



Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kabupaten Gresik

RENSTRA

RENCANA STRATEGIS

2021-2026



RENSTRA BKPSDM KAB. GRESIK TAHUN 2021-2026

Hasil Penyesuaian terhadap 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 Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah



www.bkpsdm.gresikkab.go.id



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



bkpsdm@gresikkab.go.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran 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 2021-2026 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 review dari rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2021 – 2026 yang telah disesuaikan dengan perubahan nomenklatur berdasarkan Peraturan Bupati Gresik Nomor 84 Tahun 2021 tentang SOTK Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rensta 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, Kodefikasi 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 2021 – 2026. 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, Desember 2023

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



KNUSAINI, S.E., M.Si.

Pembina Utama Muda

NIP 19670423 199003 1 009

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1 LATAR BELAKANG.....	1
I.2 LANDASAN HUKUM	3
I.3 MAKSUD DAN TUJUAN.....	7
I.4 SISTEMATIKA PENYUSUNAN	9
BAB II GAMBARAN PELAYANAN	12
II.1 TUGAS DAN FUNGSI	12
II.2 SUMBER DAYA MANUSIA BKPSDM	21
II.3 KINERJA PELAYANAN BKPSDM.....	23
II.4 TANTANGAN DAN PELUANG	25
II.5 CAPAIAN KINERJA RENSTRA 2021-2026.....	26
BAB III ISU STRATEGIS.....	44
III.1 IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN BKPSDM.....	44
III.2 TELAAHAN VISI, MISI, DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH	45
III.3 TELAAHAN KEBIJAKAN NASIONAL	50
III.4 TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS	58
III.5 PENENTUAN ISU STRATEGIS	59
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH	61
BAB V TUJUAN, SASARAN, STRATEGIS KEBIJAKAN, DAN ARAH KEBIJAKAN	63
V.1 TUJUAN BKPSDM	63

V.2	SASARAN BKPSDM	64
V.3	STRATEGI KEBIJAKAN	67
V.4	ARAH KEBIJAKAN	69
BAB VI	PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN PENDANAAN	72
VI.1	RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUB KEGIATAN	72
VI.2	RENCANA PENDANAAN INDIKATOR KINERJA	76
BAB VII	INDIKATOR KINERJA PERANGKAT DAERAH	96
BAB VIII	PENUTUP	101
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan dan Pendidikan Tahun 2022	22
Tabel 2.2 Pejabat Fungsional BKPSDM Tahun 2022	23
Tabel 2.3 Jenis Pelayanan Kepegawai BKPSDM	24
Tabel 2.4 Kinerja Indikator Sasaran Renstra BKD Tahun 2016-2021 ...	27
Tabel 2.5 Kinerja Indikator Program BKD Tahun 2016 -2021	29
Tabel 2.6 Kinerja Indikator Kegiatan BKD Tahun 2016-2021	31
Tabel 3.1 Telaah SWOT	44
Tabel 3.2 Pokok-Pokok Visi Pembangunan	46
Tabel 4.1 Tabel T-C.25	62
Tabel 5.1 Klasifikasi Indeks Profesionalitas ASN	66
Tabel 5.2 Tujuan, Sasaran dan Indikator BKPSDM Tahun 2021-2026	67
Tabel 5.3 Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Tantangan	68
Tabel 5.4 Tabel T-C.26	71
Tabel 6.1 Pemetaan Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan BKPSDM Tahun 2021-2026	74
Tabel 6.2 Tabel T-C.27	78
Tabel 7.1 Tabel T-C.28	97
Tabel 7.2 Indikator Kinerja Program BKPSDM Tahun 2021-2026	98
Tabel 7.3 Indikator Kinerja Kegiatan BKPSDM Tahun 2021-2026	99



DAFTAR GAMBAR

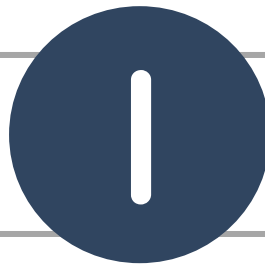
Gambar 2.1	Stuktur Organisasi Tata Kerja BKPSDM.....	15
Gambar 2.2	Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin.....	21
Gambar 2.3	Perbandingan Capaian Anggaran BKD Tahun 2017-2021	42
Gambar 3.1	Isu Strategis.....	60



KABUPATEN GRESIK
Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kabupaten Gresik

RENSTRA BKPSDM

BAB



Pendahuluan

1

Latar Belakang

3

Maksud dan Tujuan

2

Dasar Hukum

4

Sistematika Penyajian



Latar Belakang

Penyusunan Penyusunan Rencana Strategis adalah langkah awal untuk melaksanakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gresik dan merupakan amanat Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Perencanaan Pembangunan Nasional yang mengharuskan setiap Instansi Pemerintah termasuk Instansi Pemerintah Daerah menyusun dokumen perencanaan salah satunya Rencana Strategi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atau disingkat BKPSDM Kabupaten Gresik lahir melalui Peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2021 pada tanggal 31 Desember 2021 merupakan nomenklatur baru dari perubahan dari sebelumnya Badan Kepegawaian Daerah. Renstra BKPSDM Tahun 2021 - 2026 ini merupakan review kedua atas Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021 - 2026 terhadap penyesuaian penyesuaian dari tindak lanjut 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, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Penyusunan Perencanaan Strategis BKPSDM ini juga didasarkan pada keselarasan kesinambungan antara rencana dokumen perencanaan pembangunan yaitu RPJMD Kabupaten Gresik yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gresik Tahun 2021 - 2026.

Rencana strategis BKPSDM dihasilkan melalui proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai tahun 2021 - 2026 dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang akan timbul. Renstra ini diharapkan dapat berfungsi sebagai pedoman penyelenggaraan



organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal.

Rencana Strategis ini dimaksudkan untuk mengembangkan strategi secara efektif dan efisien demi terciptanya landasan bagi pengambilan keputusan yang tepat. Proses penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didasarkan pada kebutuhan dan penjangkaran aspirasi melalui forum Satuan Kerja Perangkat Daerah (Forum SKPD) yang melibatkan stakeholder unit terkait dan pegawai di Lingkungan BKPSDM.

Pada Dasarnya, Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Tahun 2021 - 2026 ini masih merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Kepala Daerah terpilih yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2021 - 2026. Dokumen Renstra ini merupakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah BKPSDM yang dalam pelaksanaannya dijabarkan dan menjadi acuan penyusunan Rencana Kerja setiap tahun sebagai Rencana Pembangunan Tahunan Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya ditetapkan sebagai Rencana Kerja (RENJA).

Keselarasan Renstra BKPSDM dengan RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2021 - 2026 adalah mendukung misi Kabupaten “Menciptakan Tata Kelola Pemerintahan Yang Bersih, Akuntabel Serta Mewujudkan Kepemimpinan Yang Inovatif dan Kolaboratif” dengan tujuan “Menghadirkan Tata Kelola Pemerintahan Gresik Baru yang Inovatif, Kolaboratif dan Cerdas Berdasarkan Good and Clean Governance”, dengan indikator kinerja “Indek Reformasi Birokrasi”.

Dalam rangka mendukung tercapainya Tujuan dan misi tersebut BKPSDM menetapkan Sasaran Strategis, Program, Kegiatan dan Subkegiatan sesuai tugas dan fungsi BKPSDM yang nantinya akan dijabarkan pada rencana tahunan.

Renstra juga merupakan dokumen publik yang memberikan gambaran wujud pelayanan yang dapat diberikan oleh BKPSDM Manusia hingga berkaitan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah (SAKIP) yang merupakan instrumen pertanggungjawaban sesuai amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik juga merupakan amanat dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 25 Tahun 2021 tentang Road Maps Reformasi Birokrasi Tahun 2021 – 2026 dan Peraturan Bupati Kabupaten Gresik Nomor 6 Tahun 2021 tentang Road Maps Reformasi Birokrasi Kabupaten Gresik Tahun 2021 - 2026.

Penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik sekurang-kurangnya memperhatikan/ mengacu pada perspektif keuangan, pelayanan kepegawaian sesuai dengan tugas dan fungsi BKPSDM pada Peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2021.

Kinerja Renstra akan dievaluasi setiap tahun dan menjadi dasar penyusunan laporan kinerja instansi pemerintah untuk kemudian dianalisis terkait keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program, kegiatan dan subkegiatan yang dilaksanakan oleh BKPSDM pada tahun berjalan.

1.2 Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2016 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 99, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5882);

- 
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
 3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
 4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
 5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan;
 6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
 7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah Sebagaimana diubah Kedua Kalinya dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015;
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah;
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2007 tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah kepada Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dan Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah kepada Masyarakat;
 12. Peraturan Pemerintah 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
 15. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata



Cara Penyusunan dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

16. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional;
17. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019;
18. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2022 Tentang Strategi Nasional Penghapusan Kekerasan Terhadap Anak 15 Juli 2022;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 927);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2015;
23. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Data Gender dan Anak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1429);

- 
24. 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, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.
 25. Nota Kesepahaman Antara Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Dengan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia Tentang Peningkatan Kesetaraan Gender, Pemberdayaan Perempuan, Dan Perlindungan Anak Nomor: 016/Men/KI.01/08/2022 Nomor: 119/4781/Sj Tanggal 18 Agustus 2022;
 26. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 - 2019;
 27. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 2 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Gresik sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 2 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2008;
 28. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 6 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Perencanaan Pembangunan Daerah;
 29. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 6 Tahun 2019 tentang Sistem Penyelenggaraan Perlindungan Anak;
 30. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2009 tentang RPJMPD Kabupaten Gresik 2005-2025;
 31. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 8 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Gresik Tahun 2010-2030;
 32. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2021 tentang RPJMD Kabupaten Gresik 2021-2026;

33. Peraturan Bupati Kabupaten Gresik Nomor 6 Tahun 2021 tentang Road Maps Reformasi Birokrasi Kabupaten Gresik Tahun 2021 – 2026; dan
34. 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.

1.3 Maksud dan Tujuan

Adapun maksud disusunnya Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021 - 2026 adalah untuk:

1. Menjabarkan arahan RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2021 – 2026 ke dalam rencana instansional;
2. Menjabarkan visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik 2021 – 2026 ke dalam tujuan, sasaran, dan program kerja operasional;
3. Menyediakan dokumen rencana pembangunan jangka menengah sebagai acuan penyusunan rencana kerja atau rencana kinerja tahunan;
4. Menentukan strategi untuk : pengelolaan keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan komunikasi vertikal dan horisontal, peningkatan produktivitas dan menjamin efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.

Adapun tujuan Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021 - 2026, yaitu:

1. Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun



anggaran selama 5 (lima) tahun ke depan;

2. Menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi antar pelaku pembangunan di Kabupaten Gresik;
3. Sebagai landasan operasional pelaksanaan penjabaran visi dan misi Kepala Daerah terpilih yang dituangkan kedalam bentuk strategi, kebijakan, program, dan kegiatan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah sekaligus sebagai acuan/tolok ukur keberhasilan kinerja Pemerintah Daerah;
4. Menjamin keterkaitan dan konsistensi dokumen Renstra dengan dokumen perencanaan pembangunan lainnya, baik secara vertikal maupun horizontal, sekaligus juga sebagai pedoman dalam melihat dan memelihara konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan;
5. Mengoptimalkan penggunaan sumber daya secara efektif, efisien, berkeadilan, dan berkelanjutan, sejalan dengan upaya menggeser ketergantungan pada pemanfaatan sumber daya yang tidak dapat diperbaharui kepada pemanfaatan sumber daya yang dapat diperbaharui.
6. Melakukan analisis kebijakan perencanaan pembangunan daerah, untuk dapat merumuskan arah kebijakan dan perencanaan pembangunan daerah yang menjamin tercapai pemanfaatan sumber daya secara optimal tersebut di atas;
7. Membagi pencapaian sasaran Perangkat Daerah dalam rangka mewujudkan visi dan misi kepala daerah, sehingga tercipta sinkronisasi dan sinergitas pemahaman antar pelaku pembangunan, baik secara lintas bidang/ruang, maupun lintas kegiatan.



Sistematika Penyajian

Sistematika penyusunan dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2021 – 2026 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

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, dan peluang pengembangan pelayanan Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGI

berisi uraian isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi yang terdiri dari identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Satuan Kerja Perangkat Daerah, telaahan visi, misi, dan program Kepala Daerah

dan Wakil Kepala Daerah terpilih, telaahan kebijakan nasional, Telaahan Rencana Tata ruang Wilayah dan KLHS serta penentuan isu-isu strategi

BAB IV TUJUAN DAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH

berisi uraian tentang unsur-unsur Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2021 – 2026 yang terdiri atas visi, misi, tujuan, dan sasaran jangka menengah beserta indikatornya serta strategi dan kebijakan yang akan ditempuh sampai dengan akhir tahun Renstra yakni Tahun 2026.

BAB V TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

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

BAB VI RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN PENDANAAN

Berisi tabel yang menunjukkan rencana program, kegiatan subkegiatan dan pendanaan tahun 2021 - 2026



BAB VII | INDIKATOR KINERJA PERANGKAT DAERAH

BAB VIII | PENUTUP

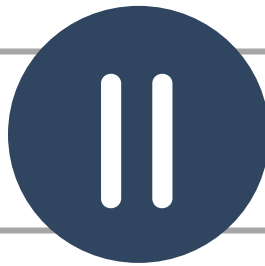
merupakan bab penutup yang berisi uraian tentang indikator kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik yang mengacu pada tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka menengah Daerah.



KABUPATEN GRESIK
Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kabupaten Gresik

RENSTRA BKPSDM

BAB



Gambaran Pelayanan

1

Tugas & Fungsi

3

Jenis Pelayanan

2

Sumber Daya Manusia
BKPSDM

4

Tantangan dan Peluang

BAB II GAMBARAN PELAYANAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik merupakan perubahan atas Nomenklatur sebelumnya yaitu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik dan terbentuk pada tanggal 31 Desember 2021 yang berdasarkan pada 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. Perubahan tersebut merupakan implementasi dari amanat Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah serta sebagai bentuk tindak lanjut dari Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 15 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik, sehingga tujuannya adalah sebagai penyempurnaan kelembagaan yang sudah ada untuk menangani 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 dan Fungsi

TUGAS Berdasarkan Peraturan Daerah 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:

“Membantu Bupati dalam Mengkoordinasikan Perumusan dan Pelaksanaan Kebijakan di Bidang Urusan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara “

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 penjenjangan 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.

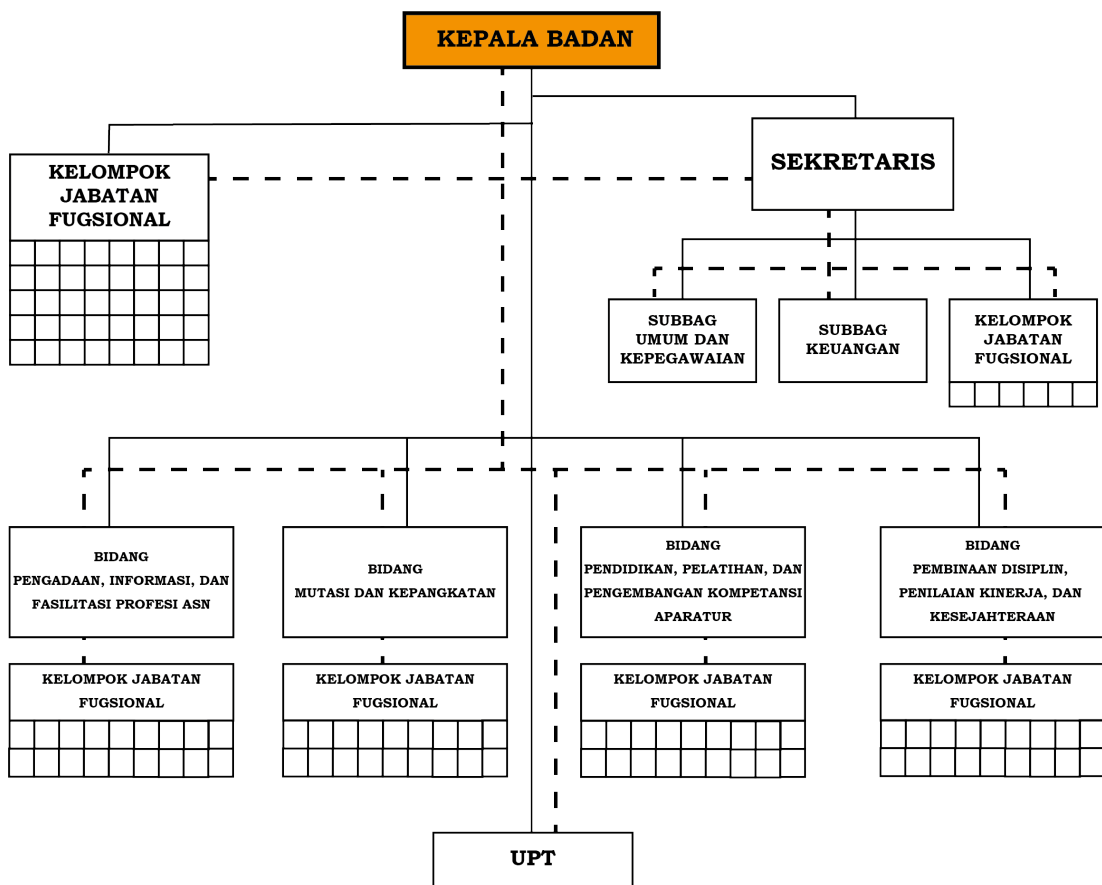
Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik sesuai dengan Peraturan Bupati Kabupaten Gresik Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, Badan 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 Fasilitas 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
Stuktur 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 bertanggungjawabkan 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 penjejangan, dan pengembangan kompetensi aparatur;
- e. Pengkoordinasian pembinaan penilaian disiplin dan kinerja aparatur serta penghargaan;
- f. Pengkoordinasian pelaksanaan pembinaan organisasi profesi ASN dan purna tugas ASN;
- g. Pengkoordinasian 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 penjejaran 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:

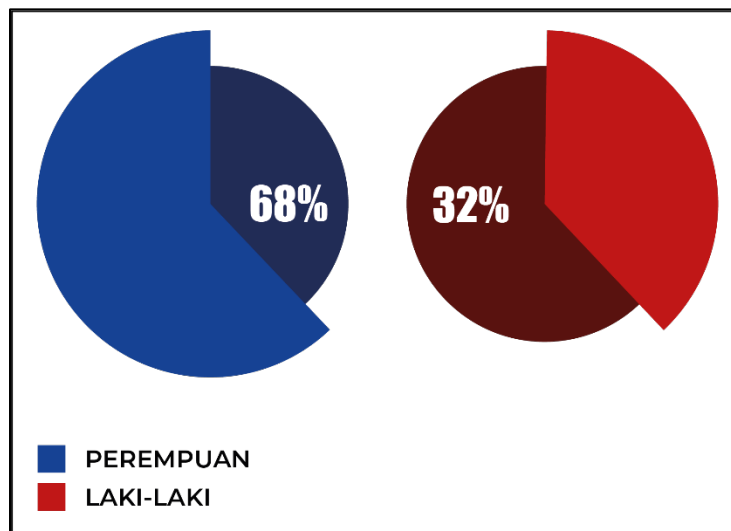
- a. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas sejumlah tenaga fungsional dalam jenjang jabatan fungsional yang dapat dibagi dalam berbagai kelompok sesuai sifat dan keahliannya;
- b. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh Subkoordinator pelaksana fungsi pelayanan sesuai ruang lingkup bidang tugas 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.

