
5. Kurang cepatnya penyampaian informasi kepegawaian dan kediklatan.

c) Peluang/Opportunity (O)

Yang menjadi peluang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dalam melaksanakan pengembangan pelayanan adalah sebagai berikut:

1. Adanya dukungan peraturan yang lebih tinggi mengenai pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar ASN berdisiplin dan profesional;
2. Adanya pembinaan staf dan penyelenggara diklat aparatur;

3. Adanya kesempatan untuk meningkatkan karier serta pengembangan sumber daya manusia aparatur;
4. Adanya dukungan berkaitan dengan Kebijakan Pemerintah Daerah serta anggaran;
5. Terjalannya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan staf;
6. Sistem teknologi informasi dan komputerisasi untuk mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat.

d) Ancaman/Threats (T)

Yang menjadi tantangan (Threats) Badan Kepegawaian Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dalam melaksanakan pengembangan pelayanan adalah sebagai berikut:

1. Lemahnya tingkat pemahaman pengguna jasa pelayanan kepegawaian terhadap peraturan perundang-undangan kepegawaian;
2. Kurangnya koordinasi antar Stakeholder;
3. Kurang akuratnya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian;
4. Tersedianya sarana (teknologi dan transportasi) yang kurang mencukupi mengingat kompleksnya tugas dan tanggung jawab;
5. Belum optimalnya kesiapan Aparatur Sipil Negara terhadap perkembangan kebijakan pemerintah yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera untuk ditindaklanjuti;
6. Tersedianya sarana dan prasarana gedung yang kurang memadai kebutuhan peningkatan pengembangan sumber daya aparatur.

Dari analisis tersebut baik lingkungan internal maupun eksternal dengan menggunakan analisis SWOT diperoleh Asumsi sebagai berikut:

1. Adanya undang-undang dan Peraturan tentang kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian dan kediklatan serta tersedianya dana yang cukup untuk melaksanakan;
2. Adanya potensi sumber daya manusia aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil dan kebijakan untuk melakukan pembinaan dan pengawasan serta untuk pengembangan kompetensinya;
3. Adanya tuntutan pelayanan yang lebih baik bagi ASN mulai dari proses rekrutmen hingga proses pensiun, era globalisasi dan

kemajuan IPTEK yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan;

4. Guna mengoptimalkan tantangan, dan peluang, setidaknya diperlukan untuk meminimalisir kelemahan yang terdapat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan yakni, dengan meningkatkan kemampuan atau kompetensi sumber daya manusia aparatur serta meningkatkan daya dukung operasional atau peningkatan sarana dan prasarana dalam meningkatkan pelayanan.

Guna untuk memberikan fokus dan memperkuat rencana selanjutnya disusun faktor penentu keberhasilan dan dikembangkan dari alternatif strategi sebagai berikut:

1. Mendayagunakan undang-undang dan peraturan tentang kepegawaian dan kediklatan dalam menunjang penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan bidang kepegawaian dan kediklatan dengan mengembangkan potensi sumberdaya manusia melalui tes potensial akademik menuju penataan personil yang profesional dan proporsional;
2. Meningkatkan penyampaian informasi kepegawaian melalui teknologi informasi kepada OPD yang lokasinya menyebar di daerah agar pelayanan kepegawaian diterima dengan cepat dan tepat;
3. Meningkatkan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada Aparatur Sipil Negara untuk berdisiplin dalam memberikan pelayanan kepada pegawai.

Berikut dirumuskan isu-isu strategis kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dari permasalahan yang ada.

Tabel 3.1
Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

No	Telaahan	Permasalahan	Isu-isu Strategis
1	Tugas Pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasuruan sesuai Peraturan Bupati Pasuruan No. 190 Tahun 2021 adalah membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten di bidang Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, BKPSDM	Belum maksimalnya sistem manajemen talenta	<p>Percepatan manajemen talenta</p> <p>Percepatan dan peningkatan mutu layanan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia</p> <p>Pengembangan kompetensi ASN Terintegrasi</p> <p>Penempatan, penataan dan promosi pegawai</p>

Kabupaten Pasuruan mempunyai fungsi sebagai berikut : a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia; b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia; c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia; d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia; e. Pelaksanaan administrasi badan di bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia; dan f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.	Rendahnya kinerja dan disiplin ASN	Peningkatan kinerja, kesejahteraan dan disiplin
	Belum optimalnya data digital kepegawaian	<i>Big Data</i> dan digitalisasi layanan kepegawaian

Dari tabel diatas dapat disimpulkan isu-isu strategis kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia :

1. Percepatan manajemen talenta;
2. Percepatan dan peningkatan mutu layanan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Pengembangan kompetensi ASN terintegrasi;
4. Penempatan, penataan dan promosi pegawai;
5. Peningkatan kinerja, kesejahteraan dan disiplin;
6. *Big data* dan digitalisasi layanan kepegawaian.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN JANGKA RENSTRA BKPSDM



4.1. TUJUAN DAN SASARAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH

Tujuan :

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna :

1. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai tahun akhir Renstra;
2. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas dan fungsi organisasi;
3. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi berupa kebijakan, program operasional dan kegiatan pokok organisasi selama kurun waktu Renstra.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan kewenangan dan fungsinya berkewajiban memberikan dukungan dan ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan Pemerintah Kabupaten Pasuruan dengan memenuhi kebutuhan pegawai yang profesional, proporsional dan setara gender.

