



BKPSDM
KABUPATEN GRESIK

KANTOR
BUPATI
GRESIK

RENSTRA

Rencana Strategis

2025-2029

RENSTRA BKPSDM KAB. GRESIK TAHUN 2025-2029



www.bkpsdm.gresikkab.go.id



[bkpsdmgresikkab](https://www.instagram.com/bkpsdmgresikkab)



bkpsdm@gresikkab.go.id



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo Nomor 245 Gresik, Jawa Timur, 61161
Telepon (031) 3952811, 3952823, 3952825-30 Faksimile (031) 3952744
Laman : bkpsdm.gresikkab.go.id Pos-el : bkpsdm@gresikkab.go.id

**PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GRESIK**

NOMOR 24 TAHUN 2025

TENTANG

**RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GRESIK TAHUN 2025 - 2029**

- Menimbang :
- a. Bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan pada pasal 19 ayat (4) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, setiap instansi pemerintah wajib menyusun dokumen Rencana Strategis (Renstra) sebagai bagian dari sistem perencanaan pembangunan nasional;
 - b. Bahwa untuk menindaklanjuti Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2025 – 2029, perlu disusun perencanaan strategis yang menjadi arah kebijakan dan program kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2025 – 2029 melalui Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik.

Mengingat :

- 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015;
- 2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015;
4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja; Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah; Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah; Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018;
7. 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 Strategis Pemerintah Daerah;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025-2045;

10. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 8 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Gresik Tahun 2010-2030 (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2011 Nomor 8);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2021;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 8 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2025-2045;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2025 – 2029;
14. Peraturan Bupati Gresik Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GRESIK TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN GRESIK TAHUN 2025 – 2029**

Pasal 1

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2025 – 2029 digunakan sebagai pedoman dalam menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2025 sampai dengan Tahun 2029.

Pasal 2

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2025 – 2029 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I	: PENDAHULUAN
BAB II	: GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS
BAB III	: TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
BAB IV	: PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN
BAB V	: PENUTUP
LAMPIRAN	: MATRIKS RENCANA STRATEGIS

Pasal 3

Uraian Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2025 – 2029 sebagaimana dimaksud pada pasal 1 terdapat dalam Lampiran Keputusan ini dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan.

Pasal 4

Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Disahkan di Gresik

Pada Tanggal : 12 September 2025

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN GRESIK**



AGUNG ENDRO D.S. UTOMO, S.STP., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP 19760305 199511 1 001



BKPSDM
KABUPATEN GRESIK

Kata Pengantar

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga Hasil Reviu Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2025 - 2029 yang ke dua dapat tersusun. Dokumen Renstra ini merupakan dokumen perencanaan dari penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Gresik yang dituangkan dalam Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2021. Dokumen ini merupakan hasil reviu dari rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2025 - 2029 yang telah disesuaikan dengan perubahan nomenklatur berdasarkan Peraturan Bupati Gresik Nomor 84 Tahun 2021 tentang SOTK Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Renstra ini juga merupakan bentuk penyesuaian dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemuktahiran Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Dokumen Renstra ini memuat rencana sasaran strategis, program, kegiatan serta subkegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan yaitu Tahun 2025 - 2029. Dokumen Rencana Strategis ini diharapkan dapat diandalkan sebagai pedoman dan arahan dalam upaya mencapai sasaran-sasaran pembangunan yang telah ditetapkan.

Akhirnya kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah turut membantu dalam proses penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik ini. Semoga apa yang menjadi cita - cita dokumen renstra ini dapat terealisasi dengan baik sehingga dapat memberi manfaat bagi pembangunan di Kabupaten Gresik pada umumnya dan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada khususnya.



Gresik, 12 September 2025
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN GRESIK




DRO D.S. UTOMO, S.STP., M.Si.
Pembina Utama Muda

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	2
1.2 Dasar Hukum Penyusunan.....	4
1.3 Maksud dan Tujuan.....	6
1.4 Sistematika Penyajian.....	6
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS	9
2.1 Gambaran Pelayanan.....	10
2.1.1 Tugas Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah.....	10
2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah.....	18
2.1.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....	24
2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan.....	34
2.1.5 Mitra BKPSDM dalam Pemberian Pelayanan.....	36
2.1.6 Dukungan BUMD dalam Pencapaian Kinerja BKPSDM.....	37
2.1.7 Kerja Sama Daerah yang Menjadi Tanggung Jawab BKPSDM.....	37
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis.....	37
2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah.....	37
2.2.2 Isu Strategis.....	40
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	44
3.1 Tujuan Sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025 – 2029.....	45
3.2 Strategi BKPSDM dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran renstra BKPSDM Tahun 2025 - 2029.....	47
3.3 Arah Kebijakan BKPSDM Dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2025 – 2029.....	48
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN DAN KINERJA PEYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	52
4.1 Program, Kegiatan dan Subkegiatan RENSTRA BKPSDM Tahun 2025 – 2029.....	53

4.2	Rencana Program/kegiatan Subkegiatan dan Pendanaan RENSTRA BKPSDM Tahun 2025 – 2029.....	67
4.3	Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah BKPSDM Tahun 2025 – 2029.....	79
4.4	Subkegiatan yang mendukung kegiatan Prioritas Utama (KPU) dalam RPJMN Tahun 2025 - 2029.....	81
4.5	Subkegiatan yang Mendukung Proyek Prioritas Nasional dalam RPJMN Tahun 2025 – 2029.....	84
4.6	Subkegiatan Dukungan Asta Cita pada Rencana Strategis Perangkat Daerah	87
4.7	Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan sasaran Renstra PD..	90
4.8	Indikator kinerja kunci.....	91
BAB V PENUTUP.....		95
Penutup.		96



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	25
Tabel 2.2	Teknik Menyimpulkan Isu Strategis	41
Tabel 3.1	Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2025 –2029.....	46
Tabel 3.2	Penahapan Renstra BKPSDM.....	48
Tabel 3.3	Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra BKPSDM.....	51
Tabel 4.1	Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra BKPSDM Tahun 2025 – 2029.....	55
Tabel 4.2	Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan Renstra BKPSDM Tahun 2026 – 2030.....	69
Tabel 4.3	Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah.....	80
Tabel 4.4	Daftar Keselarasan Kegiatan Prioritas Utama (KPU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik.....	82
Tabel 4.5	Dukungan Proyek Strategis Nasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik.....	85
Tabel 4.6	Subkegiatan Dukungan Asta Cita pada Rencana Strategis Perangkat Daerah.....	88
Tabel 4.7	Target Keberhasilan Pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 –2030.....	91
Tabel 4.8	Target Keberhasilan Pencapaian Indikator Kinerja Kunci (IKK) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 –2030.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	13
Gambar 2.2	Teknik Menyimpulkan Isu Strategis	19
Gambar 2.3	Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2025 –2029...	20
Gambar 2.4	Pejabat Fungsional BKPSDM Tahun 2025.....	21
Gambar 2.5	Jenis Pelayanan Kepegawaian BKPSDM.....	23





**BK
PSDM**
KABUPATEN GRESIK

RENSTRA BKPSDM

2025-2029

BAB 1

Pendahuluan



I. Latar Belakang

II. Dasar Hukum

III. Maksud dan Tujuan

IV. Sistematika Penyajian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1

Latar Belakang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik dibentuk melalui Peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2021 tanggal 31 Desember 2021 sebagai penyempurnaan nomenklatur dari sebelumnya Badan Kepegawaian Daerah. Perubahan ini mencerminkan kebutuhan akan organisasi yang lebih adaptif dan responsif terhadap tantangan pengelolaan kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur di era transformasi birokrasi.

Sebagai langkah awal dalam mewujudkan visi pembangunan jangka menengah, penyusunan Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Tahun 2025–2029 merupakan bentuk implementasi dari amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang mewajibkan setiap instansi pemerintah, termasuk perangkat daerah, untuk menyusun dokumen perencanaan strategis.

Urgensi penyusunan Renstra ini tidak hanya bertumpu pada kewajiban normatif, tetapi juga sebagai instrumen penting dalam mewujudkan transformasi manajemen kepegawaian yang profesional, transparan, akuntabel, dan berbasis kinerja. Dalam konteks dinamika pembangunan dan tantangan era digital, perencanaan yang strategis dan terukur menjadi krusial untuk memastikan pengelolaan SDM aparatur yang efektif dan mampu beradaptasi dengan perubahan.

Renstra BKPSDM 2025–2029 disusun dengan memperhatikan capaian pembangunan selama lima tahun terakhir (2020–2024) sebagai dasar proyeksi target kinerja di masa mendatang. Dokumen ini juga selaras dengan RPJPD Kabupaten Gresik 2025–2045 sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2024, serta mendukung visi-misi Kepala Daerah, antara lain:

- Visi Misi Bupati Gresik
- Asta Cita Presiden Republik Indonesia

- Nawa Bhakti Satya Gubernur Jawa Timur
- Nawakarsa Jilid II Bupati Gresik

Secara khusus, Renstra BKPSDM berkontribusi langsung terhadap Misi Keempat RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029, yaitu: *“Meningkatkan Sistem Pemerintahan yang Transparan, Akuntabel, dan Berorientasi pada Pelayanan Terbaik bagi Masyarakat”*. Hal ini diwujudkan melalui transformasi digital, penguatan kolaborasi lintas sektor, serta pengelolaan SDM aparatur berbasis sistem merit.

Renstra ini disusun melalui pendekatan partisipatif, berbasis kebutuhan, dan hasil penjangkaran aspirasi melalui Forum SKPD yang melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal. Penyusunan strategi didasarkan pada analisis kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal, dengan orientasi pada pencapaian hasil (*result-oriented planning*). Selain sebagai pedoman arah kebijakan dan pengambilan keputusan, Renstra ini juga menjadi dasar penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RENJA) serta instrumen evaluasi kinerja organisasi, sebagaimana diamanatkan dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang diatur dalam PermenPANRB Nomor 88 Tahun 2021.

Lebih lanjut, penyusunan Renstra BKPSDM merupakan bagian integral dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi, sesuai dengan PermenPANRB Nomor 25 Tahun 2021 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2025–2029. Evaluasi terhadap implementasi Renstra akan dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari siklus manajemen kinerja, guna memastikan ketercapaian sasaran strategis serta efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan.

1.2

Dasar Hukum Penyusunan

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015;
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
4. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
7. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018;
9. 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 Strategis Pemerintah Daerah;

10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
11. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025-2045;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 8 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Gresik Tahun 2010-2030 (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2011 Nomor 8);
13. Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2012 tentang Pengarustamaan Gender dalam Pembangunan Daerah;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2021;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 8 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2025-2045;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2025 – 2029;
17. Peraturan Bupati Nomor 47 Tahun 2020 tentang Pedoman Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender di Kabupaten Gresik
18. Peraturan Bupati Gresik Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik;
19. Peraturan Bupati Nomor 21 Tahun 2022 tentang Satu Data Kabupaten Gresik;

1.3

Maksud dan Tujuan

Penyusunan dokumen Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah dimaksudkan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan daerah oleh perangkat daerah selama periode lima tahun. Dokumen ini menjadi dasar dalam penyusunan rencana kerja Perangkat Daerah tahunan serta sebagai acuan dalam mengukur kinerja Perangkat Daerah.

Adapun tujuan Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025 - 2029, yaitu:

1. Menyusun arah kebijakan dan program pembangunan perangkat daerah yang terarah, terpadu, dan berkelanjutan sesuai dengan visi dan misi Kepala Daerah.
2. Menyelaraskan program dan kegiatan perangkat daerah dengan tujuan pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD).
3. Menentukan indikator kinerja dan target yang terukur sebagai dasar evaluasi pencapaian kinerja perangkat daerah.
4. Meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas kinerja perangkat daerah dalam pelayanan publik.
5. Menjadi acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan (Renja) dan dokumen anggaran (RKA/DPA) perangkat daerah

1.4

Sistematika Penyajian

Sistematika penyusunan dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2025 – 2029 adalah sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Berisi uraian pendahuluan yang secara rinci berisi uraian penjelasan umum latar belakang penyusunan Renstra, landasan hukum penyusunan Renstra, maksud dan tujuan disusunnya Renstra, dan sistematika penulisan penyusunan Renstra.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS

Uraian tinjauan terhadap gambaran pelayanan Satuan Kerja Perangkat Daerah, yakni Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Gresik yang terdiri atas uraian tugas, fungsi, struktur organisasi, sumber daya yang tersedia, kinerja pelayanan, tantangan, peluang pengembangan pelayanan dan isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi yang terdiri dari identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, telaahan visi, misi, dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, telaahan kebijakan nasional, Telaahan Rencana Tata ruangan Wilayah dan KLHS serta penentuan isu-isu strategi.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Merupakan bab yang berisi Tujuan, Sasaran, Penentuan Strategi dan arah kebijakan yang akan diambil oleh BKPSDM Kabupaten Gresik.

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Berisi tabel yang menunjukkan rencana program, kegiatan subkegiatan dan pendanaan tahun 2025 – 2029.

BAB V

PENUTUP

Merupakan bab penutup yang berisi uraian tentang indikator kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik yang mengacu pada tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka menengah Daerah.



**BK
PSDM**
KABUPATEN GRESIK

RENSTRA BKPSDM 2025-2029

BAB II

**Gambaran Pelayanan,
Permasalahan dan
Isu Strtegis**

I. Gambaran Pelayanan

**II. Permasalahan Isu dan
Strategis**



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS

2.1 **Gambaran Pelayanan**

2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik merupakan perubahan atas Nomenklatur sebelumnya yaitu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik dan terbentuk pada tanggal 31 Desember 2021 yang berdasarkan pada Peraturan Bupati Kabupaten Gresik Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik. BKPSDM merupakan lembaga teknis daerah yang dipimpin oleh Kepala Badan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan lembaga teknis daerah yang dipimpin oleh Kepala Badan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

TUGAS Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Gresik Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Lembaga Teknis Daerah yang merupakan unsur pendukung Kepala Daerah mempunyai tugas:

“Memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengoordinasikan dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan ASN”

FUNGSI Untuk melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik menyelenggarakan fungsi:

1. Pengkoordinasian penyusunan kebijakan dan perencanaan pelaksanaan urusan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Pengkoordinasian kebijakan dan perencanaan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian
3. Pengkoordinasian kebijakan perencanaan dan pelaksanaan mutasi dan kepangkatan;
4. Pengkoordinasian penyelenggaraan pendidikan, pelatihan penjurangan dan pengembangan kompetensi aparatur;
5. Pengkoordinasian pembinaan penilaian disiplin dan kinerja aparatur serta penghargaan;
6. Pengkoordinasian pelaksanaan pembinaan organisasi profesi ASN dan purna tugas ASN;
7. Pengordinasian pelaksanaan pelayanan administrasi bidang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
8. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
9. Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Unsur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik terdiri dari:

1. unsur pimpinan, adalah kepala;
2. unsur pembantu pimpinan, adalah sekretariat dan sub bagian; dan
3. unsur pelaksana adalah bidang, sub bagian dan kelompok jabatan fungsional.