II.2 Sumber Daya Manusia BKPSDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik didukung oleh pegawai yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 51 orang dengan rincian 19 pegawai laki laki dan 32 pegawai perempuan sebagaimana gambar diagram berikut ini:

Gambar 2.2
Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin



Adapun rincian pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan golongan dan pendidikan pada tahun 2022 bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan dan Pendidikan
Tahun 2022

NO.	PANGKAT / GOLONGAN RUANG	PENDIDIKAN								JUMLAH
		SD	SMP	SMA	D3	D4	S1	S2	S3	
1.	Juru Muda (I/a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Juru Muda Tingkat I (I/b)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Juru (I/c)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Juru Tingkat I (I/d)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.	Pengatur Muda (II/a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Pengatur Muda Tingkat I (II/b)	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	Pengatur (II/c)	0	0	2	1	0	0	0	0	3
	Pengatur Tingkat I (II/d)	0	0	2	0	0	0	0	0	2
3.	Penata Muda (III/a)	0	0	1	1	2	12	1	0	17
	Penata Muda Tingkat I (III/b)	0	0	2	1	1	3	1	0	8
	Penata (III/c)	0	0	0	1	0	5	0	0	6
	Penata Tingkat I (III/d)	0	0	0	0	0	7	0	0	7
4.	Pembina (IV/a)	0	0	0	0	0	0	4	0	4
	Pembina Tingkat I (IV/b)	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Pembina Utama Muda (IV/c)	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Pembina Utama Madya (IV/d)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Pembina Utama (IV/e)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUMLAH		0	0	7	4	3	28	8	0	50

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

Tabel 2.2
Pejabat Fungsional BKPSDM Tahun 2022

NO	NAMA JABATAN FUNGSIONAL	JUMLAH
1	Perencana Ahli Muda	1
2	Analisis Kepegawaian Ahli Muda	9
3	Analisis Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Aparatur	1
4	Pengelola Penyelenggara Diklat	2
5	Pengelola Pengembangan Karier	0
6	Penyusun Laporan Hasil Diklat	2
7	Penyusun Rencana Mutasi	1
8	Pengelola Penyelenggara Diklat	0
9	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	1
10	Pengelola Formasi dan Pengadaan Pegawai	1
11	Pengelola Kepegawaian	5
12	Pengelola Surat	1
13	Analisis Rencana Program dan Kegiatan	0
14	Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris	1
15	Analisis Sistem Informasi	5
16	Bendahara	1
17	Pengelola Penilaian Kinerja Pegawai	1
18	Pengelola Disiplin Pegawai	1
19	Analisis Pelaporan dan Transaksi Keuangan	0
20	Penyusun Bahan Pembinaan	0
21	Penyusun Rencana Promosi	2
22	Pengelola Penyelenggaraan Diklat	0
23	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur	1
24	Penyusun Program Anggaran & Pelaporan	1
25	Pengadministrasi Umum	1
26	Penata Bina Profesi	1
27	Analisis Laporan Kinerja	1
28	Verifikator Keuangan	1
TOTAL		41

11.3

Kinerja Pelayanan BKPSDM

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 aparaturnya Pemerintah Kabupaten Gresik. Jenis-jenis Layanan Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3
Jenis Pelayanan Kepegawai BKPSDM

NO	BIDANG	JENIS PELAYANAN
1	Sekretariat	1. Pelayanan Dokumen Perencanaan dan Anggaran 2. Pelayanan Dokumen SAKIP dan RB 3. Pelayanan Laporan Kinerja Organisasi 4. Pelayanan Pembayaran Gaji dan TPP 5. Pelayanan Pembayaran SPJ Subkegiatan 6. Pelayanan Penyediaan Prasarana dan Sarana Kantor 7. Pelayanan Pemeliharaan Barang Milik Daerah 8. Pelayanan Administrasi umum kepegawaian 9. Pelayanan Pembayaran Tenaga Administrasi 10. Pelayanan Persuratan
2	Bidang Pengadaan, Informasi dan Fasilitasi Profesi ASN	1. Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) 2. Ujian Dinas Pegawai Negeri Sipil 3. Pengelolaan Tenaga Honorer 4. Pengusulan Formasi ASN 5. Ujian Penyesuaian Ijazah 6. Kartu Pegawai Negeri Sipil Elektronik (KPE) 7. Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG) 8. Website Official BKPSDM Kabupaten Gresik 9. Sistem Dokumen Manajemen System (DMS) 10. Pengelolaan Arsip Kepegawaian 11. 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. Pelaksanaan promosi dan Pelantikan Jabatan

NO	BIDANG	JENIS PELAYANAN
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. Surat Izin Belajar
5	Bidang Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja, dan Kesejahteraan	1. Kartu Pegawai (KARPEG) 2. Kartu Tabungan Asuransi Pensiun (TASPEN) 3. Kartu Asuransi Kesehatan (ASKES) 4. Kartu Istri / Kartu Suami (KARIS / KARSU) 5. Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil 6. Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai(SKP) 7. Cuti Pegawai Negeri Sipil 8. Penghargaan Satya Lancana Karya Satya 9. Izin Perkawinan dan Izin Perceraian 10. Izin Pegawai Negeri Sipil menjadi Anggota Partai Politik

II.4 Tantangan dan Peluang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dituntut untuk terus melakukan upaya perbaikan guna menciptakan sumber daya aparatur yang profesional dan berkinerja tinggi. Ancaman dan tantangan harus bisa dijadikan peluang untuk terus bisa menyesuaikan dengan tuntutan perkembangan zaman. Adapun tantangan dan peluang yang akan dihadapi oleh BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021 – 2026 dapat diidentifikasi sebagai berikut:

OPPURTUNITY	THREAD
Penilaian Sistem Merit	Penguatan Pelaksanaan Manajemen Talenta
	Perbaikan Sistem Manajemen Kinerja
Nilai Indeks Profesionalitas ASN	SAPK terintegrasi dengan data SIMPEG secara kontinue
	Pembangunan Satu Data ASN
	Pembangunan E-learning
	Peningkatan Kompetensi untuk seluruh pegawai

OPPURTUNITY	THREAD
Adanya Unit Pembantu urusan kepegawaian di masing – masing OPD	Koordinasi dengan unit pembantu urusan kepegawaian
	Peningkatan Pelayanan Kepegawaian berbasis teknologi dan paperless
Adanya peraturan perundangan yang mendukung tugas dan fungsi BKD (UU-PP-Perpres-Permen-Perda yang mendukung tugas dan fungsi urusan kepegawaian)	Update dan Penyesuaian Peraturan Kepegawaian dengan Peraturan di atasnya



11.5 Capaian Kinerja Renstra 2016 – 2021

Penyusunan Renstra BKPSDM sebagai reviu atas renstra Tahun 2021 – 2026 juga mengacu pada kinerja renstra BKD Tahun 2016 – 2021. Capaian renstra tersebut menjadi dasar bahan evaluasi kinerja BKPSDM untuk terus melakukan perbaikan agar capaian pada renstra pada Tahun 2021 – 2026 ini 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 BKD Tahun 2016 – 2021 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.4
Kinerja Indikator Sasaran Renstra
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016 – 2021

INDIKATOR SASARAN	TARGET RENSTRA					REALISASI RENSTRA					RASIO CAPIAN KINERJA				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Prosentase ASN yang memiliki sertifikat diklat kompetensi	65%	67%	69%	71%	73%	63,99%	99,65%	76.04%	86%	93%	-1,6%	48,7%	10,2%	21,1%	27,4%
Prosentase ASN yang memiliki nilai SKP baik	100%	100%	100%	100%	100%	100%	99,80%	98,73%	99.53%	100%	0,0%	-0,2%	-1,3%	-0,5%	0,0%
Prosentase ASN yang memiliki indeks disiplin baik	100%	100%	100%	100%	100%	99,74%	100%	99,09%	99.86%	93%	-0,3%	0,0%	-0,9%	-0,1%	-7,0%
Prosentse ASN yang ditempatkan sesuai dengan standart kompetensi	80%	82%	84%	86%	88%	76,18%	83,79%	88.52%	88%	79.75%	-4,8%	2,2%	5,4%	2,3%	-9,4%

INDIKATOR SASARAN	TARGET RENSTRA					REALISASI RENSTRA					RASIO CAPIAN KINERJA				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Prosentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan	67%	69%	71%	73%	75%	62,43%	79,16%	52%	55%	81%	-6,8%	14,7%	-26,8%	-24,7%	8,0%
Nilai Survey Kepuasan Masyarakat atas pelayanan Kepegawaian	75%	76%	77%	78%	79%	75,76%	101,67%	78%	88.6%	89.88%	1,0%	33,8%	1,3%	13,6%	13,8%

Tabel 2.5
Kinerja Indikator Program
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016 - 2021

INDIKATOR PROGRAM	TARGET RENSTRA					REALISASI RENSTRA					RASIO CAPAIAN KINERJA				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Persentase fasilitasi terhadap pelaksanaan tupoksi perangkat daerah	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Persentase fasilitasi terhadap sarana prasarana aparatur	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Persentase fasilitasi terhadap pelaporan kinerja dan keuangan	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Prosentase ASN yang mengikuti diklat teknis/fungsional lebih dari 80 JP	64%	66%	68%	70%	72%	63,99%	99,65%	76.04%	86%	93%	0,0%	51,0%	11,8%	22,9%	29,2%
Nilai Survey Kepuasan Masyarakat atas pelayanan Kepegawaian	75%	76%	77%	78%	79%	75,76%	101,67%	78%	88.6%	89.88%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%
Prosentase ASN yang capaian kinerjanya sesuai dengan target	100%	100%	100%	100%	100%	100%	99,80%	98,73%	99.53%	100%	0,0%	-0,2%	-1,3%	-0,5%	0,0%

INDIKATOR PROGRAM	TARGET RENSTRA					REALISASI RENSTRA					RASIO CAPAIAN KINERJA				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Prosentase ASN yang tidak pernah melakukan pelanggaran disiplin jam kerja	100%	100%	100%	100%	100%	99,74%	100%	99,09%	99.86%	93%	-0,3%	0,0%	-0,9%	-0,1%	-7,0%
Prosentase Usulan penempatan ASN sesuai Anjab	80%	82%	84%	86%	80%	80%	82%	84%	86%	80%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Prosentase kebutuhan formasi sesuai dengan ABK	67%	69%	71%	73%	67%	67%	69%	71%	73%	67%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Prosentase Kenaikan Pangkat tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Prosentase KGB tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Prosentase penyerahan SK Pensiun tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Prosentase akurasi data kepegawaian	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Tabel 2.6
Kinerja Indikator Kegiatan
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016 - 2021

INDIKATOR KEGIATAN	TARGET					REALISASI					RASIO CAPIAN KINERJA				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Tersedianya barang cetakan pada BKD selama 12 bulan	-	18	17	17	18	-	18	17	17	18	-	0	0	0	0
Tersedianya bahan bacaan (koran, majalah) BKD selama 12 bulan	-	120	12	12	108	-	60	12	12	108	-	-60	0	0	0
Tersedianya Makanan dan Minuman BKD selama 12 bulan	-	12	12	12	881	-	9	12	12	782	-	-3	0	0	-99
Terwujudnya Koordinasi dan Konsultasi dengan Instansi Terkait	-	12	12	12	12	-	9	12	12	12	-	-3	0	0	0
Terwujudnya pelayanan adminitrasi kantor	-	12	14	15	3	-	9	14	15	3	-	-3	0	0	0
Tersedianya pembayaran/Honorarium Pengurus/Pembantu Pengurus Barang dan Pejabat Pengadaan	-	12	12	12	12	-	9	12	12	12	-	-3	0	0	0
Tersedianya bangunan Gedung Balai Pendidikan	-	1	1	1	0	-	0	0	0	0	-	-1	-1	-1	0

INDIKATOR KEGIATAN	TARGET					REALISASI					RASIO CAPIAN KINERJA				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
dan Pelatihan Kab. Gresik yang representatif															
Terpeliharanya kendaraan dinas BKD selama 12 bulan	-	14	27	27	87	-	0	27	27	87	-	-14	0	0	0
Tersedianya pemeliharaan kendaraan dinas jabatan	-	12	12	12	7	-	9	12	12	7	-	-3	0	0	0
Terpeliharanya kendaraan dinas BKD selama 12 bulan	-	12	12	12	57	-	9	12	12	57	-	-3	0	0	0
Terpeliharanya kendaraan dinas BKD selama 12 bulan	-	7	11	8	12	-	7	11	8	12	-	0	0	0	0
Terpeliharanya kendaraan dinas BKD selama 12 bulan	-	0	55	0	0	-	0	0	0	0	-	0	-55	0	0
Tersusunnya dokumen laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah BKD Kab. Gresik tahun 2016	-	25	5	25	15	-	25	5	25	15	-	0	0	0	0
Tersusunnya buku laporan keuangan akhir tahun 2016	-	30	35	0	0	-	12	35	0	0	-	-18	0	0	0
Tersusunnya buku Rencana Kerja, Buku RKA, DPA, dan DPPA Badan Kepegawaian Daerah	-	50	13	70	30	-	48	13	70	30	-	-2	0	0	0

INDIKATOR KEGIATAN	TARGET					REALISASI					RASIO CAPIAN KINERJA				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Tersedianya buku Profil Kepegawaian tahun 2016	-	100	100	100	60	-	0	100	100	60	-	-100	0	0	0
Tersusunnya Laporan Monitoring dan Evaluasi kegiatan BKD dan Laporan Kinerja BKD	-	30	72	12	12	-	3	72	12	12	-	-27	0	0	0
Terselenggaranya Pendidikan dan Pelatihan teknis bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kab Gresik	-	40	30	120	0	-	35	30	120	0	-	-5	0	0	0
Terselenggaranya pelaksanaan Diklat PIM II, III dan IV	-	55	30	30	30	-	30	40	30	30	-	-25	10	0	0
Terlaksananya Evaluasi Dampak Diklat untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan pembenahan pelaksanaan Diklat	-	100	100	0	0	-	0	100	0	0	-	-100	0	0	0
Tersusunnya kelender program Diklat selama 1 tahun	-	300	100	0	0	-	100	0	0	0	-	-200	-100	0	0
Terselenggaranya upaya peningkatan ketrampilan dan profesionalisme	-	40	40	120	0	-	0	80	120	0	-	-40	40	0	0

INDIKATOR KEGIATAN	TARGET					REALISASI					RASIO CAPIAN KINERJA				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Terselenggaranya Diklat prajabatan bagi CPNS Daerah	-	300	75	500	80	-	75	0	420	80	-	-225	-75	-80	0
Terselenggaranya Diklat Struktural bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik	-	40	75	0	0	-	35	65	0	0	-	-5	-10	0	0
Terselenggaranya Diklat Teknis tugas dan fungsi bagi PNS	-	40	60	0	40	-	35	60	0	40	-	-5	0	0	0
Terselenggaranya Diklat fungsional bagi PNS daerah	-	40	50	50	0	-	30	30	0	0	-	-10	-20	-50	0
Terlaksananya pengiriman peserta Diklat Fungsional, Sosialisasi, workshop, Seminar, dan lokakarya	-	100	50	60	28	-	19	35	45	25	-	-81	-15	-15	-3
Terselenggaranya Diklat bagi Pejabat Struktural potensial di lingkungan Pemkab Gresik	-	40	30	0	0	-	30	25	0	0	-	-10	-5	0	0
Terdidiknya para Pejabat struktural dalam bidang kepemimpinan dan komunikasi	-	40	30	100	0	-	0	30	100	0	-	-40	0	0	0

INDIKATOR KEGIATAN	TARGET					REALISASI					RASIO CAPIAN KINERJA				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Meningkatnya kemampuan Satpol PP di lingkungan Pemkab Gresik di dalam penegakan peraturan daerah	-	40	30	25	0	-	25	30	25	0	-	-15	0	0	0
Terselenggaranya Diklat teknis, fungsional, dan kepemimpinan	-	40	30	50	0	-	60	0	8	0	-	20	-30	-42	0
Tersusunnya kebutuhan program Diklat dalam kurun waktu tertentu	-	100	60	0	0	-	30	60	0	0	-	-70	0	0	0
Tersedianya tanda pengenal/name tag bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kab. Gresik	-	4900	4000	2500	3000	-	2675	4000	2500	3.000	-	-2225	0	0	0
Terlaksananya workshop daily evalationproses E-kinerja di pemerintah kabupaten Gresik	-	110	360	1000	100	-	220	360	130	100	-	110	0	-870	0
Terselenggaranya pengujian kesehatan bagi CPNS	-	300	600	0	0	-	0	0	0	0	-	-300	-600	0	0
Terselenggaranya uji kesehatan bagi PNS di lingkungan pemerintah kabupaten Gresik	-	1100	200	652	105	-	0	233	294	98	-	-1100	33	-358	-7

INDIKATOR KEGIATAN	TARGET					REALISASI					RASIO CAPIAN KINERJA				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Terselenggaranya Sumpah Janji bagi PNS	-	332	150	0	0	-	252	200	0	0	-	-80	50	0	0
Terselenggaranya sosialisasi peraturan kepegawaian kepada PNS	-	300	125	90	0	-	150	150	180	0	-	-150	25	90	0
Terselenggaranya pembinaan kepegawaian bagi PNS	-	150	150	110	0	-	0	125	110	0	-	-150	-25	0	0
Terlaksananya Bimbingan Teknis Panyusunan LP2P	-	150	150	110	0	-	150	150	110	0	-	0	0	0	0
Terselenggaranya pembinaan bagi anggota KORPRI	-	0	12	59	45	-	75	12	59	45	-	75	0	0	0
Terselenggaranya pembinaan mental dan rohani anggota KORPRI	-	0	2	90	50	-	120	50	90	50	-	120	48	0	0
Tersampaikannya tanda penghargaan PNS kabupaten Gresik yang memiliki masa kerja 10, 20 dan 30 tahun	-	800	500	350	235	-	0	500	635	458	-	-800	0	285	223
Terlaksananya sidak disiplin dan terselesaikannya kasus-kasus pelanggaran disiplin	-	18	20	100	25	-	13	11	20	23	-	-5	-9	-80	-2