Berdasarkan arahan arti dan makna penetapan tujuan organisasi tersebut maka dalam kedudukannya sebagai Organisasi Perangkat Daerah dan mengadopsi dari RPD Kabupaten Pasuruan dalam hal ini tujuan yang terkait dengan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta berdasarkan misi Bupati ke empat yaitu “Memperkuat dan memperluas reformasi birokrasi yang mendukung tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik inovatif, bersih, efektif, akuntabel dan demokratis berbasis teknologi informasi”, maka ditetapkan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan yaitu **“Meningkatnya Profesionalisme ASN”**

dengan indikator tujuan yaitu :

“Indeks Profesionalitas ASN”

Sasaran :

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi dalam rumusan yang lebih spesifik, terstruktur, terukur, dan dapat

diaplikasikan secara nyata dalam kurun waktu lebih pendek dari tujuan. Sasaran merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan dari program induk yakni Pemerintah Kabupaten Pasuruan dalam proses perencanaan strategis yang akan dicapai secara nyata melalui penetapan kebijakan, program dan kegiatan sehingga dapat memberi arah terhadap alokasi sumber daya yang telah dipercayakan kepada instansi yang bersangkutan.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumber daya organisasi ke dalam strategi organisasi. Oleh karenanya penetapan sasaran harus memenuhi kriteria *specific, measurable, aggressive but attainable, result oriented* dan *time bond*. Guna memenuhi kriteria tersebut maka penetapan sasaran harus disertai dengan penetapan indikator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran atau dengan kata lain disebut sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkewajiban memberikan dukungan, motivasi yang kuat dan ikut bertanggung jawab atas tercapainya sasaran Pemerintah Kabupaten Pasuruan sesuai dengan fungsi/bidang kewenangannya.

Berdasarkan makna tersebut maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan periode 2021 – 2023 menetapkan 2 (dua) sasaran dengan rincian sebagai berikut:

1. Meningkatkan Penerapan Manajemen ASN

Menurut Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen-PAN RB) Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, menegaskan bahwa suatu instansi pemerintah dapat dikatakan telah melaksanakan sistem merit apabila : (1) telah tersusun dan ditetapkan standar kompetensi jabatan untuk seluruh jabatan; (2) perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja; (3) pelaksanaan seleksi dan promosi telah dilakukan secara terbuka dan transparan; (4) memiliki manajemen karir yang meliputi perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta; (5)

menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN; (6) merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja individu; (7) memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; (8) memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN.

Indikator keberhasilan pencapaian sasaran adalah :

1. Indeks Sistem Merit

2. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka Reformasi Birokrasi. Melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dipacu terus meningkatkan kualitas kinerja sejak mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporannya. Dalam pelaksanaan di lapangan, SAKIP juga menguji akuntabilitas seluruh proses yang berlangsung melalui kegiatan evaluasi atas implementasinya sehingga teruji kebenarannya.

Sebagai indikator keberhasilan pencapaian sasaran ini adalah :

1. Nilai SAKIP.

Dari uraian tersebut diatas, dituangkan dalam tabel tujuan, sasaran beserta indikator kerjanya. Dapat di lihat pada lampiran Tabel 4.1.

No	Tujuan /Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Tahun Dasar/ Kondisi Awal	Target			Masa Transisi
			2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Tujuan :						
	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	54,67	54,72	54,77	54,82	54,82
1	Sasaran 1 :						
	Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	275,5	280	285	285,5	285,5
2	Sasaran 2 :						
	Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	81,64	81,65	81,66	81,67	81,67

