



BK
PSDM
KABUPATEN GRESIK

RENSTRA BKPSDM 2025-2029

BAB III

Tujuan, Sasaran,
Strategi dan
Arah Kebijakan



**I. Tujuan dan Sasaran Renstra
BKPSDM Kabupaten Gresik
Tahun 2025 - 2029**

**II. Strategi Perangkat Daerah Dalam
Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra
BKPSDM Tahun 2025 - 2029**

**III. Arah Kebijakan BKPSDM Dalam
Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra
BKPSDM Tahun 2025 - 2029**

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1

Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025 – 2029

Penyusunan tujuan dan sasaran dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029 merupakan bagian penting dari upaya sistematis dalam mengarahkan penyelenggaraan manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur agar selaras dengan visi, misi, serta arah kebijakan pembangunan daerah. Tujuan dan sasaran ini dirumuskan berdasarkan hasil analisis terhadap kondisi internal dan eksternal organisasi, termasuk evaluasi capaian kinerja lima tahun terakhir, isu-isu strategis yang berkembang, serta tuntutan reformasi birokrasi yang menekankan pada akuntabilitas, efektivitas, dan pelayanan publik yang prima. Adapun tujuan dan sasaran yang ingin dicapai yaitu:

TUJUAN Mewujudkan manajemen ASN yang profesional, inklusif, dan berbasis sistem merit untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang adaptif, transparan, dan berkeadilan gender.

SASARAN

- (1) Meningkatnya keterwakilan perempuan dalam pemerintahan
- (2) Meningkatkan profesionalitas aparatur sipil negara

Tujuan dirancang sebagai pernyataan arah jangka menengah yang ingin dicapai oleh BKPSDM, sedangkan sasaran merupakan bentuk operasional dari tujuan tersebut, yang dapat diukur dan dievaluasi setiap tahun melalui indikator kinerja yang relevan. Penetapan tujuan dan sasaran ini juga mempertimbangkan keselarasan dengan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) pemerintahan pusat dan RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029. Adapun penetapan tujuan dan sasaran Renstra BKPSDM tahun 2025–2029 sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN RENSTRA	SASARAN	INDIKATOR	IKD RPJMD	IKK RPJMD	IUP	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KET.
								2025	2026	2027	2028	2029	2030	
5.03.5.04.0.00.02.0000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA														
- Meningkatkan keadilan dan kesetaraan gender serta keberdayaan inklusi sosial dalam pembangunan Daerah dan Desa	Mewujudkan manajemen ASN yang profesional, inklusif, dan berbasis sistem merit untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang adaptif, transparan, dan berkeadilan gender		Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) (Indeks(Skala 0-100))	V			70.13	70.72-71.50	71.57-72.50	72.42-73.50	73.27-74.50	74.12-75.50	74-76.50	
			Indeks Sistem Merit (Angka)	V			310.5	315	330	345	360	375	390	
		Meningkatnya keterwakilan perempuan dalam pemerintahan	Rasio Perempuan dalam Jabatan Pemerintah Daerah (%)		V		30.57%	31%	31.5%	32%	32.5%	33%	33.5%	
		Meningkatkan profesionalitas aparatur sipil negara	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks (Skala 0-100))		V		88.87	89	89.25	89.5	89.75	90.01	90.25	

3.2

Strategi BKPSDM dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2025 - 2029

Dalam rangka mewujudkan tata kelola sumber daya aparatur yang profesional, adaptif, dan berdaya saing, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik menetapkan strategi yang berorientasi pada pencapaian tujuan dan sasaran Renstra Tahun 2025–2029 secara terukur, efisien, dan berkelanjutan. Strategi ini dirancang dengan mempertimbangkan hasil analisis lingkungan strategis, sumber daya yang tersedia, serta sinergi lintas sektor dalam kerangka transformasi birokrasi.

Dalam rangka mencapai tujuan strategis yang ditetapkan dalam Renstra BKPSDM Tahun 2025–2029, optimalisasi sumber daya internal menjadi langkah fundamental yang harus dilakukan secara berkelanjutan. BKPSDM Kabupaten Gresik akan mengedepankan penguatan kapasitas internal organisasi melalui beberapa langkah berikut ini :

1. Penataan struktur organisasi yang efektif dan adaptif terhadap dinamika kebutuhan layanan kepegawaian.
2. Pengembangan kompetensi pegawai BKPSDM melalui pelatihan teknis, manajerial, dan digital.
3. Pemutakhiran sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi dan berbasis data *real time* untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis *evidence*.
4. Penambahan dan perbaikan sarana prasana sebagai alat kerja yang dapat mendukung optimalisasi kinerja
5. Pembangunan budaya kerja yang mencerminkan integritas dan profesionalisme.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis dalam Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029, diperlukan pendekatan yang terstruktur dan bertahap agar pelaksanaan program dan kegiatan dapat dilakukan secara sistematis, berkelanjutan, serta menyesuaikan kapasitas dan dinamika organisasi. Oleh karena itu, BKPSDM menetapkan lima tahapan implementasi strategi yang mencakup fokus perbaikan sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Penahapan Renstra BKPSDM