INDIKATOR KEGIATAN	TARGET					REALISASI					RASIO CAPIAN KINERJA				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Terselenggaranya bimbingan teknis bagi PNS purna tugas	-	0	200	200	0	-	200	200	200	0	-	200	0	0	0
Terselenggaranya peringatan HUT KORPRI	-	0	46	0	1	-	0	1	0	1	-	0	-45	0	0
Terselenggaranya sosialisasi dan bantuan hukum bagi anggota KORPRI	-	0	100	0	0	-	100	50	0	0	-	100	-50	0	0
Terselenggaranya fasilitasi penilaian profesional ASN	-	0	46	0	0	-	56	0	0	0	-	56	-46	0	0
Terselenggaranya monitoring yang kelembagaan sub unit KORPRI	-	0	46	0	0	-	56	0	0	0	-	56	-46	0	0
Terselenggaranya upaya peningkatan kinerja organisasi KORPRI	-	0	100	100	0	-	50	100	90	0	-	50	0	-10	0
Terselenggaranya pelayanan kepegawaian bagi ASN	-	0	9214	861	763	-	0	450	425	1833	-	0	-8764	-436	1070
Terselesaikannya pemrosesan SK CPNS dan SK PNS serta penerimaan SK CPNS dan SK PNS	-	400	300	825	658	-	75	75	500	628	-	-325	-225	-325	-30

INDIKATOR KEGIATAN	TARGET					REALISASI					RASIO CAPIAN KINERJA				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Terlaksananya proses penerbitan dan penyerahan SK kenaikan pangkat (meliputi KP reguler, KP pilihan, KP Anumerta, KP istimewa, KP pengabdian)	-	2	2	2	2	-	2	2	2	2	-	0	0	0	0
Terlaksananya pelayanan kepegawaian (pensiun dan kenaikan gaji berkala) yang cepat dan tepat	-	12	12	12	4700	-	9	12	12	4700	-	-3	0	0	0
Tersedianya rekomendasi hasil rapat tim baperjakat kabupaten Gresik	-	24	24	10	8	-	18	24	8	3	-	-6	0	-2	-5
Tercapainya penetapan penilaian angka kredit di bidang jabatan fungsional dan penyesuaian jabatan fungsional	-	2	24	-	0	-	2	0	0	0	-	0	-24	0	0
Terselenggaranya Bintek penyusunan Angka Kredit Jabatan Fungsional	-	250	200	150	150	-	150	200	250	150	-	-100	0	100	0
Terselenggaranya pelantikan pejabat struktural/fungsional di	-	5	7	7	3	-	2	5	4	3	-	-3	-2	-3	0

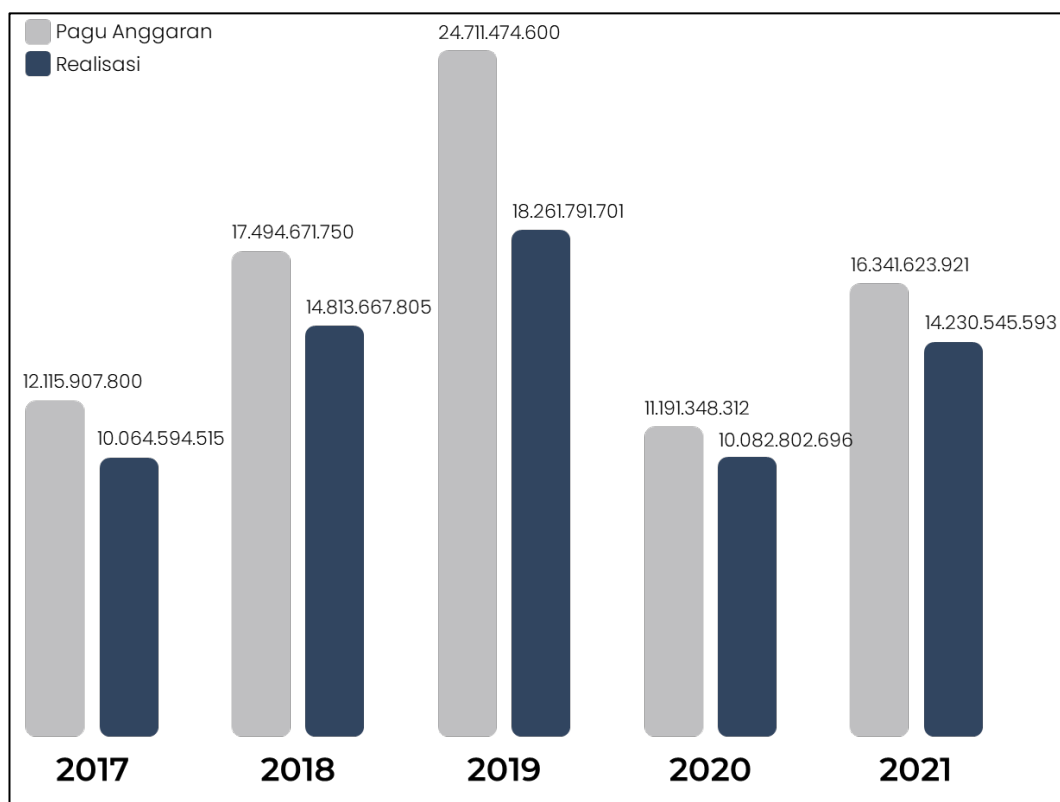
INDIKATOR KEGIATAN	TARGET					REALISASI					RASIO CAPIAN KINERJA				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
lingkungan Pemerintah kabupaten Gresik															
Terlaksananya uji kelayakan (Assesment center) bagi pejabat struktural/fungsional	-	200	130	200	0	-	0	80	200	0	-	-200	-50	0	0
Terlaksananya seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan pemerintah Kabupaten Gresik	-	0	6	5	1	-	0	9	5	1	-	0	3	0	0
Terlaksananya uji kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik	-	0	120	79	0	-	0	80	79	0	-	0	-40	0	0
Terselenggaranya proses seleksi penerimaan CPNS	-	13000	10000	11000	459	-	0	11820	0	456	-	-13000	1820	-11000	-3
Tersusunnya peraturan bupati terkait pelayanan kepegawaian	-	2	2	2	0	-	1	2	1	0	-	-1	0	-1	0
Tersusunnya pola pengembangan karier PNS	-	60	150	350	0	-	48	300	500	0	-	-12	150	150	0
Terakhirnya database kepegawaian dalam sistem	-	100	50	100	12	-	75	50	100	12	-	-25	0	0	0

INDIKATOR KEGIATAN	TARGET					REALISASI					RASIO CAPIAN KINERJA				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Informasi kepegawaian daerah Kabupaten Gresik															
Penataan dan Pemeliharaan arsip kepegawaian yang tersusun rapi dan terorganisir, pengalihmediaan dokumen arsip	-	2100	100	100	0	-	8119	100	100	0	-	6019	0	0	0
Pemeliharaan dan updating Website BKD (bkd.gresikkab.go.id) aplikasi WAN dan Aplikasi SMS gateway	-	12	3	3	2	-	9	3	3	2	-	-3	0	0	0
Tersedianya dana fasilitasi dan bantuan pelaksanaan tugas belajar/ikatan dinas bagi PNS di lingkungan Pemkab Gresik	-	10	7	2	2	-	19	7	2	2	-	9	0	0	0
Terlaksananya seleksi penerimaan praja IPDN di Kabupaten Gresik Tiap tahun	-	40	1	1	0	-	2	1	1	0	-	-38	0	0	0
Tersusunnya formasi kebutuhan CPNS sesuai dengan kebutuhan daerah	-	60	48	60	60	-	57	48	60	60	-	-3	0	0	0

INDIKATOR KEGIATAN	TARGET					REALISASI					RASIO CAPIAN KINERJA				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah tenaga tidak tetap yang direkrut	-	100	200	0	0	-	0	0	0	0	-	-100	-200	0	0
Tersedianya buku daftar urut kepangkatan SKPD	-	40	21	0	0	-	40	50	0	0	-	0	29	0	0

Berdasarkan capaian data kinerja anggaran dari tahun ke tahun, BKPSDM sebenarnya terus menunjukkan peningkatan. Pagu BKD pada renstra sebelumnya diawal pelaksanaannya mendapat peningkatan pagu, namun pada Tahun 2020 dan 2021 disebabkan adanya Covid-19 dan perlu dilakukan refocusing anggaran, sehingga mengakibatkan pagu anggaran mengalami penurunan, tetapi kinerja anggaran tetap mengalami progres dari penyerapan. Adapun perbandingan capaian anggaran dari Tahun 2017 - 2021 Badan Kepegawaian Daerah adalah sebagai berikut:

Gambar 2.3
Perbandingan Capaian Anggaran BKD Tahun 2017 - 2021



Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa dari tahun ke tahun anggaran dan realisasi Badan Kepegawaian Daerah dari tahun ke tahun terus meningkat, meskipun perkembangan capaian pelaksanaan anggaran juga mendapatkan berbagai hambatan dan tantangan. Terdapat faktor-



faktor penunjang dan penghambat dalam kinerja capaian anggaran. Adapun faktor yang harus diperhatikan oleh Badan Kepegawaian Daerah untuk meningkatkan capaian kinerja pada tahun selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Ketersedian anggaran didalam pelaksanaan program kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik;
2. Peningkatan Monitoring dan evaluasi pada pelaksanaan kegiatan;
3. Mekanisme kinerja keuangan yang lebih cepat dan efektif.



KABUPATEN GRESIK
Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kabupaten Gresik

RENSTRA BKPSDM

BAB



Isu Strategis

1

Identifikasi Permasalahan

4

Telaahan Rencana Tata
Ruang Wilayah

2

Telaahan Visi, Misi, dan
Program

5

Isu Strategis

3

Telaahan Kebijakan
Nasional

BAB III ISU STRATEGIS



Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM

Melalui metode Analisis SWOT akan diidentifikasi hal-hal yang berpengaruh atas Kekuatan/Strenght (S), Kelemahan/Weakness (W), Peluang/Opportunity (O), dan Ancaman/Thread (T) yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

**Tabel 3.1
Telaah SWOT**

STRENGHT	WEAKNESS
Struktur Ogranisasi dan Tupokasi yang jelas	Pelaksanaan Tugas Fungsi yang kadang kala kurang koordinasi antara Bidang
Sarana Prasana Kantor Yang Memadai	Belum adanya fasilitas gedung dan prasana sarana pelaksanaan Diklat Mandiri
Dasar Hukum yang jelas atas pelaksanaan kegiatan	Tuntutan responsive terhadap Perubahan Kebijakan Nasional
	Belum tersusunya bebarapa dokumen kepegawaian (Analisis Kebutuhan Diklat, tata cara mutasi dan promosi, pengembangan pola karier,,), pelaksanaan manajemen talenta
Komitmen Atasan dan seluruh pegawai untuk terus melakukan Perbaikan	Terbatasnya pagu anggaran untuk pelaksanaan diklat, pengembangan karier dan pelaksanaan manajemen talenta
SDM aparatur yang terpenuhi	Indeks Profesionalitas ASN masih rendah
	Masih tingginya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dan yang tersedia
	Pemetaan SDM berdasarkan talenta belum terbetuk
	Masih adanya pegawai yang tidak disiplin
SOP pelayanan kepegawaian jelas	Pelaksanaan SOP terutama waktu pelayanan kadangkala tidak bisa diprediksi disebabkan factor eksternal seperti kebijakan pusat
Perkembangan digital yang dapat mendukung kinerja dan tupoksi BKPSDM	Integrasi data kepegawaian; Update data kepegawaian; pelayanan berbasis aplikasi
Nilai Indeks Profesionalitas ASN	SAPK belum terintegrasi dengan data SIMPEG
	Penggalakan Update Data Kepegawaian pada aplikasi SAPK di semua OPD

STRENGTH	WEAKNESS
Adanya Unit Pembantu urusan kepegawaian di masing – masing OPD	Koordinasi dengan unit pembantu urusan kepegawaian
	Peningkatan Pelayanan Kepegawaian berbasis teknologi dan paperless
Adanya peraturan perundangan yang mendukung tugas dan fungsi BKPSDM (UU-PP-Perpres-Permen-Perda yang mendukung tugas dan fungsi urusan kepegawaian)	Update dan Penyesuaian Peraturan Kepegawaian dengan Peraturan diatasnya

Dari identifikasi permasalahan berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi pada BKPSDM Kabupaten Gresik yang menjadi perhatian untuk 5 (lima) Tahun kedepan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur adalah melanjutkan Program dan Kegiatan yang belum tercapai secara maksimal pada target Renstra sebelumnya sehingga perlu ditindaklanjuti pada Renstra 2021 - 2026 sebagai konsekuensi dalam mendukung program Pemerintah Daerah 5 (lima) Tahun mendatang:

1. Rendahnya Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara;
2. Belum tersusunnya dokumen Kepegawaian (Dokumen Analisis Kebutuhan Diklat dan Rencana Pengembangan Karier);
3. Penerapan Sistem Merit dalam pengelolaan Pemerintahan Daerah terutama pelaksanaan manajemen talenta;
4. Pengelolaan Database Kepegawaian yang belum terintegrasi secara optimal dengan Pelayanan;
5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Kepegawaian secara *less paper* dengan optimalisasi Teknologi Informasi; dan
6. Pelaksanaan sistem reward dan punishment bagi pegawai.



Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Visi merupakan pandangan jauh ke depan, ke mana, dan bagaimana Kabupaten Gresik harus dibawa dan berkarya agar konsisten

dan dapat eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Dengan bertitik tolak dari fakta sejarah, potensi, dan kondisi faktual yang digali dari nilai-nilai luhur yang dianut oleh seluruh komponen *stakeholder* yang ada di Kabupaten Gresik, maka pernyataan Visi Bupati dan Wakil bupati terpilih sebagai arah pembangunan selama periode Tahun 2021-2026 yaitu:

***“Mewujudkan Gresik Baru
yang Lebih Mandiri, Sejahtera, Berdaya Saing dan Berkemajuan
Berlandaskan Akhlakul Kharimah”***

Secara filosofis, visi Kabupaten Gresik tersebut mengandung makna sebagaimana disajikan dalam pokok-pokok visi pembangunan sebagaimana berikut:

**Tabel 3.2
Pokok-Pokok Visi Pembangunan**

POKOK – POKOK VISI	PENJELASAN
Gresik Yang Lebih Mandiri	Kemandirian dalam konteks kedaerahan merupakan kehidupan bermasyarakat yang menjadi salah satu tujuan yang selalu ingin dicapai setiap daerah. Mandiri ialah sebuah bentuk kemampuan yang dapat mengoptimalkan apa yang dimiliki (sumberdaya) dan mengembangkannya (potensi) sehingga dapat menjadi sebuah bentuk kekuatan daerah yang mampu berkompetisi serta beradaptasi dengan perubahan jaman. Maka baik pemerintah dan masyarakat Gresik secara kolektif kolegal mampu memenuhi kewajibannya baik domestik maupun internasional. Adapun kemandirian ekonomi akan berdampak pada pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, berkelanjutan dan mensejahterakan secara adil dan merata. Kemandirian Ekonomi dalam hal ini adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang kreatif, terampil dan kompetitif, yang kemudian dikolaborasikan dengan penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk pengelolaan sumber daya alam, tata kelola pemerintahan, dan pengambilan keputusan sehingga mewujudkan kemandirian daerah.

POKOK – POKOK VISI	PENJELASAN
Gresik yang Sejahtera	Sejahtera adalah suatu kehidupan dan penghidupan sosial, material, maupun spiritual yang diliputi rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan setiap warga negara untuk mengadakan usaha-usaha pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, rumah tangga serta masyarakat. Kehidupan yang layak dengan terpenuhinya hak-hak masyarakat, yang aman dari rasa kekhawatiran akan potensi-potensi ancaman pada masyarakat seperti terorisme atau potensi bencana alam, memperoleh pekerjaan yang layak serta mampu mendapatkan akses di dunia usaha, dan tidak tersisihkan dalam kehidupan sosial
Gresik yang Berdaya Saing	Daya saing sangat berhubungan dengan kemampuan dan kapasitas pembangunan sebuah daerah. Strategi pembangunan infrastruktur akan mempengaruhi daya saing sebuah daerah yang nantinya untuk menunjang peningkatan disegala sektor. Pembangunan infrastruktur ditujukan untuk mendukung aktivitas perekonomian serta mendorong pemerataan pembangunan antar wilayah utara dan selatan, kota dan desa serta konektivitas dengan pulau bawean. Salah satu fokus dari pembangunan ini adalah pada pembangunan antar wilayah produksi dengan wilayah distribusi. Serta pembangunan infrastruktur pelayanan dasar yang menunjang kemudahan untuk mengakses segala kebutuhan pokok masyarakat, ada pula pembangunan infrastruktur konektivitas multimoda yang mampu menciptakan pertumbuhan ekonomi seperti pada pembangunan fasilitas transportasi kereta api guna menunjang pembangunan di area GEBANGKERTASUSILA hingga transportasi laut antar pulau seperti pada pulau bawean. Kedepan pembangunan ini akan berdampak pada peningkatan perekonomian masyarakat Kabupaten Gresik serta terciptanya tata kota yang modern, inovatif dan berkeadilan.
Gresik yang Berkemajuan	Berkemajuan disini terkait bahwa seluruh rangkaian pembangunan yang dilakukan di Gresik bertujuan untuk membawa warga Gresik menjadi warga yang unggul, berorientasi kedepan, memiliki sikap optimisme menatap masa depan dan memiliki kapasitas kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual yang tinggi serta pembangunan karakter. Untuk membentuk insan warga Gresik yang memiliki karakter orientasi kemajuan. Maka pemerintah wajib mewujudkan kemudahan dalam mengakses pendidikan dan fasilitas kesehatan yang berkualitas serta mewujudkan pola pendidikan yang inovatif dan kolaboratif yang mampu memunculkan warga yang memiliki kompetensi individual yang baik dan memiliki kemampuan untuk dapat bekerja sama dan berkolaborasi dalam mendorong kemajuan serta memiliki karakter yang kuat

POKOK – POKOK VISI	PENJELASAN
Gresik yang Berlandaskan Akhlakul Karimah	Seluruh dimensi visi pembangunan Gresik diatas dilandasi oleh Akhlakul Karimah. Akhlakul Karimah atau akhlak yang mulia adalah keadaan mentalitas warga Gresik memiliki keadaban sosial, karakter luhur, kesalehan social. Pemerintah Gresik bertanggung jawab untuk membawa masyarakat memiliki akhlak yang mulia atau akhlakul karimah berbasis pada nilai-nilai budaya dan keagamaan. Akhlak ini tidak hanya menegaskan tentang karakter manusia Gresik, namun juga menjadi jiwa dalam seluruh aspek mulai dari pelayanan publik, pendekatan pembangunan hingga kebijakan secara umum. Melalui pembangunan karakter manusia yang berakhlakul karimah bahwa pembangunan di Gresik tidak hanya mengejar pemenuhan material namun juga bertujuan untuk membentuk kualitas warga yang memiliki kualitas moral, etika dan karakter hidup yang tinggi berbasis kehidupan spiritual berlandaskan akhlakul karimah sesuai dengan ajaran-ajaran agama. Dengan akhlakul karimah maka orientasi pembangunan di Gresik mendorong untuk membangun warga yang memiliki solidaritas yang tinggi, menghormati keragaman dan perduli terhadap nilai-nilai toleransi, memiliki daya juang hidup yang tinggi dan berkarakter. Didalam pemerintahan penerapan Akhlakul Kharimah juga dijadikan prinsip yang akan mewujudkan pemerintahan yang bersih, anti korupsi serta tanggap dan akuntabel. Hal ini bertujuan agar setiap warga dan juga pemerintah memiliki pandangan tujuan yang sama dalam segi pembangunan karakter

Sedangkan Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi berfungsi sebagai pemersatu gerak, langkah, dan tindakan nyata bagi segenap komponen penyelenggara pemerintahan tanpa mengabaikan mandat yang diberikannya. Adapun Misi Pemerintah Kabupaten Gresik 2021 – 2026 adalah sebagai berikut :

Misi ke-1 : Menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel serta mewujudkan kepemimpinan yang Inovatif dan Kolaboratif.