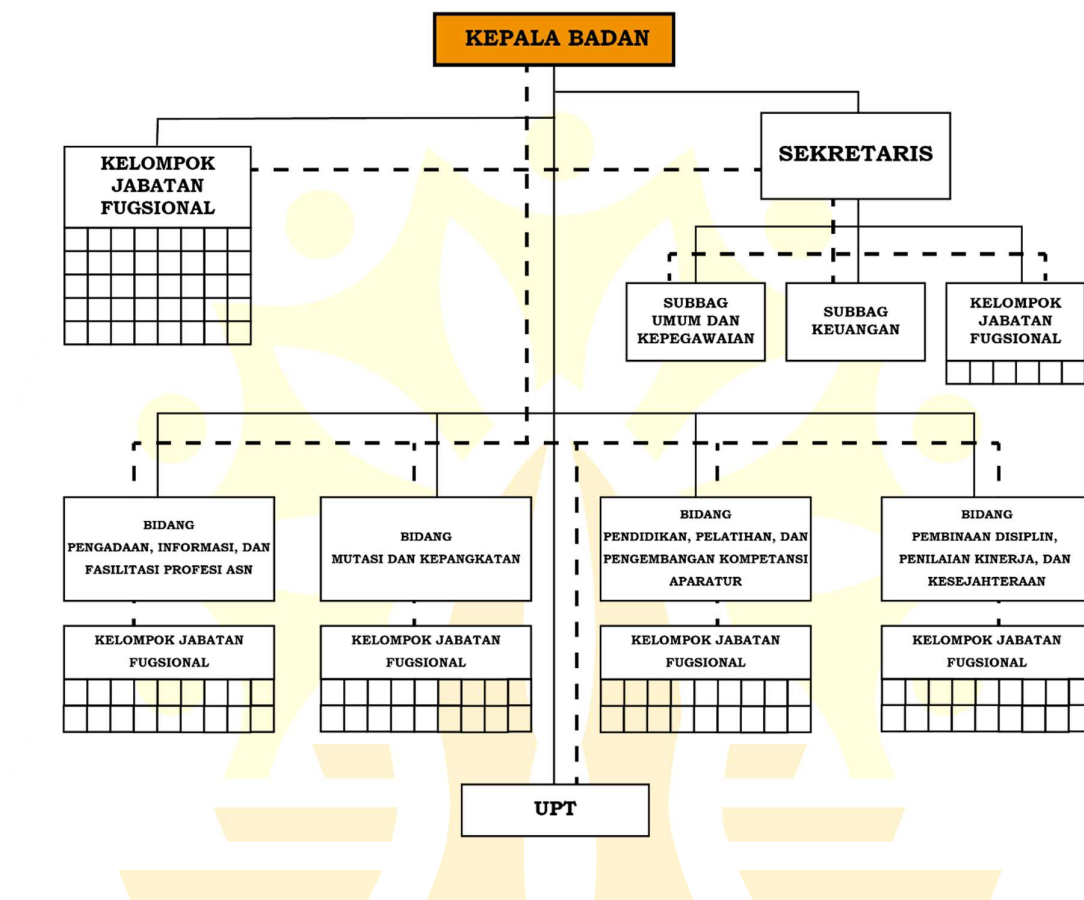
Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik sesuai dengan Peraturan Bupati Kabupaten Gresik Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, terdiri dari:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, terdiri dari:
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2) Sub Bagian Keuangan;
 - 3) Kelompok Jabatan Fungsional.
- c. Bidang Pengadaan, Informasi, dan Fasilitasi Profesi ASN;
- d. Bidang Mutasi dan Kepangkatan;
- e. Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Kompetensi Aparatur;
- f. Bidang Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja, dan Kesejahteraan;
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik sebagai berikut:

Gambar 2.1
Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 84 Tahun 2021 tentang
 Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan
 Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik



Tugas, Fungsi dan Tata Kerja sesuai dengan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan, dan bertanggungjawab kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang

kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan ASN, serta menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengkoordinasian penyusunan kebijakan dan perencanaan pelaksanaan urusan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pengkoordinasian kebijakan dan perencanaan pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian;
- c. Pengkoordinasian kebijakan perencanaan dan pelaksanaan mutasi dan kepangkatan;
- d. Pengkoordinasian penyelenggaraan pendidikan, pelatihan penjejjangan, dan pengembangan kompetensi aparatur;
- e. Pengkoordinasian pembinaan penilaian disiplin dan kinerja aparatur serta penghargaan;
- f. Pengoordinasian pelaksanaan pembinaan organisasi profesi ASN dan purna tugas ASN;
- g. Pengoordinasian pelaksanaan pelayanan administrasi bidang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- h. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan bidang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- i. Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugasnya.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan surat menyurat, kearsipan, administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan, dan rumah tangga kantor serta pengkoordinasi penyusunan rencana program, evaluasi dan pelaporan, serta menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengkoordinasian penyusunan rencana program dan kegiatan di lingkungan Badan;
- b. Pelayanan administrasi umum, ketatausahaan, kearsipan, dan dokumentasi dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan tugas;

- c. Pengelolaan administrasi keuangan dan urusan kepegawaian;
- d. Pengelolaan urusan rumah tangga, perlengkapan, dan inventaris kantor;
- e. Pelayanan administrasi perjalanan dinas;
- f. Pengkoordinasian bidang-bidang di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- g. Pengkoordinasian dan penyusunan laporan hasil pelaksanaan program dan kegiatan; dan
- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

3. Bidang Pengadaan, Informasi, dan Fasilitas Profesi ASN

Bidang Pengadaan, Informasi, dan Fasilitas Profesi ASN mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan serta menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan bahan kebijakan dan perencanaan program di Bidang Pengadaan, Informasi, dan Fasilitas Profesi ASN;
- b. Perumusan kebijakan Pengadaan, Informasi, dan Fasilitas Profesi ASN;
- c. Penyusunan rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan kepegawaian;
- d. Penyelenggaraan pengadaan ASN dan Kepegawaian lainnya;
- e. Pengkoordinasian pelaksanaan administrasi Pengadaan, Informasi, dan Fasilitas Profesi ASN;
- f. Pelaksanaan verifikasi dokumen administrasi Pengadaan, Informasi, dan Fasilitas Profesi ASN;
- g. Pelaksanaan verifikasi database informasi Pengadaan, Informasi, dan Fasilitas Profesi ASN;
- h. Pengkoordinasian penyusunan informasi Pengadaan, Informasi, dan Fasilitas Profesi ASN;
- i. Mengevaluasi dan pelaporan kegiatan Pengadaan, Informasi, dan Fasilitas Profesi ASN; dan

- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

4. Bidang Mutasi dan Kepangkatan

Bidang Mutasi dan Kepangkatan mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang mutasi, promosi, kepangkatan, dan pensiun ASN serta menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan penyusunan perencanaan program dan kegiatan di bidang mutasi, promosi, kepangkatan, dan pensiun ASN;
- b. Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi dalam rangka merumuskan kebijakan mutasi, promosi kepangkatan, dan pensiun ASN
- c. Pelaksanaan koordinasi menyelenggarakan proses mutasi, promosi, kepangkatan, dan pensiun ASN;
- d. Pengoordinasian kelengkapan administrasi dan dokumen pendukung pelaksanaan mutasi, promosi, kepangkatan, dan pensiun ASN;
- e. Pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi, promosi, kepangkatan, dan pensiun ASN;
- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan hasil mutasi, promosi, kepangkatan, dan pensiun ASN;
- g. Pelaksanaan koordinasi dalam rangka kerjasama seleksi jabatan; dan
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

5. Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Kompetensi Aparatur

Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di Bidang Pendidikan, Pelatihan Penjejaran, dan Pengembangan Kompetensi Aparatur serta menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan perencanaan program dan kegiatan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi aparatur;
- b. Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi program dan kegiatan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi aparatur;
- c. Pelaksanaan perumusan kebijakan, pedoman, dan petunjuk teknis pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi aparatur;
- d. Penyelenggaraan pengembangan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi aparatur;
- e. Pelaksanaan koordinasi penyusunan perencanaan kebutuhan diklat penjejjangan dan sertifikasi;
- f. Pelaksanaan fasilitasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis fungsional;
- g. Pengoordinasian evaluasi dan pelaporan program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi; dan
- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

6. Bidang Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan

Mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang pembinaan, penilaian kinerja aparatur, dan kesejahteraan ASN, serta menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan koordinasi penyusunan perencanaan pembinaan disiplin, penilaian kinerja aparatur, dan kesejahteraan;
- b. Pelaksanaan penyusunan pedoman teknis pembinaan disiplin, penilaian kinerja aparatur, dan kesejahteraan;
- c. Pengoordinasian pelaksanaan pembinaan disiplin, penilaian kinerja aparatur, dan penghargaan;
- d. Pengevaluasian hasil pembinaan disiplin dan penilaian kinerja aparatur;
- e. Pelaksanaan analisa dalam rangka penyusunan usulan sanksi dan/atau penghargaan bagi ASN;

- f. Mengoordinasikan usulan pemberian penghargaan;
- g. Mengevaluasi dan pelaporan penilaian kinerja dan kesejahteraan; dan
- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

Mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Kelompok Jabatan Fungsional dapat dijabarkan sebagai berikut:

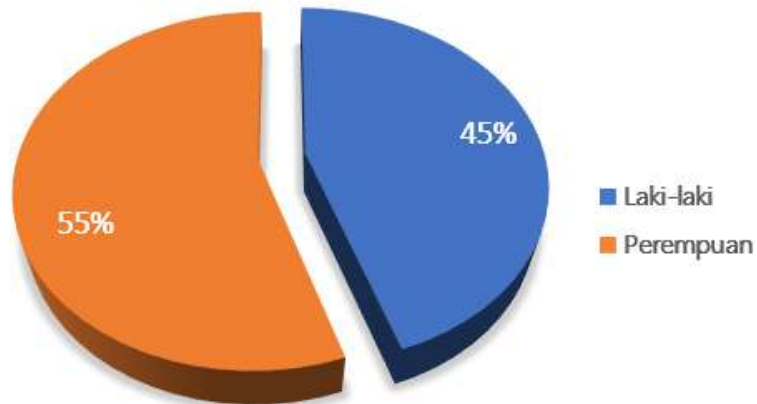
- a. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas sejumlah tenaga fungsional dalam jenjang jabatan fungsional yang dapat dibagi dalam berbagai kelompok sesuai sifat dan keahliannya;
- b. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh Subkoordinator pelaksana fungsi pelayanan sesuai ruang lingkup bidang tugas dan fungsi jabatan administrator masing-masing bidang;
- c. Jumlah Jabatan Fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan, analisis jabatan dan analisis beban kerja; dan
- d. 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 bidang.

2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

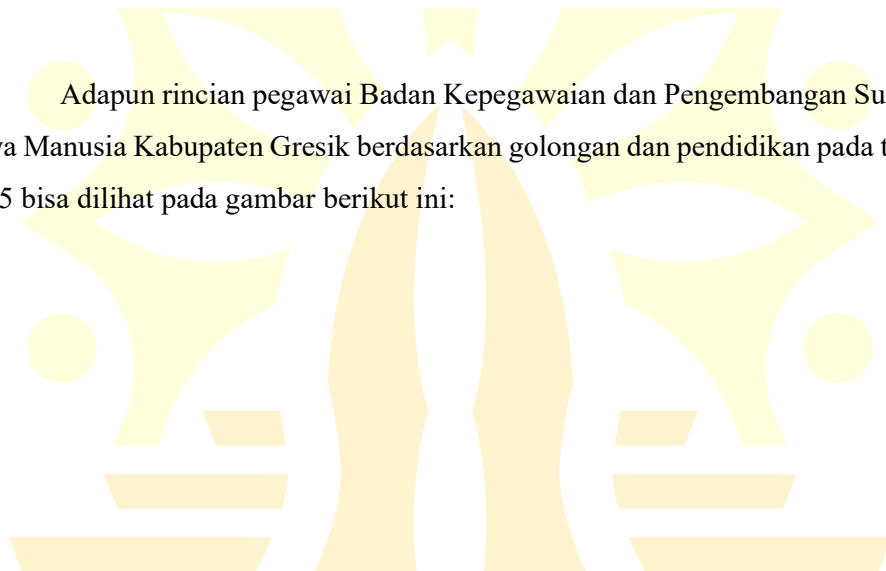
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2025 didukung oleh pegawai yang terdiri atas Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 58 orang dengan rincian 26 pegawai laki laki dan 32 pegawai perempuan sebagaimana gambar diagram berikut ini:

Gambar 2.2

Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2025



Adapun rincian pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik berdasarkan golongan dan pendidikan pada tahun 2025 bisa dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.3
Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan dan Pendidikan Tahun 2025

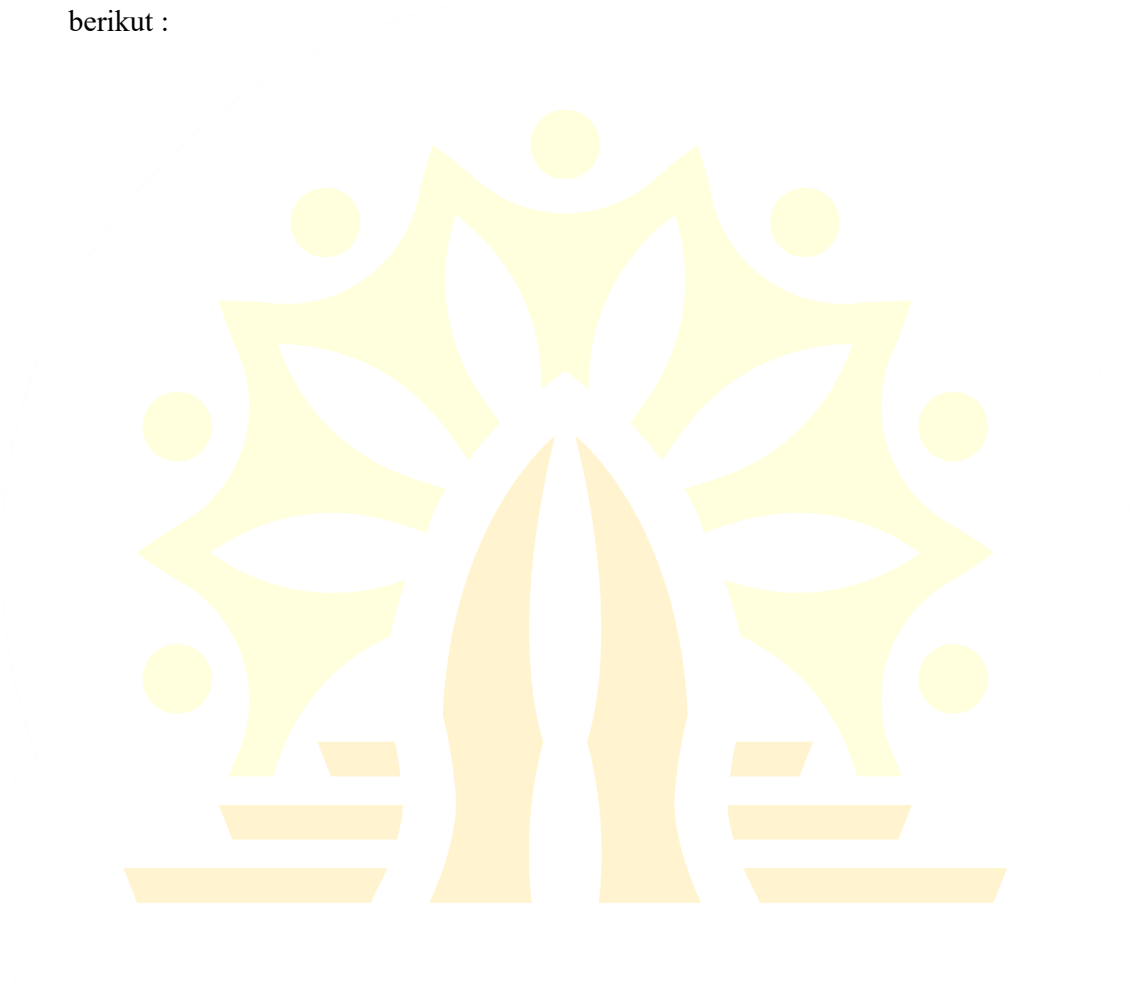
NO.	PANGKAT / GOLONGAN RUANG	PENDIDIKAN									JUMLAH
		SD	SMP	SMA	DII	D3	D4	S1	S2	S3	
1.	Juru Muda (I/a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Juru Muda Tingkat I (I/b)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Juru (I/c)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Juru Tingkat I (I/d)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.	Pengatur Muda (II/a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Pengatur Muda Tingkat I (II/b)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Pengatur (II/c)	0	0	1	0	3	0	0	0	0	4
	Pengatur Tingkat I (II/d)	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
3.	Penata Muda (III/a) / (IX)	0	0	1	1	1	4	12	0	0	19
	Penata Muda Tingkat I (III/b)	0	0	1	0	1	1	7	0	0	10
	Penata (III/c)	0	0	0	0	1	2	5	1	0	9
	Penata Tingkat I (III/d)	0	0	0	0	0	0	8	0	0	8
4.	Pembina (IV/a)	0	0	0	0	0	0	1	3	0	4
	Pembina Tingkat I (IV/b)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Pembina Utama Muda (IV/c)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Pembina Utama Madya (IV/d)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Pembina Utama (IV/e)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUMLAH		0	0	5	1	6	7	33	6	0	58