4.2. CASCADING KINERJA PERANGKAT DAERAH

KERTAS KERJA 3
CASCADING RENSTRA PD (2024-2026)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SASARAN & INDIKATOR SASARAN RPJMD	Sasaran RPJMD: Meningkatkan Birokrasi yang Kapabel Indikator: Nilai Penilaian Sistem Manajemen SDM																																				
TUJUAN PD & INDIKATOR TUJUAN	Tujuan PD: Meningkatkan Profesionalisme ASN Indikator: Indeks Profesionalitas ASN																																				
SASARAN PD & INDIKATOR SASARAN	Sasaran PD: Meningkatkan penerapan manajemen ASN Indikator: Indeks Sistem Merit						Sasaran : Meningkatkan akurabilitas kinerja PD Indikator: Nilai SAKIP																														
PROGRAM SASARAN INDIKATOR	Program: Kepegawaian Daerah Sasaran: Meningkatnya kinerja dan penempatan ASN sesuai formasi dan jabatan Indikator: Nilai aspek kinerja dan penempatan ASN sesuai formasi dan jabatan				Program: Pengembangan SDM Sasaran: Meningkatnya pengembangan karier dan kompetensi pegawai Indikator: Nilai aspek pengembangan karier dan kompetensi pegawai		Program: Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Sasaran: Terlaksananya administrasi tata kelola PD dengan baik Indikator: Persentase dokumen/laporan administrasi PD yang baik/sesuai regulasi																														
KEGIATAN SASARAN INDIKATOR	Kegiatan: Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kegiatan: Mutasi dan Promosi ASN	Kegiatan: Pengembangan Kompetensi ASN	Kegiatan: Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kegiatan: Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kegiatan: Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kegiatan: Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Kegiatan: Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Kegiatan: Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kegiatan: Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Kegiatan: Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kegiatan: Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah																									
	Sasaran: Terlaksananya pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian yang sesuai dengan ketentuan Indikator: 1. Nilai perencanaan kebutuhan pegawai 2. Nilai pengadaan ASN 3. Nilai sistem informasi pegawai	Sasaran: Terlaksananya mutasi, promosi dan kenaikan pangkat ASN yang sesuai ketentuan Indikator: Nilai promosi, mutasi dan rotasi pegawai	Sasaran: Terlaksananya pengembangan kompetensi, teknik fungsional dan jin belajar sesuai dengan ketentuan Indikator: Nilai pengembangan kompetensi teknis dan fungsional	Sasaran: Terwujudnya ASN yang disiplin dan berkinerja dengan baik Indikator: 1. Nilai manajemen kinerja pegawai 2. Nilai penghargaan dan disiplin pegawai	Sasaran: Terlaksananya pengembangan kompetensi struktural dan asesmen jabatan Indikator: Nilai pengembangan kompetensi manajerial	Sasaran: Tersedianya dok perencanaan, penganggaran, dan evaluasi yang selaras Indikator: Persentase konsistensi indikator kinerja program/kegiatan/subkegiatan pada dok rencana, anggaran, dan evaluasi	Sasaran: Tersedianya laporan keuangan yang akurat Indikator: Persentase laporan keuangan yang sesuai dengan ketentuan dan dapat dipertanggungjawabkan	Sasaran: Terlaksananya administrasi kepegawaian dengan baik Indikator: Persentase dokumen kepegawaian yang akurat dan sesuai ketentuan	Sasaran: Tersedianya kebutuhan umum perangkat daerah Indikator: Persentase pemenuhan kebutuhan umum PD	Sasaran: Terlaksananya pengadaan BMD Indikator: Persentase pengadaan BMD yang terealisasi	Sasaran: Terpenuhinya penunjang operasional kantor Indikator: Persentase jasa penunjang operasional kantor yang tersedia	Sasaran: Tersedianya BMD yang dapat beroperasi dengan baik Indikator: Persentase BMD kondisi baik																									
SUB KEGIATAN SASARAN INDIKATOR	Penyusunan Rencana Kebutuhan n, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Terleaksanya Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan n, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan n, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Pelaksanaan Mutasi ASN yang Mempengaruhi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Pengembangan Mutasi ASN	Terleaksanya Mutasi ASN yang Mempengaruhi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitas	Perangkat Kapasitas ASN	Meningkatkan Kapasitas ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitas	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Tersusunnya Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Terleaksanya Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah ASN yang Tersertifikasi	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Perangkat Sarana dan Prasarana Dipinjam Pegawai	Tersedianya Unit Perangkat Sarana dan Prasarana Dipinjam Pegawai	Jumlah Unit Perangkat Sarana dan Prasarana Dipinjam Pegawai	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Pengadaan Kendaraan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Tersedianya Kendaraan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	Jumlah Kendaraan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perbaikan Kendaraan Dinas atau Kendaraan Dinas Lapangan	Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perbaikan Kendaraan Dinas atau Kendaraan Dinas Lapangan	Jumlah Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan	Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan
Fasilitas Lembaga Profesi ASN	Terfasilitasinya Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
Pengelolaan Data Kepegawaian	Terkelolanya Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian

Pengelolaan Kenalangan ASN	Terlaksananya Pengelolaan Kenalangan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Kenalangan ASN
Pengelolaan Promosi ASN	Terlaksananya Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN

Pengelolaan asesmen center	Terlaksananya asesmen center	Jumlah Dokumen Hasil asesmen center Didikt dan Sertifikasi ASN
Peningkatan Kapasitas ASN	Meningkatnya Kapasitas ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya
Pengelolaan Administrasi Didikt dan Sertifikasi ASN	Terlaksananya Administrasi Didikt dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Didikt dan Sertifikasi ASN
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan
Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Didikt	Terlaksananya Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Didikt	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Didikt
Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Terlaksananya Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan

Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai ASN	Terlaksananya Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan
Pembinaan Disiplin ASN	Meningkatnya Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Disiplin
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Terlaksananya Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Penyusunan Anggaran Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Terlaksananya Penyusunan Anggaran Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Anggaran Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
Pembinaan, Penguasaan, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaksanaan Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber	Terlaksananya Pembinaan, Penguasaan, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaksanaan Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Penguasaan, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaksanaan Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber

Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
-----------------------------------	---	--

Pelaksanaan Administrasi Tugas ASN	Terlaksananya Pelaksanaan Administrasi Tugas ASN	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Administrasi Tugas ASN
Pelaksanaan Penataan dan Penguasaan/Verifikasi Keuangan SKPD	Terlaksananya Penataan dan Penguasaan/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penataan dan Penguasaan/Verifikasi Keuangan SKPD

Pengadaan Pakelan Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Terlaksananya Pengadaan Pakelan Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Dokumen Pengadaan Pakelan Dinas beserta Atribut Kelengkapannya
Sosialisasi Peraturan-Undangan	Terlaksananya Sosialisasi Peraturan-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan-Undangan
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan-Undangan	Terlaksananya Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan-Undangan

Penyediaan Berang Cetak dan Penggandaan	Terlaksananya Penyediaan Berang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Dokumen Berang Cetak dan Penggandaan
Penyediaan Berang Cetak dan Penggandaan	Terlaksananya Penyediaan Berang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Dokumen Berang Cetak dan Penggandaan
Penyediaan Berang Cetak dan Penggandaan	Terlaksananya Penyediaan Berang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Dokumen Berang Cetak dan Penggandaan
Penyediaan Berang Cetak dan Penggandaan	Terlaksananya Penyediaan Berang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Dokumen Berang Cetak dan Penggandaan

Pengadaan Mebel	Terlaksananya Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan
Tersedianya Mebel	Terlaksananya Tersedianya Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan

Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Terlaksananya Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan
---	---	--

Pemeliharaan/Rehabilitasi/Perbaikan dan Pasaran Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi/Perbaikan dan Pasaran Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Laporan Pemeliharaan/Rehabilitasi/Perbaikan dan Pasaran Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Direhabilitasi
---	---	--

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BKPSDM



STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi

Secara Umum strategi adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.