Misi ke-2 : Membangun infrastruktur yang Berdaya Saing, Memakmurkan Desa dan Menata kota.

Misi ke-3 : Mendorong Kemandirian Ekonomi yang seimbang antar sektor dan antar wilayah.

Misi ke-4 : Membangun Insan Gresik Unggul yang Cerdas, Mandiri, Sehat, dan Berakhlakul Karimah.

Misi ke-5 : Meningkatkan kesejahteraan sosial dengan menciptakan lapangan kerja dan menjamin Pemenuhan Kebutuhan Dasar Masyarakat Gresik.

Terkait dengan Visi dan Misi Kabupaten Gresik Tahun 2021 - 2026, BKPSDM Kabupaten Gresik dalam penyusunan Rencana Strategis berdasarkan Misi ke-1 yakni:

“Menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel serta mewujudkan kepemimpinan yang Inovatif dan Kolaboratif”

Komitmen mengenai tatakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel serta mewujudkan kepemimpinan yang inovatif dan kolaboratif selaras dengan tujuan besar Reformasi Birokrasi di Indonesia. Prinsip tata kelola yang transparan dan akuntabel serta mewujudkan kepemimpinan yang inovatif dan kolaboratif mensyaratkan bahwa pemerintah tidak hadir dan bekerja sendirian dalam menjalankan proses pembangunan, namun menjalankan tata kelola pemerintahan dimana pemerintah menempatkan tiga pilar *good governance* yaitu *civil society* sebagai aktor-aktor strategis pembangunan, wirausahawan untuk menciptakan tatanan ekonomi yang terbuka, dan pemerintahan yang transparan, responsif, dan akuntabel.

Dalam rangka mewujudkan hal tersebut harus didukung oleh Sumber Daya Manusia Aparatur (SDM aparatur) yang profesional, disiplin, dan memiliki akuntabilitas kepada mitra kerja (*stakeholders*), sampai kepada adanya pengawasan yang proporsional serta menghasilkan pelayanan prima. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui program, kegiatan, dan subkegiatan berusaha melakukan kinerja manajemen SDM aparatur sebaik-baiknya untuk menghasilkan SDM aparatur yang profesional dan akuntabel, sehingga mampu mendukung terwujudnya misi tersebut.

Sebagai upaya untuk mencapai Misi I yakni Menciptakan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Akuntabel Serta Mewujudkan Kepemimpinan yang Inovatif dan Kolaboratif. Maka tujuan pembangunan ditetapkan sebagai berikut:

***Menghadirkan Tata Kelola Pemerintahan Gresik Baru Yang
Inovatif,
Kolaboratif dan Cerdas Berdasarkan Good and Clean
Governance***

Dengan Indikator kinerja :

Indeks Reformasi Birokrasi



Telaahan Kebijakan Nasional

Sasaran pembangunan bidang aparatur Negara mengacu pada arah pembangunan bidang aparatur negara tahap keempat Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 yaitu terwujudnya tata pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa berdasarkan hukum serta birokrasi yang profesional dan netral. Sasaran tersebut didukung oleh ASN profesional, berintegritas, dan netral, pola hubungan kerja antar unit organisasi pemerintah, antara pemerintah dan masyarakat yang kolaboratif dan inklusif, organisasi birokrasi yang responsif dan adaptif, serta pelayanan publik yang berorientasi perbaikan sosial ekonomi berkelanjutan.

Sasaran pembangunan bidang aparatur Negara mencakup beberapa arah kebijakan dan strategi sebagai berikut:

1. Terwujudnya aparatur sipil negara yang profesional dan berintegritas, dengan arah kebijakan memperkuat implementasi sistem merit dalam manajemen ASN dengan strategi meliputi:

- 
- a. Penguatan implementasi manajemen ASN, dalam bentuk penguatan perencanaan kebutuhan ASN sesuai prioritas pembangunan nasional, pengembangan pola karir nasional, dan pelaksanaan manajemen ASN yang memperhatikan kekhususan daerah dan masyarakat. Peningkatan kualitas manajemen ASN melalui : (a) Rencana kebutuhan riil ASN jangka menengah; (b) Rencana pengembangan kompetensi ASN; dan (c) Penyusunan pola karir instansional;
 - b. Peningkatan efektivitas tata kelola instansi pemerintah melalui: (a) Penerapan proses bisnis instansi; (b) implementasi arsitektur SPBE instansi; dan (c) Penerapan e-Arsip terintegrasi;
 - c. Peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah melalui: (a) Penerapan manajemen risiko dalam pengelolaan kinerja instansi; (b) Penerapan Zona Integritas untuk birokrasi yang bersih dan akuntabel; dan (c) Pemenuhan Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa instansional;
 - d. Peningkatan kualitas pelayanan publik melalui: (a) Penerapan (menyusun, menetapkan, dan mempublikasikan) Standar Pelayanan di Unit Pelayanan Publik (UPP) tertentu; (b) Percepatan penyelesaian pengaduan pelayanan publik; (c) Pelaksanaan survei kepuasan masyarakat di UPP tertentu; (d) Pelaksanaan FKP dalam penetapan standar pelayanan publik; (e) Pemutakhiran informasi pada Sistem Informasi Pelayanan Publik (SIPP); dan (f) Integrasi penyelenggaraan pelayanan pusat, daerah, dan BUMN/D.
2. Terwujudnya arsitektur jaringan kerja pemerintahan yang kolaboratif dan inklusif, dengan arah kebijakan penataan proses bisnis internal instansi pemerintah, antar instansi pemerintah dan institusi pemerintah dengan non-pemerintah serta pelibatan masyarakat dalam perumusan dan implementasi kebijakan publik, dengan strategi meliputi:

- 
- a. Penataan mekanisme ketatahubungan antar instansi pemerintah (pusat, pusat-daerah, daerah-daerah), intra institusi pemerintah, dalam bentuk pemetaan mekanisme ketatahubungan antar instansi pemerintah (Institutional Mapping) dan penyusunan SOP strategis per dimensi pembangunan;
 - b. Penguatan mekanisme kerjasama dengan non-pemerintah, dalam bentuk pelibatan masyarakat dan pemangku kepentingan dalam proses penyusunan kebijakan pembangunan;
 - c. Pengarusutamaan kebijakan SPBE di seluruh K/L/Pemerintah Daerah.
3. Terwujudnya organisasi yang responsif dan adaptif, dengan arah kebijakan penataan organisasi pemerintah berbasis pada prioritas pembangunan nasional dengan strategi meliputi:
- a. Penataan organisasi pemerintah berbasis prioritas pembangunan nasional, dalam bentuk restrukturisasi desain kelembagaan pemerintah pusat dan daerah (structure follow strategy);
 - b. Pengembangan sistem manajemen kinerja kelembagaan yang handal dan efektif, melalui penerapan manajemen risiko dalam pengelolaan kinerja instansi serta penerapan zona integritas untuk birokrasi yang bersih dan akuntabel.
4. Terwujudnya pelayanan publik yang berorientasi pada perbaikan sosial ekonomi berkelanjutan, dengan arah kebijakan memperluas penerapan inovasi dalam pelayanan publik, dengan strategi meliputi:
- a. Pemanfaatan Information and Communication Technologies (ICT) dalam pelayanan publik, dalam bentuk penguatan penerapan eservices dan pemenuhan standar pelayanan publik;
 - b. Pemanfaatan Big Data dalam pelayanan publik, dalam bentuk optimalisasi pemanfaatan data bersama untuk memenuhi kebutuhan pelayanan publik;

- c. Kerjasama multipihak dalam pelayanan publik yang berorientasi pada penyelesaian masalah masyarakat, dalam bentuk pengembangan kerjasama pemerintah dan non-pemerintah dalam penyelenggaraan pelayanan publik (co-production);
- d. Peningkatan kualitas pelayanan publik di daerah Tertinggal, Terdepan dan Terluar (3T), dalam bentuk perluasan pelayanan terpadu/terintegrasi; serta
- e. Peningkatan kualitas kinerja dan pengawasan pelayanan publik, dalam bentuk penguatan pengawasan kinerja pelayanan publik.

Terkait dengan reformasi birokrasi dan tata kelola, dalam RPJMN 2020 - 2024 menetapkan 4 (empat) arah kebijakan dan strategi reformasi birokrasi dan tata kelola, yakni:

1. Penguatan implementasi manajemen ASN, melalui: penerapan manajemen talenta nasional ASN, peningkatan sistem merit ASN, penyederhanaan eselonisasi, serta penataan jabatan fungsional;
2. Penataan kelembagaan dan proses bisnis, melalui: penataan kelembagaan instansi pemerintah dan penerapan SPBE terintegrasi;
3. Reformasi sistem akuntabilitas kinerja, melalui: perluasan implementasi sistem integritas, penguatan pengelolaan reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja organisasi, serta reformasi sistem perencanaan dan penganggaran;
4. Transformasi pelayanan publik, melalui: pelayanan publik berbasis elektronik (e-service), penguatan pengawasan masyarakat atas kinerja pelayanan publik, penguatan ekosistem inovasi, dan penguatan pelayanan terpadu.

Selain itu di dalam agenda pembangunan ke-4 yaitu Revolusi Mental dan Pembangunan Kebudayaan disebutkan bahwa salah satu arah kebijakannya adalah Revolusi mental dan pembinaan ideologi Pancasila untuk memperkuat ketahanan budaya bangsa dan membentuk mentalitas bangsa yang maju, modern, dan berkarakter diantaranya melalui Revolusi

mental dalam tata kelola pemerintahan untuk penguatan budaya birokrasi yang bersih, melayani, dan responsif, mencakup:

1. Peningkatan budaya kerja pelayanan publik yang ramah, cepat, efektif, efisien, dan terpercaya;
2. Penerapan disiplin, penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) dalam birokrasi

Pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020 - 2024 dalam rangka mewujudkan misi dan visi bidang aparatu RPJMN diatas, menetapkan visi ***"Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong"***.

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, serta Mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang undangan kepada Badan Kepegawaian negara dan penjabaran dari misi Memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang aparatur sipil negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 5 pilar yang menjadi misi Badan Kepegawaian negara yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN;
2. Penyelenggaraan manajemen ASN;
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN;
4. Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN; dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal BKN.

Terdapat dua nilai yang menjadi tujuan utama pembentukan karakter pegawai ASN, Yaitu :

1. **Profesional**

- a. BKN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai

dengan yang telah dimanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memaksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.

- b. BKN melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian. Renstra BKPSDM 2019-2023 Page 42 2. Bermartabat a) BKN melaksanakan kewenangan, fungsi dan tugas sesuai dengan koridor yang telah digaris melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku; b) BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai – nilai moral yang membentuk citra positif BKN; c) Menjaga integritas dan citra organisasi BKN sebagai lembaga pemerintah dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dengan menjadi lembaga terdepan dalam menerapkan prinsip .

2. Bermartabat

- a. BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral yang membentuk citra positif BKN.
- b. Menjaga integritas dan citra organisasi BKN sebagai lembaga pemerintah dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen

ASN dengan menjadi lembaga terdepan dalam menerapkan prinsip profesionalitas, nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Sedangkan pada Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada Tahun 2020 - 2024, dalam rangka penataan aparatur juga telah menetapkan visi ***“Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk Mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi presiden dan wakil presiden: “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan Gotong Royong”***, dengan misi :

1. Menciptakan Kelembagaan dan Tata Kelola Birokrasi yang Ramping, Lincah, Terintegrasi, dan Berbasis Elektronik – digital bureaucracy;
2. Membangun SDM Aparatur yang Adaptif, Profesional, Kompetitif, dan Berwawasan Global;
3. Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel;
4. Menciptakan Sistem Pengawasan yang Profesional, Independen, dan Berintegritas;
5. Mewujudkan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel, dan Melayani;
6. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi.

Adapun Sasaran Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada Tahun 2020 – 2024 dibidang kepegawaian adalah sebagai berikut:

Sasaran Strategis 2 : Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera

Yang dimaksud dengan terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera yaitu menciptakan ASN yang mampu menunjukkan mutu atau kualitasnya dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya, memegang



nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku dalam bekerja dan melayani publik. Untuk mendukung keprofesionalitasan dan integritas ASN maka perlu diberikan tingkat kesejahteraan yang cukup yang tidak hanya berupa kompensasi material namun juga non material. Untuk mengukur keberhasilan sasaran strategis ini akan dilihat dari:

- a. Indeks Sistem Merit
- b. Indeks Profesionalitas ASN.

Pada Rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ditetapkan tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yaitu Tewujudnya Profesionalisme dan Kompetensi Aparatur serta Sistem Pola Karier yang jelas. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh peningkatan kualitas penataan Aparatur Sipil Negara yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku sesuai dan kebutuhan. Selain itu juga terbentuknya pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang disiplin, integritas, mengedepankan kompetensi yang memadai dan bekerja dengan dedikasi yang tinggi serta dan berorientasi pada prestasi kerja yang diiringi dengan peningkatan kesejahteraan pegawai. Serta didukung dengan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi dengan penilaian kinerja termasuk peta jabatan dan integrasi sistem aplikasi pencatatan kerja pegawai dengan pengisian dokumen analisis jabatan, analisis beban kerja dan sasaran kerja pegawai.

Sedangkan Sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur disusun berdasarkan hasil indentifikasi potensi permasalahan terutama pada pemetaan masalah pokok yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Sasaran strategis merupakan ukuran kinerja dari tujuan strategis organisasi yang dapat direncanakan dan dilaksanakan setiap tahunnya. Adapun sasaran strategis BKD Provinsi Jawa Timur sebagai berikut:

- a. Meningkatnya akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah

- Provinsi Jawa Timur, dengan indikator Predikat Evaluasi Implementasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur
- b. Meningkatnya kualitas data kepegawaian dalam rangka penataan pegawai ASN sesuai formasi kebutuhan dan kompetensi di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dengan indikator Persentase penataan pegawai sesuai dengan formasi kebutuhan dan Kompetensi; Persentase database kepegawaian yang terupdate
 - c. Meningkatnya kompetensi pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, dengan indikator Persentase pegawai yang telah mengikuti uji kompetensi (Teknis, Manjerial, Sosio Kultural Kompetensi dan Pemerintahan)
 - d. Meningkatnya kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, dengan indikator Persentase capaian kinerja “BAIK” ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur



Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Gresik yaitu kaitannya dengan pembangunan dan pelayanan masyarakat tentunya tidak bisa dilepaskan adanya faktor-faktor Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Senantiasa memperhatikan RTRW dan KLHS perlu dilakukan, agar pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat terutama untuk ASN tidak menjadi sia-sia dan merusak lingkungan. Apabila dilihat dari tugas pokok dan fungsi BKPSDM hubungannya dengan RTRW dan KLHS secara langsung tidak terdapat hubungan cukup signifikan. Namun dalam kaitan penyusunan perumusan kebijakan pemerintahan daerah, maka perlu diperhatikan analisis RTRW dan KLHS agar hasil-hasil rumusannya

kebijakan pemerintah daerah tidak bertentangan dengan hasil RTRW dan KLHS.

Dalam rangka pelaksanaan kegiatan di lingkungan BKPSDM Kabupaten Gresik selama 5 tahun ke depan tidak bertentangan dengan peraturan daerah kabupaten gresik RTRW. Persebaran Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik berdasarkan Analisis Jabatan dan Analis Beban Kerja yang di dalamnya ada proporsional jenis pelayanan dan jumlah masyarakat yang terlayani.

Berdasarkan hasil kajian Lingkungan Hidup Strategis untuk RPJMD terdapat program-program yang memberikan dampak negatif terhadap perubahan lingkungan. Dari program-program tersebut tidak termasuk program yang berada di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. BKPSDM seiring berkembangnya teknologi terus menerus memberikan pelayanan kepada ASN yang berbasis digital dan elektronik dengan mencoba mengurangi penggunaan kertas atau mengedepankan less paper. Pelayanan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala sudah tersistem pada aplikasi SIMPEG sehingga ASN hanya cukup mengupload dokumen yang dibutuhkan.



Penentuan Isu-Isu Strategis

Isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan, berkenaan dengan peran BKPSDM Kabupaten Gresik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan dibidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan kemeduian setelah dikaitkan dengan Visi dan Misi Bupati Gresik dan Telaahan Kebijakan Nasional, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Gambar 3.1
Isu Strategis



Adapun langkah-langkah yang ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Gresik dalam menghadapi isu-isu strategis tersebut adalah:

1. Menyusun Dokumen Analis Kebutuhan Diklat Sebagai Dasar Penentuan Pelaksanaan Diklat;
2. Menigkatkan pagu anggaran untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta untuk pelaksanaan manajemen talenta;
3. Melaksanakan uji kompetensi bagi ASN dilingkungan Pemerintahan Daerah;
4. Menyusun dokumen pengembangan karier yang berbasis manajemen talenta;
5. Meningkatkan kinerja ASN dan penerapan Reward and Punishment;
6. Terus menerus melakukan update data kepegawaian pada aplikasi kepegawaian
7. Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian melalui integrasi kepegawaian;
8. pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi; dan
9. Penggunaan aplikasi pendukung pelayanan kepegawaian yang berbasis internet.



