



RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) 2025-2029

**BKPSDM
Kab. Sumenep**

 bkpsdm.sumenepkab.go.id
 [bkpsdm_sumenepkab](https://www.instagram.com/bkpsdm_sumenepkab)





KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang memuat visi, misi, tujuan, strategis, kebijakan, program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya selama 2025-2029.

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep mengacu pada pedoman penyusunan Renstra yang diatur Intruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029. Secara substansi Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep 2025-2029 disusun sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045, serta mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sumenep 2025-2029.

Perumusan Renstra dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep agar terlaksana dengan lebih terstruktur, terukur dan tepat sasaran. Dalam perumusan Renstra, tidak tertutup kemungkinan adanya perubahan atau perbaikan selama jangka waktu 5 (lima) tahun yang disesuaikan dengan perubahan kebutuhan dan kebijakan yang berlaku.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya atas kerja keras seluruh jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep serta seluruh *stakeholder* dalam mewujudkan ASN yang profesional dan berintegritas.



Renstra ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dalam merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengambilan keputusan operasional dalam pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam 5 (lima) tahun.

Sumenep, 19 September 2025

**Pit. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU., ASEAN Eng.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010



DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	iv
Daftar Gambar	vi
Daftar Grafik	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.1.1 Pengertian Renstra Perangkat Daerah	1
1.1.2 Penyusunan Renstra Perangkat Daerah	1
1.2 Dasar Hukum Penyusunan.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan.....	10
1.4 Sistematika Penulisan	11
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	14
2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah	
2.1.a Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah	14
2.1.b Sumber Daya Perangkat Daerah	21
2.1.c Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	27
2.1.d Kelompok Sasaran Pelayanan Perangkat Daerah	35
2.1.e Mitra Perangkat Daerah Dalam Pemberian Layanan	38
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah	40
2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah.....	40
2.2.2 Isu Strategis	41
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	46
3.1 Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.....	46
3.1.1 Tujuan	48
3.2 Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029	49
3.3 Strategis Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029	53
3.4 Arah Kebijakan Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029	54



BAB IV	PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	56
4.1	Uraian Program	56
4.2	Uraian Kegiatan	57
4.3	Uraian Sub Kegiatan Beserta Kinerja, Indikator, Target, dan Pagu Indikatif	59
4.4	Uraian Sub Kegiatan Dalam Rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	95
4.5	Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah	96
4.6	Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK) ...	97
BAB V	PENUTUP	98



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Rekapitulasi ASN (PNS dan PPPK) BKPSDM Kab. Sumenep Berdasarkan Jenis Kelamin	21
Tabel 2.2.	Rekapitulasi NON ASN BKPSDM Kab. Sumenep Berdasarkan Jenis Kelamin	22
Tabel 2.3.	Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep berdasarkan Eselon Menuru Jenis Kelamin	22
Tabel 2.4.	Rekapitulasi ASN (PNS) BKPSDM Kab. Sumenep berdasarkan Golongan Menurut Jenis Kelamin	23
Tabel 2.5.	Rekapitulasi ASN (PNS dan PPPK) BKPSDM Kab. Sumenep berdasarkan Pendidikan Menurut Jenis Kelamin	24
Tabel 2.6.	Rekapitulasi NON ASN BKPSDM Kab. Sumenep berdasarkan Pendidikan Menurut Jenis Kelamin	24
Tabel 2.7.	Sarana dan Prasarana BKPSDM Kab. Sumenep	26
Tabel 2.8.	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah BKPSDM Kab. Sumenep.....	28
Tabel 2.9.	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah BKPSDM Kab. Sumenep	32
Tabel 2.10.	Teknik Menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah	44
Tabel 3.1	Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah	52
Tabel 3.2	Penahapan Renstra Perangkat Daerah.....	54
Tabel 3.3	Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah	55
Tabel 4.2	Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra Perangkat Daerah.....	61
Tabel 4.3	Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan Dan Pendanaan.....	77
Tabel 4.4	Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	95
Tabel 4.5	Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Sumenep	97
Tabel 4.6	Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDM Kabupaten Sumenep.....	97



DAFTAR GRAFIK

Grafik 2.1	Rekapitulasi ASN (PNS dan PPPK) BKPSDM Kab. Sumenep Berdasarkan Jenis Kelamin	22
Grafik 2.2	Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep berdasarkan Eselon Menurut Jenis Kelamin	23
Grafik 2.3	Rekapitulasi ASN (PNS) BKPSDM Kab. Sumenep Berdasarkan Golongan Menurut Jenis Kelamin	23
Grafik 2.4	Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep Berdasarkan Pendidikan Menurut Jenis Kelamin	24



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Proses Penyusunan Renstra Perangkat Daerah	4
Gambar 1.2	Keterkaitan Antara Dokumen Perencanaan dan Penganggaran	6
Gambar 1.3	Keterkaitan Antara Rencana Pembangunan Daerah	6
Gambar II.1	Struktur Organisasi BKPSDM Kab. Sumenep	20



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.1.1 Pengertian Renstra Perangkat Daerah

Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat indikatif. Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029 dilatarbelakangi untuk menjalankan amanat yang ditetapkan oleh ketentuan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2024-2045 mengamanatkan bahwa pelaksanaan program-program pembangunan daerah harus mengacu pada prioritas pembangunan nasional sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029, sehingga perlu melakukan harmonisasi dan sinkronisasi rencana program dan kegiatan terutama urusan pengembangan sumber daya manusia aparatur terhadap program-program pembangunan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

1.1.2 Penyusunan Renstra Perangkat Daerah

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029 melalui tahapan sebagai berikut :

1. Persiapan Penyusunan Renstra



Pembentukan Tim Penyusun Renstra Perangkat Daerah, pelaksanaan orientasi penyusunan Renstra Perangkat Daerah, penyusunan agenda kerja Tim Penyusun Renstra Perangkat Daerah, Analisis data evaluasi hasil pembangunan 5 (lima) tahun terakhir, inventaris data dan informasi perencanaan pembangunan daerah lainnya.

2. Penyusunan Rancangan Awal (Ranwal) Renstra Perangkat Daerah

Penyusunan rancangan awal Renstra Perangkat Daerah dilakukan bersamaan dengan penyusunan rancangan awal RPJMD. Rancangan awal Renstra Perangkat Daerah mencakup :

- a. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah;
 - b. Perumusan masalah dan isu strategis;
 - c. Perumusan strategi dan arah kebijakan; dan
 - d. perumusan program, kegiatan dan subkegiatan Perangkat Daerah;
- Hasil perumusan rancangan awal Renstra Perangkat Daerah disajikan dengan sistematika paling sedikit memuat :
- a. Pendahuluan;
 - b. Gambaran pelayanan, permasalahan, dan isu strategis perangkat Daerah;
 - c. Tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan;
 - d. Program, kegiatan, subkegiatan, dan kinerja penyelenggaraan bidang urusan; dan
 - e. Penutup.

3. Penyusunan Rancangan Renstra Perangkat Daerah

Penyusunan Rancangan Renstra Perangkat Daerah merupakan proses penyempurnaan Rancangan Awal Renstra Perangkat Daerah menjadi Rancangan Renstra Perangkat Daerah berdasarkan surat edaran Kepala Daerah tentang penyusunan Rancangan Renstra Perangkat Daerah.

4. Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah/Lintas Perangkat Daerah

Rancangan Renstra Perangkat Daerah dibahas dalam Forum Perangkat Daerah/Lintas Perangkat Daerah. Forum Perangkat Daerah/Lintas Perangkat Daerah dilaksanakan untuk menyepakati keluaran (*output*)



utama Renstra Perangkat Daerah, termasuk keluaran (*output*) untuk melaksanakan program kepala daerah, dan keterhubungan keluaran (*output*) antar Renstra Perangkat Daerah dalam mencapai kinerja hasil (*outcome*) tematik pembangunan. Hasil Forum Perangkat Daerah/Lintas Perangkat Daerah dirumuskan dalam berita acara kesepakatan Forum Perangkat Daerah dan ditandatangani oleh unsur yang mewakili pemangku kepentingan yang menghadiri Forum Perangkat Daerah/Lintas Perangkat Daerah.

5. Verifikasi Rancangan Renstra Perangkat Daerah

Perangkat Daerah melakukan penyempurnaan Rancangan Awal Renstra Perangkat Daerah menjadi Rancangan Renstra Perangkat Daerah berdasarkan berita acara kesepakatan Forum Perangkat Daerah/Lintas Perangkat Daerah. Kepala Perangkat Daerah menyampaikan Rancangan Renstra Perangkat Daerah kepada Kepala BAPPEDA untuk diverifikasi.

6. Perumusan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah

Perumusan Rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah merupakan proses penyempurnaan Rancangan Renstra Perangkat Daerah menjadi Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah berdasarkan Peraturan Daerah tentang RPJMD Tahun 2025-2029. Perumusan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah dilakukan untuk mempertajam strategi, arah kebijakan, program/kegiatan/subkegiatan Perangkat Daerah berdasarkan strategi, arah kebijakan, program prioritas yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah tentang RPJMD.

7. Reviu Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) terhadap Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah

Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah direviu oleh APIP. Hasil Reviu APIP terhadap Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah disampaikan kepada Perangkat Daerah. Perangkat Daerah menyempurnakan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah berdasarkan hasil Reviu APIP.

8. Verifikasi Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah

Perangkat Daerah menyampaikan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah yang telah disempurnakan berdasarkan Hasil Reviu APIP kepada Kepala BAPPEDA untuk diverifikasi sebelum ditetapkan. Apabila hasil verifikasi ditemukan ketidaksesuaian, BAPPEDA menyampaikan saran dan rekomendasi untuk Penyempurnaan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah kepada Perangkat Daerah.

9. Penetapan Renstra Perangkat Daerah

Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah yang telah disempurnakan disampaikan kembali oleh Kepala Perangkat Daerah kepada Kepala BAPPEDA untuk dilakukan proses penetapan Renstra Perangkat Daerah. BAPPEDA menyampaikan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah yang telah diverifikasi kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah untuk ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah. Penetapan Peraturan Kepala Daerah paling lambat 1 (satu) bulan setelah Perda tentang RPJMD Tahun 2025-2029 ditetapkan. Renstra Perangkat Daerah yang telah ditetapkan menjadi pedoman Kepala Perangkat Daerah dalam menyusun Renja Perangkat Daerah dan digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD.