Secara khusus strategi merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh masyarakat di masa depan. Dengan demikian, strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi.

Perumusan strategi merupakan proses penyusunan langkah-langkah ke depan yang dimaksudkan untuk membangun visi dan misi organisasi, menetapkan tujuan strategis dan keuangan perusahaan, serta merancang strategi untuk mencapai tujuan tersebut dalam rangka menyediakan hasil terbaik.

Penentuan strategi berdasarkan misi, tujuan dan sasaran pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan. Adapun strategi yang dilakukan adalah :

Sasaran	Strategi
Meningkatnya Penerapan Sistem Merit	Pengembangan kompetensi ASN melalui diklat struktural
	Pengembangan kompetensi ASN melalui diklat teknis fungsional
	Memberikan peluang pengembangan kompetensi kepada ASN dengan mengikuti diklat yang diselenggarakan diluar Pemda
	Melakukan pembinaan rutinitas kepada ASN
	Memberikan tindakan bagi ASN yang

	melanggar disiplin
	Memberi penghargaan bagi ASN yang berprestasi
	Memberikan penilaian kinerja melalui penilain SKP
	Memberikan tunjangan kinerja bagi ASN
	Memberikan beasiswa kepada ASN yang melanjutkan study
	Memberikan ijin belajar kepada ASN yang melanjutkan study
	Memberikan peluang melanjutkan study bagi ASN lewat tugas belajar
	Pelaksanaan ujian dinas Tk I dan II
	Pelaksanaan ujian dinas Penyesuaian Ijasah
	Penyediaan ASN melalui seleksi pegawai
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Penerapan anggaran berbasis kinerja
	Pembinaan tim SAKIP
	Pendampingan dan fasilitasi dari tim SAKIP Kabupaten
	Penerapan e-planning dan e-bugdeting

Arah Kebijakan

Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Istilah ini dapat diterapkan pada pemerintahan, organisasi dan kelompok sektor swasta, serta individu. Kebijakan berbeda dengan peraturan dan hukum. Jika hukum dapat memaksakan atau melarang suatu perilaku (misalnya suatu hukum yang mengharuskan pembayaran pajak penghasilan), kebijakan hanya menjadi pedoman tindakan yang paling mungkin memperoleh hasil yang diinginkan.

Dengan kata lain kebijakan adalah arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor dalam mengatasi suatu masalah atau suatu perubahan.

Adapun kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan selama lima tahun kedepan adalah :

1. Diklat struktural bagi ASN difokuskan kepada pejabat struktural;
2. Diklat teknis fungsional diutamakan pada diklat teknis yang prioritas;
3. Diklat yang diluar pemda diutamakan yang mendukung tugas pokok dan fungsi;
4. Pemberian beasiswa kepada ASN dengan anggaran sesuai kemampuan Pemda;
5. Pemberian ijin belajar bagi semua ASN yang memenuhi syarat study;
6. Pemberian tugas belajar diutamakan yang mendukung tugas pokok dan fungsi dengan memperhatikan ketentuan yang diberlakukan;
7. Seleksi penerimaan ASN dilakukan secara terbuka dan menggunakan sistem CAT;
8. Melakukan monitoring dan evaluasi kepegawaian meliputi disiplin pegawai kepada ASN diseluruh lingkup Pemda;
9. Memberikan teguran dan tindakan tegas kepada ASN yang melakukan pelanggaran;
10. Penilaian SKP diberikan oleh masing-masing OPD yang kemudian dikirim ke Kepegawaian;
11. Penghargaan sesuai dengan masa pengabdian tanpa melakukan pelanggaran;
12. Ketepatan waktu administrasi kepegawaian berdasarkan SOP;
13. Penggunaan Teknologi Informasi secara online untuk administrasi kepegawaian.

Tabel 5.1.

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Tujuan		
Meningkatnya Profesionalisme ASN		
Sasaran	Strategi	Kebijakan
Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN	Pengembangan kompetensi ASN melalui diklat struktural	Diklat struktural bagi ASN difokuskan kepada pejabat struktural
	Pengembangan kompetensi ASN melalui diklat teknis fungsional	Diklat teknis fungsional diutamakan pada diklat teknis yang prioritas
	Memberikan peluang pengembangan kompetensi kepada ASN dengan mengikuti diklat yang diselenggarakan diluar Pemda	Diklat yang diluar pemda diutamakan yang mendukung tugas pokok dan fungsi
	Melakukan pembinaan rutinitas kepada ASN	Melakukan monitoring dan evaluasi kepegawaian meliputi disiplin pegawai kepada ASN diseluruh lingkup pemda