KABUPATEN GRESIK
Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kabupaten Gresik

RENSTRA BKPSDM

BAB



Tujuan dan Sasaran
Jangka Menengah



BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Gresik berlandaskan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026. Rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah perangkat daerah BKPSDM Kabupaten Gresik sebagaimana tertuang pada Tabel T-C.25 sebagai berikut

Tabel 4.1 Tabel T-C.25
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET 2022					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang bersih akuntabel dengan pelayanan publik yang berkualitas berbasis pemanfaatan teknologi informasi	Meningkatkan tatakelola manajemen SDM aparatur yang professional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas	Indeks Profesionalitas ASN	50	55	57	89,8	90	90,5
		Indeks Sistem Merit	-	-	275	305	315	325



KABUPATEN GRESIK
Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kabupaten Gresik

RENSTRA BKPSDM

BAB



Tujuan, Sasaran,
Strategi Kebijakan,
dan Arah Kebijakan

1 Tujuan

3 Strategi Kebijakan

2 Sasaran Strategis

4 Arah Kebijakan

BAB V TUJUAN, SASARAN, STRATEGI KEBIJAKAN, DAN ARAH KEBIJAKAN



Tujuan BKPSDM

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

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

Berdasarkan arti dan makna penetapan tujuan organisasi tersebut maka dalam kedudukannya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah dan mengadopsi dari RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2021 – 2026 dalam hal ini Tujuan yang terkait dengan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, maka tujuan BKPSDM Kabupaten Gresik mendukung tujuan RPJMD Kabupaten nomor 1 yaitu:

“Menghadirkan Tata Kelola Pemerintahan Gresik Baru yang Inovatif, Kolaboratif dan Cerdas Berdasarkan Good and Clean Governance”

Adapun indikator kinerja tujuan adalah :

Nilai Indeks Reformasi Birokrasi

Sasaran RPJMD dalam rangka mewujudkan tujuan di atas yang kemudian ditetapkan sebagai tujuan BKPSDM dalam pelaksanaan tugas dan fungsi adalah sebagai berikut:

“Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang bersih akuntabel dengan pelayanan publik yang berkualitas berbasis pemanfaatan teknologi informasi”

Dengan indikator:

Nilai Indeks SPBE



Sasaran BKPSDM

Sasaran adalah merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur, dan dapat dicapai.

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

Berdasarkan makna penetapan sasaran tersebut maka sampai dengan akhir Tahun 2021 – 2026, BKPSDM Kabupaten Gresik menetapkan sasaran dengan rincian sebagai berikut:

Meningkatkan tatakelola manajemen SDM aparatur yang professional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas

Dengan Indikator :

- 1. Indeks Profesionalitas ASN**
- 2. Indeks Sistem Merit**

Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Pengukuran indeks diatur dalam Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Dalam pelaksanaannya 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 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%) dengan kriteria sebagai berikut: nilai 5 bagi PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin; nilai 3 bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan; Nilai 2 bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan nilai 1 bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

Pengukuran dilakukan berdasarkan data yang bersumber dari Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), hasil Pendataan Ulang PNS (e-PUPNS), Penilaian Prestasi Kerja PNS, dan data mengenai

hukuman disiplin PNS. Namun demikian karena pada umumnya instansi pemerintah belum melakukan updating data pada aplikasi tersebut, maka untuk tahun 2019 pengukuran indeks profesionalisme menggunakan data penilaian mandiri yang disampaikan oleh instansi pemerintah yang bersangkutan secara offline. Indeks profesionalitas ASN Nasional dihitung rata-rata dari hasil pengukuran seluruh ASN. Selanjutnya hasil pengukuran diklasifikasi dengan kategori mulai sangat tinggi sampai dengan sangat rendah segaian berikut:

Tabel 5.1
Kalisifikasi Indeks Profesionalitas ASN

INDEKS	TINGKAT PROFESIONALITAS ASN
91 - 100	Sangat Tinggi
81 - 90	Tinggi
71 - 80	Sedang
61 - 70	Rendah
0 - 60	Sangat Rendah

Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standart penilaian penerapan sistem merit dalam manajemen SDM yang diukur dari 9 aspek yaitu : Perencanaan Kebutuhan; Pengadaan; Pengembangan Karier; Promosi dan Mutasi; Manajemen Kinerja; Penggajian, penghargaan dan disiplin; Perlindungan; dan Pelayanan Sistem Informasi. Pengukuran berdasarkan Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang tata cara penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajeme ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Setiap Instansi Pemerintah diharuskan melakukan penilaian Mandiri melalui aplikasi SIPINTER (Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit) dengan mengupload dokumen – dokumen sesuai subindikator pada indikator aspek yang telah ditentukan. KASN akan

melakukan verifikasi terhadap kesesuaian dokumen tersebut. Adapun kategori penilaian sistem merit adalah sebagai berikut:

- a. Kategori IV, nilai 325–400, dengan indeks 0,81 – 1, sebutan sangat baik;
- b. Kategori III, nilai 250–324 dengan indeks 0,61 – 0,8, sebutan baik;
- c. Kategori II, nilai 175–249, dengan indeks 0,41 – 0,6, sebutan kurang;
- d. Kategori I, nilai 100–174, dengan indeks 0,2 – 0,4, sebutan buruk.

Tabel 5.2
Tujuan, Sasaran, dan Indikator BKPSDM Tahun 2021 -2026

TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR	TARGET					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
TUJUAN: Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang bersih akuntabel dengan pelayanan publik yang berkualitas berbasis pemanfaatan teknologi informasi SASARAN: Meningkatkan tatakelola manajemen SDM aparatur yang professional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas	Indeks Profesionalitas ASN	50	55	57	89,8	90	90,5
	Indeks Sistem Merit	200 (KURANG)	250 (BAIK)	275 (BAIK)	305 (BAIK)	315 (BAIK)	325 (SANGAT BAIK)



Strategi Kebijakan

Strategi merupakan suatu langkah dalam rangka memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) Tahun serta berpengaruh besar terhadap

pencapaian tujuan dan sasaran. Kebijakan adalah pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama 5 (lima) Tahun selama periode Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021 – 2026 serta kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan RPJMD Kabupaten Gresik serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana BKPSDM Kabupaten Gresik mencapai tujuan dan sasaran Renstra dengan efektif dan efisien. Selain melakukan perencanaan komprehensif, perencanaan strategis juga dapat digunakan untuk melakukan transformasi, reformasi dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategis tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi.

Untuk merumuskan strategi dan kebijakan BKPSDM Kabupaten Gresik yang perlu diperhatikan adalah kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan dalam mengembangkan kelembagaan secara menyeluruh.

Tabel 5.3
Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Tantangan

STRENGTH	WEAKNESS
Struktur Organisasi dan Tupoksi yang jelas	Pelaksanaan Tugas Fungsi yang kadang kala kurang koordinasi antara Bidang
Sarana Prasarana Kantor Yang Memadai	Belum adanya fasilitas gedung dan prasarana sarana pelaksanaan Diklat Mandiri
Dasar Hukum yang jelas atas pelaksanaan kegiatan	Tuntutan responsive terhadap Perubahan Kebijakan Nasional
	Belum tersusunya beberapa dokumen kepegawaian (Analisis Kebutuhan Diklat, tata cara mutasi dan promosi, pengembangan pola karier,), pelaksanaan manajemen talenta
Komitmen Atasan dan seluruh pegawai untuk terus melakukan Perbaikan	Terbatasnya pagu anggaran untuk pelaksanaan diklat, pengembangan karier dan pelaksanaan manajemen talenta

STRENGTH	WEAKNESS
SDM aparatur yang terpenuhi	Indeks Profesionalitas ASN masih rendah
	Masih tingginya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dan yang tersedia
	Pemetaan SDM berdasarkan talenta belum terbetuk
	Masih adanya pegawai yang tidak disiplin
SOP pelayanan kepegawaian jelas	Pelaksanaan SOP terutama waktu pelayanan kadangkala tidak bisa diprediksi disebabkan factor eksternal seperti kebijakan pusat
Perkembangan digital yang dapat mendukung kinerja dan tupoksi BKPSDM	Integrasi data kepegawaian; Update data kepegawaian; pelayanan berbasis aplikasi
Nilai Indeks Profesionalitas ASN	SAPK belum terintegrasi dengan data SIMPEG
	Penggalakan Update Data Kepegawaian pada aplikasi SAPK di semua OPD
Adanya Unit Pembantu urusan kepegawaian di masing – masing OPD	Koordinasi dengan unit pembantu urusan kepegawaian
	Peningkatan Pelayanan Kepegawaian berbasis teknologi dan paperless
Adanya peraturan perundangan yang mendukung tugas dan fungsi BKPSDM	Update dan Penyesuaian Peraturan Kepegawaian dengan Peraturan di atasnya

Berdasarkan analisis diatas, maka strategi BKPSDM dalam mewujudkan sasaran strategis di atas adalah sebagai berikut:

1. Memberikan pendidikan dan pelatihan serta uji kompetensi bagi ASN dilingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik ;
2. Melaksanakan manajemen SDM aparatur berbasis system merit dan manajemen talenta;
3. Meningkatkan kinerja ASN dan penerapan *Reward and Punishment*;
4. Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi; dan
5. Integrasi aplikasi kepegawaian.



Arah Kebijakan

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

- 
1. Pendidikan dan pelatihan yang terpusat sebagai bahan pemetaan kompetensi jabatan;
 2. Tata Kelola Manajemen SDM berbasis sistem merit dan manajemen talenta;
 3. Melaksanakan penilaian Kinerja dan Penerapan Reward and Punishment; dan
 4. Penggunaan aplikasi pendukung pelayanan kepegawaian yang berbasis internet dan pemetaan jabatan pelaksana sesuai kebutuhan organisasi.

Tabel 5.1 Tabel T-C.26
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan
BKPSDM Tahun 2021 – 2026

Visi: Mewujudkan Gresik Baru yang Lebih Mandiri, Sejahtera, Berdaya Saing, dan Berkemajuan Berlandaskan Akhlakul Kharimah			
Misi: Menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel serta mewujudkan kepemimpinan yang Inovatif dan Kolaboratif			
Tujuan Kabupaten: Menghadirkan Tata Kelola Pemerintahan Gresik Baru yang Inovatif, Kolaboratif dan Cerdas Berdasarkan <i>Good and Clean Governance</i>			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGIS	ARAH KEBIJAKAN
Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang bersih akuntabel dengan pelayanan publik yang berkualitas berbasis pemanfaatan teknologi informasi	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang bersih akuntabel dengan pelayanan publik yang berkualitas berbasis pemanfaatan teknologi informasi	Memberikan pendidikan dan pelatihan serta uji kompetensi bagi ASN dilingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik	Pelatihan yang terpusat sebagai bahan pemetaan kompetensi jabatan
		Melaksanakan manajemen SDM aparatur berbasis system merit dan manajemen talenta	Tata Kelola Manajemen SDM
		Meningkatkan kinerja ASN dan penerapan <i>Reward and Punishment</i>	Melaksanakan penilaian Kinerja dan Penerapan Reward and Punishment
		Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi dan pemetaan jabatan.	Penggunaan aplikasi pendukung pelayanan kepegawaian berbasis internet dan pemetaan jabatan pelaksana sesuai kebutuhan organisasi
		Integrasi Aplikasi Pelayanan Kepegawaian	Pelatihan yang terpusat sebagai bahan pemetaan kompetensi jabatan
		Memberikan pendidikan dan pelatihan serta uji kompetensi bagi ASN dilingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik	Pengembangan Pola Karier yang efektif



Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kabupaten Gresik

RENSTRA BKPSDM

BAB VI Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, dan Pendanaan

1 Program

3 Sub Kegiatan

2 Kegiatan

4 Pendanaan

BAB VI PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN PENDANAAN



Rencana Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan

Program Satuan Kerja Perangkat Daerah merupakan program prioritas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah. Rencana program prioritas beserta indikator keluaran program dan pagu per Satuan Kerja Perangkat Daerah sebagaimana tercantum dalam rancangan awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, selanjutnya dijabarkan Satuan Kerja Perangkat Daerah kedalam rencana kegiatan untuk setiap program prioritas tersebut. Pemilihan kegiatan untuk masing-masing program prioritas ini didasarkan atas strategi dan kebijakan jangka menengah Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Indikator keluaran program prioritas yang telah ditetapkan tersebut, merupakan indikator kinerja program yang berisi *outcome* program. *Outcome* merupakan manfaat yang diperoleh dalam jangka menengah untuk *beneficiaries* tertentu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program. Sedangkan Kelompok Sasaran adalah pihak yang menerima manfaat langsung dari jenis layanan Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Penyusunan rencana program, kegiatan dan subkegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah disesuaikan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Proses penyusunan rencana program, kegiatan dan subkegiatan beserta pendanaannya juga didasarkan pada kebutuhan dan penjangkaran aspirasi yang melibatkan pegawai di Lingkungan BKPSDM.

Adapun rencana program BKPSDM Kabupaten Gresik untuk 5

(lima) Tahun ke depan (Tahun 2021 – 2026) terdapat 3 Program, yaitu:

- A. Program Inti urusan wajib, terdiri dari:
 - 1. Program Kepegawaian Daerah;
 - 2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- B. Program Penunjang, yaitu:
 - 1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik

Kegiatan merupakan penjabaran dari program. Kegiatan memiliki jangka waktu tertentu yang relatif pendek di bandingkan dengan jangka waktu pelaksanaan suatu program. Adapun rencana kegiatan indikatif untuk proyeksi 5 (lima) Tahun kedepan dari masing-masing program BKPSDM adalah sebagai berikut:

- 1. Program Kepegawaian Daerah, terdiri dari 4 Kegiatan:
 - a. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 - b. Pengembangan Kompetensi ASN;
 - c. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;
 - d. Mutasi dan Promosi ASN.
- 2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdiri dari 2 Kegiatan
 - a. Pengembangan Kompetensi Teknis;
 - b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial, dan Fungsional.
- 3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik, terdiri dari 5 Kegiatan
 - a. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
 - b. Administrasi Umum Perangkat Daerah;
 - c. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
 - d. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
 - e. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.

Sub Kegiatan merupakan bentuk aktivitas kegiatan dalam pelaksanaan kewenangan daerah sesuai dengan ketentuan perundang undangan. sub kegiatan akan memudahkan stakeholders untuk melakukan pengukuran kinerja dengan cara terlebih dahulu membuat indikator yang relevan. Adapun rencana rincian sub kegiatan dari kegiatan dan program BKPSDM selama 5 (lima) tahun adalah sebagai berikut:

Tabel 6.1
Pemetaan Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan
BKPSDM Tahun 2021–2026

PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN
1. Program Kepegawaian Daerah	1. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
		Pembinaan Disiplin ASN
		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
		Evaluasi Disiplin
	2. Pengembangan Kompetensi ASN	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
		Pengelolaan Assesment Center
		Pembinaan Jabatan Fungsional
	3. Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
		Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
	4. Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN
		Pengelolaan Promosi ASN
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi
	2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial, dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan
		Pembinaan, Pengkoordinasian, Pemantauan, Evaluasi dan

PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN
		Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan
3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik	1. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
	2. Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
		Penyediaan Bahan Logistik Kantor
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
	3. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
	4. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
	5. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Daerah
		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah



Rencana Indikator Kinerja dan Pendanaan

Indikator Kinerja adalah merupakan uraian ringkas yang menggambarkan tentang suatu kinerja yang akan diukur sedangkan Sasaran Kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif dari indikator kinerja yang mencakup indikator masukan (inputs), keluaran (outputs), hasil (results/outcomes) dan manfaat (benefits) serta dampak (impacts) dari suatu program atau kegiatan. Adapun manfaat dari Indikator dan Sasaran Kinerja adalah:

- a. Memperjelas tentang informasi program dan kegiatan yang dilaksanakan;
- b. Menciptakan kesepakatan atau konsensus untuk menghindari kesalahan interpretasi dan perbedaan selama pelaksanaan program dan kegiatan;
- c. Membangun dasar bagi upaya pemantauan dan evaluasi terhadap program dan kegiatan.

Penetapan indikator kinerja atau ukuran kinerja akan digunakan untuk mengukur kinerja atau keberhasilan yang akan dicapai suatu organisasi dan merupakan syarat penting untuk menetapkan rencana kinerja sebagai penjabaran dari RPJMD. Selain itu juga secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam 5 (lima) Tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Penetapan Indikator kinerja untuk tujuan, program, dan kegiatan telah ditentukan dan diselaraskan untuk memudahkan pengukuran tujuan, sasaran, program, dan kegiatan yang telah tertuang pada RPJMD Kabupaten Gresik. Sedangkan indikator kinerja subkegiatan telah disesuaikan sesuai dengan peraturan 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, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.