Selain terdiri dari pejabat struktural, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga dibantu oleh pejabat Jabatan Fungsional Tertentu yang berjumlah 28 orang seperti pada gambar berikut ini:

Gambar 2.4
Pejabat Fungsional BKPSDM Tahun 2025

NO	NAMA JABATAN FUNGSIONAL	JUMLAH
1	Perencana Ahli Muda	1
2	Perencana Ahli Pertama	1
3	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	9
4	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	3
5	Arsiparis Ahli Pertama	1
6	Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	2
7	Penata Laksana Barang Terampil	1
8	Pranata Komputer Ahli Pertama	1
9	Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Terampil	1
10	Pengelola Penyelenggara Diklat	2
11	Pengelola Pengembangan Karier	0
12	Penyusun Laporan Hasil Diklat	2
13	Penyusun Rencana Mutasi	2
14	Pengelola Formasi dan Pengadaan Pegawai	0
15	Pengelola Kepegawaian	2
16	Pengelola Surat	0
17	Analisis Rencana Program dan Kegiatan	0
18	Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris	0
19	Analisis Sistem Informasi	3
20	Bendahara	1
21	Pengelola Penilaian Kinerja Pegawai	0
22	Pengelola Disiplin Pegawai	1
23	Analisis Pelaporan dan Transaksi Keuangan	0
24	Penyusun Bahan Pembinaan Minat dan Bakat	1
25	Penyusun Rencana Promosi	1
26	Penyusun Program Anggaran & Pelaporan	1
27	Pengadministrasi Umum	5
28	Penata Bina Profesi	1
29	Analisis Kinerja	3
30	Verifikator Keuangan	1
31	Analisis Jabatan	1
32	Analisis Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Aparatur	1
33	Analisis Pembayaran Program Pensiun	1
34	Konselor SDM	1
35	Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi	1
36	Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	1
37	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	1
TOTAL		50

Pelayanan yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik adalah pelayanan administrasi kepegawaian terhadap aparatur dalam internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia maupun seluruh aparatur Pemerintah Kabupaten Gresik. Jenis-jenis Layanan Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik adalah sebagai berikut :

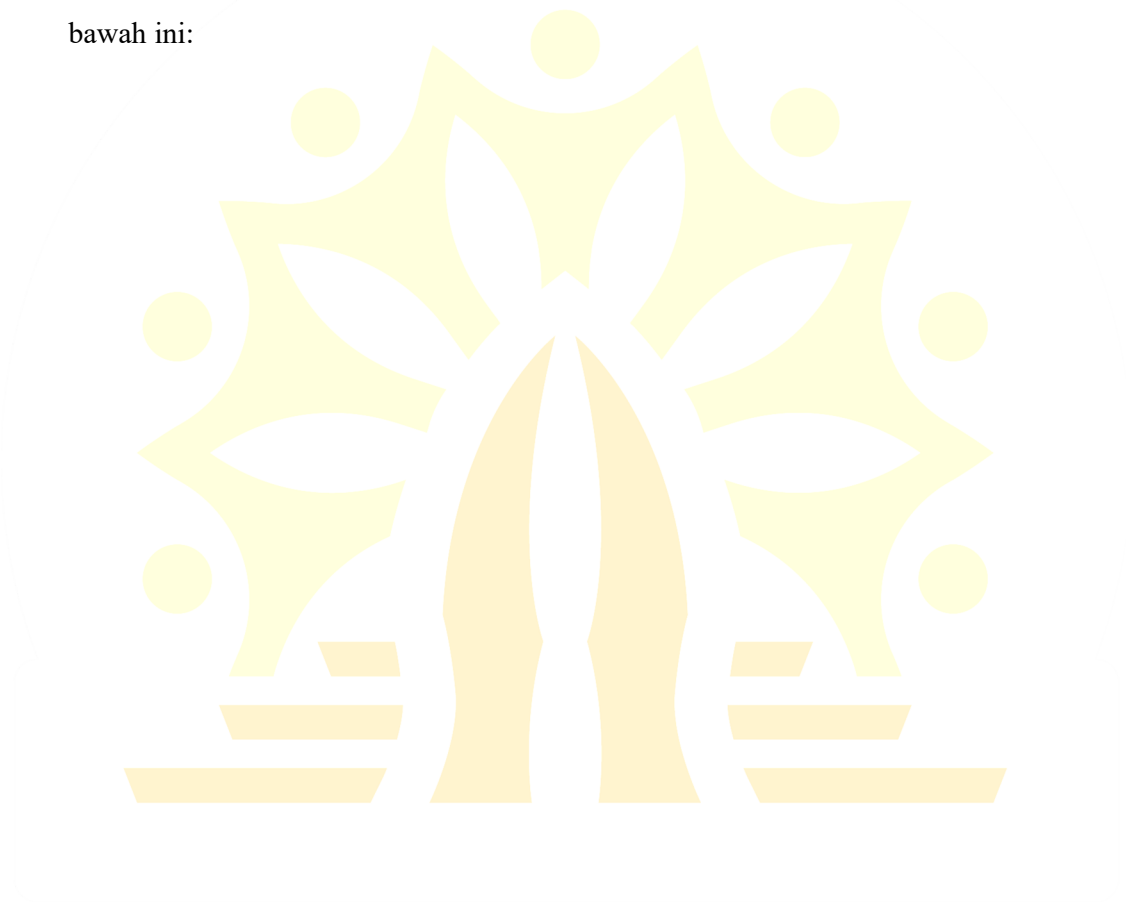


Gambar 2.5
Jenis Pelayanan Kepegawai BKPSDM

NO	BIDANG	JENIS PELAYANAN
1	Sekretariat	1. Pelayanan Dokumen Perencanaan dan Anggaran BKPSDM 2. Pelayanan Dokumen SAKIP dan RB BKPSDM 3. Pelayanan Laporan Kinerja Organisasi BKPSDM 4. Pelayanan Pembayaran Gaii dan TPP BKPSDM 5. Pelayanan Penyediaan Prasana dan Sarana Kantor 6. Pelayanan Pemeliharaan Barang Milik Daerah 7. Pelayanan Administasi umum kepegawaian 8. Pelayanan Pembayaran Tenaga Administrasi 9. Pelayanan Persuratan
2	Bidang Pengadaan, Informasi dan Fasilitasi Profesi ASN	1. Pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) 2. Pengelolaan Tenaga Honorer 3. Pengusulan Formasi ASN 4. Ujian Penyesuaian Ijazah 5. Kartu Pegawai Negeri Sipil Elektronik (KPE) 6. Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG) 7. Website Official BKPSDM Kabupaten Gresik 8. Pengelolaan Arsip Kepegawaian 9. Pelayanan SMS Gateway BKPSDM
3	Bidang Mutasi dan Kepangkatan	1. Pengangkatan CPNS menjadi PNS 2. Kenaikan Gaji Berkala Pegawai Negeri Sipil 3. Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil 4. Pengangkatan Dalam Jabatan Struktural 5. Pengangkatan Dalam Jabatan Fungsional 6. Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Daerah 7. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil 8. Izin Pegawai Negeri Sipil menjadi Kepala Desa 9. Peninjauan Masa Kerja 10. Pelaksaan promosi dan Pelantikan Jabatan
4	Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Kompetensi Aparatur	1. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan 2. Pendidikan dan pelatihan Pra Jabatan 3. Pendidikan dan Pelatihan Teknis 4. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional 5. Surat Izin Tugas Belajar 6. Ujian Dinas Pegawai Negeri Sipil
5	Bidang Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja, dan Kesejahteraan	1. Kartu Tabungan Asuransi Pensiun (TASPEN) 2. Kartu Asuransi Kesehatan (ASKES) 3. Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) 4. Sakit Tahun Menahun ASN 5. Pengelolaan Disiplin ASN 6. Cuti Pegawai Negeri Sipil 7. Penghargaan Satya Lancana Karya Satya 8. Izin Perkawinan dan Izin Perceraian 9. Izin Pegawai Negeri Sipil menjadi Anggota Partai Politik

2.1.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Penyusunan Renstra BKPSDM Tahun 2025 – 2029 juga mengaca pada kinerja renstra BKPSDM pada tahun 2020 – 2025. Capaian renstra tersebut menjadi dasar bahan evaluasi kinerja BKPSDM untuk terus melakukan perbaikan agar capaian pada renstra pada Tahun 2025 – 2029 agar dapat meningkat. Kelemahan capaian kinerja dan masalah capaian kinerja pada renstra sebelumnya menjadi tantangan BKPSDM pada renstra ini untuk segera diatasi. Adapun gambaran capaian kinerja Renstra BKPSDM Tahun 2025 – 2029 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Tabel 2.1
Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

No	Indikator	Tujuan PD	Sasaran PD	IKD RPJMD	IKD LPPD	SPM	Target Tahun					Realisasi					Capaian					Keterangan
							2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
1	Indeks Sistem Merit		V	V			-	50	55	57	89,8		49,62	53,08	89,74	88,87		99,24	96,51	157,4	98,9	
2	Indeks Profesionalitas ASN		V	V					250	275	305			253	300,5	310,5			101,2	109,3	103,5	
3	Persentase Ketercapaian sasaran program OPD						100	100 %	100 %	100 %	100 %	100	100 %	100 %	100 %	100 %	100	100	100 %	100 %	100 %	
4	Persentase fasilitasi terhadap tercapainya laporan kinerja OPD						100	100 %	100 %	100 %	100 %	100	100 %	100 %	100 %	100 %	100	100 %	100 %	100 %	100 %	
5	Nilai Sakip BKPSDMD						A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	100	100 %	100 %	100 %	100 %	
6	Jumlah Dokumen Renja dan SOP BKD							60 Buah					60 Buah					100 %				
7	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah									6 Dok	6 Dok				6 Dok	6 Dok				100 %	100 %	
8	Jumlah Laporan SKPD (LKJIP, LPPD, SAKIP, Laporan Monev Kegiatan)							25 Buah	30 Buah				25 Buah	30 Buah				100 %	100 %			
9	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja									12 Lap	12 Lap				12 Lap	12 Lap				100 %	100 %	
10	Persentase Fasilitasi tercapainya laporan keuangan yang berkualitas							100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%		100 %	100 %	100%	100%	
11	Jumlah Pembayaran Gaji Pegawai dan TPP selama setahun,							12 Bulan	12 Bulan				12 Bulan	12 Bulan				100 %	100 %			
12	Jumlah Orang yang menerima gaji									55 Pegawai	55 Pegawai				55 Pegawai	55 Pegawai				100%	100%	
13	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun yang tersusun,							12 Lap	12 Lap				12 Lap	12 Lap				100 %	100 %			
14	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD									12 Lap	12 Lap				12 Lap	12 Lap				100 %	100 %	

No	Indikator	Tujuan PD	Sasaran PD	IKD RPJMD	IKD LPPD	SPM	Target Tahun					Realisasi					Capaian					Keterangan
							2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
15	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semester yang tesusun							24 Lap	36 Lap				24 Lap	36 Lap				100 %	100 %			
16	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulan/ Semesteran SKPD									36 Lap	36 Lap				36 Lap	36 Lap				100 %	100 %	
17	Persentase fasilitasi terhadap tercapainya Pelaksanaan tupoksi perangkat daerah							100%	100%				100%	100%				100 %	100 %			
18	Jumlah Jenis ATK yang tersedia selama setahun							40 Jenis	40 Jenis				40 Jenis	40 Jenis				100 %	100 %			
19	Jumlah Peralatan Kantor yang tersedia selama setahun							28 Unit	28 Unit				28 Unit	28 Unit				100 %	100 %			
20	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor									3 Paket	3 Paket				3 Paket	3 Paket				100 %	100 %	
21	Jumlah penyediaan Makanan dan Minuman							1127 Porsi	1627 Porsi				1150					102%				
22	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan									23 Paket	25 Paket				23 Paket	25 Paket				100 %	100 %	
23	Jumlah jenis barang Cetak yang tersedia selama setahun							18 Jenis	20 Jenis				18 Jenis	20 Jenis				100 %	100 %			
24	Jumlah Paket Barang Cetak dan penggandaan yang disediakan									10 Paket	13 Paket				10 Paket	13 Paket				100 %	100 %	
25	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - Undangan yang disediakan							3 Jenis	3 Jenis	3 Dok	3 Dok		3 Jenis	3 Jenis	3 Dok	3 Dok		100 %	100 %	100 %	100 %	

No	Indikator	Tujuan PD	Sasaran PD	IKD RPJMD	IKD LPPD	SPM	Target Tahun					Realisasi					Capaian					Keterangan
							2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
26	Jumlah perjalanan dinas yang terlaksana selama setahun							100 Kali	110 Kali				62 Kali	110 Kali				62 Kali				
27	Jumlah Laporan penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD									80 Lap	80 Lap					80 Lap						
28	Jumlah Dokumen atas Pelaksanaan SPBE										1 Dok					1 Dok					100%	
29	Persentase fasilitasi Terhadap tersedianya sarana dan prasarana aparatur						100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
30	Jumlah Honorarium Tenaga Kebersihan Kantor yang Dibayarkan dalam 1 Tahun							1 Org	3Org				1 Org	3Org				100%	100%			
31	Jumlah Honorarium Tenaga Pembantu Administrasi Kantor							3Org	1 Org				3Org	1 Org				100%	100%			
32	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan									4 Lap	4 Lap				4 Lap	4 Lap		100%	100%			
33	Persentase Fasilitasi terhadap tersedianya sarana dan prasarana aparatur						100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	
34	Jumlah Kendaraan/jabatan/dinas/operasional pada BKD yang terpelihara selama 1 tahun							7 Unit	7 Unit				7 Unit	7 Unit				100%	100%	100%		
35	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya									11 Kendaraan	11 Kendaraan				11 Kendaraan	11 Kendaraan						
36	Jumlah peralatan dan mesin kantor yang terpelihara selama setahun							108 Kali	120 Kali			108						100%	100%			
37	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara									73 Kali	80 Kali				73 Kali	80 Kali						

No	Indikator	Tujuan PD	Sasaran PD	IKD RPJMD	IKD LPPD	SPM	Target Tahun					Realisasi					Capaian					Keterangan
							2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
38	Prosentase ASN dengan penilaian kinerja minimal "Baik"			v			100%	100%	100%	100%	100%	100%	99.9%	99.9%	99.9%	100%	100%	99.9%	99%	99.9%	99%	
39	Persentase Kedisiplinan ASN			v			100%	100%	100%	100%	100%	93%	95.69%	96.5%	97%	100%	93%	95.7%	96.5%	97%	96.3%	
40	Persentase Pemenuhan Formasi sesuai Dengan kebutuhan			v			75%	77%	87%	90%	90%	81%	66%	87%	90%	90%	105%	86%	100%	100%	103%	
41	Persentase ASN yang Ditempatkan sesuai dengan kompetensi			v			100%	100%	90%	95%	100%	79.5%	100%	80%	95%	100%	79.5%	100%	89%	100%	100%	
42	Persentase Peningkatan Pelayanan Kepegawaian			v			77%	100%	85%	90%	90%	89.88%	88%	88%	91%	90%	113.77 %	88%	104%	100.8%	100.0%	
43	Persentase Pengadaan CPNS selama setahun							100%	100%				100%	100%				100%	100%			
44	Persentase tingkat akurasi data kepegawaian							100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	
45	Tingkat Kematangan layanan kepegawaian									4	4				4	4				100%	100%	
46	Persentase Peningkatan pembinaan anggota kopri							100%	100%				100%	100%		1%				100%	100%	
47	Jumlah Dokumen bezetting							60 OPD	60 OPD				60 OPD	60 OPD						100%	100%	
48	Jumlah pendaftar CPNS dan P3K							11000 Org	12000 CPNS ; 2000 P3K				11000 Org	12000 CPNS ; 2000 P3K						100%	100%	
49	Jumlah Penerima SK CPNS dan P3K							687 Org	500 CPNS ; 350 P3k				687 Org	500 CPNS ; 350 P3k						100%	100%	
50	Jumlah peserta bintal CPNS dan P3K							687 Org	500 CPNS ; 350 P3k				687 Org	500 CPNS ; 350 P3k						100%	100%	