	Memberikan tindakan bagi ASN yang melanggar disiplin	Memberikan teguran dan tindakan tegas kepada ASN
	Memberi penghargaan bagi ASN yang berprestasi	Penghargaan sesuai dengan masa pengabdian tanpa melakukan pelanggaran
	Memberikan penilaian kinerja melalui penilain SKP	Penilaian SKP diberikan oleh masing-masing OPD yang kemudian dikirim ke Kepegawaian
	Memberikan tunjangan kinerja bagi ASN	Memberikan tunjangan kinerja kepada ASN berdasarkan absensi dan kinerja
	Memberikan beasiswa kepada ASN yang melanjutkan study	Pemberian beasiswa kepada ASN dengan anggaran sesuai kemampuan Pemda
	Memberikan ijin belajar kepada ASN yang melanjutkan study	Pemberian ijin belajar bagi semua ASN yang memenuhi syarat study
	Memberikan peluang melanjutkan study bagi ASN lewat tugas belajar	Pemberian tugas belajar diutamakan yang mendukung tugas pokok dan fungsi dengan memperhatikan ketentuan yang diberlakukan
	Pelaksanaan ujian dinas Tk I dan II	Peningkatan karier kepangkatan dengan pelaksanaan ujian dinas Tk I dan II
	Pelaksanaan ujian dinas Penyesuaian Ijasah	Peningkatan kualifikasi pendidikan pada kepangkatan dengan ujian dinas PI
	Penyediaan ASN melalui seleksi pegawai	Seleksi penerimaan CPNS dilakukan secara terbuka dengan menggunakan sistem CAT
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Penerapan anggaran berbasis kinerja	Mengutamakan program/Kegiatan/Subkegiatan prioritas
	Pembinaan tim SAKIP	Sosialisasi SAKIP
	Pendampingan dan fasilitasi dari tim SAKIP Kabupaten	Pendampingan penyusunan dokumen SAKIP
	Penerapan e-planning dan e-budgeting	Pelaksanaan penyusunan perencanaan dan penganggaran berbasis IT

BAB VI



RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Pasuruan tahun 2024-2026 mengacu pada RPD Kabupaten Pasuruan 2024-2026 dalam rangka perluasan akses kepegawaian dan pendidikan pelatihan yang bermutu dan mengacu Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Pembangunan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan di Kabupaten Pasuruan tahun 2024-2026 dilaksanakan melalui 3 program, yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota;
2. Program Kepegawaian Daerah;
3. Program Pengembangan Sumberdaya Manusia.

Program-program pembangunan tersebut diarahkan dalam rangka mewujudkan tujuan, dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan sebagaimana diuraikan dalam Bab IV. Pada Lampiran Tabel 6.1. akan dijelaskan program, kegiatan dan sub kegiatan yang disesuaikan berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah yang ingin dicapai tiga tahun ke depan.

**Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan BKPSDM
Kabupaten Pasuruan**

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada tahun awal perencanaan (2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Unit kerja Perangkat Daerah, Penanggung Jawab	Lokasi	
						2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah (2026)				
						Target kinerja	Rp	Target Kinerja	Rp	Target Kinerja	Rp	Target	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	17	18	19	20	
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Meningkatnya akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah			Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	70,04	70,05			70,06			70,07				
		50301	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABKOTA	Persentase dokumen/laporan administrasi PD yang baik/sesuai regulasi	84%	84%	11.343.868.330	84%	11.818.748.270	88%	12.985.748.270	85%	38.158.384.870	BKPSDM	Pasuruan	
		50301201	Pencapaian, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase konsistensi indikator kinerja program/kegiatan/subkegiatan pada dok rencana, anggaran, dan evaluasi	90%	90%	22.382.600	90%	23.382.600	90%	24.382.600	90%	70.147.800	BKPSDM	Pasuruan	
		5030120101	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	0	5 dok	9.058.600	5 dok	9.058.600	5 dok	9.058.600	5 dok	27.175.800	BKPSDM	Pasuruan	
		5030120107	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	0	7 lep	13.324.000	7 lep	14.324.000	7 lep	15.324.000	7 lep	42.972.000	BKPSDM	Pasuruan	
		50301202	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase laporan keuangan yang sesuai dengan ketentuan dan dapat dipertanggungjawabkan	100%	100%	8.657.635.600	100%	8.759.564.500	100%	8.781.564.500	100%	26.198.764.600	BKPSDM	Pasuruan	
		5030120201	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	49 org/bln	49 org/bln	7.883.943.000	49 org/bln	7.983.943.000	49 org/bln	7.993.943.000	49 org/bln	23.861.829.000	BKPSDM	Pasuruan	
		5030120202	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	13 dok	13 dok	665.349.600	13 dok	667.278.500	13 dok	669.278.500	13 dok	2.001.906.600	BKPSDM	Pasuruan	
		5030120203	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	11 dok	11 dok	108.343.000	11 dok	108.343.000	11 dok	118.343.000	11 dok	335.029.000	BKPSDM	Pasuruan	
		50301205	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase dokumen kepegawaian yang akurat dan sesuai ketentuan	80%	80%	130.521.600	80%	130.521.600	80%	130.521.600	80%	391.584.800	BKPSDM	Pasuruan	
		5030120410	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	80 org	100 org	130.521.600	100 org	130.521.600	100 org	130.521.600	100 org	391.584.800	BKPSDM	Pasuruan	
		50301206	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan umum PD	90%	90%	630.431.600	90%	682.382.700	90%	694.382.700	90%	2.007.197.080	BKPSDM	Pasuruan	
		5030120604	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	4 paket	4 paket	188.985.000	4 paket	188.985.000	4 paket	188.985.000	4 paket	568.955.000	BKPSDM	Pasuruan	
		5030120605	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	4 paket	4 paket	118.045.000	4 paket	118.045.000	4 paket	118.045.000	4 paket	354.135.000	BKPSDM	Pasuruan	
		5030120608	Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	12 lep	12 lep	14.601.160	12 lep	16.552.200	12 lep	18.552.200	12 lep	49.705.560	BKPSDM	Pasuruan	
		5030120609	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	200 lep	300 lep	308.800.500	300 lep	358.800.500	300 lep	368.800.500	300 lep	1.036.401.500	BKPSDM	Pasuruan	
		50301207	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pengadaan BMD yang terealisasi	80%	80%	927.953.870	80%	937.953.870	70%	1.937.953.870	70%	3.803.861.610	BKPSDM	Pasuruan	
		5030120701	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	1 unit	1 unit	596.000.000	1 unit	596.000.000	1 unit	596.000.000	1 unit	1.788.000.000	BKPSDM	Pasuruan	
		5030120705	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	1 paket	2 paket	126.003.870	2 paket	126.003.870	2 paket	126.003.870	2 paket	378.011.610	BKPSDM	Pasuruan	
		5030120706	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	16 unit	26 unit	205.950.000	27 unit	215.950.000	148 paket	1.215.950.000	148 paket	1.637.850.000	BKPSDM	Pasuruan	
		50301208	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase jasa penunjang operasional kantor yang tersedia	90%	90%	342.763.000	90%	452.763.000	90%	482.763.000	90%	1.278.289.000	BKPSDM	Pasuruan	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada tahun awal perencanaan (2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Unit kerja Perangkat Daerah, Penanggung Jawab	Lokasi
						2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Rencana Perangkat Daerah (2026)			
						Target kinerja	Rp	Target Kinerja	Rp	Target Kinerja	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	17	18	19	20
		5030120802	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	36 lap	36 lap	238.215.000	36 lap	338.215.000	36 lap	358.215.000	36 lap	934.645.000	BKPSDM	Pasuruan
		5030120803	Penyediaan Jasa Perawatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Perawatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	6 lap	6 lap	104.548.000	6 lap	114.548.000	6 lap	124.548.000	6 lap	343.644.000	BKPSDM	Pasuruan
		50301209	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase BMD kondisi baik	80%	80%	832.180.000	80%	832.180.000	80%	944.180.000	80%	2.408.540.000	BKPSDM	Pasuruan
		5030120901	Penyediaan 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	33 unit	33 unit	295.345.000	33 unit	395.345.000	33 unit	399.345.000	33 unit	1.090.035.000	BKPSDM	Pasuruan
		5030120906	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	174 unit	174 unit	150.595.000	174 unit	250.595.000	174 unit	258.595.000	174 unit	659.785.000	BKPSDM	Pasuruan
		5030120908	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	0	1 unit	186.240.000	1 unit	186.240.000	1 unit	286.240.000	1 unit	888.720.000	BKPSDM	Pasuruan
	Meningkatnya manajemen ASN	50302	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Nilai aspek kinerja dan penempatan ASN sesuai formasi dan jabatan	219	234	8.921.275.188	240,5	7.143.421.000	246	7.143.421.000	248	21.208.117.188	BKPSDM	Pasuruan