Indikator Kinerja terhadap tujuan, sasaran, Program, Kegiatan dan subkegiatan pada BKPSDM Kabupaten Gresik yang telah direncanakan pada Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021 – 2026 dapat dilihat pada tabel T-C.27 berikut ini:

**TABEL 6.2 TABEL T-C.27
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN PENDANAAN
BKPSDM TAHUN 2021–2026**

TUJUAN/SASARAN /INDIKATOR KINERJA	KODE				PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN											UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI	
								2021		2022		PERKIRAAN 2023		2024		2025		2026			
								TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET			RP
TUJUAN: Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang bersih akuntabel	5	3	1		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase ketercapaian sasaran program OPD	100%	100%	7.277.908.000	100%	5.981.666.000	100%	6.120.876.000	100%	6.559.881.000	100%	7.115.671.000	100%	7.648.759.000		
dengan pelayan publik yang berkualitas berbasis pemanfaatan teknologi informasi	5	3	1	2.01	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase fasilitasi terhadap tercapainya laporan kinerja OPD	100%	100%	66.149.937	100%	64.795.241	100%	155.996.039	100%	166.221.473	100%	177.939.414	100%	189.353.964		
						Nilai Sakip BKPSDMD	A	A		A		A		A		A		A			
SASARAN: Meningkatkan tatakelola manajemen SDM aparatur yang professional dan berbasis sistem merit dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas	5	3	1	2.01.0 001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Renja dan SOP BKD		60 Buah	55.799.937	60 Buah	49.795.241									Sekretariat BKPSDM	Kab. Gresik
						Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah						6 Dok	50.658.912	6 Dok	53.979.569	6 Dok	57.784.911	6 Dok	61.491.727		
INDIKATOR:	5	3	1	2.01.0 007	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan SKPD (LKjIP, LPPD, SAKIP, Laporan Monev Kegiatan)		25 Buah	10.350.000	30 Buah	15.000.000									Sekretariat BKPSDM	Kab. Gresik
						Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja						12 Lap	105.337.127	12 Lap	112.241.904	12 Lap	120.154.503	12 Lap	127.862.237		

TUJUAN/SASARAN /INDIKATOR KINERJA	KODE				PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI	
								2021		2022		PERKIRAAN 2023		2024		2025		2026				
								TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP			
1. Indeks Profesionalitas ASN 2. Indeks Sistem Merit	5	3	1	2.02	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase fasilitasi tercapainya laporan keuangan yang berkualitas		100%	6.172.986.844	100%	4.736.670.924	100%	4.818.825.891	100%	5.134.696.656	100%	5.496.671.984	100%	5.849.275.363			
	5	3	1	2.02.0 001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Pembayaran Gaji Pegawai dan TPP selama setahun,		12 Bulan	6.268.580.386	12 Bulan	4.881.469.381									Sekretariat BKPSDM	Kab. Gresik	
						Jumlah Orang yang menerima gaji						55 Pegawai	4.811.422.134	55 Pegawai	5.127.222.813	55 Pegawai	5.488.671.265	55 Pegawai	5.841.707.441			
	5	3	1	2.02.0 005	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun yang tersusun,		12 Lap	4.499.944	12 Lap	6.894.647										Sekretariat BKPSDM	Kab. Gresik
						Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD						12 Lap	7.014.230	12 Lap	7.474.008	12 Lap	8.000.896	12 Lap	8.514.141			
5	3	1	2.02.0 007	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Bulanan /Triwulanan	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwula n/Semester yang tesusun		24 Lap	5.499.900	36 Lap	8.426.742										Sekretariat BKPSDM	Kab. Gresik	

TUJUAN/SASARAN /INDIKATOR KINERJA	KODE				PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI		
								2021		2022		PERKIRAAN 2023		2024		2025				2026	
								TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP			TARGET	RP
					/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwula nan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan/ Semesteran SKPD					36 Lap	8.572.899	36 Lap	9.134.847	36 Lap	9.778.817	36 Lap	10.406.113			
	5	3	1	2.06	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase fasilitasi terhadap tercapainya pelaksanaan tupoksi perangkat daerah		100%	535.205.192	100%	667.682.557	100%	763.773.755	100%	834.599.999	100%	964.555.879	100%	1.087.922.498		
	5	3	1	2.06.0 002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jenis ATK yang tersedia selama setahun		40 Jenis	189.175.444	40 Jenis	300.000.000									Sekretariat BKPSDM	Kab. Gresik
						Jumlah Peralatan Kantor yang tersedia selama setahun		28 Unit		28 Unit											
						Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor						3 Paket	350.715.885	3 Paket	273.705.074	3 Paket	294.499.743	3 Paket	320.315.118		

TUJUAN/SASARAN /INDIKATOR KINERJA	KODE				PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI		
								2021		2022		PERKIRAAN 2023		2024		2025				2026	
								TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP			TARGET	RP
	5	3	1	2.06.0 004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Penyediaan Makanan dan Minuman		1127 Porsi	44.990.368	1627 Porsi	45.957.503									Sekretariat BKPSDM	Kab. Gresik
						Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan						23 Paket	58.445.141	25 Paket	74.733.016	25 Paket	93.336.383	27 Paket	113.514.186		
	5	3	1	2.06.0 005	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah jenis barang Cetakan yang tersedia selama setahun		18 Jenis	149.999.880	20 Jenis	134.064.240									Sekretariat BKPSDM	Kab. Gresik
						Jumlah Paket Barang Cetakan dan penggandaan yang disediakan						10 Paket	136.389.511	13 Paket	149.482.029	13 Paket	160.019.907	13 Paket	170.284.948		
	5	3	1	2.06.0 006	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - Undangan yang disediakan		3 Jenis	10.000.000	3 Jenis	7.660.814	3 Dok	8.183.371	3 Dok	9.135.013	3 Dok	9.778.994	3 Dok	11.352.330	Sekretariat BKPSDM	Kab. Gresik
	5	3	1	2.06.0 011	Penyelenggaraan Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah perjalanan dinas yang terlaksana selama setahun,		100 Kali	141.039.500	110 Kali	180.000.000									Sekretariat BKPSDM	Kab. Gresik
						Jumlah Laporan Penyelenggaraa n Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD						80 Lap	218.223.218	80 Lap	236.679.880	80 Lap	266.699.846	80 Lap	283.808.246		

TUJUAN/SASARAN /INDIKATOR KINERJA	KODE				PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN											UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI	
								2021		2022		PERKIRAAN 2023		2024		2025		2026			
								TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET			RP
	5	3	1	2.06.0 012	Dukungan Pelaksanaan SPBE pada SKPD	Jumlah Dokumen atas pelaksanaan SPBE							1 Dok	100.000.000	1 Dok	150.000.000	1 Dok	200.000.000	Sekretariat BKPSDM	Kab. Gresik	
	5	3	1	2.08	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase fasilitasi terhadap tersedianya sarana dan prasarana aparatur		100%	125.832.066	100%	114.912.206	100%	124.698.981	100%	141.177.472	100%	160.019.907	100%	175.015.085		
	5	3	1	2.08.0 004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Honorarium Tenaga Kebersihan Kantor yang dibayarkan dalam 1 Tahun		1 Org	125.832.066	3 Org	114.912.206								Sekretariat BKPSDM	Kab. Gresik	
						Jumlah Honorarium Tenaga Pembantu Administrasi Kantor		3 Org		1 Org											
						Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan						4 Lap	124.698.981	4 Lap	141.177.472	4 Lap	160.019.907	4 Lap	175.015.085		
	5	3	1	2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase fasilitasi terhadap tersedianya sarana dan prasarana aparatur		100%	272.140.575	100%	237.485.226	100%	249.397.962	100%	274.050.388	100%	306.704.822	100%	335.839.758		

TUJUAN/SASARAN /INDIKATOR KINERJA	KODE				PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI		
								2021		2022		PERKIRAAN 2023		2024		2025				2026	
								TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP			TARGET	RP
	5	3	1	2.09.0 001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan/ jabatan/dinas /operasional pada BKD yang terpelihara selama 1 tahun		7 Unit	135.000.000	7 Unit	118.742.613									Sekretariat BKPSDM	Kab. Gresik
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya						11 Kendaraan	124.698.981	11 Kendaraan	137.025.194	11 Kendaraan	155.574.910	11 Kendaraan	170.284.948			
	5	3	1	2.09.0 006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin kantor yang terpelihara selama setahun		108 Kali	137.140.575	120 Kali	118.742.613									Sekretariat BKPSDM	Kab. Gresik
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara						73 Kali	124.698.981	80 Kali	137.025.194	90 Kali	151.129.912	95 Kali	165.554.810			
	5	3	2		Program Kepegawaian Daerah	Prosentase ASN dengan penilaian kinerja minimal "Baik"	99.53%	100%	427.094.824	100%	1.278.804.312	100%	1.570.619.242	100%	1.713.376.743	100%	2.024.085.243	100%	1.291.202.792		
				Persentase Kedisiplinan ASN		99.86%	100%	337.566.163,00	100%	373.694.493	100%	366.367.912,68	100%	401.766.479	100%	433.882.310,11	100%	2.128.358.965			
				Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan kebutuhan		81%	77%	1.351.894.529	87%	1.510.199.823	90%	1.212.168.417	90%	1.314.179.280	90%	1.434.716.066	90%	1.297.259.584			

TUJUAN/SASARAN /INDIKATOR KINERJA	KODE				PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN											UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI	
								2021		2022		PERKIRAAN 2023		2024		2025		2026			
								TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET			RP
						Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	100%	100%	1.837.720.147	90%	1.500.753.407	95%	1.760.231.290	100%	1.622.345.627	100%	1.752.030.357	100%	2.299.171.827		
						Persentase Peningkatan Pelayanan Kepegawaian	89.88%	100%	558.106.187	85%	586.794.965	90%	683.983.139	90%	728.293.871	90%	772.922.024	90%	632.765.832		
	5	3	2	2.01	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Pengadaan CPNS selama setahun		100%	1.351.894.529	100%	1.510.199.823	100%	1.212.168.417	100%	1.314.179.280	100%	1.434.716.066	100%	1.297.259.584		
						Persentase tingkat akurasi data kepegawaian		100%	211.194.928	100%	173.900.471	100%	189.012.537	100%	204.029.062	100%	221.309.098	100%	233.901.767		
						Tingkat kematangan layanan kepegawaian					4		4		4		4				
						Persentase peningkatan pembinaan anggota kopri		100%	149.149.063	100%	144.023.298	100%	187.347.228	100%	242.677.739	100%	314.491.876	100%	398.864.065		
	5	3	2	2.01.002	Penyusunan Rencana Kebutuhan Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah dokumen bezetting		60 OPD	1.351.894.529	60 OPD	1.510.199.823								Bidang Pengadaan, Informasi dan Fasilitas Profesi ASN	Kab. Gresik	
						Jumlah pendaftar CPNS dan P3K		11000 Org		12000 CPNS ; 2000 P3K											

TUJUAN/SASARAN /INDIKATOR KINERJA	KODE				PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI		
								2021		2022		PERKIRAAN 2023		2024		2025				2026	
								TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP			TARGET	RP
					Jumlah Penerima SK CPNS dan P3K		687 Org		500 CPNS ; 350 P3k												
					Jumlah peserta bintal CPNS dan P3K		687 Org		500 CPNS ; 350 P3k												
					Jumlah peserta ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah		150 Org		350 PNS												
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN					3 Dok	1.212.168.417	3 Dok	1.314.179.280	3 Dok	1.434.716.066	3 Dok	1.297.259.584				
	5	3	2	2.01.0 008	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Fasilitasi OPD yang dimonitoring		52 OPD	149.149.063	52 OPD	144.023.298								Bidang Pengadaan, Informasi dan Fasilitasi Profesi ASN	Kab. Gresik	
						Jumlah ASN yang dibina minat bakat bidang olahraga, Paduan Suara, MTQ KORPRI				60 ASN											

TUJUAN/SASARAN /INDIKATOR KINERJA	KODE				PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI		
								2021		2022		PERKIRAAN 2023		2024		2025				2026	
								TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP			TARGET	RP
						Jumlah ASN yang mengikuti Pembinaan Mental dan Rohani			50 ASN												
						Penyelenggaraa n HUT KORPRI dan rangkaian		1 Kali		1 Kali											
						Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi						1 Lembaga	187.347.228	1 Lembaga	242.677.739	1 Lembaga	314.491.876	1 Lembaga			398.864.065
	5	3	2	2.01.0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Pemeliharaan Aplikasi		2 Aplikasi	211.194.928	2 Aplikasi	173.900.471								Bidang Pengadaan, Informasi dan Fasilitasi Profesi ASN	Kab. Gresik	
						Jumlah Kegiatan Verifikasi data kepegawaian		2 Kali		2 Kali											
						Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian						2 Dok	189.012.537	2 Dok	204.029.062	2 Dok	221.309.098	2 Dok			233.901.767
	5	3	2	2.02	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase penataan formasi sesuai kompetensi		100%	2.328.577.556	100%	1.913.647.901	100%	2.255.201.892	100%	2.146.610.435	100%	2.303.643.284	100%	2.599.171.827		
						Persentase kenaikan pangkat tepat waktu		100%		100%		100%		100%		100%		100%			
						Persentase KGB tepat waktu		100%		100%		100%		100%		100%		100%			

TUJUAN/SASARAN /INDIKATOR KINERJA	KODE				PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI		
								2021		2022		PERKIRAAN 2023		2024		2025				2026	
								TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP			TARGET	RP
	5	3	2	2.02.0 001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah SK Pengangkatan PPPK, Jumlah SK Pengangkatan PNS,Jumlah Peserta Tes Kesehatan CPNS, dan Jumlah SK Kenaikan Jabatan Fungsional		1250 Org	371.788.264	1500 Org	335.543.641									Bidang Mutasi dan Kepangkatan	Kab. Gresik
						Jumlah Berita Acara Rapat Tim Penilai Kinerja PNS		24 Kali		26 Kali											
						Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah						4 Dok	364.702.604	4 Dok	393.677.221	4 Dok	425.146.425	4 Dok	449.337.604		

TUJUAN/SASARAN /INDIKATOR KINERJA	KODE				PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI			
								2021		2022		PERKIRAAN 2023		2024		2025				2026		
								TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP			TARGET	RP	
	5	3	2	2.02.0 002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	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	490.857.409	6550 Org	412.894.494										Bidang Mutasi dan Kepangkatan	Kab. Gresik
					Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN							28 kali	494.970.602	28 kali	524.264.809	28 kali	551.612.926	28 kali	589.463.228			
	5	3	2	2.02.0 003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah hasil uji kompetensi PNS		172 Org	1.465.931.883	250 Org	1.165.209.766										Bidang Mutasi dan Kepangkatan	Kab. Gresik
				Jumlah JPT Pratama yang lowong		11 Jabat an	2 Jabat an															
				Jumlah Pelantikan Pejabat Struktural & Fungsional		6 Kali	6 Kali															
				Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN					6 Dok	1.395.528.686	2 Dok	1.228.668.405	5 Dok	1.326.883.933	6 Dok	1.560.370.995						

TUJUAN/SASARAN /INDIKATOR KINERJA	KODE				PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI
								2021		2022		PERKIRAAN 2023		2024		2025		2026			
								TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
	5	3	2	2.03	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang mengikuti peningkatan kapasitas kinerja ASN		100%	41.202.792	100%	153.216.274	100%	1.291.202.792	100%	1.291.202.792	100%	1.291.202.792	100%	1.291.202.792		
	5	3	2	2.03.001	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah Peserta Uji Kesehatan bagi Aparatur maupun PNS sakit menahun		145 Org	41.202.792	205 Org	153.216.274									Bidang Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan	Kab. Gresik
						Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya						5 Org	41.202.792	5 Org	41.202.792	5 Org	41.202.792	5 Org	41.202.792		
	5	3	2	2.03.002	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center						1 Dok	500.000.000	1 Dok	500.000.000	1 Dok	500.000.000	1 Dok	500.000.000	Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Aparatur	Kab. Gresik
	5	3	2	2.03.004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan						1 Dok	500.000.000	1 Dok	500.000.000	1 Dok	500.000.000	1 Dok	500.000.000	Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Aparatur	Kab. Gresik
	5	3	2	2.03.013	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina						1 Dok	250.000.000	1 Dok	250.000.000	1 Dok	250.000.000		250.000.000	Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Aparatur	Kab. Gresik

TUJUAN/SASARAN /INDIKATOR KINERJA	KODE				PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN											UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI	
								2021		2022		PERKIRAAN 2023		2024		2025		2026			
								TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET			RP
	5	3	2	2.04	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang mengumpulkan SKP sesuai dengan standart yang berlaku		100%	1.224.309.132	100%	1.355.259.233	100%	1.541.476.340	100%	1.647.763.872	100%	1.900.812.194	100%	2.128.358.965		
						Tingkat kematangan layanan kinerja pegawai						4		4		4		4			
	5	3	2	2.04.0 002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang memiliki penilaian kinerja baik (Jumlah ASN yang mengikuti workshop sipantas)		100 Org	145.066.269	150 Org	238.465.809									Bidang Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan	Kab. Gresik
						Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur						3 Dok	259.188.645	3 Dok	279.780.469	3 Dok	302.145.158	3 Dok	319.337.464		
	5	3	2	2.04.00 04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah Peserta Bimtek Purna Tugas		280 Org	741.676.700	442 Org	743.098.931									Bidang Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan	Kab. Gresik
						Jumlah ASN yang mendapatkan Penghargaan Satyalancana Karya Satya		600 Org		500 Org											

TUJUAN/SASARAN /INDIKATOR KINERJA	KODE				PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN											UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI	
								2021		2022		PERKIRAAN 2023		2024		2025		2026			
								TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET			RP
						Jumlah Karpeg, Karis, Karsu, Taspen, BPJS, Tapera, dan Klain JKK-JKM yang dilayani		500 Org		500 Org											
						Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan					1330 Org	915.919.782	1400 Org	966.216.924	1400 Org	1.164.784.725	1400 Org	640.061.929			
	5	3	2	2.04.0 007	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan		50 Org	301.883.613	90 Org	325.584.583	90 Org	312.245.380	95 Org	337.052.415	95 Org	363.995.227	95 Org	1.095.095.856	Bidang Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan	Kab. Gresik
	5	3	2	2.04.0 008	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian		11 Lap	35.682.550	6 Lap	48.109.910	5 Lap	54.122.533	5 Lap	64.714.064	5 Lap	69.887.084	5 Lap	73.863.716	Bidang Pembinaan Disiplin, Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan	Kab. Gresik
	5	4	2		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Prosentase ASN yang mengikuti Diklat Teknis 20 JP	20%	60%	625.589.355	65%	1.303.487.454	70%	1.326.095.692	72%	1.413.020.461	75%	1.512.632.624	75%	1.609.665.771		
						Prosentase Pejabat Struktural yang memiliki sertifikat Pelatihan Kepemimpinan sesuai jenjang	66%	70%	6.572.214.645	72%	6.437.303.546	75%	6.306.896.308	80%	6.720.309.539	85%	7.291.853.376	85%	7.655.552.229		

TUJUAN/SASARAN /INDIKATOR KINERJA	KODE				PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI
								2021		2022		PERKIRAAN 2023		2024		2025		2026			
								TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
	5	4	2	2.01	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang lulus dan mendapatkan sertifikat diklat teknis selama setahun		100%	625.589.355	100%	1.303.487.454	100%	1.326.095.692	100%	1.413.020.461	100%	1.512.632.624	100%	1.609.665.771		
	5	4	2	2.01.003	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	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	625.589.355	340 Org	1.303.487.454									Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Aparatur	Kab. Gresik

TUJUAN/SASARAN /INDIKATOR KINERJA	KODE				PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI		
								2021		2022		PERKIRAAN 2023		2024		2025				2026	
								TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP			TARGET	RP
						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	1.326.095.692	2	1.413.020.461	2	1.512.632.624	2	1.609.665.771			
	5	4	2	2.02	Kegiatan Sertifikasi Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang lulus dan mendapatkan sertifikat diklat struktural selama setahun		100%	6.318.926.645	100%	6.184.015.546	100%	6.053.608.308	100%	6.467.021.539	100%	7.038.565.376	100%	7.402.264.229		
						Persentase fasilitasi terlaksananya tugas belajar ASN		100%	253.288.000	100%	253.288.000	100%	253.288.000	100%	253.288.000	100%	253.288.000				