Gambar 1.1
Proses Penyusunan Renstra Perangkat Daerah

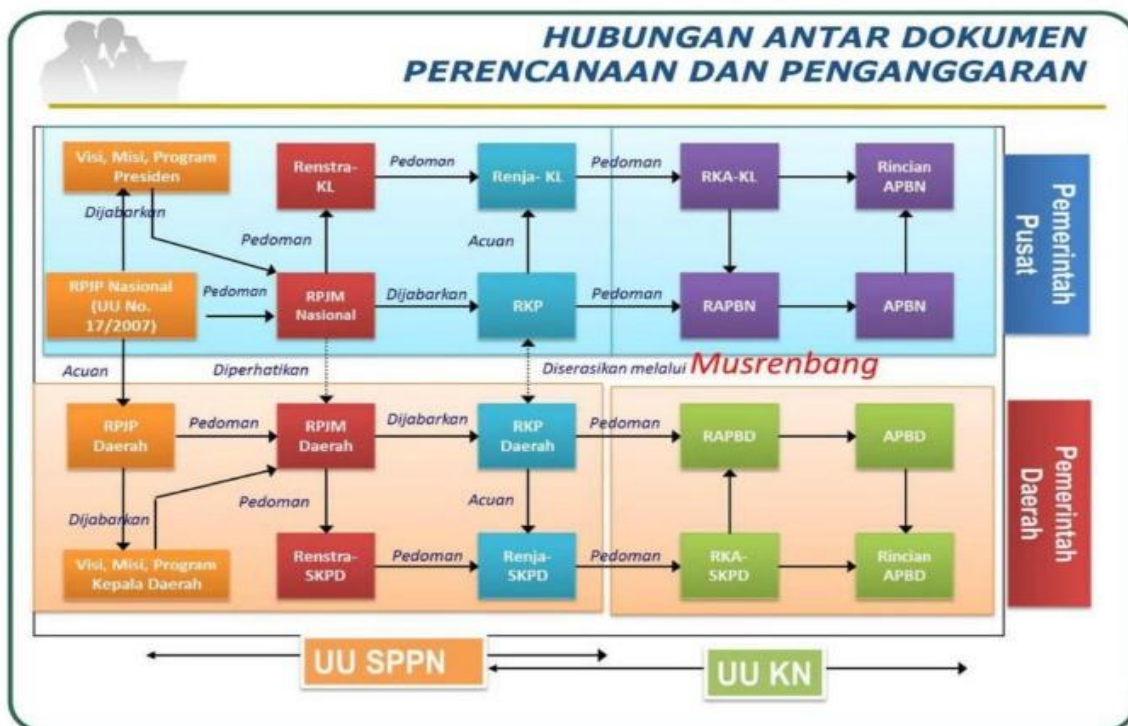




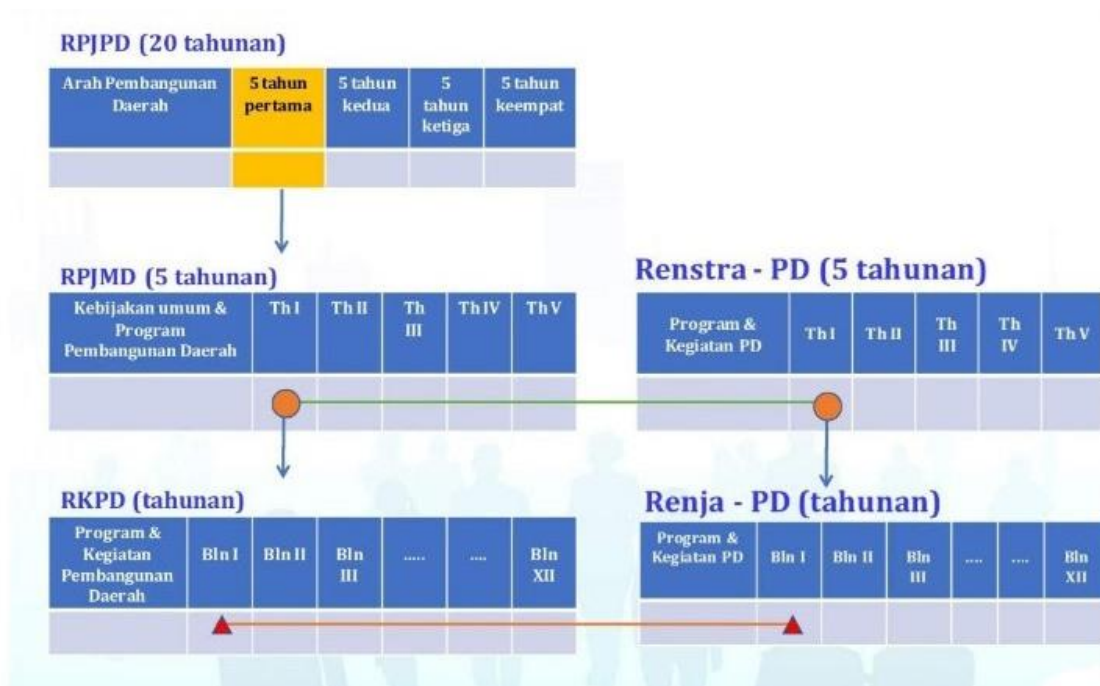
Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dijabarkan dalam visi, misi, tujuan, sasaran, dan program kepala daerah yang digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). RPJMD digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Renstra Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya. Keberadaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang telah ditetapkan oleh Keputusan Bupati Sumenep akan dijadikan pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama periode perencanaannya, yang dalam penyusunannya juga mengacu pada Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Kabupaten Sumenep.

Selanjutnya, dalam kaitan dengan sistem keuangan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, keberadaan Renja Perangkat Daerah akan menjadi pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Perangkat Daerah yang dalam kaitan ini pula substansi RKA tersebut akan tercermin pada Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD), dimana RAPBD juga harus berpedoman pada RKPD Kabupaten Sumenep, yang kemudian RAPBD disahkan menjadi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Gambaran tentang hubungan antara Renstra Perangkat Daerah dengan dokumen perencanaan lainnya, baik dalam kaitan dengan sistem perencanaan pembangunan maupun dengan sistem keuangan adalah sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.2 dan 1.3.

Gambar 1.2
Keterkaitan Antar Dokumen Perencanaan dan Penganggaran



Gambar 1.3
Keterkaitan Antara Rencana Pembangunan Daerah





Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam menyusun Rencana Strategis mendukung **Visi Kabupaten Sumenep 2025-2029**, yaitu “**Sumenep Unggul, Mandiri dan Sejahtera**”, dengan salah satu misi yang diembannya yaitu “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Transparan, Inovatif dan Responsif Dalam Melayani Masyarakat”. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang memiliki fungsi penunjang urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berkewajiban untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara melalui peningkatan kualitas manajemen aparatur sipil Negara.

1.2 Dasar Hukum Penyusunan

Dasar Hukum Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep adalah :

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014



- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402) ;
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);



10. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
12. 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 Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 927);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Raperda tentang RPJPD, RPJMD dan RKPD (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);



18. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15-1317 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 Daerah;
19. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 5 Tahun 2024 tentang Pembangunan Rencana Jangka Panjang Kabupaten Sumenep 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2024 Nomor 5);
20. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 1) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 5 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2023 Nomor 5);
21. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 8 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2025 Nomor 8);
22. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 41 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep (Berita Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2022 Nomor 41);

1.3 Maksud dan Tujuan

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029 dimaksudkan agar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep mempunyai pedoman perencanaan strategis dalam pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme



aparatur dan kualitas pelayanan kepada masyarakat khususnya pelayanan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

Tujuan disusunnya Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

1. Mengimplementasikan Visi, Misi dan agenda Bupati terkait tujuan, strategi, kebijakan dan capaian program yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029.
2. Sebagai pedoman dalam rangka pengembangan pelayanan dibidang kepegawaian Aparatur sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep;
3. Menentukan strategi untuk pengelolaan keberhasilan penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja dan produktivitas serta menjamin efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.

1.4 Sistematika Penulisan

Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep 2025-2029 disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I paling sedikit memuat :

1. Latar belakang;
2. Dasar hukum penyusunan;
3. Maksud dan tujuan;
4. Sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

1. Subbab Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah paling sedikit memuat :



- a. Tugas, fungsi dan struktur Perangkat Daerah;
 - b. Sumber Daya Perangkat Daerah;
 - c. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah (termasuk capaian SPM sesuai tupoksinya);
 - d. Kelompok Sasaran Layanan.
2. Sub Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah paling sedikit memuat :
- a. Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah; dan
 - b. Isu Strategis.

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab III paling sedikit memuat :

1. Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
2. Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
3. Strategi Perangkat Daerah dalam mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029; dan
4. Arah Kebijakan Perangkat Daerah dalam mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab IV paling sedikit memuat :

1. Uraian Program;
2. Uraian Kegiatan;
3. Uraian Subkegiatan beserta kinerja, indikator, target dan pagu indikatif;
4. Uraian Subkegiatan dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah;
5. Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah; dan
6. Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK).



BAB V PENUTUP

Bab ini memuat diantaranya kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan, dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan pemerintahan daerah.



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.2 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

2.1.a. Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep dan Peraturan Bupati Sumenep Nomor 41 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah kabupaten pada unsur penunjang urusan pemerintah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta tugas pembantuan, serta menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan dan pengoordinasian program kerja pelaksanaan tugas kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Perumusan kebijakan dan penetapan rencana program dan kegiatan Badan;
- c. Penyelenggaraan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi kepegawaian;
- d. Penyelenggaraan penilaian kinerja aparatur, pembinaan, penghargaan, dan kesejahteraan pegawai;
- e. Penyelenggaraan mutasi, promosi, pengembangan karier dan pengembangan kompetensi aparatur;
- f. Penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi kelembagaan profesi Aparatur Sipil Negara;
- g. Pelaksanaan evaluasi dan monitoring penyelenggaraan kegiatan; dan
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.



Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep terdiri dari :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Program dan Perencanaan; dan
 - b. Sub Bagian Keuangan.
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional
3. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
4. Bidang Mutasi dan Promosi, terdiri terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
5. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, terdiri terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
6. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun masing-masing tugas sebagai berikut :

- 1) **Sekretariat** mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan, dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, perlengkapan, kearsipan, kepegawaian, penyusunan program, perencanaan dan keuangan.

Dengan fungsi :

- a. Penyusunan perencanaan, program, evaluasi, pelaporan dan anggaran serta koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
- b. Pelayanan administrasi umum, surat menyurat, kearsipan, ketatalaksanaan serta pembinaan dan administrasi kepegawaian;
- c. Pengelolaan administrasi keuangan;
- d. Pengelolaan aset, rumah tangga dan perlengkapan;
- e. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tata laksana; dan



- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

1.1) Sub Bagian Program dan Perencanaan mempunyai tugas :

- a. Menyiapkan bahan penyusunan rencana, program, kegiatan dan anggaran;
- b. Menyiapkan bahan analisis dan evaluasi penyusunan laporan pelaksanaan program dan anggaran;
- c. Menyiapkan bahan penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan penyusunan regulasi program kegiatan;
- d. Menyiapkan bahan penyusunan Laporan kinerja program; dan
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

1.2) Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas :

- a. Menghimpun dan menyiapkan bahan penyusunan rencana pelaksanaan anggaran;
- b. Melakukan verifikasi dan penatausahaan keuangan;
- c. Melaksanakan tugas kebhendaharaan;
- d. Menyusun pembukuan keuangan, urusan akuntansi dan laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan;
- e. Menyiapkan bahan pemeriksaan dan tanggapan atas laporan hasil pemeriksaan;
- f. Memelihara dan mengamankan dokumen administrasi keuangan; dan
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

2) ***Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan*** mempunyai tugas dalam perumusan kebijakan dan pelaksanaan penilaian kinerja, pembinaan dan penghargaan aparatur.

Dengan fungsi :



- a. Perumusan kebijakan penilaian kinerja, pembinaan dan penghargaan;
- b. Perencanaan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja, pembinaan dan penghargaan;
- c. Pengoordinasian kegiatan dan evaluasi hasil penilaian kinerja aparatur;
- d. Pelaksanaan bimbingan teknis dan fasilitasi pelaksanaan penilaian kinerja, pembinaan disiplin dan pemberian penghargaan;
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja, pembinaan dan penghargaan; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

3) ***Bidang Mutasi dan Promosi*** mempunyai tugas dalam perumusan kebijakan dan pelaksanaan mutasi, kepangkatan, pengembangan karier dan promosi Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dengan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan mutasi, promosi, kepangkatan dan pengembangan karier pegawai;
- b. Penyelenggaraan, pengorganisasian, pelaksanaan verifikasi dokumen proses mutasi dan promosi;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi dan promosi;
- d. Pelaksanaan administrasi kepangkatan dan kenaikan gaji berkala;
- e. Pelaksanaan pengembangan karier pegawai; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

4) ***Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi*** mempunyai tugas dalam penyusunan kebijakan dan pelaksanaan pengadaan, pemberhentian, data dan informasi, serta fasilitasi profesi Aparatur Sipil Negara.