No	Indikator	Tujuan PD	Sasaran PD	IKD RPJMD	IKD LPPD	SPM	Target Tahun					Realisasi					Capaian					Keterangan
							2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
51	Jumlah peserta ujian dinas dan ujian kenaikan Pangkat penyesuaian ijazah							150 Org	350 PNS				150 Org	350 PNS				100%	100%			
52	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN									3 Dok	3 Dok				3 Dok	3 Dok				100%	100%	
53	Fasilitasi OPD yang dimonitoring							52 OPD	52 OPD				52 OPD	52 OPD				100%	100%			
54	Jumlah ASN yang dibina minat bakat bidang olahraga, paduan Suara, MTQ KORPRI							60 ASN	60 ASN				60 ASN	60 ASN				100%	100%			
55	Jumlah ASN yang mengikuti Pembinaan Mental dan Rohani							50 ASN	50 ASN				50 ASN	50 ASN				100%	100%			
56	Penyelenggaraan HUT KORPRI dan rangkaian							1 Kali	1 Kali				1 Kali	1 Kali				100%	100%			
57	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi									1 Lembaga	1 Lembaga				1 Lembaga	1 Lembaga			100%	100%		
58	Jumlah Pemeliharaan Aplikasi							2 Aplikasi	2 Aplikasi				2 Aplikasi	2 Aplikasi				100%	100%			
59	Jumlah Kegiatan Verifikasi data kepegawaian							2 Kali	2 Kali				2 Kali	2 Kali				100%	100%			
60	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian									2 Dok	2 Dok				2 Dok	2 Dok				100%	100%	
61	Persentase penataan formasi sesuai kompetensi							100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	
62	Persentase kenaikan pangkat tepat waktu							100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	
63	Persentase KGB tepat waktu							100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	
64	Jumlah SK Pengangkatan PPPK, Jumlah SK							1250 Org	1500 Org				1250 Org	1500 Org				100%	100%			

No	Indikator	Tujuan PD	Sasaran PD	IKD RPJMD	IKD LPPD	SPM	Target Tahun					Realisasi					Capaian					Keterangan
							2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
	Pengangkatan PNS, Jumlah Peserta Tes Kesehatan CPNS, dan Jumlah SK Kenaikan Jabatan Fungsional																					
65	Jumlah Berita Acara Rapat Tim Penilai Kinerja PNS							24 Kali	26 Kali				24 Kali	26 Kali				100%	100%			
66	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi, Jabatan implan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah									4 Dok	4 Dok				4 Dok	4 Dok				100%	100%	
67	Jumlah ASN yang menerima SK Kenaikan Pangkat, Jumlah ASN yang menerima SK Pangkat Pengabdian/SK Pensiun, Jumlah ASN yang menerima SK Kenaikan Gaji Berkala, Jumlah ASN yang bisa Menghitung angka kredit							6219 Org	5560 Org				6219 Org	5560 Org				100%	100%			
68	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN									28 kali	28 kali				28 kali	28 kali				100%	100%	
69	Jumlah hasil ujikompetensi PNS							172 Org	250 Org				172 Org	250 Org				100%	100%			
70	Jumlah JPT Pratama yang lowong							11 Jabatan	2 Jabatan				11 Jabatan	2 Jabatan				100%	100%			
71	Jumlah Pelantikan Pejabat Struktural & Fungsional							6 Kali	6 Kali				6 Kali	6 Kali				100%	100%			
72	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN									6 Dok	2 Dok				6 Dok	2 Dok				100%	100%	
73	Persentase ASN yang mengikuti peningkatan kapasitas kinerja ASN							100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	
74	Jumlah Peserta Uji Kesehatan bagi Aparatur maupun PNS sakit menahun							145 Org	205 Org				145 Org	205 Org				100%	100%			

No	Indikator	Tujuan PD	Sasaran PD	IKD RPJMD	IKD LPPD	SPM	Target Tahun					Realisasi					Capaian					Keterangan
							2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
75	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya									5 Org	5 Org				5 Org	5 Org				100%	100%	
76	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center									1 Dok	1 Dok				1 Dok	1 Dok				100%	100%	
77	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan									1 Dok	1 Dok				1 Dok	1 Dok				100%	100%	
78	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina									1 Dok	1 Dok				1 Dok	1 Dok				100%	100%	
79	Persentase ASN yang mengumpulkan SKP sesuai dengan standart yang berlaku							100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	
80	Tingkat kematangan layanan kinerja pegawai									4	4				4	4				100%	100%	
81	Jumlah ASN yang memiliki penilaian kinerja baik (Jumlah ASN yang mengikuti workshop sipantas)							100 Org	150 Org				100 Org	150 Org				100%	100%			
82	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur									3 Dok	3 Dok				3 Dok	3 Dok				100%	100%	
83	Jumlah Peserta Bimtek Purna Tugas							280 Org	442 Org				0	0				0	0			
84	Jumlah ASN yang mendapatkan Penghargaan Satyalancana Karya Satya							600 Org	500 Org				600 Org	500 Org				100%	100%			
85	Jumlah Karpeg, Karis, Karsu, Taspen, BPJS, Tapera, dan Klain JKK-JKM yang dilayani							500 Org	500 Org				500 Org	500 Org				100%	100%			
86	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan									1330 Org	1400 Org				1184 Orang	1500 Org		89%	92%			

No	Indikator	Tujuan PD	Sasaran PD	IKD RPJMD	IKD LPPD	SPM	Target Tahun					Realisasi					Capaian					Keterangan
							2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
87	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan							50 Org	90 Org	90 Org	95 Org		50 Org	90 Org	90 Org	95 Org		100%	100%	100%	100%	
88	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian							11 Lap	6 Lap	5 Lap	5 Lap		11 Lap	6 Lap	5 Lap	5 Lap		100%	100%	100%	100%	
89	Prosentase ASN yang mengikuti Diklat Teknis 20 JP						73%	60%	65%	70%	72%	93	62%	60%	84%	90%	127%	104%	92%	120%	113%	
90	Prosentase Pejabat Struktural yang Memiliki sertifikat Pelatihan Kepemimpinan sesuai jenjang						100%	70%	72%	75%	80%	63.8	79%	67%	66%	54%	63.8%	90%	93%	88%	62%	
91	Persentase ASN yang lulus dan mendapatkan sertifikat diklat teknis selama setahun						100	100%	100%	100%	100%	100	100%	100%	100	100%	100%	100	100%	100%	100%	
92	Jumlah Peserta Diklat Teknis (Diklat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Diklat Penanggulangan Penyakit Menular, Diklat Pemeliharaan Sistem, Diklat Imunisasi Terpadu, Bimtek dan Ujian Sertifikasi Keselamatan Kerja Kontruksi, FGD 3 Kegiatan)							240 Org	340 Org													
93	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun									2	2				2	2				100%	100%	
94	Persentase ASN yang lulus dan mendapatkan sertifikat diklat struktural selama setahun							100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	

No	Indikator	Tujuan PD	Sasaran PD	IKD RPJMD	IKD LPPD	SPM	Target Tahun					Realisasi					Capaian					Keterangan
							2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
95	Persentase fasilitasi terlaksananya tugas belajar ASN							100%	100%	100%	100%				100%	100%						
96	Jumlah peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Jumlah peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Jumlah peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional.							45 Org	45 Org				30	30				66%	66%			
97	Jumlah peserta Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS							400 Org	400 Org				452 Orang	0				113%	0			
98	Jumlah peserta Diklat Calon Kepala Sekolah							50 Org	50 Org				154 Orang	0				300%	0			
99	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan									490	490					60					12%	
100	Jumlah ASN yang Tugas Belajar Selama setahun							5 Org	5 Org			1	1					20%	20%			
101	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama									1 Dok	1 Dok				0	0				0	0	

2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan

Penyusunan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029 menetapkan kelompok sasaran layanan sebagai penerima manfaat langsung maupun tidak langsung dari berbagai kebijakan dan layanan yang diselenggarakan oleh BKPSDM. Kelompok sasaran ini merupakan bagian dari ekosistem manajemen kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik. Berikut adalah kelompok-kelompok tersebut beserta kebutuhan utama serta bentuk layanan yang diberikan oleh BKPSDM:

1. ASN Aktif (PNS dan PPPK).

Merupakan sasaran utama layanan BKPSDM. Mereka membutuhkan kepastian dalam hal pengembangan karier, mutasi, promosi, pelatihan, penilaian kinerja, dan pemenuhan hak-hak kepegawaian. BKPSDM memberikan layanan melalui sistem merit dan digitalisasi manajemen kepegawaian yang akuntabel dan transparan.

2. Calon ASN (Pelamar CPNS dan PPPK).

Kelompok ini membutuhkan informasi yang jelas, akurat, dan terbuka terkait proses seleksi ASN. BKPSDM bertugas menyelenggarakan seleksi yang kompetitif, objektif, transparan, dan bebas KKN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan Kepala Perangkat Daerah

Sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pengelolaan ASN di unit kerja masing-masing, mereka membutuhkan data kepegawaian yang akurat, sistem evaluasi kinerja yang andal, serta rekomendasi strategis terkait pengembangan SDM. BKPSDM memberikan dukungan teknis dan administratif untuk pengambilan keputusan berbasis data.

4. Perangkat Daerah.

Seluruh OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik memerlukan pendampingan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian, mulai dari perencanaan kebutuhan ASN, pengelolaan disiplin, hingga pelaporan kinerja. BKPSDM berperan sebagai mitra teknis dan strategis dalam penguatan tata kelola kepegawaian.

5. Inspektorat Daerah.

Sebagai pengawas internal, Inspektorat memerlukan data dan informasi kepegawaian untuk mendukung pelaksanaan audit, evaluasi kinerja, dan penanganan pelanggaran disiplin. BKPSDM memberikan dukungan data dan pelaporan serta bekerja sama dalam penegakan integritas ASN.

6. Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah).

Bappeda memerlukan sinergi data dan perencanaan SDM ASN dengan arah kebijakan pembangunan daerah dalam RPJMD maupun RPJPD. BKPSDM menyediakan proyeksi kebutuhan aparatur serta data kinerja SDM untuk mendukung perencanaan yang tepat sasaran.

7. BPPKAD (Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah).

BPPKAD membutuhkan data yang sinkron antara pengelolaan keuangan dan manajemen ASN, seperti informasi tunjangan, gaji, dan anggaran pelatihan. BKPSDM menyediakan basis data kepegawaian yang terintegrasi dengan sistem keuangan daerah.

8. Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo).

Dinas Kominfo berperan penting dalam mendukung integrasi sistem informasi ASN, keamanan data kepegawaian, serta publikasi informasi publik. BKPSDM bekerja sama dalam mewujudkan transformasi digital layanan ASN.

9. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah

Bagian ini memerlukan data evaluasi jabatan, struktur organisasi, dan kebijakan reformasi birokrasi. BKPSDM mendukung dengan menyediakan data dan berkolaborasi dalam penyusunan kebijakan penguatan kelembagaan dan sistem merit.

10. Bagian Hukum Sekretariat Daerah

Kebutuhan utama mereka adalah legalitas regulasi dan pendampingan hukum dalam kebijakan kepegawaian. BKPSDM bekerja sama dalam penyusunan regulasi dan pemenuhan aspek hukum pengelolaan SDM ASN.

11. Dinas Kependudukan, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinas KBPA)

Dinas KBPA membutuhkan dukungan kebijakan kepegawaian yang responsif gender dan ramah keluarga, serta data ASN yang sensitif terhadap isu perempuan dan anak. BKPSDM berperan dalam mendorong kebijakan inklusif dan mendukung SDM yang berkeadilan gender.

12. Purna/Pensiunan ASN

Kelompok ini memerlukan kepastian terkait proses pensiun, pemberkasan, dan hak-hak pasca pensiun. BKPSDM menyediakan layanan transisi pensiun yang manusiawi, tepat waktu, dan memfasilitasi konsultasi administratif.

13. Masyarakat Umum

Sebagai penerima manfaat layanan publik, masyarakat mengharapkan keberadaan ASN yang profesional dan melayani dengan baik. BKPSDM secara tidak langsung berkontribusi melalui kebijakan pembinaan dan pengembangan ASN yang berintegritas dan berdaya saing.

14. Lembaga Pembina dan Pengawas Eksternal (seperti BKN, LAN, dan KemenPANRB).

Lembaga ini membutuhkan pelaporan kinerja ASN, data kepegawaian, serta pelaksanaan sistem merit dan reformasi birokrasi sesuai regulasi nasional. BKPSDM menyusun laporan dan menjalin koordinasi aktif untuk pemenuhan kewajiban kelembagaan.

2.1.5 Mitra BKPSDM dalam Pemberian Pelayanan

Dalam rangka pencapaian sasaran indikator utama, BKPSDM **tidak melibatkan mitra** dalam pemberian pelayanan. Hal ini dikarenakan pelayanan BKPSDM tidak ditujukan kepada masyarakat luas, melainkan secara khusus hanya diperuntukkan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Daerah. Oleh karena itu, seluruh pelayanan dilaksanakan secara internal melalui sistem, mekanisme, serta perangkat yang tersedia di BKPSDM tanpa adanya kerja sama dengan pihak mitra di luar instansi.

2.1.6 Dukungan BUMD dalam Pencapaian Kinerja BKPSDM

BKPSDM dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tidak memperoleh dukungan dari Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Hal ini karena lingkup kinerja BKPSDM sepenuhnya terkait dengan pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Daerah, yang bersifat internal pemerintahan. Dengan demikian, peran BUMD tidak relevan dan tidak diperlukan dalam pencapaian kinerja BKPSDM.

2.1.7 Kerjasama Daerah yang Menjadi Tanggung Jawab

BKPSDM

BKPSDM tidak memiliki kerja sama daerah yang menjadi tanggung jawab langsung. Hal ini karena tugas dan fungsi BKPSDM berfokus pada pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) secara internal di lingkungan Pemerintah Daerah, sehingga tidak menuntut adanya bentuk kerja sama antardaerah maupun dengan pihak eksternal.

2.2

Permasalahan dan Isu Strategis

2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

Dalam rangka mewujudkan tata kelola manajemen kepegawaian yang profesional, transparan, dan akuntabel, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki peran strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur. Namun demikian, dalam pelaksanaannya, masih terdapat sejumlah permasalahan yang menjadi hambatan dalam optimalisasi pelayanan kepegawaian dan pengembangan kompetensi aparatur.

Salah satu tantangan yang dihadapi adalah masih perlunya peningkatan profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pengelolaan manajemen kepegawaian berbasis sistem merit. Nilai-nilai meritokrasi, seperti kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, belum sepenuhnya menjadi landasan dalam pengambilan

keputusan kepegawaian di seluruh tingkatan. Hal ini mencerminkan bahwa pemahaman dan implementasi prinsip sistem merit masih perlu diperkuat, baik melalui regulasi, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, maupun pembinaan berkelanjutan. Kondisi ini juga tergambar dalam capaian Indeks Profesionalitas ASN (IPASN) yang menunjukkan adanya ruang perbaikan dalam manajemen SDM aparatur.