TAHAP 1 (2026)	TAHAP 2 (2027)	TAHAP 3 (2028)	TAHAP 4 (2029)	TAHAP 5 (2030)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Penguatan infrastruktur manajemen Talenta untuk optimalisasi manajemen ASN berbasis sistem merit	Pengembangan Manajemen Talenta dan Optimalisasi pengembangan Kompetensi	Transformasi Digital Layanan Kepegawaian	Peningkatan Profesionalitas dalam manajemen ASN berbasis sistem merit	Konsolidasi berbagai program manajemen ASN berbasis sistem merit dan profesionalitas berkelanjutan
Lokus: Seluruh OPD di lingkungan Kabupaten Gresik				

3.3

Arah Kebijakan BKPSDM Dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2025 - 2029

Dalam rangka mewujudkan tata kelola manajemen kepegawaian yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik, BKPSDM Kabupaten Gresik perlu menetapkan arah kebijakan yang selaras dengan visi pembangunan daerah, prioritas nasional, serta dinamika global dan regional. Arah kebijakan ini menjadi panduan strategis dalam penyusunan program, kegiatan, dan subkegiatan, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang berbasis data, hasil evaluasi, dan kebutuhan riil organisasi. Dengan memperkuat sinergi lintas sektor, memperhatikan aspek inklusivitas, serta memanfaatkan teknologi digital, kebijakan yang ditetapkan diharapkan mampu mempercepat pencapaian tujuan dan sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2025–2029 secara terukur dan berkelanjutan.

Adapun arah kebijakan BKPSDM Kabupaten Gresik untuk memastikan pelaksanaan strategi di atas dapat ditetapkan sebagai berikut:

1. **Penguatan Tata Kelola Kepegawaian Berbasis Sistem Merit sebagai Pilar Reformasi Birokrasi.**

Menegakkan prinsip meritokrasi dalam pengelolaan SDM aparatur sebagai fondasi utama Reformasi Birokrasi yang mendorong terciptanya birokrasi bersih, akuntabel, dan kompeten. Kebijakan ini akan memastikan rekrutmen, promosi, rotasi, dan pengembangan karier dilakukan secara adil, transparan, dan bebas dari intervensi non-profesional.

2. **Peningkatan Kompetensi dan Etos Kerja ASN dalam Mewujudkan Birokrasi Profesional dan Berkarakter**

Mengembangkan kapasitas pegawai BKPSDM dan ASN secara menyeluruh melalui pelatihan teknis, manajerial, kepemimpinan, serta integritas moral dan karakter pelayanan publik. Ini merupakan bagian penting dari Reformasi SDM Aparatur yang menanamkan nilai ASN berakhlak dan profesional untuk melayani masyarakat dengan sepenuh hati.

3. **Percepatan Transformasi Digital**

Mempercepat digitalisasi sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi, adaptif, dan berbasis data real-time sebagai bentuk reformasi birokrasi berbasis teknologi. Transformasi ini bertujuan menciptakan layanan kepegawaian yang responsif, efektif, efisien, serta mendukung keterbukaan informasi dan pelayanan public.

4. **Penguatan Manajemen Talenta dan Kepemimpinan Inklusif untuk Pemerintahan yang Representatif dan Adil Gender**

Mendorong penerapan sistem manajemen talenta nasional secara lokal melalui pemetaan potensi dan pengembangan ASN berkelanjutan, sekaligus menegaskan keterwakilan perempuan dalam jabatan eksekutif sebagai bentuk pelaksanaan *Reformasi Birokrasi Tematik Inklusif*. Langkah ini mendukung tujuan pembangunan daerah yang menjunjung nilai keadilan dan kesetaraan, gender.

5. Peningkatan Akuntabilitas Kinerja ASN melalui penguatan Monev Kerja dan Disiplin Kerja.

Sebagai bagian dari penguatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, BKPSDM Kabupaten Gresik akan memperkuat sistem monitoring dan evaluasi (monev) kinerja ASN secara berkala dan berkelanjutan. Monev ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pegawai menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal, sesuai dengan rencana kerja dan indikator kinerja yang telah ditetapkan.



Tabel 3.3
Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra BKPSDM

NO	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA BKPSDM	KET.
1	Meningkatkan keadilan dan kesetaraan gender serta keberdayaan inklusi sosial dalam pembangunan Daerah dan Desa	Membangun sistem perencanaan, penganggaran, monitoring, dan evaluasi pembangunan yang responsif gender dan inklusif melalui kelembagaan yang kuat, regulasi pendukung, serta kapasitas aparatur yang sensitif terhadap isu ketimpangan dan diskriminasi.	Penguatan Manajemen Talenta dan Kepemimpinan Inklusif untuk Pemerintahan yang Representatif dan Adil Gender	
2	Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang adaptif dan transparan melalui transformasi digital, penguatan kolaborasi lintas sektor, serta pengelolaan SDM aparatur berbasis sistem merit	Digitalisasi tata kelola pemerintahan melalui integrasi sistem informasi manajemen, penguatan interoperabilitas data antarinstansi, serta reformasi birokrasi berbasis kinerja dan sistem merit.	Penguatan Tata Kelola Kepegawaian Berbasis Sistem Merit sebagai Pilar Reformasi Birokrasi	
			Peningkatan Kompetensi dan Etos Kerja ASN dalam Mewujudkan Birokrasi Profesional dan Berkarakter	
			Percepatan Transformasi Digital	
			Peningkatan Akuntabilitas Kinerja ASN melalui penguatan Monev Kerja dan Disiplin Kerja.	