TUJUAN/SASARAN /INDIKATOR KINERJA	KODE				PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI		
								2021		2022		PERKIRAAN 2023		2024		2025				2026	
								TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP			TARGET	RP
	5	4	2	2.02.007	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Jumlah peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Jumlah peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional.		45 Org	2.028.240.203	45 Org	2.028.240.203										Kab. Gresik
						Jumlah peserta Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS		400 Org	3.764.268.442	400 Org	3.629.357.343										
						Jumlah peserta Diklat Calon Kepala Sekolah		50 Org	526.418.000	50 Org	526.418.000										
					Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan						490	6.053.608.308	490	6.467.021.539	490	7.038.565.376	490	7.402.264.229			
	5	4	2	2.02.008	Pembinaan, Penguordinasian, Fasilitasi, Pemantauan,	Jumlah ASN yang Tugas Belajar Selama setahun		5 Org	253.288.000	5 Org	253.288.000									Kab. Gresik	

TUJUAN/SASARAN /INDIKATOR KINERJA	KODE				PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI		
								2021		2022		PERKIRAAN 2023		2024		2025				2026	
								TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP			TARGET	RP
					Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaa dan Tenaga Pengemban Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpin, dan Prajabatan	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	253.288.000	1 Dok	253.288.000	1 Dok	253.288.000	1 Dok	253.288.000	an Kompetensi Aparatur		



KABUPATEN GRESIK
Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kabupaten Gresik

RENSTRA BKPSDM

BAB



Indikator Kinerja
Perangkat Daerah



BAB VII

INDIKATOR KINERJA PERANGKAT DAERAH

Penetapan indikator kinerja atau ukuran kinerja akan digunakan untuk mengukur kinerja atau keberhasilan yang akan dicapai suatu organisasi dan merupakan syarat penting untuk menetapkan rencana kinerja sebagai penjabaran dari RPJMD. Selain itu juga secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam 5 (lima) Tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Penetapan Indikator kinerja untuk tujuan, program, dan kegiatan telah ditentukan dan diselaraskan untuk memudahkan pengukuran tujuan, sasaran, program, dan kegiatan yang telah tertuang pada RPJMD Kabupaten Gresik. Sedangkan indikator kinerja subkegiatan telah disesuaikan sesuai dengan peraturan 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, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Indikator Kinerja terhadap Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan pada BKPSDM Kabupaten Gresik yang telah direncanakan pada Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026 dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 7.1 T-C.28
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
BKPSDM Tahun 2021–2026

NO	INDIKATOR	KONDISI AWAL	TABEL						KONDISI AKHIR
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	<u>Tujuan</u> Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang bersih akuntabel dengan pelayanan publik yang berkualitas berbasis pemanfaatan teknologi informasi <u>Indikator:</u> Indeks SPBE	2,55	3,01	3,19	3,65	3,68	4,03	4,13	4,13
2	<u>Sasaran</u> Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang bersih akuntabel dengan pelayanan publik yang berkualitas berbasis pemanfaatan teknologi informasi <u>Indikator:</u> 1. Indeks Profesionalitas ASN 2. Indeks Sistem Merit	49,62 167	50 -	55 -	57 275	89,8 305	90 315	90,5 325	90,5 325

Tabel 7.2
Indikator Kinerja Program
BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026

NO	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET KINERJA PROGRAM PADA TAHUN KE-					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase ketercapaian sasaran program OPD	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Program Kepegawaian Daerah	Prosentase ASN dengan penilaian kinerja minimal "Baik"	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Prosentase Kedisiplinan ASN	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Prosentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan kebutuhan	77%	87%	90%	90%	90%	90%
		Prosentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	100%	90%	95%	100%	100%	100%
		Prosentase Peningkatan Pelayanan Kepegawaian	100%	85%	90%	90%	90%	90%
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Prosentase ASN yang mengikuti Diklat Teknis 20 JP	60%	65%	70%	72%	75%	75%
		Prosentase Pejabat Struktural yang memiliki sertifikat Pelatihan Kepemimpinan sesuai jenjang	70%	72%	75%	80%	85%	85%

Tabel 7.3
Indikator Kinerja Kegiatan
BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET KINERJA PROGRAM PADA TAHUN KE-					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Presentase fasilitasi tercapainya laporan keuangan yang berkualitas	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Presentase fasilitasi terhadap tercapainya pelaksanaan tupoksi perangkat daerah	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	presentase fasilitasi terhadap tersedianya sarana dan prasana aparatur	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	presentase fasilitasi terhadap tersedianya sarana dan prasana aparatur	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Presentase fasiltasi terhadap tercapainya laporan kinerja OPD	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Nilai Sakip BKD	A	A	A	A	A	A
6	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Presentase ASN yang mengumpulkan SKP Sesuai dengan Standart yang berlaku	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Tingkat Kematangan Layanan Kinerja Pegawai			5	5	5	4
7	Pengembangan Kompetensi ASN	Presentase ASN sakit menahun yang di uji kelayakan kesehatan oleh TIM penguji kesehatan	100%	100%	100%	100%	100%	100%

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET KINERJA PROGRAM PADA TAHUN KE-					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
8	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Presentase Pengadaan CPNS selama setahun	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Presentase tingkat akurasi data kepegawaian	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Presentase peningkatan pembinaan anggota Kopri	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Tingkat Kematangan Layanan Kepegawaian	4	4	4	4	4	4
9	Mutasi dan Promosi ASN	Presentase penataan formasi sesuai kompetensi	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Presentase kenaikan pangkat tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Presentasi KGB tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%	100%
10	Pengembangan Kompetensi Teknis	Presentase ASN yang lulus dan mendapatkan sertifikat diklat teknis selama setahun	100%	100%	100%	100%	100%	100%
11	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Presentase ASN yang lulus dan mendapatkan sertifikat diklat struktural selama setahun	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Tingkat Kematangan Penerapan Kompetensi Sumber Daya Manusia	2	2	3	3	4	4
		Presentase fasilitasi terlaksananya tugas belajar ASN	100%	100%	100%	100%	100%	100%



KABUPATEN GRESIK
Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kabupaten Gresik

RENSTRA BKPSDM

BAB



Penutup

BAB VIII PENUTUP

Sebagai uraian akhir pada Bab Penutup Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2016–2021 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 2026;
2. Dengan ditetapkannya Restra BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026 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 2021–2026 ini akan dijadikan dasar pengukuran dan evaluasi kinerja secara kumulatif dari Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2026 dan sekaligus sebagai dasar laporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi sampai dengan tahun 2026;
4. Diharapkan dengan tersusunnya Renstra BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026 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.

LAMPIRAN I

Formulasi Perhitungan Rencana Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan beserta Pagu Indikatif BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel Formulasi Perhitungan Rencana Program, Indikator, dan Pagu Indikatif
BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026**

URUSAN/BIDANG URUSAN/PERANGKAT DAERAH/PROGRAM			FORMULASI PERHITUNGAN	PAGU ANGGARAN					
URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR				2021	2022	2023	2024	2025	2026
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				7.172.314.614	5.981.666.000	6.120.876.000	6.559.881.000	7.115.671.000	7.648.759.000
1	Persentase ketercapaian sasaran program OPD	Realisasi Sasaran Program dibagi Target Sasaran Progmrn dikali 100%	7.172.314.614	5.981.666.000	6.120.876.000	6.559.881.000	7.115.671.000	7.648.759.000	
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			5.483.469.942	5.005.351.301	5.593.370.000	5.779.962.000	6.417.636.000	8.167.852.000	
1	Persentase ASN dengan penilaian kinerja minimal "Baik"	Jumlah ASN dengan Penilaian Kinerja minimal Baik dibagi Jumlah ASN dikali 100%	427.094.824	1.278.804.312	1.570.619.242	1.713.376.743	2.024.085.243	2.205.734.694	
2	Persentase Kedisiplinan ASN	Perhitungan ID Disiplin dari aplikasi cek clock dikali 100%	337.566.163,00	373.694.493,13	366.367.912,68	401.766.479,27	433.882.310,11	1.612.691.127,41	
3	Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan kebutuhan	Jumlah Formasi ASN yang ditetapkan dibagi Jumlah Kebutuhan Pegawai dikali 100%	1.351.894.529	1.105.458.678	1.212.168.417	1.314.179.280	1.434.716.066	1.516.352.584	
4	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	Jumlah ASN yang ditempatkan sesuai standar kompetensi dibagi Jumlah ASN dikali 100%	1.837.720.147	1.500.753.407	1.760.231.290	1.622.345.627	1.752.030.357	2.009.708.600	
5	Persentase Peningkatan Pelayanan Kepegawaian	Nilai IKM	558.106.187	586.794.965	683.983.139	728.293.871	772.922.024	823.364.995	
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			7.438.090.065	7.714.391.347	7.632.992.000	8.133.330.000	8.804.486.000	9.265.218.000	
1	Persentase ASN yang mengikuti Diklat Teknis 20 JP	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis 20 JP dibagi Jumlah ASN dikali 100%	625.589.355	1.303.487.454	1.326.095.692	1.413.020.461	1.512.632.549	1.609.665.735	
2	Persentase Pejabat Struktural yang memiliki sertifikat Pelatihan Kepemimpinan sesuai jenjang	Jumlah Pejabat Struktural yang memiliki sertifikat Pelatihan Kepemimpinan dibagi Jumlah Pejabat Struktural dikali 100 %	4.225.818.185	6.410.903.893	6.306.896.308	6.720.309.539	7.291.853.451	7.655.552.265	

Formulasi Perhitungan Indikator Kinerja dari Program Kegiatan BKPSDM Beserta Pagu indikatif BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026 adalah sebagai berikut:

Tabel Formulasi Perhitungan Rencana Kegiatan, Indikator, dan Pagu Indikatif BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026

URUSAN/BIDANG URUSAN/PERANGKAT DAERAH/PROGRAM	FORMULASI PERHITUNGAN	PAGU ANGGARAN					
URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR		2021	2022	2023	2024	2025	2026
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		7.172.314.614	5.981.666.000	6.120.876.000	6.559.881.000	7.115.671.000	7.648.759.000
Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		66.149.937	64.795.241	155.996.039	166.221.473	177.939.414	189.353.964
Persentase fasilitasi terhadap tercapainya laporan kinerja OPD	Jumlah Capaian Total Sub Kegiatan dibagi dengan Jumlah Sub Kegiatan dikali 100%	55.799.937	50.658.912	53.979.569	57.784.911	61.491.727	61.491.727
Nilai SAKIP BKPSDM	Penilaian dari Inspektorat	10.350.000	105.337.127	112.241.904	120.154.503	127.862.237	127.862.237
Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		6.172.986.844	5.030.855.011	4.818.825.891	5.134.696.656	5.496.671.983	5.849.275.364
Persentase fasilitasi tercapainya laporan keuangan yang berkualitas	Jumlah Capaian Total Sub Kegiatan dibagi dengan Jumlah Sub Kegiatan dikali 100%	6.172.986.844	4.818.825.891	5.134.696.656	5.496.671.983	5.849.275.364	5.849.275.364
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah		535.205.192	533.618.317	771.957.125	843.735.012	974.334.873	1.099.274.829
Persentase fasilitasi terhadap tercapainya pelaksanaan tupoksi perangkat daerah	Jumlah Capaian Total Sub Kegiatan dibagi dengan Jumlah Sub Kegiatan dikali 100%	535.205.192	771.957.125	843.735.012	974.334.873	1.099.274.829	1.099.274.829
Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		125.832.066	114.912.206	124.698.981	141.177.472	160.019.907	175.015.085
Persentase fasilitasi terhadap tersedianya sarana dan prasana aparatur	Jumlah Capaian Total Sub Kegiatan dibagi dengan Jumlah Sub Kegiatan dikali 100%	125.832.066	124.698.981	141.177.472	160.019.907	175.015.085	175.015.085
Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		272.140.575	237.485.225	249.397.963	274.050.387	306.704.822	335.839.758
Persentase fasilitasi terhadap tersedianya sarana dan prasana aparatur	Jumlah Capaian Total Sub Kegiatan dibagi dengan Jumlah Sub Kegiatan dikali 100%	272.140.575	249.397.963	274.050.387	306.704.822	335.839.758	335.839.758

URUSAN/BIDANG URUSAN/PERANGKAT DAERAH/PROGRAM	FORMULASI PERHITUNGAN	PAGU ANGGARAN					
URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR		2021	2022	2023	2024	2025	2026
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		5.483.469.942	5.005.351.301	5.593.370.000	5.779.962.000	6.417.636.000	8.167.852.000
Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian		1.712.238.520	1.423.382.447	1.588.528.182	1.760.886.081	1.970.517.039	2.149.118.416
Persentase Pengadaan CPNS selama setahun	Jumlah Formasi CPNS dibagi dengan Jumlah CPNS yang diterima dikali 100%	1.351.894.529	1.212.168.417	1.314.179.280	1.434.716.066	1.516.352.584	1.516.352.584
Persentase tingkat akurasi data kepegawaian	Jumlah Peremajaan ASN seharusnya dibagi dengan Jumlah Peremajaan yang terlaksana dikali 100%	211.194.928	189.012.537	204.029.062	221.309.098	233.901.767	233.901.767
Persentase peningkatan pembinaan anggota Kopri	Jumlah Rencana ASN yang dibina dibagi dengan Realisasi ASN yang dibina dikali 100%	149.149.063	187.347.228	242.677.739	314.491.876	398.864.065	398.864.065
Tingkat Kematangan Layanan Kepegawaian	Pengukuran dari Indikator yang ditetapkan pada Peraturan SPBE						
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN		2.184.631.406	2.073.493.347	2.255.201.892	2.146.610.436	2.303.643.284	2.599.171.828
Persentase penataan formasi sesuai kompetensi	Jumlah Jabatan terisi dibagi Jabatan yang sesuai anjab dikali 100%	2.184.631.406	2.255.201.892	2.146.610.436	2.303.643.284	2.599.171.828	2.599.171.828
Persentase kenaikan pangkat tepat waktu	Jumlah Usulan Kenaikan Pangkat yang masuk dibagi Jumlah SK yang keluar dikali 100%						
Presentasi KGB tepat waktu	Jumlah Usulan KGB yang masuk dibagi Jumlah SK KGB dikali 100%						
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN		41.202.792	153.216.274	208.163.587	224.701.610	242.663.484	256.471.235
Persentase ASN yang mengikuti uji kesehatan aparatur	Jumlah ASN yang mengikuti uji kesehatan dibagi dengan Jumlah rencana dikali 100%	41.202.792	208.163.587	224.701.610	242.663.484	256.471.235	256.471.235
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		574.309.132	1.355.259.233	1.541.476.340	1.647.763.873	1.900.812.193	3.163.090.521
Persentase ASN yang mengumpulkan SKP Sesuai dengan Standart yang berlaku	Jumlah ASN yang mengumpulkan SKP dibagi	236.742.969	1.175.108.427	1.245.997.393	1.466.929.883	1.550.399.394	1.550.399.394
Tingkat Kematangan Layanan Kinerja Pegawai	Jumlah pegawai dikali 100%						

URUSAN/BIDANG URUSAN/PERANGKAT DAERAH/PROGRAM	FORMULASI PERHITUNGAN	PAGU ANGGARAN					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Indeks Disiplin Pegawai	Pengukuran Aplikasi Absensi Elektronik	337.566.163	366.367.913	401.766.479	433.882.310	1.612.691.127	1.612.691.127
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		7.438.090.065	7.714.391.347	7.632.992.000	8.133.330.000	8.804.486.000	9.265.218.000
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis		625.589.355	1.303.487.454	1.326.095.692	1.413.020.461	1.512.632.549	1.609.665.735
Persentase ASN yang lulus dan mendapatkan sertifikat diklat teknis selama setahun	Jumlah ASN yang Lulus Diklat Teknis dibagi Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis dikali 100%	625.589.355	1.326.095.692	1.413.020.461	1.512.632.624	1.609.665.771	1.609.665.771
Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		4.225.818.185	6.410.903.893	6.306.896.308	6.720.309.539	7.291.853.451	7.655.552.265
Persentase ASN yang lulus dan mendapatkan sertifikat diklat struktural selama setahun	Jumlah ASN yang Lulus Diklat Struktural dibagi Jumlah ASN yang Mengikuti Diklat Struktural dikali 100%	4.180.818.185	6.089.601.510	6.109.491.591	6.509.965.062	7.066.680.914	7.415.935.023
Tingkat Kematangan Penerapan Kompetensi Sumber Daya Manusia							
Persentase fasilitasi terlaksananya tugas belajar ASN	Jumlah ASN yang difasilitasi TB dibagi jumlah ASN TB dikali 100%	45.000.000	194.039.218	197.404.717	210.344.476	225.172.902	239.617.410

Formulasi Perhitungan Indikator Kinerja dari Sub Kegiatan BKPSDM beserta Pagu Indikatif BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026 adalah sebagai berikut:

Tabel Formulasi Perhitungan Rencana Sub Kegiatan, Indikator, dan Pagu Indikatif BKPSDM Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026

URUSAN/BIDANG URUSAN/PERANGKAT DAERAH/PROGRAM	FORMULASI PERHITUNGAN	PAGU ANGGARAN					
URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR		2021	2022	2023	2024	2025	2025
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		7.172.314.614	5.981.666.000	6.120.876.000	6.559.881.000	7.115.671.000	7.648.759.000
Persentase ketercapaian sasaran program OPD	Realisasi Sasaran Program dibagi Target Sasaran Program dikali 100 %	7.172.314.614	5.981.666.000	6.120.876.000	6.559.881.000	7.115.671.000	7.648.759.000
Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		66.149.937	64.795.241	155.996.039	166.221.473	177.939.414	189.353.964
Persentase fasilitasi terhadap tercapainya laporan kinerja OPD	Jumlah Capaian Total Sub Kegiatan dibagi dengan jumlah Sub Kegiatan dikali 100%	55.799.937	49.795.241	50.658.912	53.979.569	57.784.911	61.491.727
Nilai Sakip BKPSDM	Penilaian dari Inspektorat	10.350.000	15.000.000	105.337.127	112.241.904	120.154.503	127.862.237
Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Daerah		55.799.937	49.795.241	50.658.912	53.979.569	57.784.911	61.491.727
Jumlah Dokumen Renja dan SOP BKD	Jumlah Dokumen Renja dan SOP BKD	55.799.937	49.795.241				
Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah			50.658.912	53.979.569	57.784.911	61.491.727
Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		10.350.000	15.000.000	105.337.127	112.241.904	120.154.503	127.862.237
Jumlah Laporan SKPD (LKjIP, LPPD, SAKIP, Laporan Monev Kegiatan)	Jumlah Laporan SKPD (LKjIP, LPPD, SAKIP, Laporan Monev Kegiatan)	10.350.000	15.000.000				
Jumlah Peserta Pelatihan Capacity Building BKD	Jumlah Peserta Pelatihan Capacity Building BKD						
Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat			105.337.127	112.241.904	120.154.503	127.862.237
Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		6.172.986.844	5.030.855.011	4.818.825.891	5.134.696.656	5.496.671.983	5.849.275.364
Persentase fasilitasi tercapainya laporan keuangan yang berkualitas	Jumlah Capaian Total Sub Kegiatan dibagi dengan jumlah Sub Kegiatan dikali 100%	6.172.986.844	5.030.855.011	4.818.825.891	5.134.696.656	5.496.671.983	5.849.275.364