		50302201	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Nilai perencanaan kebutuhan pegawai	32,5	36,5		37,5		38,5		38,5		BKPSDM	Pasuruan
				Nilai pengadaan ASN	39	39	1.802.940.203	39,5	1.891.341.000	40	1.891.341.000	40	5.585.622.203		
				Nilai sistem informasi pegawai	11	12		13		14		14			
		5030220102	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 dok	1 dok	38.109.000	1 dok	43.436.000	1 dok	43.436.000	1 dok	124.981.000	BKPSDM	Pasuruan
		5030220103	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 dok	1 dok	1.307.901.203	1 dok	1.378.120.000	1 dok	1.378.120.000	1 dok	4.064.141.203	BKPSDM	Pasuruan
		5030220106	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	498 dok	498 dok	94.025.000	490 dok	96.880.000	490 dok	96.880.000	490 dok	287.785.000	BKPSDM	Pasuruan
		5030220108	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 lbg	6 lbg	96.565.000	6 lbg	96.565.000	6 lbg	96.565.000	6 lbg	289.686.000	BKPSDM	Pasuruan
		5030220110	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	2 dok	2 dok	180.000.000	2 dok	180.000.000	2 dok	180.000.000	2 dok	540.000.000	BKPSDM	Pasuruan
		5030220111	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1 dok	1 dok	96.340.000	1 dok	96.340.000	1 dok	96.340.000	1 dok	279.020.000	BKPSDM	Pasuruan
		50302202	Mutasi dan Promosi ASN	Nilai promosi, mutasi dan rotasi pegawai	22,5	28,5	988.340.000	27,5	1.000.340.000	28,5	1.000.340.000	28,5	2.989.020.000	BKPSDM	Pasuruan
		5030220201	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	4 dok	4 dok	396.925.000	4 dok	397.925.000	4 dok	397.925.000	4 dok	1.192.775.000	BKPSDM	Pasuruan
		5030220202	Pengelolaan kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	8510 dok	8500 dok	132.040.000	8510 dok	133.040.000	8500 dok	133.040.000	8500 dok	398.120.000	BKPSDM	Pasuruan
		5030220203	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	4 dok	4 dok	469.375.000	4 dok	469.375.000	4 dok	469.375.000	4 dok	1.398.125.000	BKPSDM	Pasuruan
		50302203	Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai pengembangan kompetensi teknis dan fungsional	10	11	2.818.889.985	12	2.934.935.000	12	2.934.935.000	12	8.689.799.985	BKPSDM	Pasuruan
		5090220301	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	80 org	140 org	810.657.485	140 org	824.740.000	140 org	824.740.000	140 org	1.880.137.485	BKPSDM	Pasuruan
		5030220302	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah dokumen pengelolaan assessment center	0	1 dok	800.000.000	1 dok	800.000.000	1 dok	500.000.000	1 dok	1.900.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada tahun awal perencanaan (2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Unit kerja Perangkat Daerah, Penanggung Jawab	Lokal
						2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah (2026)			
						Target kinerja	Rp	Target Kinerja	Rp	Target Kinerja	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	17	18	19	20
		5030220303	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	12 dok	12 dok	449.896.500	12 dok	533.859.000	12 dok	533.859.000	4 dok	1.517.614.500	BKPSDM	Pasuruan
		5030220304	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	0	140 org	150.000.000	140 org	150.000.000	140 org	150.000.000	140 org	450.000.000	BKPSDM	Pasuruan
		5030220305	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	4 dok	4 dok	963.168.000	4 dok	963.168.000	4 dok	963.168.000	4 dok	2.879.504.000	BKPSDM	Pasuruan
		5030220306	Facilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan	160 org	160 org	153.168.000	160 org	163.168.000	160 org	163.168.000	160 org	479.504.000	BKPSDM	Pasuruan
		50302204	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	<i>Nilai manajemen kinerja pegawai</i> <i>Nilai penghargaan dan disiplin pegawai</i>	71,5 32,5	71,5 37,5	1.313.105.000 	72,5 38,5	1.316.805.000 	73,5 39,5	1.316.805.000 	73,5 39,5	3.046.715.000 	BKPSDM 	Pasuruan
		5030220401	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	0	1 dok	50.000.000	1 dok	50.000.000	1 dok	50.000.000	1 dok	150.000.000	BKPSDM	Pasuruan
		5030220402	Peleaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	9000 dok	9656 dok	453.856.000	9656 dok	455.556.000	9656 dok	455.556.000	9656 dok	1.364.968.000	BKPSDM	Pasuruan
		5030220403	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	0	9656 lap	253.856.000	9656 lap	255.856.000	9656 lap	255.856.000	9656 lap	765.568.000	BKPSDM	Pasuruan
		5030220404	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	300 org	300 org	321.115.000	300 org	321.115.000	100 org	321.115.000	100 org	963.345.000	BKPSDM	Pasuruan
		5030220407	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Disiplin	0	20 org	50.000.000	20 org	50.000.000	20 org	50.000.000	20 org	150.000.000	BKPSDM	Pasuruan
		5030220408	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1 lap	2 lap	184.278.000	2 lap	184.278.000	25 lap	184.278.000	25 lap	552.834.000	BKPSDM	Pasuruan
	Meningkatnya kompetensi ASN	50402	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Nilai aspek pengembangan karier dan peningkatan kompetensi pegawai	82,5	71,5	3.880.167.200	72,5	3.902.235.920	73,5	3.902.235.920	73,5	11.664.639.040	BKPSDM	Pasuruan
		50402202	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Nilai peningkatan kompetensi manajerial	9	9	3.880.167.200	10	3.902.235.920	11	3.902.235.920	11	11.664.639.040	BKPSDM	Pasuruan
		5040220203	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota	10 org	40 org	350.000.000	40 org	350.000.000	40 org	350.000.000	40 org	1.050.000.000	BKPSDM	Pasuruan
		5040220207	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2 lap	2 lap	612.410.000	2 lap	626.345.920	2 lap	626.345.920	2 lap	1.865.101.840	BKPSDM	Pasuruan
		5040220208	Pembinaan, Pengerkoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan PrajabatanTinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama	2 dok	2 dok	2.917.757.200	2 dok	2.925.890.000	2 dok	2.925.890.000	2 dok	8.769.537.200	BKPSDM	Pasuruan
			TOTAL		2023	2024	22.145.310.718	2025	22.864.405.190	2026	24.041.408.190		69.051.121.098		