Di sisi lain, penerapan layanan kepegawaian berbasis digital masih menghadapi kendala dalam hal integrasi dan konsistensi antar sistem yang ada. Pengembangan aplikasi dan sistem informasi kepegawaian telah dilakukan, namun belum seluruhnya terhubung secara terpadu, baik antar unit internal perangkat daerah maupun dengan sistem nasional. Ketidakterpaduan ini berpengaruh terhadap efisiensi layanan dan validitas data ASN. Selain itu, kesiapan sumber daya manusia dalam penguasaan teknologi informasi juga menjadi aspek penting yang perlu diperkuat untuk mendukung akselerasi transformasi digital kepegawaian secara menyeluruh.

Kedua isu tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelayanan BKPSDM memerlukan pendekatan yang komprehensif, meliputi penguatan kompetensi aparatur serta pengembangan sistem informasi yang andal, aman, dan terintegrasi. Upaya perbaikan secara bertahap dan berkelanjutan perlu dirancang dengan mempertimbangkan tantangan internal maupun eksternal.

Sebagai langkah lanjutan dilakukan pemetaan terhadap permasalahan dan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan analisis SWOT yaitu Kekuatan (*Strenghts*), Kelemahan (*Weaknesses*), Peluang (*Opportunities*) dan Ancaman (*Threats*) untuk menggambarkan kondisi objektif organisasi sebagai dasar dalam merumuskan strategi, program, dan kegiatan yang tepat sasaran.

Kekuatan (*Strengths*)

1. Komitmen pimpinan dalam penguatan sistem merit dan reformasi birokrasi.
2. Tersedianya regulasi dan struktur organisasi yang mendukung pengelolaan ASN.
3. SDM internal BKPSDM yang kompeten di bidang kepegawaian dan pengembangan aparatur.
4. Ketersediaan data kepegawaian yang mulai terdigitalisasi dan terintegrasi.
5. Kerja sama lintas sektor dengan perangkat daerah dan stakeholder eksternal dalam penguatan kebijakan SDM;
6. Regulasi Keterwakilan Perempuan pada jabatan struktural.

Kelemahan (*Weaknesses*)

1. Pelaksanaan sistem merit belum optimal, terutama dalam pengelolaan manajemen talenta dan pola karir ASN.
2. Masih terbatasnya kapasitas SDM dalam penguasaan teknologi informasi dan manajemen perubahan.
3. Kualitas data kepegawaian yang belum sepenuhnya valid dan mutakhir.
4. Belum maksimalnya integrasi sistem informasi kepegawaian antar perangkat daerah.
5. Minimnya pemanfaatan data analitik untuk pengambilan kebijakan berbasis kinerja.
6. Minta Keterwakilan Perempuan untuk ikut serta pelatihan dan jabatan masih rendah

Peluang (*Opportunities*)

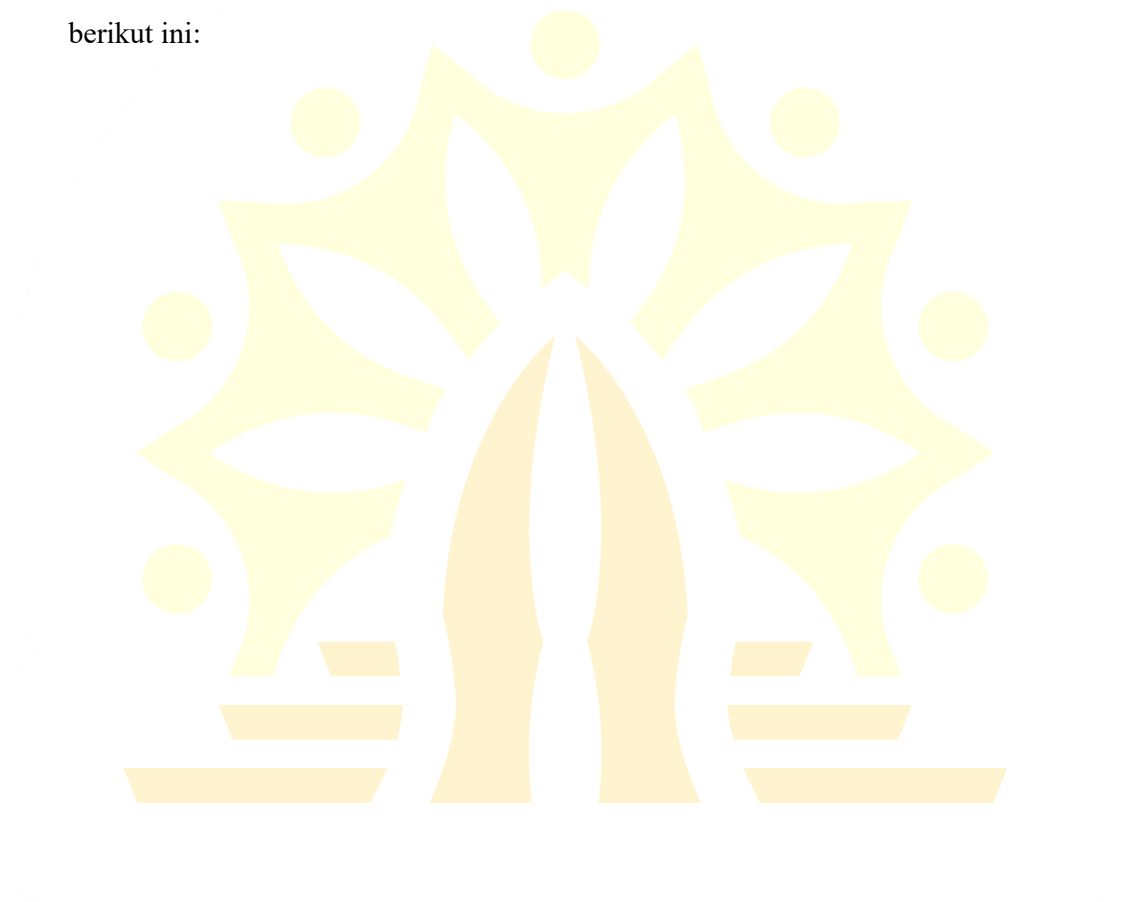
1. Dukungan kebijakan nasional seperti Sistem Merit, SAKIP, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Talenta ASN.
2. Perkembangan teknologi informasi yang memungkinkan digitalisasi proses manajemen SDM secara menyeluruh.
3. Komitmen pemerintah daerah dalam peningkatan pelayanan publik dan tata kelola ASN.
4. Kerja sama dan sinergi dengan lembaga pusat seperti BKN, LAN, dan KemenPANRB.
5. Ketersediaan pelatihan dan bimbingan teknis nasional untuk peningkatan kompetensi ASN

Ancaman (*Threats*)

1. Perubahan regulasi pusat yang cepat dan memerlukan adaptasi kebijakan yang dinamis.
2. Tingkat resistensi ASN terhadap perubahan, terutama dalam penerapan teknologi dan sistem merit.
3. Keterbatasan anggaran untuk mendukung pengembangan SDM secara berkelanjutan.
4. Persaingan talenta antar daerah dalam mempertahankan ASN unggul.
5. Ketimpangan kapasitas SDM antar perangkat daerah, yang berdampak pada pelaksanaan reformasi SDM secara merata.

2.2.2 Isu Strategis

Dalam rangka merumuskan permasalahan dan menyimpulkan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga dilakukan dengan melakukan indentifikasi sesuai lingkungan dinamis (isu global, nasional, dan reginonal) yang dapat mempengaruhi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara langsung ataupun tidak langsung. Adapun hasil perumusan permasalahan serta menyimpulkan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 2.2
Teknik Menyimpulkan Isu Strategis

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN	PERMASALAHAN	ISU KLHS YANG RELEVAN	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN			ISU STRATEGIS
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
Digitalisasi layanan publik dan sistem merit ASN dapat mempercepat reformasi birokrasi yang transparan	Masih kurangnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN) dalam pengelolaan manajemen ASN berbasis sistem merit	Tata Kelola Pemerintahan	Everything is a Service (EIS)	Perlindungan Terhadap Kedaulatan Negara	Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan dan Kepemimpinan yang Baik	Pelaksanaan Pola Karir berdasarkan Penguatan Manajemen Talenta
	Pembangunan Assesment Center Untuk Penilaian Kompetensi ASN					
	Layanan digitalisasi belum terintegrasi secara utuh					Peningkatan Kompetensi ASN Melalui Pengembangan Kompetensi dan Kemudahan Tugas Belajar
						Peningkatan disiplin dan Kinerja Pegawai ASN sebagai upaya peningkatan profesionalitas ASN
			Remote Work Everywhere	Peningkatan Kemampuan Pertahanan Negara		Tuntutan Pelayanan Kepegawaian dan Data berbasis Online dan Terintegrasi
			Penggunaan Teknologi			

Pertama, pelaksanaan pola karier ASN berbasis manajemen talenta terus mengalami pengembangan, namun masih memerlukan penguatan dalam hal sistem identifikasi, pemetaan, dan pengelolaan talenta secara menyeluruh. Saat ini, instrumen pendukung untuk memetakan potensi dan kompetensi pegawai masih dalam proses penyempurnaan agar lebih terstruktur dan terintegrasi. Hal ini berdampak pada perlunya optimalisasi dalam proses penempatan, promosi, dan pengembangan karier yang sepenuhnya mencerminkan prinsip meritokrasi. Dengan peningkatan kualitas manajemen talenta, diharapkan potensi ASN dapat dimanfaatkan secara lebih maksimal guna mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Kedua, permasalahan terkait dengan pembangunan Assessment Center sebagai alat ukur objektif dalam penilaian kompetensi ASN masih menjadi tantangan. Saat ini, kapasitas kelembagaan untuk menyelenggarakan penilaian berbasis Assessment Center masih terbatas, baik dari sisi infrastruktur, tenaga asesor yang tersertifikasi, maupun dari sisi regulasi pelaksanaannya. Kondisi ini menghambat penerapan sistem merit secara menyeluruh, terutama dalam proses pengisian jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi.

Ketiga, upaya peningkatan kompetensi ASN melalui berbagai program pengembangan dan fasilitasi tugas belajar terus dilakukan sebagai bagian dari strategi penguatan kapasitas aparatur. Namun demikian, terdapat ruang untuk peningkatan efektivitas program agar lebih selaras dengan kebutuhan aktual organisasi. Penyesuaian program pelatihan dengan prioritas kinerja perangkat daerah menjadi penting agar hasil pengembangan kompetensi memberikan dampak yang lebih signifikan. Di sisi lain, mekanisme perizinan dan fasilitasi tugas belajar juga masih memerlukan penyempurnaan dalam hal koordinasi, pembiayaan, serta pemanfaatan hasil pembelajaran. Dengan perbaikan berkelanjutan di aspek tersebut, diharapkan partisipasi ASN dalam program pengembangan kapasitas yang lebih terarah dan terstruktur dapat terus meningkat.

Keempat, peningkatan profesionalitas ASN terus menjadi fokus dalam mendukung kinerja perangkat daerah. Dalam pelaksanaannya, masih diperlukan penguatan budaya kerja yang berorientasi pada kedisiplinan, tanggung jawab, dan

produktivitas. Penerapan sistem pengawasan, penegakan disiplin, serta mekanisme penghargaan dan sanksi ke depan perlu lebih dioptimalkan agar mampu mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan profesional. Dengan dukungan sistem yang konsisten dan berbasis kinerja, kualitas pelayanan publik diharapkan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Kelima, terdapat tuntutan yang semakin tinggi terhadap penyelenggaraan layanan kepegawaian dan sistem data ASN yang berbasis digital, terintegrasi, dan real time. Namun, pada kenyataannya, infrastruktur dan sistem informasi yang digunakan masih bersifat parsial, belum terintegrasi secara optimal dengan sistem nasional, dan belum mampu menyediakan data kepegawaian yang akurat, mutakhir, dan mudah diakses. Keterbatasan kompetensi digital ASN serta belum meratanya literasi teknologi informasi juga menjadi tantangan dalam transformasi layanan kepegawaian yang modern dan responsif.

Berdasarkan uraian isu strategis yang telah diidentifikasi, dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menghadapi tantangan utama dalam penguatan sistem manajemen ASN berbasis merit, peningkatan kapasitas kelembagaan dalam penilaian kompetensi, serta optimalisasi pengembangan kompetensi ASN yang terarah dan berkelanjutan. Di samping itu, penguatan budaya kerja yang profesional dan disiplin serta percepatan transformasi digital dalam penyelenggaraan layanan kepegawaian menjadi kebutuhan mendesak guna menjawab tuntutan birokrasi yang adaptif, akuntabel, dan responsif terhadap dinamika pelayanan publik. Keseluruhan isu strategis tersebut memerlukan penanganan yang terencana, integratif, dan berbasis data guna mendukung terwujudnya tata kelola kepegawaian yang efektif dan berkinerja tinggi dalam lingkup pemerintahan daerah.



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.	



RENSTRA BKPSDM 2025-2029

BAB IV

Program, Kegiatan, Sub
Kegiatan dan Kinerja
Penyelenggaraan Bidang
Urusan



I. Program, Kegiatan dan
Subkegiatan RENSTRA
BKPSDM Tahun 2025 - 2029

II. Sub Kegiatan Prioritas
BKPSDM Tahun 2025 - 2029

III. Indikator Kinerja Utama
Renstra BKPSDM Tahun 2025
-2029

IV. Indikator Kinerja Kunci

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN DAN KINERJA PEYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1

Program, Kegiatan dan Subkegiatan RENSTRA BKPSDM Tahun 2025 - 2029

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi pembangunan daerah serta mendukung sasaran strategis dalam pengelolaan sumber daya aparatur yang profesional, akuntabel, dan berintegritas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menyusun program, kegiatan, dan subkegiatan yang akan dilaksanakan selama periode 2025–2029. Perencanaan ini disusun dengan mengacu pada hasil evaluasi Renstra periode sebelumnya, serta mempertimbangkan dinamika kebijakan nasional dan kebutuhan reformasi birokrasi daerah.

Penyusunan program dalam dokumen Rencana Strategis BKPSDM bukan sekadar penyusunan daftar kegiatan, tetapi merupakan proses strategis yang dilandasi oleh kerangka pikir perencanaan yang sistematis, terukur, dan berorientasi hasil (*result-oriented*). Setiap program yang dirumuskan dalam RENSTRA disusun dengan mengacu pada sasaran pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD), serta diselaraskan secara vertikal dan horizontal dengan tujuan dan sasaran organisasi BKPSDM. Keselarasan ini menjadi landasan utama untuk memastikan bahwa seluruh intervensi kebijakan dan program kerja BKPSDM mendukung pencapaian visi-misi kepala daerah dan arah pembangunan Kabupaten Gresik.

Dalam proses penyusunan, setiap program diturunkan menjadi kegiatan dan subkegiatan yang dilengkapi dengan indikator kinerja utama, baik pada level outcome maupun output. Penyusunan indikator ini dilakukan secara cermat, agar mampu menggambarkan secara nyata capaian hasil (outcome) berupa perubahan yang diharapkan dari pelaksanaan program, serta keluaran langsung (output) dari setiap kegiatan yang dijalankan.

Dengan demikian, RENSTRA BKPSDM Tahun 2025 – 2029 diharapkan tidak hanya menjadi dokumen perencanaan, tetapi juga alat kendali manajemen dan akuntabilitas kinerja instansi. Diharapkan seluruh program yang tertuang dapat memberikan kontribusi nyata dalam mendorong reformasi birokrasi, penguatan kapasitas ASN, dan tercapainya pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien di Kabupaten Gresik. Berikut tabel teknis perumusan program/kegiatan/subkegiatan Renstra BKPSDM tahun 2025 – 2029:



Tabel 4.1
Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra BKPSDM Tahun 2025 – 2029

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN RENSTRA	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET.
5.03.5.04.0.00.02.0000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA							
- Meningkatkan keadilan dan kesetaraan gender serta keberdayaan inklusi social dalam pembangunan daerah dan desa - Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang adaptif dan transparan melalui transformasi digital, penguatan kolaborasi lintas sector, serta pengelolaan SDM aparatur berbasis sistem merit	Mewujudkan manajemen ASN yang profesional, inklusif, dan berbasis sistem merit untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang adaptif, transparan, dan berkeadilan gender				Indeks Sistem Merit (Angka)		
					Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) (Indeks (Skala 0-100))		
		Meningkatnya Keterwakilan Perempuan dalam Pemerintahan			Rasio Perempuan dalam Jabatan Pemerintah Daerah (%)		
			Terwujudnya penataan SDM aparatur sesuai NSPK		Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi (%)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Persentase pengelolaan mutasi dan promosi sesuai NSPK	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah (Dokumen)	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana	5.03.02.2.02.0001 Pengelolaan Mutasi ASN	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN RENSTRA	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET.
		Meningkatkan profesionalitas aparatur sipil negara	Terlaksananya Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota sesuai NSPK	Persentase fasilitasi terhadap tercapainya laporan kinerja OPD	dan Mutasi ASN antar Daerah (Dokumen)		
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	5.03.02.2.02.0003 Pengelolaan Promosi ASN	
					Indeks Profesionalitas ASN (Indeks (Skala 0-100))		
					Rerata Persentase Capaian Kinerja Program (%)	5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	5.03.01.2.01.0001 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN RENSTRA	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET.
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	5.03.01.2.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
				Nilai Sakip BKD		5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
						5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
				Persentase fasilitasi tercapainya laporan keuangan yang berkualitas	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN RENSTRA	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	KET.
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	5.03.01.2.02.0001 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
					Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)	5.03.01.2.02.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	
					Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD (Laporan)	5.03.01.2.02.0007 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	
				Persentase fasilitas terhadap tercapainya pelaksanaan tupoksi perangkat daerah	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN RENSTRA	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET.
					Elektronik pada SKPD (Dokumen)		
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0002 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0004 Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0005 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
					Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan	5.03.01.2.06.0006 Penyediaan Bahan	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN RENSTRA	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	KET.
					Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	5.03.01.2.06.0009 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
					Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.06.0011 - Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	
				Persentase fasilitas terhadap tersedianya sarana dan prasarana aparatur	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08.0004 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
				Persentase fasilitas terhadap tersedianya sarana dan prasarana aparatur	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN RENSTRA	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET.
						Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	5.03.01.2.09.0001 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	5.03.01.2.09.0006 Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
					Meningkatnya kinerja pegawai ASN	Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik (Persentase)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH
					Persentase pegawai ASN yang mendapatkan kapasitas untuk peningkatan kinerja	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN
						Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN
						Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN
						Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN RENSTRA	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	KET.
					Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	5.03.02.2.03.0001 Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
					Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	5.03.02.2.03.0002 Pengelolaan Assessment Center	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	5.03.02.2.03.0004 Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
					Jumlah ASN Fungsional yang Dibina (Orang)	5.03.02.2.03.0013 - Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	
				Persentase pegawai ASN yang mengumpulkan penilaian kinerja selama tahun berjalan	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen)	5.03.02.2.04.0002 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
				Meningkatnya kompetensi manajerial bagi pejabat struktural		Persentase Pejabat Struktural yang memiliki sertifikat pelatihan kepemimpinan sesuai jenjang (%)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
		Persentase pegawai ASN yang lulus mengikuti	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan,			

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN RENSTRA	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET.
				pelatihan dan pendidikan kepemimpinan jabatan struktural	Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Laporan)	Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
					Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Laporan)	5.04.02.2.02.0007 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
			Meningkatnya tingkat disiplin pegawai ASN	Persentase ASN yang tidak melanggar peraturan dan prosedur kerja selama setahun	Persentase Kedisiplinan ASN (%)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN (Laporan)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN RENSTRA	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	KET.
					Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN (Laporan)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	5.03.02.2.04.0004 Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN (Laporan)	5.03.02.2.04.0008 Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN (Laporan)	5.03.02.2.04.0010 - Evaluasi Disiplin ASN	
			Meningkatnya pengembangan kompetensi pegawai ASN		Persentase ASN yang mengikuti Diklat Teknis 20 JP (%)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Persentase pegawai ASN yang lulus mengikuti pelatihan sesuai kebutuhan jabatan	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis	
					Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5.04.02.2.01.0003 Penyelenggaraan Pengembangan	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN RENSTRA	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET.
			Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian			Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
					Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian (Index)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Persentase layanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu sesuai standar pelayanan	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0010 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
				Persentase layanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu sesuai standar pelayanan	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen)	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
					Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen)	5.03.02.2.02.0002 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
			Terpenuhinya formasi ASN sesuai dengan kebutuhan		Persentase formasi ASN yang terisi sesuai kebutuhan jabatan (%)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN RENSTRA	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET.
				Persentase formasi CASN yang terisi sesuai kebutuhan dan ketentuan NSPK	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi (Lembaga)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01.0002 Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	
					Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi (Lembaga)	5.03.02.2.01.0008 - Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	

4.2

Rencana Program/Kegiatan Subkegiatan dan Pendanaan RENSTRA BKPSDM Tahun 2025 - 2029

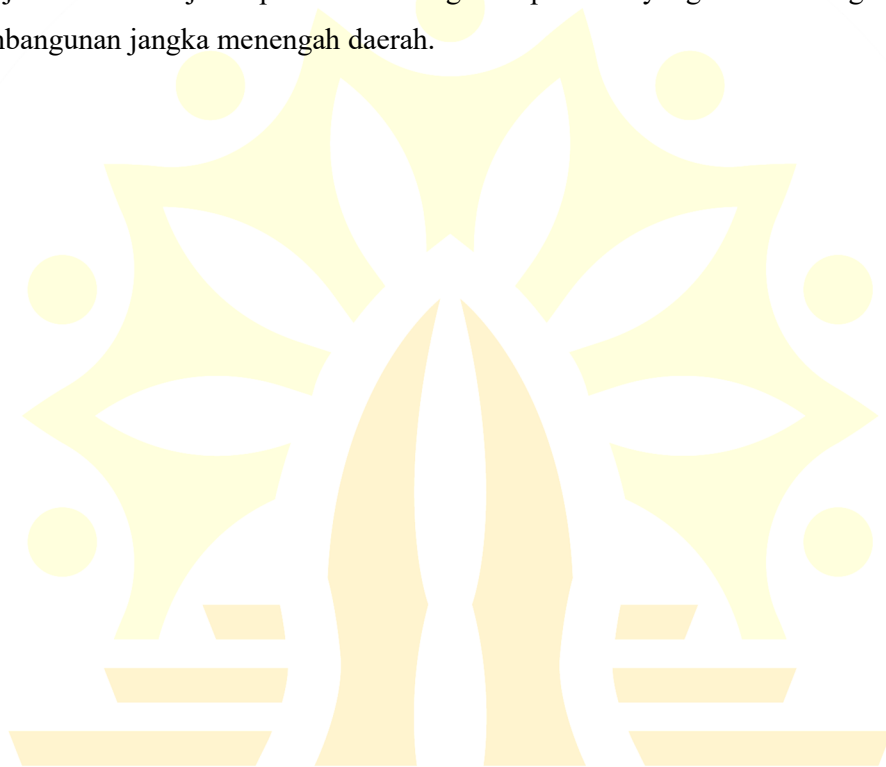
Setiap program dan kegiatan disusun secara logis dan terukur untuk mendukung pencapaian sasaran strategis BKPSDM. Indikator kinerja pada masing-masing subkegiatan diukur secara kuantitatif dan kualitatif untuk menjamin efektivitas pelaksanaan dan akuntabilitas kinerja BKPSDM. Penyusunan program, kegiatan, dan subkegiatan dalam Renstra BKPSDM Tahun 2025–2029 merupakan bentuk komitmen untuk mendorong transformasi SDM aparatur menuju birokrasi yang profesional, adaptif, dan melayani.

Sebagai bagian dari upaya untuk memastikan keselarasan perencanaan dan penganggaran, seluruh nomenklatur program, kegiatan, dan subkegiatan dalam dokumen ini telah disusun dengan mengacu pada Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Ketentuan ini menjadi acuan utama dalam menjamin keterpaduan sistem perencanaan pembangunan daerah dengan sistem informasi pemerintah pusat, serta mendukung implementasi perencanaan yang lebih terstruktur, akuntabel, dan berorientasi hasil.

Proses penyusunan pendanaan dilakukan secara sistematis melalui pemetaan kebutuhan riil terhadap target indikator kinerja, baik di tingkat outcome, output, maupun proses. Selain itu, pertimbangan efisiensi, efektivitas, dan keberlanjutan menjadi landasan utama dalam menentukan prioritas pembiayaan, termasuk potensi sinergi pendanaan antarprogram, serta optimalisasi sumber-sumber non-APBD jika memungkinkan.

Melalui pendanaan yang terencana dengan baik, diharapkan pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM dapat berlangsung secara optimal, akuntabel, dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas manajemen ASN dan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang cerdas, profesional, serta berorientasi pelayanan. Adapun Pendanaan Program, Kegiatan dan Subkegiatan Renstra

BKPSDM Tahun 2026 – 2030 sebagaimana tabel 4.2 berikut ini. Program, kegiatan, dan subkegiatan yang direncanakan untuk Tahun 2030 merupakan bagian dari upaya strategis dalam menjaga kesinambungan perencanaan di tingkat Perangkat Daerah. Penyusunan rencana pada tahun tersebut dimaksudkan sebagai pedoman operasional awal dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2030, sebelum ditetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Tahun 2030–2034. Langkah ini dilakukan guna memastikan tidak terjadinya kekosongan arah kebijakan dan program pembangunan, serta untuk menjamin keberlanjutan pelaksanaan kegiatan prioritas yang selaras dengan visi pembangunan jangka menengah daerah.



Tabel 4.2
Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan Rensta BKPSDM Tahun 2026 - 2030

BIDANG URUSAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	INDIKATOR	BAS ELIN E TAH UN 202 4	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
URUSAN PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				19.325.823.000		19.898.981.000		20.629.700.000		21.663.187.000		22.324.537.000	
KEPEGAWAIAN				13.042.557.000		13.429.368.000		13.922.513.000		14.619.990.000		15.066.320.000	
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rerata Persentase Capaian Kinerja Program	100 %	100%	10.254.297.000	100%	10.558.415.000	100%	10.946.135.000	100%	11.494.504.000	100%	11.845.417.000	
Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase fasilitasi terhadap tercapainya laporan kinerja OPD	100 %	100%	101.241.867,01	100%	111.365.537,01	100%	113.502.415,91	100%	134.752.268,10	100%	134.752.267,10	
	Nilai Sakip BKD	A	A		A		A		A				
Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah (dokumen)	6	6	33.023.100	6	36.325.410	6	39.957.951	6	43.953.746,10	6	43.953.746,10	
Evaluasi kinerja perangkat daerah	Jumlah laporan evaluasi kinerja perangkat daerah (laporan)	12	12	68.218.767,01	12	75.040.127,01	12	73.544.464,91	12	90.798.522	12	90.798.521	
Kegiatan Administrasi	Persentase fasilitasi tercapainya laporan	100 %	100%	5.965.135.266,99	100%	7.552.208.274,99	100%	7.751.248.775,09	100%	8.090.978.364,90	100%	8.441.891.365,90	

BIDANG URUSAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	INDIKATOR	BAS ELIN E TAH UN 202 4	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
Kuangan Perangkat Daerah	keungan yang berkualitas												
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang menerima gaji	63	65	5.959.046.805,89	67	7.545.206.544,72	68	7.743.196.785,29	70	8.081.718.576,62	70	8.432.631.577,62	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhr Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1	1	4.325.922,80	1	4.974.811,22	1	5.721.032,90	1	6.579.187,84	1	6.579.187,84	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan /Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan/ Semesteran SKPD	12	12	1.762.538,30	12	2.026.919,05	12	2.330.956,90	12	2.680.600,44	12	2.680.600,44	
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase fasilitasi terhadap tercapainya pelaksanaan tupoksi perangkat daerah	100 %	100%	3.810.861.466	100%	2.497.590.564	100%	2.653.043.286	100%	2.823.589.644	100%	2.823.589.644	

BIDANG URUSAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	INDIKATOR	BAS ELIN E TAH UN 202 4	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor	3 paket	3 paket	579.460.841	3 paket	637.406.925	3 paket	701.476.617	3 paket	771.591.378	3 paket	771.591.378	
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan	25 paket	27 paket	59.361.550	27 paket	65.661.550	27 paket	71.838.550	27 paket	79.514.000	27 paket	79.514.000	
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	1 paket	1 paket	107.068.675	1 paket	117.775.476	1 paket	129.527.576	1 paket	142.484.400	1 paket	142.484.400	
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan	3 dok	3 dok	9.000.000	3 dok	9.000.000	3 dok	9.000.000	3 dok	9.000.000	3 dok	9.000.000	
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	80 laporan	80 laporan	667.763.000	80 laporan	734.539.300	80 laporan	807.993.230	80 laporan	887.792.553	80 laporan	887.792.553	
Dukungan Pelaksanaan Sistem PBE pada SKPD	Jumlah Dokumen atas pelaksanaan SPBE	1 dok	1 dok	2.388.207.400	1 dok	933.207.313	1 dok	933.207.313	1 dok	933.207.313	1 dok	933.207.313	
Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase fasilitasi terhadap tersedianya sarana dan prasarana aparatur	100 %	100%	175.134.000	100%	175.134.000	100%	175.134.000	100%	175.134.000	100%	175.134.000	

BIDANG URUSAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	INDIKATOR	BAS ELIN E TAH UN 202 4	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	4 laporan	4 laporan	175.134.000	4 laporan	175.134.000	4 laporan	175.134.000	4 laporan	175.134.000	4 laporan	175.134.000	
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase fasilitasi terhadap tersedianya sarana dan prasarana aparatur	100 %	100%	201.924.400	100%	222.116.840	100%	253.206.523	100%	270.049.723	100%	270.049.723	
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	11 unit	11 unit	189.724.400	11 unit	208.696.624	10 unit	238.566.523	11 unit	253.579.523	11 unit	253.579.523	
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara	20 unit	22 unit	12.200.000	22 unit	13.420.000	25 unit	14.640.000	27 unit	16.470.200	27 unit	16.470.200	
Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	99,9 0%	100%	2.788.260.000	100%	2.870.953.000	100%	2.976.378.000	100%	3.125.486.000	100%	3.220.903.000	
	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	94%	96%		96.5%		97%		97.5%		98%		
	Persentase kedisiplinan ASN	96.51 %	100%		100%		100%		100%		100%		

BIDANG URUSAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	INDIKATOR	BAS ELIN E TAH UN 202 4	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
	Persentase formasi ASN yang terisi sesuai kebutuhan jabatan	93%	94.5%		95%		95.5%		96%		96.5%		
	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	100 %	100%		100%		100%		100%		100%		
Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase formasi CASN yang terisi sesuai kebutuhan dan ketentuan NSPK	100 %	100%	720.074.000	100%	720.074.000	100%	720.074.000	100%	720.074.000	100%	720.074.000	Bidang Pengadaan, Informasi dan Fasilitasi Profesi ASN
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	566.884.600	1 dok	566.823.500	1 dok	567.773.500	1 dok	566.073.250	1 dok	566.073.250	
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1	1	52.689.400	1	52.750.500	1	51.800.500	1	53.500.750	1	53.500.750	
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	2 dok	2 dok	100.500.000	2 dok	100.500.000	2 dok	100.500.000	2 dok	100.500.000	2 dok	100.500.000	

BIDANG URUSAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	INDIKATOR	BAS ELIN E TAH UN 202 4	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase pengelolaan mutasi dan promosi sesuai NSPK	100 %	100%	1.370.289.000	100%	1.251.805.700	100%	1.x899.400.700	100%	1.462.073.700	100%	1.462.073.700	Bidang Mutasi dan Kependidikan
Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	2 dok	2 dok	218.573.600	2 dok	177.217.200	2 dok	183.217.200	2 dok	570.142.800	2 dok	570.142.800	
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	28	28	254.917.000	28	281.367.700	28	285.367.700	28	292.317.700	28	292.317.700	
Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	2 dok	2 dok	896.798.400	2 dok	793.220.800	2 dok	1.430.815.800	2 dok	599.613.200	2 dok	599.613.200	
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase pegawai ASN yang mendapatkan kapasitas untuk peningkatan kinerja	100 %	100%	572.723.486	100%	773.899.786	100%	231.729.786	100%	818.164.786	100%	913.581.786	Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	5 orang	19 orang	46,600,000	-	-	-	-	-	-	-	-	

BIDANG URUSAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	INDIKATOR	BAS ELIN E TAH UN 202 4	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 dok	1 dok	160.754.686	1 dok	408.530.986	1 dok	3.560.986	1 dok	452.795.986	1 dok	548.212.986	Kompe tensi Aparat ur ; Bidang Pembi naan Disiplin / Penilai an Kinerja dan Keseja hteraa n
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	100 orang	100 orang	178.168.800	100 orang	178.168.800	100 orang	178.168.800	100 orang	178.168.800	100 orang	178.168.800	
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN yang Dibina Fungsional	17 orang	30 orang	187.200.000	30 orang	187.200.000	30 orang	50.000.000	30 orang	187.200.000	30 orang	187.200.000	
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase pegawai ASN yang mengumpulkan penilaian kinerja selama tahun berjalan	100 %	100%	125.173.232	100%	125.173.232	100%	125.173.232	100%	125.173.232	100%	125.173.232	Bidang Pembi naan Disiplin / Penilai an Kinerja dan Keseja
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	3 dok	3 dok	19.478.514	3 dok	19.478.514	3 dok	19.478.514	3 dok	19.478.514	3 dok	19.478.514	

BIDANG URUSAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	INDIKATOR	BAS ELIN E TAH UN 202 4	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
	Evaluasi Kinerja Aparatur												hteraa n
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	410 orang	400 orang	27.170.160	400 orang	27.170.160	500 orang	27.170.160	500 orang	27.170.160	500 orang	27.170.160	
Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	80 orang	95 orang	24.303.343	95 orang	24.303.343	95 orang	24.303.343	95 orang	24.303.343	95 orang	24.303.343	
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian	5 laporan	5 laporan	7.621.215	5 laporan	7.621.215	5 laporan	7.621.215	5 laporan	7.621.215	5 laporan	7.621.215	
Evaluasi Pembinaan Disiplin	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN		19 laporan	46.600.000	20 laporan	46.600.000	20 laporan	46.600.000	20 laporan	46.600.000	20 laporan	46.600.000	
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase pejabat struktural yang memiliki sertifikat pelatihan kepemimpinan sesuai jenjang	54%	60%	6.283.266.000	62%	6.469.613.000	64%	6.707.187.000	66%	7.043.197.000	68%	7.258.217.000	Bidang Pendid ikan, Pelatih an dan Penge mbang an Kompe tensi
	Persentase ASN yang mengikuti diklat teknis 20 JP selama setahun	90%	92%		92.5%		93%		93.5%		94%		

BIDANG URUSAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	INDIKATOR	BAS ELIN E TAH UN 202 4	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase pegawai ASN yang lulus mengikuti pelatihan sesuai kebutuhan jabatan	100 %	100%	717.082.000	100%	796.758.000	100%	836.596.000	100%	836.596.000	100%	836.596.000	Aparat ur
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	369 orang	180 orang	717.082.000	200 orang	796.758.000	210 orang	836.596.000	210 orang	836.596.000	210 orang	836.596.000	
Kegiatan Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase pegawai ASN yang lulus mengikuti pelatihan dan pendidikan kepemimpinan pejabat struktural	100	100	5.566.184.000	100	5.672.855.000	100	5.870.591.000	100	6.206.601.000	100	6.421.621.000	
Penyelenggaraan Pengembangan	Laporan Hasil Penyelenggaraan	1	1	5.566.184.000	1	5.672.855.000	1	5.870.591.000	1	6.206.601.000	1	6.421.621.000	

BIDANG URUSAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	INDIKATOR	BAS ELIN E TAH UN 202 4	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan												

4.3

Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pemebangunan Daerah BKPSDM Tahun 2025 - 2029

Dalam rangka mendukung pencapaian visi misi pembangunan daerah serta pelaksanaan reformasi birokrasi yang berkelanjutan, BKPSDM Kabupaten Gresik menetapkan sejumlah subkegiatan prioritas yang menjadi fokus pelaksanaan program kerja selama periode 2024 hingga 2029. Dalam rangka penentuan subkegiatan prioritas didasarkan pada prioritas pembangunan RPJMD kabupaten Gresik Tahun 2025 – 2029 yaitu program Nawakarsa.

Nawakarsa berasal dari dua kata, yakni "*Nawa*" yang berarti sembilan, dan "*Karsa*" yang bermakna kehendak, niat, atau cita-cita luhur. Secara harfiah, Nawakarsa dapat dimaknai sebagai *sembilan kehendak mulia* yang menjadi landasan utama arah pembangunan Kabupaten Gresik dalam periode 2025–2029. Program-program yang dirancang dalam Nawakarsa mengedepankan aspek keberlanjutan, kesejahteraan sosial, pembangunan infrastruktur yang merata, serta pemberdayaan masyarakat selaras dengan visi dan misi RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2025-2029. Nakawarsa dirumuskan ke dalam 9 (sembilan) navigasi meliputi: Gresik Tuntas, Gresik Seger, Gresik Mapan, Gresik Agropolitan, Gema Karya, Gresik Cemerlang, Gresik Sehati, Gresik Barokah, dan Pesona Gresik. Adapun Penentuan subkegiatan prioritas BKPSDM yang mendukung program prioritas pembangunan daerah tergaambar pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

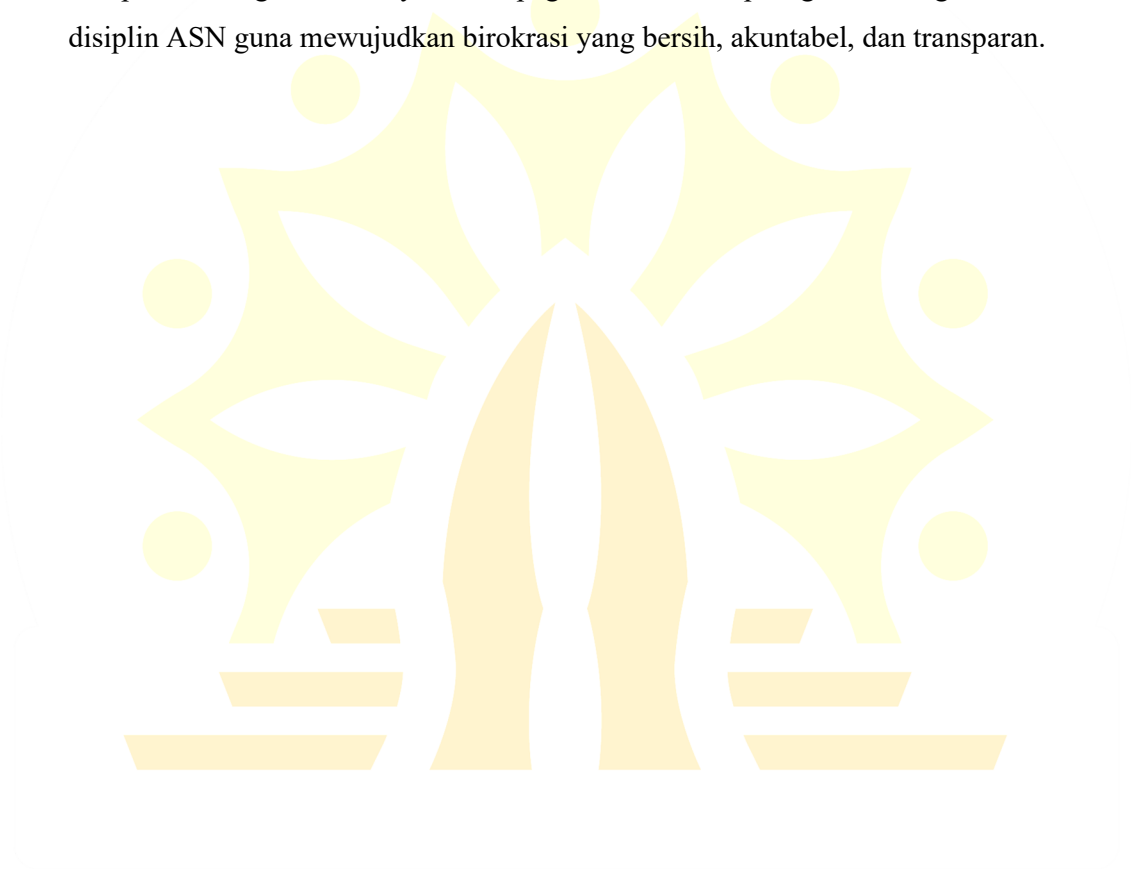
No	Nawakarsa	Program Prioritas Nawakarsa (Sub Navigasi)		Outcoome	Program	Kegiatan	Subkegiatan	Target Indikator					
								2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	GRESIK TUNTAS (Tanggap, Unggul, Nyaman, Transparan, Akuntabel dan Sustainable)	Gresik Integrated Smart System	Sistem satu data terpadu yang mengintegrasikan seluruh data pembangunan baik layanan dasar maupun sektoral secara numerik dan spasial serta membentuk big data yang dapat dimanfaatkan dengan lugas, cepat, aman, dan mudah untuk menunjang seluruh pelayanan publik, demi terciptanya transparansi tata kelola pemerintahan daerah (One Data, One Portal, and Open Access)	Meningkatnya kualitas tata kelola organisasi pemerintah daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Dukungan Pelaksanaan Sistem PBE pada SKPD	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok
2	GRESIK TUNTAS (Tanggap, Unggul, Nyaman, Transparan, Akuntabel dan Sustainable)	Gresik Rembug Akur	Membangun pemerintahan yang kolaboratif dengan terus bertemu dengan masyarakat untuk menyerap aspirasi demi Gresik Baru Lebih Maju	Meningkatnya kualitas tata kelola organisasi pemerintah daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	6 dok	6 dok	6 dok	6 dok	6 dok	6 dok
						Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	80 lap	80 lap	80 lap	80 lap	80 lap	80 lap



4.4

Subkegiatan yang mendukung Kegiatan Prioritas Utama (KPU) dalam RPJMN Tahun 2025 – 2029.

BKPSDM mendukung Prioritas Nasional RPJMN 2025–2029 *“Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan”* melalui penguatan sistem merit, peningkatan profesionalitas ASN, pengembangan kompetensi, digitalisasi layanan kepegawaian, serta penegakan integritas dan disiplin ASN guna mewujudkan birokrasi yang bersih, akuntabel, dan transparan.



Tabel 4.4
Daftar Keselarasan Kegiatan Prioritas Utama (KPU)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Gresik

Sub Kegiatan	2026		2027		2028		2029		2030		Perangkat Daerah
	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	
Prioritas Nasional : Memperkuat reformasi politik, hukum dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyeludupan											
Kegiatan Prioritas Utama : Peningkatan Kesejahteraan ASN melalui Penerapan Konsep Total Reward Berbasis Kinerja ASN											
Pengelolaan Mutasi ASN	2 dok	218.573.600	2 dok	177.217.200	2 dok	183.217.200	2 dok	570.142.800	2 dok	570.142.800	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	100%	254.917.000	100%	281.367.700	100%	285.367.700	100%	292.317.700	100%	292.317.700	
Pengelolaan Promosi ASN	2 dok	896.798.400	2 dok	793.220.800	2 dok	1.430.815.800	2 dok	599.613.200	2 dok	599.613.200	
Penyusunan Rencana Kebutuhan Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 dok	566.884.600	1 dok	566.823.500	1 dok	567.773.500	1 dok	566.073.250	1 dok	566.073.250	
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	100%	52.689.400	100%	52.750.500	100%	51.800.500	100%	53.500.750	100%	53.500.750	
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	2 dok	100.500.000	2 dok	100.500.000	2 dok	100.500.000	2 dok	100.500.000	2 dok	100.500.000	
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	19 orang	46.600.000	-	-	-	-	-	-	-	-	
Pengelolaan Assessment Center	1 dok	160.754.686	1 dok	408.530.986	1 dok	3.560.986	1 dok	452.795.986	1 dok	548.212.986	
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	300 orang	178.168.800	300 orang	178.168.800	300 orang	178.168.800	300 orang	178.168.800	300 orang	178.168.800	
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	30 orang	187.200.000	30 orang	187.200.000	30 orang	50.000.000	30 orang	187.200.000	30 orang	187.200.000	
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	3 dok	19.478.514	3 dok	19.478.514	3 dok	19.478.514	3 dok	19.478.514	3 dok	19.478.514	
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	400 orang	27.170.160	400 orang	27.170.160	500 orang	27.170.160	500 orang	27.170.160	500 orang	27.170.160	
Pembinaan Disiplin ASN	95 orang	24.303.343	95 orang	24.303.343	95 orang	24.303.343	95 orang	24.303.343	95 orang	24.303.343	
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5 laporan	7.621.215	5 laporan	7.621.215	5 laporan	7.621.215	5 laporan	7.621.215	5 laporan	7.621.215	
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan	180 orang	717.082.400	200 orang	796.758.222	210 orang	836.596.133	210 orang	836.596.133	210 orang	836.596.133	

Sub Kegiatan	2026		2027		2028		2029		2030		Perangkat Daerah
	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	
Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum											
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1	5.566.183.600	1	5.672.854.778	1	5.870.590.867	1	6.206.600.867	1	6.421.620.867	



4.5

Subkegiatan yang Mendukung Proyek Prioritas Nasional dalam RPJMN Tahun 2025-2029

Dalam rangka mendukung proyek prioritas nasional sebagaimana tertuang dalam RPJMN 2025–2029, BKPSDM berperan melalui serangkaian subkegiatan yang diarahkan untuk memperkuat reformasi birokrasi. Subkegiatan tersebut mencakup penguatan sistem merit dan manajemen talenta ASN, peningkatan profesionalitas melalui pengembangan kompetensi, digitalisasi layanan kepegawaian yang transparan dan akuntabel, serta penguatan integritas dan disiplin ASN. Seluruh upaya ini ditujukan untuk mendukung terwujudnya birokrasi yang bersih, efektif, dan berorientasi pada pelayanan publik berkualitas.



Tabel 4.5
Dukungan Proyek Strategis Nasional
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Gresik

Program Strategis Nasional/Proyek Prioritas Nasional/Sub Kegiatan	2026		2027		2028		2029		2030		Perangkat Daerah
	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	
Prioritas Strategis : Hilirisasi, Industrialisasi dan Transformasi Digital											
Proyek Prioritas : Pengembangan Layanan Digital Terpadu											
Pengelolaan Mutasi ASN	2 dok	218.573.600	2 dok	177.217.200	2 dok	183.217.200	2 dok	570.142.800	2 dok	570.142.800	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	100%	254.917.000	100%	281.367.700	100%	285.367.700	100%	292.317.700	100%	292.317.700	
Pengelolaan Promosi ASN	2 dok	896.798.400	2 dok	793.220.800	2 dok	1.430.815.800	2 dok	599.613.200	2 dok	599.613.200	
Penyusunan Rencana Kebutuhan Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 dok	566.884.600	1 dok	566.823.500	1 dok	567.773.500	1 dok	566.073.250	1 dok	566.073.250	
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	100%	52.689.400	100%	52.750.500	100%	51.800.500	100%	53.500.750	100%	53.500.750	
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	2 dok	100.500.000	2 dok	100.500.000	2 dok	100.500.000	2 dok	100.500.000	2 dok	100.500.000	
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	19 orang	46,600,000	-	-	-	-	-	-	-	-	
Pengelolaan Assessment Center	1 dok	160.754.686	1 dok	408.530.986	1 dok	3.560.986	1 dok	452.795.986	1 dok	548.212.986	
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	300 orang	178.168.800	300 orang	178.168.800	300 orang	178.168.800	300 orang	178.168.800	300 orang	178.168.800	
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	30 orang	187.200.000	30 orang	187.200.000	30 orang	50.000.000	30 orang	187.200.000	30 orang	187.200.000	
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	3 dok	19.478.514	3 dok	19.478.514	3 dok	19.478.514	3 dok	19.478.514	3 dok	19.478.514	
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	400 orang	27.170.160	400 orang	27.170.160	500 orang	27.170.160	500 orang	27.170.160	500 orang	27.170.160	
Pembinaan Disiplin ASN	95 orang	24.303.343	95 orang	24.303.343	95 orang	24.303.343	95 orang	24.303.343	95 orang	24.303.343	
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5 laporan	7.621.215	5 laporan	7.621.215	5 laporan	7.621.215	5 laporan	7.621.215	5 laporan	7.621.215	
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan	180 orang	717.082.400	200 orang	796.758.222	210 orang	836.596.133	210 orang	836.596.133	210 orang	836.596.133	

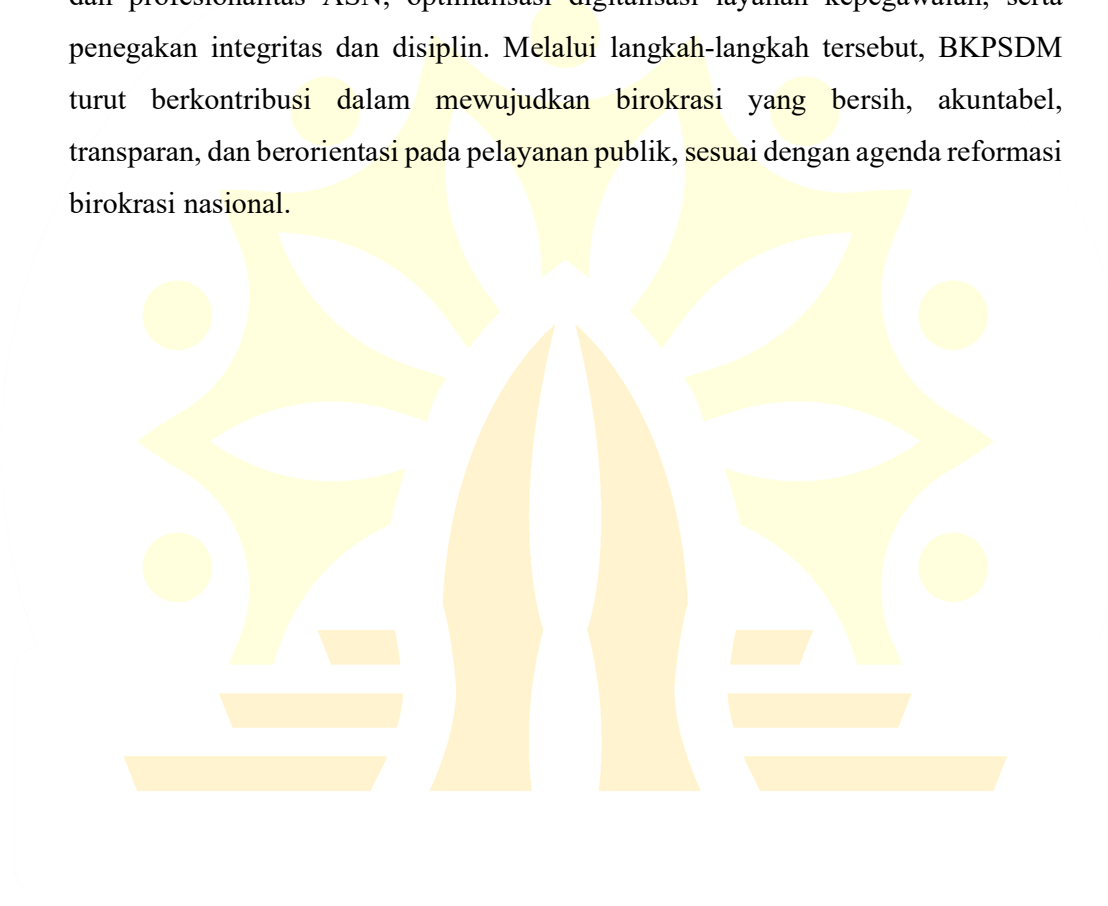
Program Strategis Nasional/Proyek Prioritas Nasional/Sub Kegiatan	2026		2027		2028		2029		2030		Perangkat Daerah
	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	
Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum											
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1	5.566.183.600	1	5.672.854.778	1	5.870.590.867	1	6.206.600.867	1	6.421.620.867	



4.6

Subkegiatan Dukungan Asta Cita pada Rencana Strategis Perangkat Daerah

Dalam rangka mendukung asta cita sebagaimana ditetapkan dalam RPJMN Tahun 2025–2029, BKPSDM melaksanakan berbagai subkegiatan strategis yang berfokus pada penguatan manajemen Aparatur Sipil Negara. Subkegiatan tersebut diarahkan pada penerapan sistem merit yang konsisten, peningkatan kompetensi dan profesionalitas ASN, optimalisasi digitalisasi layanan kepegawaian, serta penegakan integritas dan disiplin. Melalui langkah-langkah tersebut, BKPSDM turut berkontribusi dalam mewujudkan birokrasi yang bersih, akuntabel, transparan, dan berorientasi pada pelayanan publik, sesuai dengan agenda reformasi birokrasi nasional.



Tabel 4.6
Dukungan Asta Cita pada Rencana Strategis
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Gresik

Sub Kegiatan	2026		2027		2028		2029		2030		Perangkat Daerah
	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	
Asta Cita : Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan											
Outcome Prioritas :											
Pengelolaan Mutasi ASN	2 dok	218.573.600	2 dok	177.217.200	2 dok	183.217.200	2 dok	570.142.800	2 dok	570.142.800	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	100%	254.917.000	100%	281.367.700	100%	285.367.700	100%	292.317.700	100%	292.317.700	
Pengelolaan Promosi ASN	2 dok	896.798.400	2 dok	793.220.800	2 dok	1.430.815.800	2 dok	599.613.200	2 dok	599.613.200	
Penyusunan Rencana Kebutuhan Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 dok	566.884.600	1 dok	566.823.500	1 dok	567.773.500	1 dok	566.073.250	1 dok	566.073.250	
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	100%	52.689.400	100%	52.750.500	100%	51.800.500	100%	53.500.750	100%	53.500.750	
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	2 dok	100.500.000	2 dok	100.500.000	2 dok	100.500.000	2 dok	100.500.000	2 dok	100.500.000	
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	19 orang	46,600,000	-	-	-	-	-	-	-	-	
Pengelolaan Assessment Center	1 dok	160.754.686	1 dok	408.530.986	1 dok	3.560.986	1 dok	452.795.986	1 dok	548.212.986	
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	300 orang	178.168.800	300 orang	178.168.800	300 orang	178.168.800	300 orang	178.168.800	300 orang	178.168.800	
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	30 orang	187.200.000	30 orang	187.200.000	30 orang	50.000.000	30 orang	187.200.000	30 orang	187.200.000	
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	3 dok	19.478.514	3 dok	19.478.514	3 dok	19.478.514	3 dok	19.478.514	3 dok	19.478.514	
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	400 orang	27.170.160	400 orang	27.170.160	500 orang	27.170.160	500 orang	27.170.160	500 orang	27.170.160	
Pembinaan Disiplin ASN	95 orang	24.303.343	95 orang	24.303.343	95 orang	24.303.343	95 orang	24.303.343	95 orang	24.303.343	
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5 laporan	7.621.215	5 laporan	7.621.215	5 laporan	7.621.215	5 laporan	7.621.215	5 laporan	7.621.215	
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan	180 orang	717.082.400	200 orang	796.758.222	210 orang	836.596.133	210 orang	836.596.133	210 orang	836.596.133	

Sub Kegiatan	2026		2027		2028		2029		2030		Perangkat Daerah
	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	Target	Anggaran	
Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum											
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1	5.566.183.600	1	5.672.854.778	1	5.870.590.867	1	6.206.600.867	1	6.421.620.867	

4.7

Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra PD

Dalam rangka menjamin pencapaian tujuan dan sasaran strategis sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), diperlukan tolok ukur yang terukur dan relevan untuk mengawal pelaksanaannya secara efektif. Oleh karena itu, penetapan *Indikator Kinerja Utama (IKU)* menjadi instrumen penting dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

IKU dirancang untuk mencerminkan capaian utama yang menjadi tanggung jawab langsung BKPSDM, sejalan dengan tugas pokok dan fungsi lembaga, serta berkontribusi terhadap pencapaian sasaran pembangunan daerah yang termuat dalam dokumen RPJMD. Indikator ini menjadi alat untuk mengukur efektivitas program, mengevaluasi kinerja kelembagaan, serta memastikan bahwa setiap intervensi kebijakan kepegawaian memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas aparatur sipil negara dan tata kelola pemerintahan daerah.

Penetapan IKU dalam dokumen RENSTRA ini mengacu pada prinsip *SMART* (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*), serta mempertimbangkan keterkaitan vertikal dengan indikator kinerja nasional dan daerah, maupun keterpaduan horizontal dengan program perangkat daerah lainnya. IKU berperan sebagai penghubung antara perencanaan strategis dan pengukuran kinerja, sekaligus sebagai dasar dalam pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kinerja instansi secara berkala.

Dalam hal ini, target keberhasilan IKU sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2025 – 2030 ditetapkan pada tabel sebagaimana berikut

Tabel 4.7
Target Keberhasilan Pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Renstra
Perangkat Daerah Tahun 2025 –2030

NO	INDIKATOR	SATUAN	Baseline Tahun 2024	TARGET TAHUNAN						Kondisi Akhir
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	Rasio Perempuan dalam Jabatan Pemerintah Daerah	Persentase	30,57	31	31,5	32	32,5	33	33,5	
2	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	88,87	89	89,25	89,5	89,75	90,01	90,25	

4.8

Indikator Kinerja Kunci

Dengan adanya IKK yang tepat dan terukur, BKPSDM dapat melakukan pemantauan, evaluasi, dan pengendalian kinerja secara lebih tajam dan berorientasi pada hasil. Hal ini juga menjadi dasar dalam penyusunan laporan kinerja instansi dan sebagai pijakan dalam pengambilan keputusan yang berbasis data (*evidence-based policy*). Berikut ini merupakan IKK Renstra BKPSDM Tahun 2025 – 2029 yang telah ditetapkan pada LPPD Kabupaten Gresik.

Untuk memastikan ketercapaian program dan kegiatan secara terukur serta menjamin konsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan, diperlukan perangkat pengukuran yang mampu mencerminkan hasil antara (*intermediate outcomes*) dari setiap proses pembangunan kelembagaan. Dalam konteks tersebut, Indikator Kinerja Kunci (IKK) menjadi bagian penting dalam sistem manajemen kinerja instansi pemerintah.

Tabel 4.8
Target Keberhasilan Pencapaian Indikator Kinerja Kunci (IKK) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 –2030

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUNAN						KET.
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	Rasio Perempuan dalam Jabatan Pemerintah Daerah	Persen	31	31,5	32	32,5	33	33,5	
2	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks (Skala 0-100)	89	89,25	89,5	89,75	90,01	90,25	

Rasio Perempuan dalam Jabatan Pemerintah Daerah merupakan indikator yang digunakan mengukur tingkat keterwakilan dan partisipasi perempuan dalam posisi struktural maupun fungsional di Lingkungan Pemerintah Daerah. Indikator ini penting untuk memantau implementasi prinsip kesetaraan gender, mendorong partisipasi aktif perempuan dalam pengambilan keputusan, serta memastikan adanya kesempatan yang adil bagi seluruh ASN tanpa diskriminasi gender.

Pengarustamaan Gender (PUG) telah menjadi kebijakan nasional yang wajib diterapkan oleh seluruh kementerian/lembaga dan pemerintah daerah, sebagaimana diatur dalam Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarustamaan Gender dalam Pembangunan Nasional.

Rasio Perempuan dalam Jabatan Pemerintah Daerah dihitung dalam rentang 0-100 dengan peningkatan skor indikator rata-rata sebesar 0,5 poin per tahun dengan satuan angka. Indikator ini relevan dengan agenda Pemerintah Kabupaten Gresik yang dituangkan dalam RPJMD dengan menunjang indikator sasaran “Indeks Pemberdayaan Gender”.

Pengukuran Rasio Perempuan dalam Jabatan Pemerintah Daerah dilakukan secara setiap satu tahun sekali sehingga target peningkatan dapat ditetapkan dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Formulasi} = \frac{\text{Jumlah Pejabat Struktural Perempuan}}{\text{Jumlah Semua Pejabat Struktural yang ada}} \times 100\%$$

Keterangan:

- Jumlah Pejabat Struktural Perempuan: Jumlah ASN perempuan yang menduduki jabatan struktural (Eselon) atau pejabat fungsional tertentu di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- Jumlah Pejabat: Jumlah seluruh ASN yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Sumber data berasal dari Laporan PUG yang dikeluarkan oleh Dinas KBPP dan PA Kabupaten Gresik.

Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan

pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Dalam Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN mengatur pelaksanaan pengukuran dilakukan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dengan Peraturan Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam pedoman tersebut diatur bobot pengukuran setiap dimensi adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Kualifikasi (25%)

Mengukur kualifikasi pendidikan formal dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.

2. Dimensi Kompetensi (40%)

Mengukur riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan.

3. Dimensi Kinerja (30%)

Mengukur penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.

4. Dimensi Disiplin (5%)

Mengukur tingkat kedisiplinan pegawai dengan kriteria nilai 5 bagi PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin; nilai 3 bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin ringan; nilai 2 bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin sedang; dan nilai 1 bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin berat.

Hasil Evaluasi dihitung dalam rentang 0-100 dengan peningkatan skor indikator rata-rata sebesar 0,25 poin per tahun dengan satuan angka. Indikator ini relevan dengan agenda pemerintah Kabupaten Gresik yang dituangkan dalam RPJMD dengan indikator sasaran “Indeks Sistem Merit”. Penilaian Hasil Evaluasi dilakukan setiap satu tahun sekali sehingga target peningkatan dapat ditetapkan. Sumber data berasal dari Hasil Penilaian dari BKN pada Aplikasi SIAN.



BK
PSDM
KABUPATEN GRESIK

RENSTRA BKPSDM

2025-2029

**BAB
V**

PENUTUP



BAB V

PENUTUP

Sebagai uraian akhir pada Bab Penutup Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029 ini, disampaikan kaidah pelaksanaan renstra dengan rincian penjelasan sebagai berikut:

1. Sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, maka dengan ditetapkannya Renstra BKPSDM ini selanjutnya akan dijadikan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja atau Rencana Kinerja Tahunan BKPSDM Kabupaten Gresik sampai dengan tahun 2029;
2. Dengan ditetapkannya Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029 ini maka semua pihak dan pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang berkaitan dengan pembangunan Bidang Kepegawaian terikat untuk menjadikannya sebagai acuan dan arahan operasionalisasi peran masing-masing dalam pelaksanaan program dan rencana kegiatan tahunan;
3. Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029 ini akan dijadikan dasar pengukuran dan evaluasi kinerja secara kumulatif dari Tahun 2025 sampai dengan Tahun 2029 dan sekaligus sebagai dasar laporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi sampai dengan tahun 2029;
4. Diharapkan dengan tersusunnya Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029 ini dapat dibangun komitmen bersama dari seluruh jajaran organisasi untuk taat azas dalam perencanaan kinerja tahunan dan dapat dihindari adanya rencana kerja atau rencana kinerja tahunan yang keluar dari kesepakatan dalam renstra ini.