URUSAN/BIDANG URUSAN/PERANGKAT DAERAH/PROGRAM	FORMULASI PERHITUNGAN	PAGU ANGGARAN					
URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR		2021	2022	2023	2024	2025	2025
Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN		6.162.987.000	4.721.349.535	4.803.238.762	5.118.087.801	5.478.892.271	5.830.355.109
Jumlah Pembayaran Gaji Pegawai dan TPP selama setahun	Jumlah Pembayara Gaji Pegawai dan TPP selama setahun	6.162.987.000	4.721.349.535				
Jumlah Orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	Jumlah Orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN			4.803.238.762	5.118.087.801	5.478.892.271	5.830.355.109
Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD		4.499.944	6.894.647	7.014.230	7.474.008	8.000.896	8.514.141
Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun yang tersusun	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun yang tersusun	4.499.944	6.894.647				
Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD			7.014.230	7.474.008	8.000.896	8.514.141
Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Bulanan/Triwulanan /Semesteran SKPD		5.499.900	8.426.742	8.572.899	9.134.847	9.778.817	10.406.113
Jumah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semester yang tesusun	Jumah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semester yang tesusun	5.499.900	8.426.742				
Jumah Laporan Keuangan Bulanan /Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan /Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumah Laporan Keuangan Bulanan /Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD			8.572.899	9.134.847	9.778.817	10.406.113
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah		535.205.192	533.618.317	771.957.125	843.735.012	974.334.873	1.099.274.829
Persentase fasilitasi terhadap tercapainya pelaksanaan tupoksi perangkat daerah	Jumlah Capaian Total Sub Kegiatan dibagi dengan jumlah Sub Kegiatan dikali 100%	535.205.192	533.618.317	771.957.125	843.735.012	974.334.873	1.099.274.829
Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor		189.175.444	300.000.000	350.715.885	273.705.074	294.499.743	320.315.118
Jumlah Jenis ATK yang tersedia selama setahun	Jumlah Jenis ATK yang tersedia selama setahun	189.175.444	300.000.000				

URUSAN/BIDANG URUSAN/PERANGKAT DAERAH/PROGRAM	FORMULASI PERHITUNGAN	PAGU ANGGARAN					
URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR		2021	2022	2023	2024	2025	2025
Jumlah Peralatan Kantor yang tersedia selama setahun	Jumlah Peralatan Kantor yang tersedia selama setahun						
Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor			350.715.885	273.705.074	294.449.743	320.315.118
Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor		44.990.368	45.957.503	58.445.141	74.733.016	93.336.383	113.514.186
Jumlah Penyediaan Makanan dan Minuman	Jumlah Penyediaan Makanan dan Minuman	44.990.368	45.957.503				
Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan	Jumlah Penyediaan Makanan dan Minuman			58.445.141	74.733.016	93.336.383	113.514.186
Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan		149.999.880	134.064.240	136.389.511	149.482.029	160.019.907	170.284.948
Jumlah jenis barang Cetak yang tersedia selama setahun	Jumlah jenis barang Cetak yang tersedia selama setahun	149.999.880	134.064.240				
Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan			136.389.511	149.482.029	160.019.907	170.284.948
Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan		10.000.000	7.660.814	8.183.371	9.135.013	9.778.994	11.352.330
Jumlah Bahan Bacaan yang tersedia selama setahun	Jumlah Bahan Bacaan yang tersedia selama setahun	10.000.000	7.660.814				
Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang disediakan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang disediakan			8.183.371	9.135.013	9.778.994	11.352.330
Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		141.039.500	180.000.000	218.223.218	236.679.880	266.699.846	283.808.246
Jumlah perjalanan dinas yang terlaksana selama setahun	Jumlah perjalanan dinas yang terlaksana selama setahun	141.039.500	180.000.000				
Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD			218.223.218	236.679.880	266.699.846	283.808.246
Sub Kegiatan Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD					100.000.000	150.000.000	200.000.000
Jumlah Dokumen atas pelaksanaan SPBE	Jumlah Dokumen atas pelaksanaan SPBE				100.000.000	150.000.000	200.000.000

URUSAN/BIDANG URUSAN/PERANGKAT DAERAH/PROGRAM	FORMULASI PERHITUNGAN	PAGU ANGGARAN					
URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR		2021	2022	2023	2024	2025	2025
Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		125.832.066	114.912.206	124.698.981	141.177.472	160.019.907	175.015.085
Persentase fasilitasi terhadap tersedianya sarana dan prasana aparatur	Jumlah Capaian Total Sub Kegiatan dibagi dengan jumlah Sub Kegiatan dikali 100%	125.832.066	114.912.206	124.698.981	141.177.472	160.019.907	175.015.085
Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor		125.832.066	114.912.206	124.698.981	141.177.472	160.019.907	175.015.085
Jumlah Honorarium Tenaga Kebersihan Kantor yang dibayarkan dalam 1 Tahun	Jumlah Honorarium Tenaga Kebersihan Kantor yang dibayarkan dalam 1 Tahun	125.832.066	114.912.206				
Jumlah Honorarium Tenaga Pembantu Administrasi Kantor yang dibayarkan dalam 1 Tahun	Jumlah Honorarium Tenaga Pembantu Administrasi Kantor yang dibayarkan dalam 1 Tahun						
Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan			124.698.981	141.177.472	160.019.907	175.015.085
Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		272.140.575	237.485.225	249.397.963	274.050.387	306.704.822	335.839.758
Persentase fasilitasi terhadap tersedianya sarana dan prasana aparatur	Jumlah Capaian Total Sub Kegiatan dibagi dengan jumlah Sub Kegiatan dikali 100%	272.140.575	237.485.225	249.397.963	274.050.387	306.704.822	335.839.758
Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan		135.000.000	118.742.613	124.698.981	137.025.194	155.574.910	170.284.948
Jumlah Kendaraan/jabatan/dinas/operasional pada BKPSDM yang terpelihara selama 1 tahun	Jumlah Kendaraan/jabatan/dinas /operasional pada BKPSDM yang terpelihara selama 1 tahun	135.000.000	118.742.613				
Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya			124.698.981	137.025.194	155.574.910	170.284.948
Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya		137.140.575	118.742.613	124.698.981	137.025.194	151.129.912	165.554.810
Jumlah peralatan dan mesin kantor yang terpelihara selama setahun	Jumlah peralatan dan mesin kantor yang terpelihara selama setahun	137.140.575	118.742.613				
Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara			124.698.981	137.025.194	151.129.912	165.554.810

URUSAN/BIDANG URUSAN/PERANGKAT DAERAH/PROGRAM	FORMULASI PERHITUNGAN	PAGU ANGGARAN					
URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR		2021	2022	2023	2024	2025	2025
Jumlah peserta bintal CPNS dan P3K	Jumlah peserta bintal CPNS dan P3K						
Jumlah peserta ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah	Jumlah peserta ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah						
Jumlah Dokumen Hasil 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			1.212.168.417	1.314.179.280	1.434.716.066	1.516.352.584
Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN		149.149.063	144.023.298	187.347.228	242.677.739	314.491.876	398.864.065
Fasilitasi OPD yang dimonitoring	Jumlah OPD yang dimonitoring	149.149.063	144.023.298				
Jumlah ASN yang dibina minat bakat bidang Olahraga, Paduan Suara, MTQ KORPRI	Jumlah ASN yang dibina minat bakat bidang Olahraga, Paduan Suara, MTQ KORPRI						
Jumlah ASN yang mengikuti Pembinaan Mental dan Rohani	Jumlah ASN yang mengikuti Pembinaan Mental dan Rohani						
Penyelenggaraan HUT KORPRI dan rangkaian	Pelaksanaan HUT KORPRI dan rangkaian						
Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi			187.347.228	242.677.739	314.491.876	398.864.065
Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian		211.194.928	173.900.471	189.012.537	204.029.062	221.309.098	233.901.767
Jumlah Pemeliharaan Aplikasi	Jumlah Pemeliharaan Aplikasi	211.194.928	173.900.471				
Jumlah Kegiatan Verifikasi data Kepegawaian	Jumlah Kegiatan Verifikasi data Kepegawaian						
Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian			189.012.537	204.029.062	221.309.098	233.901.767
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN		2.184.631.406	2.073.493.347	2.255.201.892	2.146.610.436	2.303.643.284	2.599.171.828
Persentase penataan formasi sesuai kompetensi	Jumlah jabatan terisi dibagi jabatan yang sesuai anjab dikali 100%	2.184.631.406	2.073.493.347	2.255.201.892	2.146.610.436	2.303.643.284	2.599.171.828
Persentase kenaikan pangkat tepat waktu	Jumlah usulan kenaikan pangkat yang masuk dibagi jumlah SK yang keluar dibagi 100%						

URUSAN/BIDANG URUSAN/PERANGKAT DAERAH/PROGRAM	FORMULASI PERHITUNGAN	PAGU ANGGARAN					
URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR		2021	2022	2023	2024	2025	2025
Presentasi KGB tepat waktu	Jumlah usulan KGB yang masuk dibagi jumlah SK KGB bagi 100%						
Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN		371.788.264	335.543.641	364.702.604	393.677.221	425.146.425	449.337.604
Jumlah SK Pengangkatan PPPK, Jumlah SK Pengangkatan PNS, Jumlah Peserta Tes Kesehatan CPNS, dan Jumlah SK Kenaikan Jabatan Fungsional	Jumlah SK Pengangkatan PPPK. Jumlah SK Pengangkatan PNS. Jumlah Peserta Tes Kesehatan CPNS. dan Jumlah SK Kenaikan Jabatan Fungsional	371.788.264	335.543.641				
Jumlah Berita Acara Rapat Tim Penilai Kinerja PNS	Jumlah Berita Acara Rapat Tim Penilai Kinerja PNS						
Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi. Jabatan Pimpinan Tinggi. Jabatan Administrasi. Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah			364.702.604	393.677.221	425.146.425	449.337.604
Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN		1.465.931.883	1.165.209.766	1.395.528.686	1.228.668.405	1.326.883.933	1.560.370.995
Jumlah hasil uji kompetensi PNS	Jumlah hasil uji kompetensi PNS	1.465.931.883	1.165.209.766				
Jumlah JPT Pratama yang lowong	Jumlah JPT Pratama yang lowong						
Jumlah Pelantikan Pejabat Struktural & Fungsional	Jumlah Pelantikan Pejabat Struktural & Fungsional						
Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN			1.395.528.686	1.228.668.405	1.326.883.933	1.560.370.995
Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		346.911.259	412.894.494	494.970.602	524.264.809	551.612.926	589.463.228
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	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	346.911.259	412.894.494				
Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN			494.970.602	524.264.809	551.612.926	589.463.228

URUSAN/BIDANG URUSAN/PERANGKAT DAERAH/PROGRAM	FORMULASI PERHITUNGAN	PAGU ANGGARAN					
URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR		2021	2022	2023	2024	2025	2025
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN		41.202.792	153.216.274	808.163.587	1.024.701.610	1.042.663.484	1.056.471.235
Persentase ASN yang mengikuti peningkatan kapasitas kinerja ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Uji Kesehatan dibagi dengan Jumlah Rencana dikali 100%	41.202.792	153.216.274	208.163.587	224.701.610	242.663.484	256.471.235
Sub Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN		41.202.792	153.216.274				
Jumlah Peserta Uji Kesehatan bagi Aparatur maupun PNS sakit menahun	Jumlah Peserta Uji Kesehatan bagi Aparatur maupun PNS sakit menahun	41.202.792	153.216.274				
Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya			41.202.792	41.202.792	41.202.792	41.202.792
Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN				50.000.0000	50.000.0000	50.000.0000	50.000.0000
Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola	Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola			50.000.0000	50.000.0000	50.000.0000	50.000.0000
Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center				500.000.000	500.000.000	500.000.000	500.000.000
Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center			500.000.000	500.000.000	500.000.000	500.000.000
Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN				250.000.000	250.000.000	250.000.000	250.000.000
Jumlah Fungsional ASN yang Dibina	Jumlah Fungsional ASN yang Dibina			250.000.000	250.000.000	250.000.000	250.000.000
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		574.309.132	1.355.259.233	1.541.476.340	1.647.763.873	1.900.812.193	3.163.090.521
Persentase ASN yang mengumpulkan SKP Sesuai dengan Standart yang berlaku	Jumlah ASN yang mengumpulkan SKP dibagi Jumlah pegawai dikali 100%	236.742.969	981.564.740	1.175.108.427	1.245.997.393	1.466.929.883	1.550.399.394
Tingkat Kematangan Layanan Kinerja Pegawai							
Indeks Disiplin Pegawai	Pengukuran Aplikasi Absensi Elektronik	337.566.163	373.694.493	366.367.913	401.766.479	433.882.310	1.612.691.127
Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		145.066.269	238.465.809	259.188.645	279.780.469	302.145.158	319.337.464
Jumlah ASN yang memiliki penilaian kinerja baik (Jumlah ASN yang mengikuti workshop sipantas)	Jumlah ASN yang memiliki penilaian kinerja baik (Jumlah ASN yang mengikuti workshop sipantas)	145.066.269	238.465.809				
Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			259.188.645	279.780.469	302.145.158	319.337.464

URUSAN/BIDANG URUSAN/PERANGKAT DAERAH/PROGRAM	FORMULASI PERHITUNGAN	PAGU ANGGARAN					
URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR		2021	2022	2023	2024	2025	2025
Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai		91.676.700	743.098.931	915.919.782	966.216.924	1.164.784.725	1.231.061.929
Jumlah Peserta Bimtek Purna Tugas	Jumlah Peserta Bimtek Purna Tugas	91.676.700	743.098.931				
Jumlah ASN yang mendapatkan Penghargaan Satyalancana Karya Satya	Jumlah ASN yang mendapatkan Penghargaan Satyalancana Karya Satya						
Jumlah Karpeg, Karis, Karsu, Taspen, BPJS, Tapera, dan Klain JKK-JKM yang dilayani	Jumlah Karpeg. Karis. Karsu. Taspen. BPJS. Tapera. dan Klain JKK-JKM yang dilayani						
Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan			915.919.782	966.216.924	1.164.784.725	1.231.061.929
Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN		301.883.613	325.584.583	312.245.380	337.052.415	363.995.227	1.538.827.412
Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	301.883.613	325.584.583	312.245.380	337.052.415	363.995.227	1.538.827.412
Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN		35.682.550	48.109.910	54.122.533	64.714.064	69.887.084	73.863.716
Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	35.682.550	48.109.910	54.122.533	64.714.064	69.887.084	73.863.716
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		7.438.090.065	7.714.391.347	7.632.992.000	8.133.330.000	8.804.486.000	9.265.218.000
Persentase ASN yang mengikuti Diklat Teknis 20 JP	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis 20 JP dibagi Jumlah ASN dikali 100%	625.589.355	1.303.487.454	1.326.095.692	1.413.020.461	1.512.632.549	1.609.665.735
Persentase Pejabat Struktural yang memiliki sertifikat Pelatihan Kepemimpinan sesuai jenjang	Jumlah Pejabat Struktural yang memiliki sertifikat Pelatihan Kepemimpinan dibagi Jumlah Pejabat Struktural dikali 100%	4.225.818.185	6.410.903.893	6.306.896.308	6.720.309.539	7.291.853.451	7.655.552.265
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis		625.589.355	1.303.487.454	1.326.095.692	1.413.020.461	1.512.632.549	1.609.665.735
Persentase ASN yang lulus dan mendapatkan sertifikat diklat teknis selama setahun	Jumlah ASN yang Lulus Diklat Teknis dibagi Jumlah ASN yang Mengikuti Diklat Teknis dikali 100%	625.589.355	1.303.487.454	1.326.095.692	1.413.020.461	1.512.632.624	1.609.665.771

URUSAN/BIDANG URUSAN/PERANGKAT DAERAH/PROGRAM	FORMULASI PERHITUNGAN	PAGU ANGGARAN					
URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR		2021	2022	2023	2024	2025	2025
Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum		625.589.355	1.303.487.454	1.326.095.692	1.413.020.461	1.512.632.624	1.609.665.771
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)	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)	625.589.355	1.303.487.454				
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	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			1.326.095.692	1.413.020.461	1.512.632.624	1.609.665.771
Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		4.225.818.185	6.410.903.893	6.306.896.308	6.720.309.539	7.291.853.451	7.655.552.265
Persentase ASN yang lulus dan mendapatkan sertifikat diklat struktural selama setahun	Jumlah ASN yang lulus diklat struktural dibagi Jumlah ASN yang mengikuti diklat struktural dikali 100%	4.180.818.185	6.089.601.510	6.109.491.591	6.509.965.062	7.066.680.914	7.415.935.023
Persentase fasilitasi terlaksananya tugas belajar ASN	Jumlah ASN yang difasilitasi TB dibagi jumlah ASN TB dikali 100%	45.000.000	194.039.218	197.404.717	210.344.476	225.172.902	239.617.410
Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan		7.949.027.003	7.949.027.003	7.839.027.003	7.839.027.003	7.949.027.003	7.839.027.003
Jumlah peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Jumlah peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Jumlah peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional	Jumlah peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Jumlah peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Jumlah peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional	2.028.240.203	2.028.240.203				

URUSAN/BIDANG URUSAN/PERANGKAT DAERAH/PROGRAM	FORMULASI PERHITUNGAN	PAGU ANGGARAN					
URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR		2021	2022	2023	2024	2025	2025
Jumlah peserta Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS	Jumlah peserta Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS	5.394.368.800	5.394.368.800				
Jumlah peserta Diklat Calon Kepala Sekolah	Jumlah peserta Diklat Calon Kepala Sekolah	526.418.000	526.418.000				
Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah. Jabatan Pimpinan Tinggi. Jabatan Fungsional. Kepemimpinan. dan Prajabatan			7.839.027.003	7.839.027.003	7.949.027.003	7.839.027.003
Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan		253.288.000	253.288.000	253.288.000	253.288.000	253.288.000	253.288.000
Jumlah ASN yang Tugas Belajar Selama setahun	Jumlah ASN yang Tugas Belajar Selama setahun	253.288.000	253.288.000				
Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan. Koordinasi. Fasilitasi. Pemantauan. Evaluasi. dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi. Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi. Pengelolaan Sumber Belajar. dan Kerja Sama			253.288.000	253.288.000	253.288.000	253.288.000

LAMPIRAN II

POHON KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEBUPATEN GRESIK

Terwujudnya Tata Kelola Manajemen SDM Aparatur yang Profesional dan berbasis Sistem Merit dalam Memberikan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas