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN



KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

7.1. PENENTUAN TARGET KEBERHASILAN PENCAPAIAN TUJUAN DAN SASARAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2024-2026 MELALUI INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU).

Indikator Kinerja Tujuan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Jadi jelas bahwa indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Penggunaan indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah suatu aktivitas atau program telah dilakukan secara efisien dan efektif.

Adapun target kinerja tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Pasuruan Tahun 2024-2026 terdapat pada tabel 7.1.

Indikator Kinerja Sasaran

Untuk mencapai tujuan, maka setiap periode ditetapkan sasaran-sasaran yang diharapkan dapat mencapai tujuan sesuai dengan indikator kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, sasaran seyogyanya dapat diukur dengan jelas, terfokus pada tindakan dan hasil, yaitu kegiatan yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat diwujudkan.

Indikator yang diharapkan adalah semakin meningkatnya kepuasan masyarakat dan menurunnya kasus pengaduan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah. Indikator rencana kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan. Sasaran-sasaran tahunan ini akan dijadikan dasar penyusunan rencana kerja OPD yang memuat rencana operasional kegiatan sebagai komitmen pimpinan untuk menyediakan sumber daya, proses penganggaran, komitmen kinerja (performance agreement), dan

pemantauan program / kegiatan. Berdasarkan faktor-faktor kunci keberhasilan, maka diharapkan dapat mencapai visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun target kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024-2026 dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 7.1.

Indikator Kinerja Perangkat Daerah Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPD

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPD	Target Capaian Setiap Tahun			Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPD	Masa Transisi Tahun 2027
		2023	2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8
	Tujuan						
1	Indeks Profesionalitas ASN	54,67	54,72	54,77	54,82	54,82	54,87
	Sasaran						
1	Indeks Sistem Merit	275,5	280	285	285,5	285,5	286
2	Nilai SAKIP	81,64	81,65	81,66	81,67	81,67	81,68

7.2. PENENTUAN TARGET PERTUMBUHAN PENYELENGGARAAN URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH TAHUN 2024 - 2026 MELALUI INDIKATOR KINERJA KUNCI (IKK).

Indikator Kinerja Kunci atau disebut juga IKK adalah indikator kerja yang menggambarkan keberhasilan penyelenggaraan suatu urusan pemerintah. Indikator kinerja juga dimaknai sebagai alat yang digunakan untuk mengukur pencapaian suatu target, baik dengan menggunakan ukuran kualitatif maupun ukuran kuantitatif. Dengan menggunakan indikator kinerja, suatu kinerja bisa dievaluasi apakah telah berhasil mencapai target yang telah ditentukan ataukah tidak.

Adapun penetapan Indikator Kinerja Kunci (IKK) terhadap capaian kinerja penyelenggaraan urusan Pemerintah Kabupaten Pasuruan yang selaras dengan Indikator Kinerja Daerah (IKD) dijelaskan pada tabel 7.2 berikut :

Tabel 7.2. Indikator Kinerja Kunci

No	Indikator Kinerja Kunci	Proyeksi Tahun 2023	Target Capaian Tahun			Kondisi Kinerja pada akhir periode renstra
			2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)					
	a. Pendidikan Tinggi	66,5%	66,65%	66,8%	66,95%	66,95%
	b. Menengah	29,38%	29,39%	29,4%	29,41%	29,41%
	c. Dasar	4,27%	4,26%	4,25%	4,24%	4,24%
2.	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	13,12%	13,13%	13,14%	13,15%	13,15%
3.	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	43,74%	43,79%	43,84%	43,89%	43,89%

BAB VIII

PENUTUP



PENUTUP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah bersepakat merumuskan nilai-nilai dan tujuan bersama dalam bentuk dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan tahun 2024 - 2026. Untuk mewujudkan tujuan bersama tersebut, kita landasi niat dalam hati yang tulus ikhlas dengan mengerahkan segala kemampuan, ketrampilan dan kinerja yang baik dan bertanggung jawab serta sumberdaya yang kita miliki. Langkah awal pengerahan kemampuan ini telah kita awali dengan menyusun Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan ini.

Sebagai dokumen induk perencanaan, Renstra ini harus dijadikan pedoman untuk menyusun rencana kerja tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta rencana-rencana kerja Bidang dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan.

Melalui forum Musrenbangdes, forum Musrenbangcam, bahkan forum Organisasi Perangkat Daerah (OPD), *stakeholders* menyampaikan masukan tentang prioritas kegiatan pembangunan yang hasilnya dituangkan dalam Rancangan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rancangan Renja tersebut kemudian dibahas dalam musrenbangkab untuk mematangkan/memutakhirkan Rancangan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD). Dalam menyusun rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, selain harus mempedomani RPD, Pimpinan Satuan Kerja juga mempertimbangkan hasil musrenbangkab/ RKPD Final. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga merupakan dasar evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan lima tahunan yang terukur sehingga target-target mana yang telah tercapai dan target-target mana yang belum, dapat diketahui dengan pasti. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini, juga merupakan catatan dan

harapan Kepala OPD yang mewakili dan bertanggungjawab atas lembaga yang dipimpinnya .

Pada akhirnya segala sesuatunya harus dilakukan dengan tindakan dan perbuatan yang nyata, karena Renstra saja tidak cukup. Apalah artinya sebuah perencanaan yang tertuang baik yang tidak mengandung cacat sekalipun, tanpa pelaksanaan, maka hanya tinggal perencanaan. Marilah kita bertindak bersatu padu, dengan mengerahkan segenap daya dan upaya untuk melaksanakan kegiatan kita sesuai dengan Renstra yang telah direncanakan dan disusun ini. Dukungan dan partisipasi aktif seluruh pejabat dan staf serta instansi terkait sebagai *stakeholders* Pemerintah Kabupaten Pasuruan kita perlukan agar tindakan yang kita laksanakan berjalan lebih lancar.

Akhirnya semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk dan bimbingan-Nya kepada kita sekalian agar langkah kita terarah sesuai amanah yang diberikan. Amin Yaa Robbal Alamin.

BUPATI PASURUAN,

ttd.

M. IRSYAD YUSUF