Dengan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi;
- b. Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. Penyelenggaraan pengadaan Aparatur Sipil Negara;
- d. Pengoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian, pelaksanaan verifikasi dokumen administrasi pemberhentian dan verifikasi database informasi kepegawaian;
- e. Pengoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
- f. Pelaksanaan fasilitasi lembaga dan pengembangan profesi Aparatur Sipil Negara;
- g. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi; dan
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

5) ***Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur*** mempunyai tugas dalam pelaksanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan penjenjangan dan sertifikasi, kebutuhan pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional serta pengembangan kompetensi aparatur.

Dengan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan pengembangan kompetensi;
- b. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
- c. Pengoordinasian dan kerjasama pelaksanaan penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- d. Pelaksanaan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan penjenjangan dan sertifikasi;
- e. Pelaksanaan fasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis fungsional;
- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

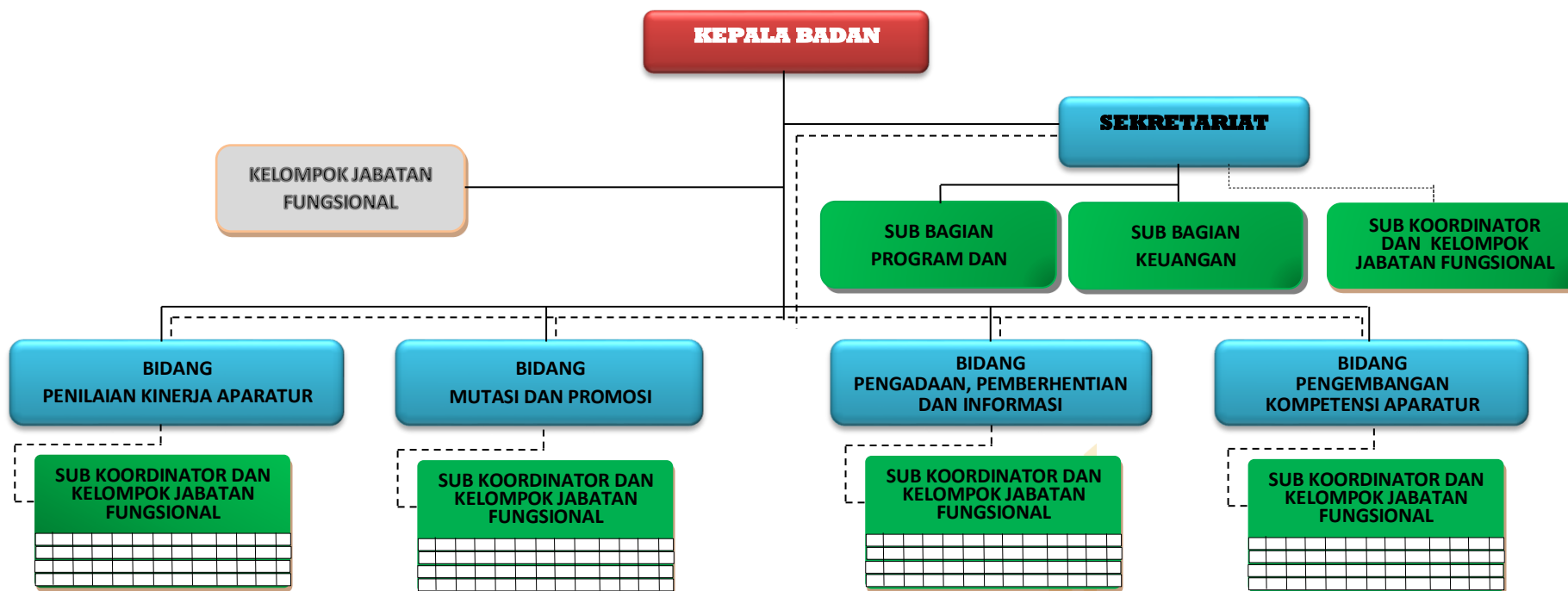


- 6) **Kelompok Jabatan Fungsional** mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan perundang-undangan.



Gambar 2.1

**STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**



—— : GARIS KOMANDO
----- : GARIS KOORDINASI

2.1.b. Sumber Daya Perangkat Daerah

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep harus didukung oleh sumber daya manusia/aparatur dan parasarana yang memadai.

Dukungan SDM aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep keadaan bulan Juni 2025 sebanyak 95 orang yang terdiri dari ASN (PNS dan PPPK) sebanyak 72 orang dan Non ASN (Pegawai Tidak Tetap dan Tenaga Honorer Eks. K2) sebanyak 13 orang dengan klasifikasi berdasarkan Jenis Kelamin, Eselon, Golongan, Jenjang pendidikan (sumber database kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep).

Klasifikasi ini juga menyesuaikan dengan ketentuan dalam pedoman perencanaan penganggaran responsif gender, yaitu data terpilah antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Data tersebut nantinya juga digunakan dalam analisis gender untuk dapat menetapkan kebijakan, program dan kegiatan yang responsif gender.

Berikut adalah data sumber daya aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berdasarkan beberapa klasifikasi, yaitu:

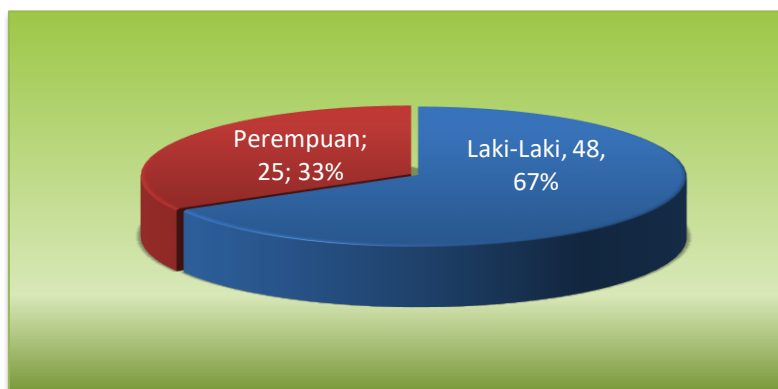
a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2.1
Rekapitulasi ASN (PNS dan PPPK) BKPSDM Kab. Sumenep
Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Uraian	Jumlah
1.	Laki-Laki	48 orang
2.	Perempuan	25 orang
Jumlah		73 orang



Grafik 2.1
Rekapitulasi ASN (PNS dan PPPK) BKPSDM Kab. Sumenep
Berdasarkan Jenis Kelamin



Tabel 2.2
Rekapitulasi NON ASN BKPSDM Kab. Sumenep
Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Uraian	Jumlah
1.	Laki-Laki	6 orang
2.	Perempuan	7 orang
Jumlah		13 orang

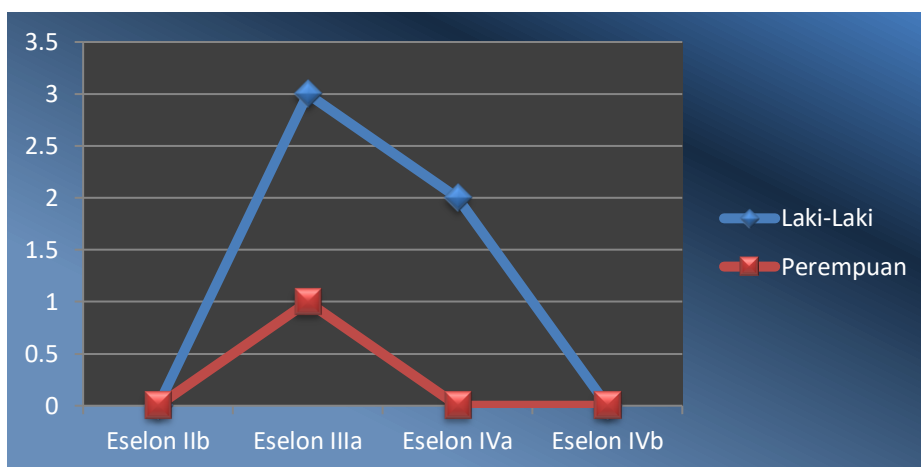
b. Berdasarkan Eselon

Tabel 2.3
Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep
Berdasarkan Eselon Menurut Jenis Kelamin

No.	Uraian	Laki-Laki	Perempuan
1	Eselon II.b	-	-
2	Eselon III.a	-	1 orang
3	Eselon III.b	3 orang	1 orang
4	Eselon IV.a	2 orang	-
5	Eselon IV.b	-	-
Jumlah		5 orang	2 orang



Grafik 2.2
Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep
Berdasarkan Eselon Menurut Jenis Kelamin

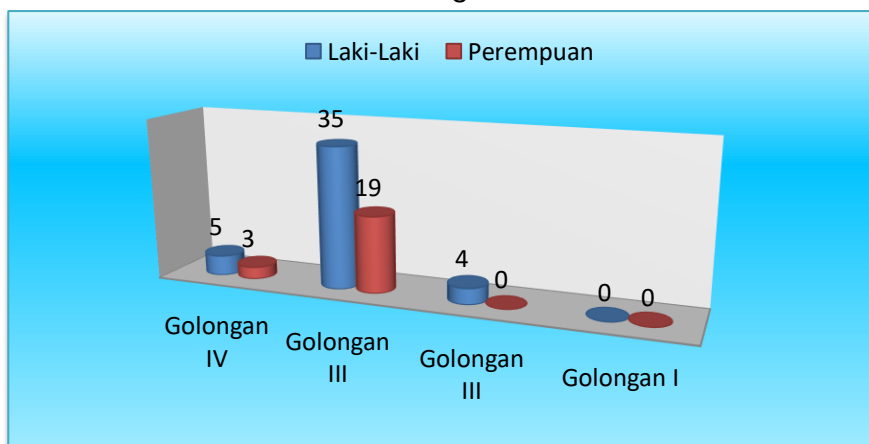


c. Berdasarkan Golongan

Tabel 2.4
Rekapitulasi ASN (PNS) BKPSDM Kab. Sumenep
Berdasarkan Golongan Menurut Jenis Kelamin

No.	Uraian	Laki-Laki	Perempuan
1	Golongan IV	5 orang	3 orang
2	Golongan III	35 orang	19 orang
3	Golongan II	4 orang	-
4	Golongan I	-	-
Jumlah		44 orang	22 orang

Grafik 2.3
Rekapitulasi ASN (PNS) BKPSDM Kab. Sumenep
Berdasarkan Golongan Menurut Jenis Kelamin



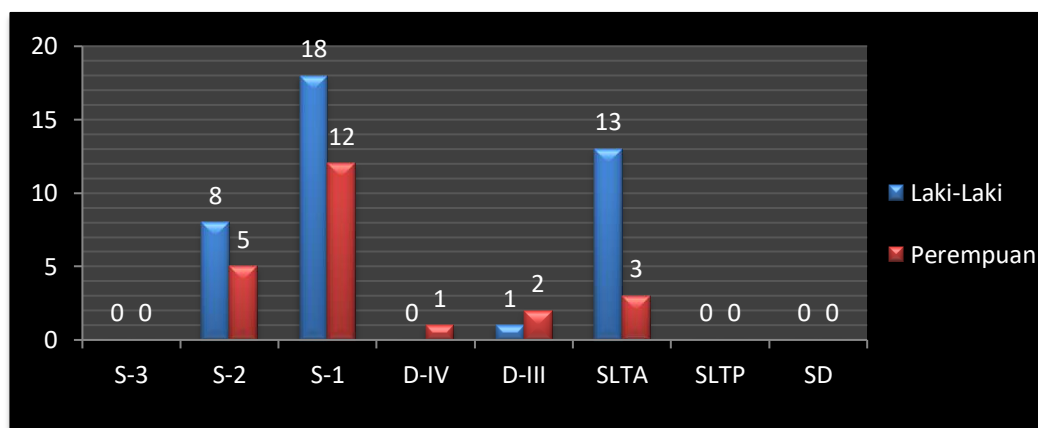


d. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2.5
Rekapitulasi ASN (PNS dan PPPK) BKPSDM Kab. Sumenep
Berdasarkan Pendidikan Menurut Jenis Kelamin

No.	Uraian	Laki-Laki	Perempuan
1	S-3	-	-
2	S-2	8 orang	5 orang
3	S-1	28 orang	12 orang
4	D-IV	-	1 orang
5	D-III	1 orang	2 orang
6	SLTA	13 orang	3 orang
7	SLTP	-	-
8	SD	-	-
Jumlah		50 orang	23 orang

Grafik 2.4
Rekapitulasi ASN BKPSDM Kab. Sumenep
Berdasarkan Pendidikan Menurut Jenis Kelamin



Tabel 2.6
Rekapitulasi NON ASN BKPSDM Kab. Sumenep
Berdasarkan Pendidikan Menurut Jenis Kelamin

No.	Uraian	Laki-Laki	Perempuan
1	S-3	-	-
2	S-2	-	-
3	S-1	4 orang	3 orang
4	D-IV	-	-
5	D-III	-	-
6	SLTA	6 orang	-
7	SLTP	-	-
8	SD	-	-
Jumlah		10 orang	3 orang



Dari grafik-grafik tersebut diatas diketahui bahwa secara umum kondisi PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep rata-rata memiliki kemampuan yang cukup baik, hal ini dapat dilihat berdasarkan tingkat pendidikan yaitu pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 40 orang dengan presentase 55% dari jumlah total pegawai sebanyak 73 orang, Pendidikan Magister/Pasca Sarjana (S2) sebanyak 13 orang dengan presentase 18%, sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki ASN di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah cukup baik dan potensial. Sedangkan persentase jumlah pegawai berdasarkan Golongan menunjukkan bahwa pegawai dengan golongan III merupakan golongan terbanyak yaitu 54 orang dengan persentase 82%, untuk golongan IV sebanyak 8 orang dengan persentase 12% dan untuk golongan II sebanyak 4 orang dengan persentase 6%.

Demikian juga jika dikaitkan dengan isu pengarusutamaan gender (*gender mainstreaming*), maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki dan perempuan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menunjukkan angka yaitu 66% pegawai laki-laki dan 34% pegawai perempuan.

Selain sumber daya aparatur, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga didukung sarana dan prasarana perkantoran. Sarana prasarana merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dalam hubungan langsung dengan pelayanan kepegawaian yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan pelayanan publik memerlukan sekali sarana dan prasarana, baik itu perlengkapan, peralatan, kendaraan operasional pelayanan, jaringan komunikasi, tempat duduk tamu, TV, dan sarana pendukung pelayanan lainnya harus memadai dan sesuai standar pelayanan agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa



pelayanan kepegawaian. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penyelenggaraan pelayanan publik bidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dijelaskan pada Tabel 2.7:

Tabel 2.7
Sarana dan Prasarana BKPSDM Kab. Sumenep

No.	Jenis Aset	Jumlah	Keterangan
I.	Peralatan dan Mesin :		
	1. Alat-alat Besar	5 buah	Baik
	2. Alat-Alat Angkutan	26 unit	Baik
	3. Alat Bengkel dan Alat Ukur	7 buah	Baik
	4. Alat Pertanian dan Pertenakan	4 buah	Baik
	5. Alat-Alat Kantor dan Rumah Tangga	2.837 buah	Baik
	6. Alat Keselamatan Kerja	6 buah	Baik
	7. Alat Studio dan Alat Komunikasi	94 buah	Baik
	8. Alat Laboratorium	21 buah	Baik
II.	Gedung dan Bangunan :		
	1. Bangunan Gedung	14 bangunan	Baik
III.	Jalan, Irigasi dan Jaringan :		
	1. Instalasi	7 buah	Baik
IV	Aset Tetap lainnya :		
	1. Barang Bercorak Kesenian/ Kebudayaan	2 buah	Baik

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki unit usaha mandiri, seperti koperasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mendukung dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didorong untuk berpartisipasi aktif dalam Koperasi Pegawai Republik Indonesia Pemerintah Kabupaten Sumenep.



2.1.c Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Untuk merumuskan faktor-faktor penting dalam merencanakan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep pada penyusunan Renstra tahun 2025-2029, maka pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025-2029 penting untuk dilakukan. Dengan mengukur capaian tujuan, sasaran, program dan kegiatan pada Renstra Badan Kepegawaian dan Diklat periode lalu, akan didapatkan rumusan potensi dan permasalahan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk dipertimbangkan dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025-2029. Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk periode Renstra tahun 2020-2024 dijelaskan pada Tabel 2.5 (T-C.23).



Tabel 2.8 (T.C-23)
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep

NO.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke					Realisasi Capaian Tahun ke					Rasio Capaian Tahun ke				
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Persentase Penempatan ASN yang sesuai Kompetensi	-	-	-	90	95	-	-	-	84,37	87	-	-	-	93,74	92,01	-	-	-
2	Persentase Pemenuhan Formasi sesuai kebutuhan	-	-	-	75	75	-	-	-	96	53	-	-	-	128,00	70,85	-	-	-
3	Persentase jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten Sumenep	-	-	-	94	95	-	-	-	93	90	-	-	-	99,26	94,91	-	-	-
4	Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	-	-	-	80	90	-	-	-	99	101	-	-	-	124,14	112,27	-	-	-
5	Persentase Nilai SKP yang Baik	-	-	-	80	-	-	-	-	94	-	-	-	-	117,16	-	-	-	-
6	Persentase jumlah pelanggaran disiplin ASN	-	-	-	0,20	0,20	-	-	-	0,16	0,10	-	-	-	80,00	50,00	-	-	-
7	Hasil SKM	-	-	-	86	87	-	-	-	88,15	90	-	-	-	102,50	103,87	-	-	-
8	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penunjang Perangkat Daerah	-	-	-	100	100	-	-	-	100	100	-	-	-	100,00	100,00	-	-	-
9	Persentase Penyelesaian Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja tepat waktu	-	-	-	100	-	-	-	-	100	-	-	-	-	100,00	-	-	-	-
10	Persentase Pengembangan Kualitas SDM ASN	-	-	-	-	90	-	-	-	-	102	-	-	-	-	113,43	-	-	-



NO.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke					Realisasi Capaian Tahun ke					Rasio Capaian Tahun ke				
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
11	Indeks Profesionalitas ASN	-	-	-	60	60	62	64	85	50	43	44	83	87	83,00	72,43	71,66	129,94	102,44
12	Indeks Penilaian Sistem Merit	-	-	-	-	-	0,45	0,50	0,70	-	-	0,65	0,64	0,64*	-	-	144,44	128,00	91,43
13	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	-	-	-	-	-	91	92	94	-	-	91	109	100	-	-	100,00	118,48	106,38
14	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	-	-	-	-	-	89,85	89,90	89,95	-	-	86,61	86,85	90,45	-	-	96,39	96,61	100,56

*) Hasil Realisasi Indeks Penilaian Sistem Merit menggunakan Hasil Penilaian KASN Tahun 2023 karena tahun 2024 tidak dilakukan Penilaian oleh KASN.

Pada Tabel T-C.23 terlihat bahwa adanya perubahan indikator kinerja untuk periode 2022-2024, hal ini dikarenakan adanya Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2021-2026 yang menyesuaikan dengan RPJMD Kabupaten Sumenep periode 2021-2026.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep telah tercapai dengan baik. Terdapat Indikator Kinerja Indeks Penilaian Sistem Merit tahun 2024 ditetapkan 0,70 dan terealisasi 0,64 dengan Capaian Indikatornya sebesar 91,43%. Realisasi ini Berdasarkan Hasil Penilaian Sistem Merit dilakukan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara Tahun 2023, untuk tahun 2024 Komisi Aparatur Sipil Negara tidak melakukan Penilaian Sistem Merit karena Lembaga tersebut sudah dibubarkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 91 Tahun 2024. Faktor Penghambat tidak tercapainya indikator ini adalah Tingginya persentase GAP pada masing-masing aspek, mengindikasikan implementasi aspek tersebut. Rendahnya tingkat maturitas instansi atas kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain; dinamika yang terjadi di lapangan ditambah dengan keterbatasan bukti pendukung (evidence) atas implementasi seluruh Aspek Pelaksanaan Sistem Merit. Untuk mencapai target kinerja diatas, pada tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep telah melakukan beberapa upaya dalam mengungkit kinerja yang diharapkan. Berikut upaya-upaya yang dimaksud antara lain :

- a) Aspek “Perencanaan Kebutuhan” : Menyusun Peta Jabatan yang disesuaikan Nomenklatur yang baru.
- b) Aspek “Pengadaan” : Melakukan evaluasi pasca pelatihan dasar CPNS dalam kurun waktu 6 (enam) hingga 12 (dua belas) bulan setelah pelatihan dasar dilaksanakan.
- c) Aspek “Pengembangan Karier” : Membangun Talent pool untuk JPT, Administrator Pengawas dan Pelaksana.
- d) Aspek “Promosi dan Mutasi” : Telah melaksanakan pengisian JPT, Administrator dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif dengan metode Assessment.



- e) Aspek “Manajemen Kinerja” : Seluruh pegawai telah menyusun kontrak kinerja yang diturunkan dari Rencana Strategis Organisasi, Telah menggunakan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur bagi seluruh pegawai.
- f) Aspek “Penggajian, Penghargaan, dan Perlindungan” : Hasil penilaian kinerja sudah menjadi bobot utama dalam pemberian TPP; Mempunyai program untuk pemberian penghargaan bagi pegawai; Mempunyai peraturan kode etik dan kode perilaku.
- g) Aspek “Perlindungan dan Pelayanan” : Telah tersedia sistem pelayanan keuangan, pelayanan kepegawaian serta sistem lain yang memudahkan aktifitas pegawai.
- h) Aspek “Sistem Informasi” : Telah mempunyai Sistem Informasi Kepegawaian, dan sistem penilaian kinerja berbasis online;

Kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep selain ditinjau dari capaian kinerja berdasarkan sasaran/target indikator kinerja, juga dapat ditinjau dari anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2020-2024 sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut :



Tabel 2.9 (T.C-24)
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep

URAIAN	Anggaran pada Tahun ke					Realisasi Anggaran pada Tahun ke					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke					Rata-rata Pertumbuhan Anggaran	
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Program Peningkatan Manajemen dan Pelayanan Administrasi	1.141.922.745	-	-	-	-	1.076.609.116	-	-	-	-	94	-	-	-	-	100%	100%
Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	8.812.000	-	-	-	-	8.712.800	-	-	-	-	99	-	-	-	-	100%	100%
Program Pengelolaan Administrasi Mutasi ASN	823.219.250	-	-	-	-	608.237.453	-	-	-	-	74%	-	-	-	-	100%	100%
Program Penyusunan Formasi dan Pengadaan ASN	1.799.370.350	-	-	-	-	1.645.010.549	-	-	-	-	91%	-	-	-	-	100%	100%
Program Pelayanan Informasi Data Kepegawaian	240.292.100	-	-	-	-	234.409.515	-	-	-	-	98%	-	-	-	-	100%	100%
Program Peningkatan Disiplin ASN	3.102.280.450	-	-	-	-	2.991.945.243	-	-	-	-	96%	-	-	-	-	100%	100%
Program Pengembang Kompetensi SDM	630.023.524	-	-	-	-	609.712.824	-	-	-	-	97%	-	-	-	-	100%	100%



URAIAN	Anggaran pada Tahun ke					Realisasi Anggaran pada Tahun ke					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke					Rata-rata Pertumbuhan Anggaran	
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Program Kepegawaian Daerah	-	2.016.206.928	1.247.481.985	2.549.655.800	2.095.171.500	-	1.694.203.159	1.037.346.904	1.800.328.483	1.764.395.089	-	84%	83%	71%	84%	16,14 %	10,93 %
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	-	2.394.534.010	842.099.770	908.020.000	647.108.700	-	2.297.412.229	836.256.742	893.368.368	596.685.443	-	96%	99%	98%	92%	- 28,58 %	- 29,99 %
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	-	9.820.278.906	8.648.049.203	10.968.629.508	10.913.062.009	-	8.740.934.018	8.148.703.782	8.831.098.640	10.164.083.618	-	89%	94%	81%	93%	4,80%	5,56%



Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata rasio penyerapan anggaran BKPSDM Kabupaten Sumenep diatas 82%. Selama periode Renstra tahun 2021-2026, rata-rata pertumbuhan anggaran menurun dengan rata-rata pertumbuhan 7,64%. Untuk rasio capaian kinerja yang paling tinggi terdapat pada tahun 2024 yaitu dengan anggaran belanja sebesar Rp. 13.655.342.209 sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 12.525.164.150 dengan persentase 92%. Sedangkan untuk rasio realisasi terendah pada tahun 2023 dengan anggaran sebesar Rp. 14.426.305.308 terealisasi sebesar Rp. 11.524.795.491 dengan capaian persentase sebesar 80%.

Secara umum, program dan kegiatan yang dilaksanakan pada periode renstra 2021-2026 menunjukkan hasil yang baik. Hal ini tidak terlepas dari faktor-faktor pendukung yang ada, diantaranya kapasitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana pendukung yang memadai serta sinergitas antar perangkat daerah yang baik maupun dengan *stakeholders* lainnya. Namun terdapat beberapa subkegiatan yang realisasi anggarannya tidak mencapai 100% hal ini disebabkan antara lain :

1. Adanya perbedaan harga satuan barang/jasa pada saat perencanaan dan realisasi sehingga terdapat sisa atau kelebihan anggaran pada saat realisasi.
2. Terdapat Kegiatan Seleksi Pengadaan ASN yang direncanakan kegiatannya dilaksanakan di Kabupaten Sumenep, tetapi kenyataannya tersebar di beberapa Titik Lokasi antara lain Kabupaten Pamekasan, Kantor Regeional II BKN Surabaya, UPT BKN Lampung, UPT BKN Serang, Wisma Haji Madiun, Gedung Islamic Center Kota Malang, Aula Unversitas Bojonegoro, Balai Serbaguna Kaliwates Jember, Hotel Sahid Jogjakarta, Hotel Horison Bandung, Universitas Negeri Semarang, STMA Trisakti Jakarta. Sehingga alokasi anggaran yang semula dipersiapkan untuk kegiatan tersebut tidak terealisasi 100%.
3. Adanya Efisiensi Anggaran.



2.1.d Kelompok Sasaran Pelayanan Perangkat Daerah

Sesuai tugas dan fungsinya secara garis besar jenis pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang dapat diberikan kepada kelompok sasaran utama yaitu aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep, kemudian kelompok sasaran umum yaitu masyarakat maupun pengguna layanan lainnya. ASN merupakan fokus utama layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Mereka mendapatkan layanan terkait administrasi kepegawaian (perekrutan, mutasi, kenaikan pangkat, pemberhentian, dll), pengembangan kompetensi (pelatihan, pendidikan, pengembangan karir), hingga kesejahteraan.

Sebagian besar pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dikembangkan dalam satu aplikasi layanan kepegawaian berbasis teknologi informasi, yaitu yaitu SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian). Skema pelayanan disusun dengan mempertimbangkan aspek efisiensi, efektivitas, kemudahan dan kecepatan dalam memberikan layanan. Untuk membangun dan menjalankan sistem ini secara berkelanjutan dibutuhkan sumber daya manusia sebagai operator, sarana dan prasarana serta sistem aplikasi sebagai pendukung. Sumber daya manusia dalam melaksanakan sistem ini dipenuhi dari PNS yang ada. Sedangkan sistem aplikasi sebagai pendukung berupa pengoptimalan pemanfaatan sistem aplikasi kepegawaian yang komprehensif yang diharapkan dapat terintegrasi dengan sistem kepegawaian Perangkat Daerah di Kabupaten Sumenep dan aplikasi sistem kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara.

Untuk dapat mengoptimalkan pelayanan kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep didukung oleh **kekuatan organisasi** sebagai faktor lingkungan internal, antara lain:



- 1) Kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam menyelenggarakan pelayanan manajemen aparatur sipil negara daerah di bidang penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pengembangan kompetensi pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penghargaan, penegakan disiplin, kode etik dan perilaku, pemberhentian, pensiun, Taspen, dan perlindungan aparatur telah ditetapkan dalam peraturan;
- 2) Sumber daya manusia aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, siap untuk mendukung pengelolaan program manajemen pegawai negeri sipil yang profesional dan berbasis kompetensi serta berkinerja baik;
- 3) Terjalannya koordinasi yang baik dengan Kementerian/Lembaga Pemerintah Non Kementerian lainnya (Kemenpan RB, Kemendagri, Setkab, Setneg, BKN, PT. Taspen (Persero), Bapertarum PNS, BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan) dan Pemerintah Kabupaten/Kota maupun instansi terkait lainnya memungkinkan berfungsinya seluruh elemen organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan programnya.

Namun dalam internal organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep juga memiliki beberapa kelemahan yang dapat menghambat pencapaian kinerja layanan organisasi. **Kelemahan** organisasi dapat diidentifikasi yaitu :

- a) Belum optimalnya pendistribusian dan penataan sumber daya manusia aparatur yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi untuk mewujudkan profesionalisme penyelenggaraan manajemen sumber daya aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep;
- b) Belum optimalnya penerapan merit sistem dimana penilaian kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi.



Selain lingkungan internal, dari lingkungan eksternal juga terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan layanan organisasi. Salah satunya bersifat **tantangan**, yang harus dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam pengembangan pelayanan dan pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN

Penerapan sistem merit dalam manajemen ASN mencakup seluruh siklus manajemen ASN, mulai dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, promosi dan mutasi, hingga penggajian dan pemberhentian. Dengan diterapkannya sistem merit maka akan tercipta birokrasi yang lebih efektif dan efisien.

2. Penerapan Manajemen Talenta ;

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep perlu membangun sistem manajemen talenta yang efektif untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan menempatkan ASN sesuai dengan kompetensi dan potensi masing-masing. Ini termasuk memperhatikan aspek passion dan kapasitas individu. Awal dimulainya penerapan Manajemen Talenta adalah Komitmen dari Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Dalam Pelaksanaan Manajemen Talenta terdapat beberapa kendala antara lain kurangnya anggaran, keterbatasan jumlah asesor SDM, belum adanya komitmen PPK, keterbatasan sarana dan prasarana, keterbatasan data dan sistem informasi.

3. Peningkatan Profesionalisme dan Kompetensi ASN

Peningkatan Kualitas dan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep masih menjadi fokus utama. Aspek yang perlu mendapat perhatian kaitannya dalam kompetensi aparatur adalah :

- a) pemberdayaan (*empower*) yaitu: memberi kesempatan agar mampu mengembangkan bakat dan keterampilan dan kontribusinya pada institusi dan masyarakat;



- b) pembelajaran (*educate*) yaitu bekal pembelajaran untuk menambah pengetahuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis;
- c) pencerahan (*enlighten*) yaitu membuka wawasan aparatur sipil negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep untuk berpikir maju, dinamis dan kreatif yang mengarah pada perubahan peningkatan kinerja organisasi.

Selain tantangan yang harus dihadapi, ada beberapa faktor terutama dari eksternal organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mempengaruhi pengembangan pelayanan organisasi. Faktor tersebut diidentifikasi sebagai **peluang** pengembangan organisasi, antara lain :

- 1) Meningkatnya kepercayaan dari masyarakat dan Pemerintah Kabupaten Sumenep kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk melaksanakan manajemen sumber daya aparatur terkait dengan pelaksanaan seleksi rekrutmen pengadaan calon pegawai negeri sipil yang bebas kepentingan korupsi, kolusi dan nepotisme melalui sistem Computer Assisted Test (CAT) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep;
- 2) Kebijakan pemberdayaan sumber daya aparatur yang memberi arahan pentingnya penggunaan pendekatan manajemen sumber daya manusia aparatur guna meningkatkan kapasitas aparatur sebagai proses integral yang tidak terpisahkan;
- 3) Semakin menguatnya tuntutan masyarakat terhadap aparatur pemerintah yang profesional dan berwawasan luas .

2.1.e Mitra Perangkat Daerah Dalam Pemberian Layanan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menjadi mitra perangkat daerah dalam memberikan pelayanan publik di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Mereka bekerja sama dengan perangkat daerah lainnya untuk



memastikan pelayanan yang berkualitas dan efektif. Pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan perangkat daerah lainnya meliputi:

1. Proses penerimaan, mutasi, dan promosi ASN (Aparatur Sipil Negara);
2. Pendidikan dan pelatihan bagi ASN untuk meningkatkan kompetensi;
3. Penanganan administrasi kepegawaian, seperti pembayaran gaji, tunjangan, dan cuti dll.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dan Kanreg II BKN memiliki hubungan yang saling mendukung dan berkolaborasi dalam pengelolaan ASN di wilayah masing-masing. Kanreg II BKN memberikan arahan dan bimbingan teknis kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, sementara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep bertanggung jawab atas implementasi kebijakan kepegawaian di wilayahnya. Kanreg II BKN juga melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pengelolaan ASN oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di wilayah kerjanya.

Pemerintah Kabupaten Sumenep melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menyelenggarakan kegiatan Penilaian Kompetensi Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep. Selain dengan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep juga melakukan kemitraan dengan BPSDM Provinsi Jawa Timur dalam hal Pengembangan Kompetensi ASN melalui Kegiatan :

- a) Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II;
- b) Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA);
- c) Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP);
- d) Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.



2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki fungsi sebagai penyusun kebijakan teknis di bidang kepegawaian, melakukan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi, pemantauan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian. Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sekaligus merupakan bagian dari perwujudan *road map* Reformasi Birokrasi yang telah dijadikan salah satu tujuan tiap tahapan dalam RPJMN. Sasaran Reformasi Birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien serta birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.

Pelaksanaan reformasi birokrasi dalam aspek sumber daya manusia aparatur telah dilakukan mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, perbaikan sistem rekrutmen pegawai, pelaksanaan seleksi jabatan pimpinan tinggi secara terbuka, peningkatan sistem aplikasi manajemen kepegawaian, pengukuran kompetensi pegawai dan sebagainya. Hal ini sejalan dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan. Keseluruhan aspek layanan manajemen ASN tersebut merupakan penjabaran dari tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Namun dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih menghadapi beberapa permasalahan yang diidentifikasi sebagai berikut :

- a) Penerapan Sistem Merit belum optimal;
- b) Belum dibangunnya Manajemen Talenta dan Rencana Suksesi;
- c) Belum semua ASN mengikuti Assesment dalam rangka penilaian kompetensi pegawai;
- d) Belum optimalnya peran Sistem Informasi yang ada sebagai dasar penilaian kinerja sebagai dasar pemberian reward dan punishment;
- e) Keterbatasan anggaran untuk Pengembangan Kompetensi;
- f) Belum optimalnya Pembinaan Jabatan Fungsional hasil penyetaraan;
- g) Assesment center belum optimal dalam memberikan pelayanan disebabkan karena keterbatasan SDM Assesor;
- h) Belum optimalnya sistem pengembangan pola karir pegawai;

2.2.2 Isu Strategis

Analisis isu-isu strategis merupakan bagian penting dan sangat menentukan dalam proses penyusunan perencanaan untuk melengkapi tahapantahapan yang telah dilakukan sebelumnya. Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Perangkat Daerah adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan karena dampaknya yang signifikan bagi Perangkat Daerah dimasa mendatang.

Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang. Isu strategis merupakan permasalahan yang berkaitan dengan fenomena yang belum dapat diselesaikan pada periode lima tahun sebelumnya dan memiliki dampak panjang bagi keberlanjutan pelaksanaan pembangunan sehingga perlu diatasi secara bertahap.

Perumusan isu strategis diperoleh baik dari analisis internal berupa identifikasi permasalahan pembangunan maupun analisis eksternal berupa kondisi yang menciptakan peluang dan ancaman bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di periode mendatang. Isu-isu strategis utama yang perlu diperhatikan oleh Badan Kepegawaian dan



Pengembangan Sumber Daya Manusia pada periode Renstra 2025-2029 dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta dalam mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah antara lain :

- 1) Penerapan Sistem Merit belum optimal;
- 2) Perlu Akselerasi Pembangunan dan Penerapan Majemen Talenta untuk mewujudkan rencana suksesi dalam implementasi *merit system*;
- 3) Sistem Pengembangan Kompetensi ASN belum optimal;
- 4) Pemberian reward dan punishment belum didasarkan pada kinerja dan kesejahteraan pegawai;
- 5) Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis *merit system*.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki peran sentral dalam memastikan kesetaraan gender di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep. Beberapa isu strategis diatas dapat ditelaah lebih dalam dan dikaitkan pada isu pengarusutamaan gender. Hal tersebut perlu dilakukan untuk melakukan analisa lebih lanjut terhadap program dan kegiatan perangkat daerah. Analisis gender adalah analisis untuk mengidentifikasi dan memahami pembagian kerja/peran laki-laki dan perempuan, akses kontrol terhadap sumberdaya pembangunan, partisipasi dalam proses pembangunan dan manfaat yang mereka nikmati, pola hubungan antara laki-laki dan perempuan yang timpang yang di dalam pelaksanaannya memperhatikan faktor lainnya. Dalam analisa gender ini juga dilakukan proses identifikasi masalah terutama mengenai isu gender yaitu suatu kondisi yang menunjukkan kesenjangan laki-laki dan perempuan atau ketimpangan gender, yaitu kesenjangan antara kondisi sebagaimana yang dicita-citakan dengan kondisi gender sebagaimana adanya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia setiap tahun melakukan analisa gender untuk menyusun Perencanaan



Responsif Gender yang diharapkan dapat terjadi sinergi dan terintegrasi dengan dokumen perencanaan pembangunan lainnya.

Dalam melakukan analisis gender Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menggunakan metode alur kerja *Gender Analysis Pathway* (GAP). Hasil analisis gender tersebut dituangkan dalam penyusunan *Gender Budget Statement* (GBS) yaitu dokumen yang menginformasikan suatu output kegiatan telah responsif gender terhadap isu gender yang ada, dan atau suatu anggaran telah dialokasikan pada output kegiatan untuk menangani permasalahan kesenjangan gender. Hasil analisis gender yang terdapat dalam GAP dan GBS menjadi dasar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menyusun kerangka acuan kegiatan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan dokumen RKA/DPA Perangkat Daerah.

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan, dapat diidentifikasi bahwa isu gender dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia lebih umum pada kesenjangan kesempatan penerima manfaat antara pegawai laki-laki dan perempuan, namun tidak terlalu signifikan. Hal tersebut karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan kegiatan selalu melibatkan peserta dari Perangkat Daerah lainnya, dimana penentuan peserta berasal dari usulan masing-masing Perangkat Daerah yang lebih dominan mengajukan peserta perempuan daripada laki-laki seperti pada pelaksanaan sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum serta sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan



Tabel 2.10
TEKNIK MENYIMPULKAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN PERANGKAT DAERAH	PERMASALAHAN PERANGKAT DAERAH	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PERANGKAT DAERAH	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PERANGKAT DAERAH			ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
1. Talenta ASN. BKPSDM memiliki kewenangan untuk mengelola talenta-talenta terbaik di antara ASN daerah. 2. Peningkatan kompetensi. BKPSDM menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang relevan untuk meningkatkan kemampuan ASN dalam melayani masyarakat.	a) Belum dibangunnya manajemen talenta dan rencana suksesi; b) Belum semua pegawai ASN mengikuti assessment dalam rangka penilaian kompetensi; c) Belum optimalnya peran Sistem Informasi yang ada sebagai dasar penilaian kinerja sebagai dasar pemberian reward dan punishment; d) Keterbatasan anggaran untuk Pengembangan Kompetensi;	Peningkatan tata kelola pemerintahan, Kemandirian Keuangan, dan Pelayanan Publik	Transformasi digital dan dampak lingkungan	Kualitas lingkungan dan kesehatan ASN	Keterbatasan SDM dan Kapasitas. Kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang memenuhi persyaratan sebagai aparatur pengawas lingkungan	1) Penerapan Sistem Merit belum optimal; 2) Perlunya Akselerasi Pembangunan dan Penerapan Majemen Talenta untuk mewujudkan rencana suksesi dalam implementasi <i>merit system</i>; 3) Sistem Pengembangan Kompetensi ASN belum optimal; 4) Pemberian reward dan punishment belum didasarkan pada kinerja dan kesejahteraan pegawai; 5) Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis <i>merit system</i>.



	e) Belum optimalnya Pembinaan Jabatan Fungsional hasil penyetaraan; f) Assesment center belum optimal dalam memberikan pelayanan disebabkan karena keterbatasan SDM Asesor; g) Belum optimalnya sistem pengembangan pola karir pegawai;					
--	--	--	--	--	--	--



BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep pada pembangunan Kabupaten Sumenep dengan merujuk terhadap RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029. Visi Pemerintah Kabupaten Sumenep berpedoman pada arah pembangunan Kabupaten Sumenep sebagaimana tertuang dalam RPJMD Tahun 2025-2029 adalah “**Sumenep Unggul, Mandiri dan Sejahtera**” yang diwujudkan melalui **5 (lima) Misi**, yaitu :

1. Membangun kualitas sumber daya manusia (SDM) berdaya saing bidang Pendidikan, Kesehatan dan Ketenagakerjaan.
2. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penguatan ekonomi berbasis kawasan dari hulu ke hilir.
3. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, inovatif dan responsif dalam melayani masyarakat.
4. Melaksanakan pembangunan berazas gotong royong dan berkearifan lokal.
5. Memperkuat pembangunan infrastruktur berbasis lingkungan hidup yang berimbang antara daratan dan kepulauan.

Tujuan pada Misi 3 terkait “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Transparan, Inovatif dan Responsif dalam Melayani Masyarakat adalah **Birokrasi Yang Bersih, Efektif dan Berdaya Saing**, dengan sasaran :

1. Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Akuntabel dan Berbasis Digital;
 2. Terciptanya Budaya Birokrasi Profesional dan Melayani;
- Pemahaman mengenai kerangka kinerja pembangunan Misi 3 RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029 yang menguraikan mulai dari Misi, Tujuan, Indikator Tujuan (IKU), Sasaran, dan Indikator Sasaran (IKD), dapat

dengan mudah dipahami melalui desain *Logical Framework* yang disajikan sebagai berikut:



Berdasarkan Matrik *Logical Framework* diatas maka Sasaran Kedua Misi Ketiga RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029 yaitu **Terciptanya Budaya Birokrasi Profesional dan Melayani** dengan Indikator Sasaran **Indeks Sistem Merit** menjadi Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam 5 (lima) tahun kedepan. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan Sumber Daya Aparatur yang lebih bersih, profesional dan sejahtera Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berupaya menyelenggarakan pelayanan manajemen kepegawaian yang berkualitas, maka dirumuskanlah tujuan yang hendak dicapai sebagai berikut :



3.1.1 Tujuan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menetapkan tujuan strategis yaitu ***“Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur Sipil Negara”*** dengan Indikator yang ditetapkan adalah **“Indeks Sistem Merit”**.

Guna mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, professional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.

Indikator yang ditetapkan dari sasaran ini adalah Indeks Sistem Merit. Substansi sasaran ini untuk melaksanakan amanat Undang – Undang Nomor 20 tahun 2023 bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari Reformasi Birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya serta wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dengan menerapkan prinsip meritokrasi. Prinsip Meritokrasi yaitu prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus. Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah.



3.2 Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Sasaran strategis merupakan ukuran kinerja dari tujuan strategis organisasi yang dapat direncanakan dan dilaksanakan setiap tahunnya. Adapun sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai berikut :

1. Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian

Indikator yang ditetapkan dari sasaran ini adalah **Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN**. Meningkatnya kualitas layanan kepegawaian, secara substansial, membawa berbagai dampak positif bagi berbagai pihak, termasuk peningkatan kinerja pegawai negeri, kualitas pelayanan publik, dan efektivitas pemerintahan. Ini juga berarti peningkatan kepuasan pengguna layanan, serta perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah. Manfaat penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN yaitu:

- a. sebagai instrumen untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme;
- b. sebagai dasar bagi Instansi Pemerintah untuk memastikan bahwa implementasi Manajemen ASN sudah sesuai dengan NSPK Manajemen ASN di lingkungan instansi masing-masing; dan
- c. sebagai instrumen kontrol sosial Instansi Pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat agar mampu menjalankan peran sesuai dengan NSPK Manajemen ASN.

2. Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Indikator yang ditetapkan dari sasaran ini adalah **Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi**. Meningkatnya pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara merupakan langkah penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kinerja organisasi. Pengembangan kompetensi ini bisa dilakukan melalui berbagai jalur, seperti pendidikan, pelatihan, seminar, kursus, dan penataran, baik secara klasikal maupun non-klasikal. Tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan oleh ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya, serta untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) merupakan alat ukur untuk menilai tingkat profesionalitas pegawai ASN secara kuantitatif, dengan salah satu dimensi yang penting adalah kompetensi. Dimensi kompetensi dalam IP ASN diukur dari indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan yang meliputi:

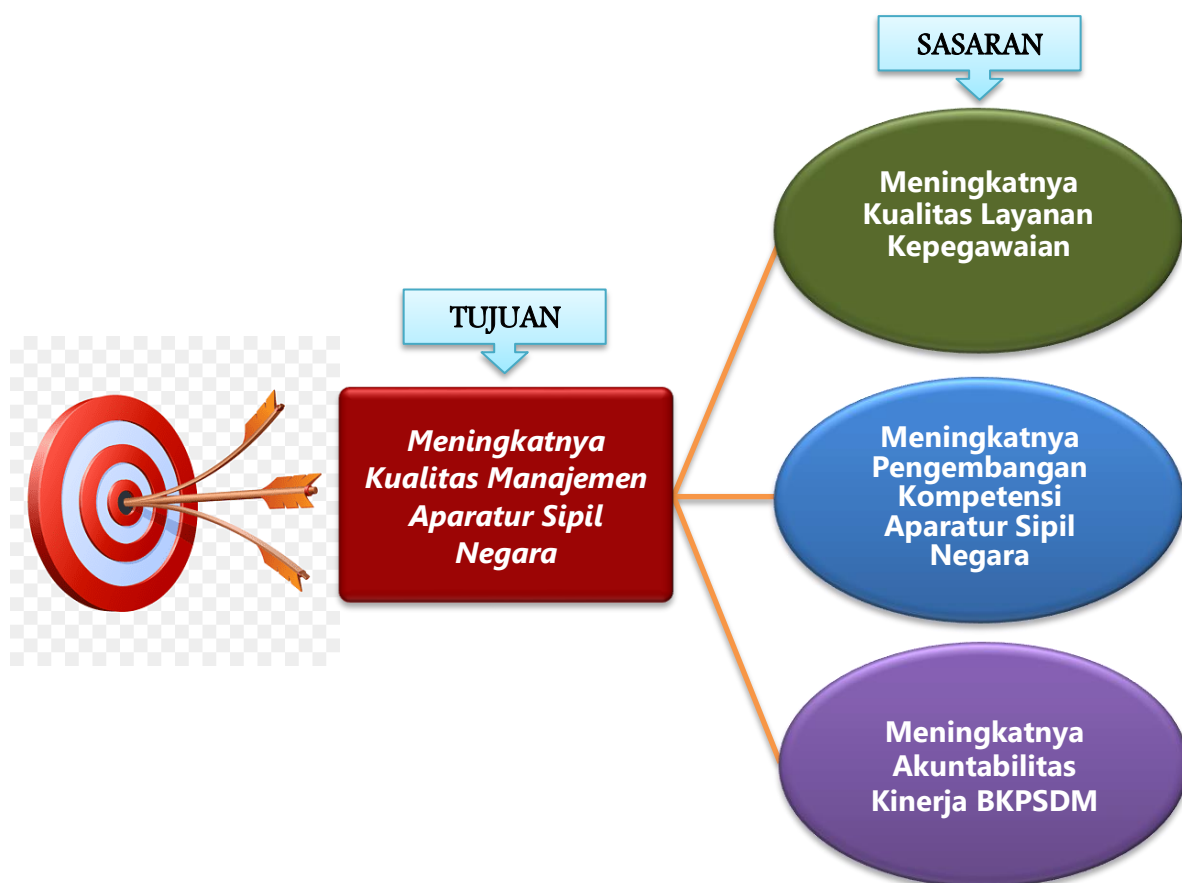
- a. Diklat Kepemimpinan;
- b. Diklat Fungsional;
- c. Diklat Teknis; dan
- d. Seminar/Workshop/Konferensi/Setara.

3. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator yang ditetapkan dari sasaran ini adalah **Nilai SAKIP**. Meningkatnya akuntabilitas kinerja berarti peningkatan efektivitas, efisiensi, dan efisiensi dalam menjalankan tugas pemerintah, serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasi, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi

pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Keterkaitan antara Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dengan Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep digambarkan dalam gambar dibawah ini.



Pernyataan tujuan dan sasaran strategis jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep beserta indikator kinerjanya dapat dijelaskan dalam tabel di bawah ini.



Tabel 3.1
Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET TAHUN						KET.
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Urusan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Terciptanya Budaya Birokrasi Profesional dan Melayani	Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur Sipil Negara		Indeks Sistem Merit	0,75	0,78	0,80	0,81	0,83	0,84	
		Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian	Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN	84	85	86	87	88	89	
		Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	35	35,5	36	36,5	37	37,5	
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai SAKIP	91	91,20	91,25	91,50	91,75	92	



3.3 Strategi Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Strategi Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029 adalah rencana tindakan yang komprehensif berisikan langkah-langkah/upaya yang akan dilakukan diantaranya berupa optimalisasi sumber daya, tahapan, fokus dan penentuan program/kegiatan/sub kegiatan dalam menghadapi lingkungan yang dinamis untuk mencapai tujuan/sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Adapun Rumusan Strategi Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Kualitas Perencanaan Kebutuhan dan Pengadaan ASN;
2. Peningkatan Kualitas Pengembangan Karier ASN;
3. Peningkatan Kualitas Pengelolaan Kinerja;
4. Peningkatan Kualitas Pengelolaan Promosi dan Mutasi ASN;
5. Peningkatan Kualitas Pengelolaan Disiplin dan Penghargaan ASN;
6. Peningkatan Kualitas Sistem Informasi Kepegawaian;
7. Peningkatan Kualitas Perlindungan dan Pelayanan ASN;
8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Kesekretariatan.

Tabel 3.2
Penahapan Renstra Perangkat Daerah

TAHAP I (2026)	TAHAP II (2027)	TAHAP III (2028)	TAHAP IV (2029)	TAHAP V (2030)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Optimalisasi layanan kepegawaian dengan Sistem Informasi. 2. Pelaksanaan Manajemen Talenta ASN menggunakan Aplikasi SIMATA (Sistem Informasi Manajemen Talenta). 3. Implementasi Sistem Merit.	1. Digitalisasi proses kepegawaian. 2. Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan layanan ASN. 3. Pengembangan kompetensi ASN.	1. Evaluasi Capaian IKU dan Sasaran Renstra hingga 2027. 2. Review strategi jika ada perubahan regulasi atau RPJMD. 3. Penyesuaian program prioritas berdasarkan hasil moneyv dan anggaran.	1. Penyempurnaan sistem manajemen talenta berbasis data. 2. Penguatan budaya kerja adaptif dan inovatif.	1. Evaluasi Akhir Renstra dan analisis capaian jangka menengah. 2. Persiapan awal penyusunan Dokumen Renstra 2030-2034

3.4 Arah Kebijakan Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Arah kebijakan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029 adalah rangkaian kerja yang merupakan operasionalisasi NSPK sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dan arah kebijakan RPJMD Kabupaten Sumenep serta selaras dengan strategi dalam rangka mencapai target tujuan dan sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Adapun arah kebijakan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dapat dijelaskan dalam tabel di bawah ini.



Tabel 3.3
Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah

NO.	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA PD	KET.
1.	Pelaksanaan NSPK dalam penyelenggaraan manajemen ASN. Untuk melaksanakan Pengawasan dan pengendalian Manajemen ASN, maka telah ditetapkan aspek-aspek NSPK : a. Penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN; b. Pengadaan ASN; c. Pengangkatan ASN; d. Pangkat; e. Mutasi; f. Jabatan; g. Pengembangan Karier ASN; h. Pola Karier; i. Penggajian, tunjangan dan fasilitas; j. Penghargaan; k. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua; l. Perlindungan; m. Penilaian kinerja; n. Cuti; o. Kode etik; p. Disiplin; q. Pemberhentian ; dan r. Pensiun (Perka BKN 12/2022)	1. Penataan kelembagaan dan peningkatan kapasitas aparatur daerah yang adaptif dan sesuai dengan kebutuhan daerah 2. Percepatan digitalisasi pelayanan publik dan peningkatan respon terhadap laporan masyarakat	1) Penyusunan perencanaan kebutuhan ASN yang sesuai dengan beban kerja. 2) Pelaksanaan seleksi dan promosi jabatan secara terbuka dan selektif. 3) Penerapan Manajemen Talenta 4) Pemberian penghargaan dan sanksi berdasarkan penilaian kinerja yang objektif dan transparan. 5) Penerapan kode etik dan kode perilaku ASN. 6) Pengembangan kompetensi ASN yang berkelanjutan sesuai dengan hasil penilaian kinerja. 7) Penyediaan Data Gap Kompetensi 8) Pengembangan sistem informasi pegawai yang mengintegrasikan layanan kepegawaian 9) Pengukuran kinerja dan Pelaksanaan evaluasi internal dilakukan secara berkala 10) Penguatan kebijakan penerapan SAKIP, Reformasi Birokrasi, dan Zona Integritas	



BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 URAIAN PROGRAM

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran perangkat daerah. Program Perangkat Daerah merupakan program-program RPJMD Kabupaten Sumenep yang sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah.

Dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur, Program prioritas dan program rutin yang diampu oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada RPJMD Kabupaten Sumenep tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

1. PROGRAM PRIORITAS

1) Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah adalah program prioritas yang diarahkan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Program ini diukur dengan 5 (lima) indikator yaitu :

1. Persentase Pengadaan dan Pemberhentian ASN sesuai dengan Ketentuan;
2. Informasi Kepegawaian Yang Akurat;
3. Persentase ASN yang sesuai Jabatan;
4. Persentase ASN Yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi;
5. Persentase ASN Yang Penilaian Kinerjanya Baik.



2) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah program prioritas yang diarahkan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Program ini diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu :

1. Persentase Data Pengembangan Kompetensi Yang Akurat.;
2. Persentase ASN yang Mengikuti Pelatihan Kepemimpinan.

2. PROGRAM RUTIN/PENUNJANG

➤ Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota merupakan program rutin untuk mendukung kinerja Perangkat Daerah dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan Perangkat Daerah. Program ini diukur dengan 3 (tiga) indikator, yaitu :

- 1) Persentase Dokumen Perencanaan dan Laporan Berkualitas;
- 2) Nilai Kepuasan Layanan Administrasi yang berjalan Efektif.

4.2 URAIAN KEGIATAN

Kegiatan merupakan bagian dari program yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program, dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya, baik yg berupa personil (SDM), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut, sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/jasa.

Kegiatan yang mendukung Pencapaian Program Kepegawaian Daerah, antara lain :

1) Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN.

Kegiatan ini diukur dengan 3 (tiga) indikator yaitu :

- a) Jumlah Laporan Pengadaan ASN;
- b) Persentase Pemberhentian ASN Tepat Waktu;
- c) Jumlah Laporan Data Kepegawaian Yang Valid



- 2) Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN.
Kegiatan ini diukur dengan indikator Persentase Mutasi dan Promosi yang sesuai Ketentuan.
- 3) Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN.
Kegiatan ini diukur dengan indikator Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi ASN.
- 4) Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
Kegiatan ini diukur dengan 3 (tiga) indikator yaitu :
 - a) Persentase ASN Yang menyelesaikan Kinerja tepat waktu;
 - b) Persentase Hasil Evaluasi Penilaian Kinerja Yang Berkualitas;
 - c) Persentase ASN Yang Disiplin.

Kegiatan yang mendukung Pencapaian Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, antara lain :

- 1) Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis.
Kegiatan ini diukur dengan indikator Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional.
- 2) Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.
Kegiatan ini diukur dengan indikator Jumlah ASN Yang Mengikuti Sertifikasi Kompetensi.
- 3) Kegiatan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri.
Kegiatan ini diukur dengan indikator Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri.

Kegiatan yang mendukung Pencapaian Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, antara lain :

- 1) Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.
Kegiatan ini diukur dengan 2 (dua) Indikator, yaitu :
 - a) Persentase Dokumen Perencanaan Yang Tersusun Tepat Waktu.
 - b) Persentase Capaian Kinerja Program Perangkat Daerah > 80%



- 2) Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah.
Kegiatan ini diukur dengan indikator Persentase Realisasi Belanja terhadap Anggaran
- 3) Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah.
Kegiatan ini diukur dengan indikator Persentase layanan kepegawaian yang terselesaikannya.
- 4) Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah.
Kegiatan ini diukur dengan indikator Persentase Kebutuhan Perangkat Daerah yang dipenuhi.
- 5) Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.
Kegiatan ini diukur dengan indikator Jumlah Barang Milik Daerah yang disediakan.
- 6) Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.
Kegiatan ini diukur dengan indikator Jumlah Jasa Penunjang yang disediakan.
- 7) Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.
Kegiatan ini diukur dengan indikator Jumlah Barang Milik daerah yang dipelihara.

4.3 URAIAN SUBKEGIATAN BESERTA KINERJA, INDIKATOR KINERJA, TARGET DAN PAGU INDIKATIF

Untuk mendukung pelaksanaan atau implementasi dari pogram dan kegiatan yang telah ditetapkan, terdapat sub kegiatan dan pendanaan. Untuk mewujudkan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, Pemerintah Kabupaten Sumenep bersama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sumenep telah menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Sumenep. Pengalokasian sumber dana Program dan Kegiatan serta Sub Kegiatan. Penjelasan terkait Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, Indikator Kinerja, target dan Pendanaan Indikatif pada Badan



Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep periode Renstra 2025-2029 secara rinci disajikan pada tabel dibawah ini :



**Tabel 4.2 Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan
Renstra Perangkat Daerah**

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Urusan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur Sipil Negara				Indeks Sistem Merit		
Terciptanya Budaya Birokrasi Profesional dan Melayani		Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian			Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN		
			Meningkatnya Kualitas Pengadaan dan Pemberhentian ASN		Persentase Pengadaan dan Pemberhentian ASN sesuai dengan Ketentuan	Program Kepegawaian Daerah	
				Terlaksananya Pengadaan ASN Yang Objektif, Akuntabel dan Transparan	Jumlah Laporan Pengadaan ASN	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
				Terlaksananya 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	Subkegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Subkegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	
				Terfasilitasinya Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Subkegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	
				Ketepatan Waktu Pemberhentian ASN	Persentase Pemberhentian ASN tepat waktu	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
				Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Subkegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
			Meningkatnya Kualitas Sistem Informasi Kepegawaian		Informasi Kepegawaian Yang Akurat	Program Kepegawaian Daerah	
				Meningkatnya Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Laporan Data Kepegawaian Yang Valid	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Subkegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
				Terkelolanya Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Subkegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	
			Meningkatnya Penempatan ASN sesuai dengan Jabatan		Persentase ASN yang sesuai Jabatan	Program Kepegawaian Daerah	
				Meningkatnya Kualitas Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Mutasi dan Promosi yang sesuai Ketentuan	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	
				Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi 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	Subkegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	
				Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Subkegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN	
			Meningkatnya Kinerja ASN		Persentase ASN Yang Penilaian Kinerjanya Baik	Program Kepegawaian Daerah	
				Meningkatnya Penilaian Kinerja ASN Berbasis Elektronik	Persentase ASN Yang menyelesaikan Kinerja tepat waktu	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
				Terlaksananya Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Subkegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
				Terwujudnya Hasil Evaluasi Penilaian Kinerja Yang Berkualitas	Persentase Hasil Evaluasi Penilaian Kinerja Yang Berkualitas	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
				Terlaksananya Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Subkegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
				Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase ASN Yang Disiplin	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Subkegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	
				Terlaksananya Pemberian Tanda Jasa bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	Subkegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	
				Meningkatnya Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	
				Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Subkegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
				Terlaksananya Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	Subkegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	
				Terlaksananya Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	Subkegiatan Evaluasi Disiplin ASN	
		Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara			Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi		



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			Meningkatnya Kuantitas Pengembangan Kompetensi ASN		Persentase ASN Yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi	Program Kepegawaian Daerah	
				Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi ASN	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	
				Terkelolanya Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	Subkegiatan Pengelolaan Assessment Center	
				Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	Subkegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
				Terlaksananya Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan	Subkegiatan Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN	
				Terlaksananya Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Subkegiatan Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Terlaksananya Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	Subkegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional	
			Meningkatnya Akurasi Data Pengembangan Kompetensi ASN		Persentase Data Pengembangan Kompetensi Yang Akurat	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	
				Meningkatnya Pelatihan Teknis dan Fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	
				Tersusunnya 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	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	Subkegiatan Penyusunan 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	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Terlaksananya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Subkegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum Terlaksananya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
			Meningkatnya Pelatihan Manajerial dan Sertifikasi Kompetensi		Persentase ASN yang Mengikuti Pelatihan Kepemimpinan	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	
				Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi	Jumlah ASN Yang Mengikuti Sertifikasi Kompetensi	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Terselenggaranya 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	Subkegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
				Terlaksananya Pembinaan, Koordinasi, 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	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama	Subkegiatan Pembinaan, Penguordinasian, 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	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	
				Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Jumlah ASN Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Subkegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			Nilai SAKIP		
			Meningkatnya Kualitas Perencanaan dan Pelaporan Kinerja		Persentase Dokumen Perencanaan dan Laporan Berkualitas	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	
				Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan Yang Tersusun Tepat Waktu	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Persentase Capaian Kinerja Program Perangkat Daerah > 80%		



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Subkegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
				Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	
			Terpenuhinya Layanan Dukungan Administrasi Perangkat Daerah		Nilai Kepuasan Layanan Administrasi yang berjalan Efektif		
				Meningkatnya Tertib Administrasi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Realisasi Belanja terhadap Anggaran	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
				Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Subkegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Tersedianya 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	Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	
				Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian dan administrasi umum yang tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan	Persentase layanan kepegawaian yang terselesaikannya	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
				Tersedianya Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Subkegiatan Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	
				Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	Subkegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	
				Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian dan administrasi umum yang tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan	Persentase Kebutuhan Perangkat Daerah yang dipenuhi	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Subkegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
				Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Subkegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
				Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Subkegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
				Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Subkegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
				Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Subkegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	
				Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Subkegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Subkegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	
				Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian dan administrasi umum yang tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan	Jumlah Barang Milik Daerah yang disediakan	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
				Tersedianya Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	Subkegiatan Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
				Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Subkegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
				Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian dan administrasi umum yang tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan	Jumlah Jasa Penunjang yang disediakan	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Subkegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
				Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Subkegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
				Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	Subkegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
				Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian dan administrasi umum yang tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan	Jumlah Barang Milik Daerah yang dipelihara	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
				Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Subkegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Terlaksananya Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	Subkegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	



Tabel 4.3 RENCANA PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN DAN PENDANAAN

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN													
5.03 - URUSAN KEPEGAWAIAN													
5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				11.795.412.675		12.095.016.157		12.231.689.840		12.541.151.592		12.592.570.314	
Meningkatnya Kualitas Perencanaan dan Pelaporan Kinerja	Persentase Dokumen Perencanaan dan Laporan Berkualitas	100	100	1.210.000	100	1.240.734	100	1.254.754	100	1.286.500	100	1.291.774	
5.03.01.2.01- Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah													
Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan Yang Tersusun Tepat Waktu	100	100	1.210.000	100	1.240.734	100	1.254.754,29	100	1.286.499,58	100	1.291.774,23	
	Persentase Capaian Kinerja Program Perangkat Daerah > 80%	90	100		100		100		100		100		
5.03.01.2.01.0001 - Subkegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah													
Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokum en	2 Dokum en	806.000	2 Dokum en	824.614	2 Dokum en	826.150,29	2 Doku men	845.037,58	2 Doku men	810.492,23	



BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
5.03.01.2.01.0006 - Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD													
Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	5 Lapora n	4 Lapo ran	404.000	4 Lapo ran	416.120	4 Lapo ran	428.604	4 Lapo ran	441.462	4 Lapo ran	481.282	
Terpenuhinya Layanan Dukungan Administrasi Perangkat Daerah	Nilai Kepuasan Layanan Administrasi yang berjalan Efektif	87,57	88	11.794.202.675	88,5	12.093.775.422,95	89	12.230.435.085,22	89,5	12.539.865.092,88	90	12.591.278.539,76	
5.03.01.2.02 - Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah													
Meningkatnya Tertib Administrasi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Realisasi Belanja terhadap Anggaran	91,72	91,8 0	10.084.008.467	91,9 0	10.332.275.389	92	10.416.090.051,22	92,2 0	10.671.089.707,88	92,5	10.666.439.893,76	
5.03.01.2.02.0001 - Subkegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN													
Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	69 orang/ bulan	90 orang/ bulan	10.083.604.467	90 orang/ bulan	10.331.859.268,95	90 orang/ bulan	10.415.661.447,22	90 orang/ bulan	10.670.648.245,88	90 orang/ bulan	10.665.985.187,76	
5.03.01.2.02.0005 - Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD													



BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Tersedianya 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	5 Lapora n	5 Lapo ran	404.000	5 Lapo ran	416.120	5 Lapo ran	428.604	5 Lapo ran	441.462	5 Lapor an	454.706	
5.03.01.2.05 - Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah													
Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian dan administrasi umum yang tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan	Persentase layanan kepegawaian yang terselesaikannya	86	90	75.000.000	91	77.250.000	92	79.567.500	93	81.954.525	94	84.413.161	
5.03.01.2.05.0002-Subkegiatan Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya													
Tersedianya Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	1 Paket	1 Pake t	55.000.000	1 Pake t	56.650.000	1 Pake t	58.349.500	1 Pake t	60.099.985	1 Paket	61.902.985	
5.03.01.2.05.0009 - Subkegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi													
Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	N/A	4 oran g	20.000.000	4 oran g	20.600.000	4 oran g	21.218.000	4 oran g	21.854.540	4 orang	22.510.176	
5.03.01.2.06 - Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah													



BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian dan administrasi umum yang tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan	Persentase Kebutuhan Perangkat Daerah yang dipenuhi	100	100	353.439.400,00	100	364.042.583,00	100	374.963.860,00	100	386.212.776,00	100	397.799.159,00	
5.03.01.2.06.0001 - Subkegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor													
Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	22.157.885	1 Paket	22.822.622	1 Paket	23.507.300	1 Paket	24.212.519	1 Paket	24.938.895	
5.03.01.2.06.0002 - Subkegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor													
Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	133.147.990	1 Paket	137.142.430	1 Paket	141.256.703	1 Paket	145.494.404	1 Paket	149.859.236	
5.03.01.2.06.0004 - Subkegiatan Penyediaan Bahan Logistik													
Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	53.027.323	1 Paket	54.618.143	1 Paket	56.256.687	1 Paket	57.944.388	1 Paket	59.682.719	
5.03.01.2.06.0005 - Subkegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan													
Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	12.544.200	1 Paket	12.920.526	1 Paket	13.308.142	1 Paket	13.707.386	1 Paket	14.118.608	
5.03.01.2.06.0006 - Subkegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan													



BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	7 Dokum en	7 Doku men	14.928.002	7 Doku men	15.375.842	7 Doku men	15.837.117	7 Doku men	16.312.231	7 Doku men	16.801.598	
5.03.01.2.06.0009 - Subkegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD													
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Lapora n	12 Lapo ran	77.634.000	12 Lapo ran	79.963.020	12 Lapo ran	82.361.911	12 Lapo ran	84.832.768	12 Lapor an	87.377.751	
5.03.01.2.06.0010-Subkegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD													
Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1 Dokum en	1 Doku men	40.000.000	1 Doku men	41.200.000	1 Doku men	42.436.000	1 Doku men	43.709.080	1 Doku men	45.020.352	
5.03.01.2.07 - Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah													
Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian dan administrasi umum yang tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan	Jumlah Barang Milik Daerah yang disediakan	11 Unit	8 Unit	79.818.290,00	8 Unit	82.212.839,00	8 Unit	84.679.224,00	8 Unit	146.816.931,00	8 Unit	151.221.439,00	
5.03.01.2.07.0001 - Subkegiatan Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan													
Tersedianya Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	1 Unit	1 Unit	6.060.000	1 Unit	6.241.800	1 Unit	6.429.054	1 Unit	66.219.256	1 Unit	68.205.834	



BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
5.03.01.2.07.0006 - Subkegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya													
Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	10 Unit	7 Unit	73.758.290	7 Unit	75.971.039	7 Unit	78.250.170	7 Unit	80.597.675	7 Unit	83.015.605	
5.03.01.2.08 - Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah													
Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian dan administrasi umum yang tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan	Jumlah Jasa Penunjang yang disediakan	3 Jasa	3 Jasa	861.587.021,00	3 Jasa	887.434.631,00	3 Jasa	914.057.670,00	3 Jasa	941.479.400,00	3 Jasa	969.723.782,00	
5.03.01.2.08.0001 - Subkegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat													
Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan	12 Laporan	3.728.314	12 Laporan	3.840.163	12 Laporan	3.955.368	12 Laporan	4.074.029	12 Laporan	4.196.250	
5.03.01.2.08.0002 - Subkegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik													
Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	12 Laporan	439.079.522	12 Laporan	452.251.908	12 Laporan	465.819.465	12 Laporan	479.794.049	12 Laporan	494.187.870	
5.03.01.2.08.0004 - Subkegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor													
Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	12 Laporan	12 Laporan	418.779.185	12 Laporan	431.342.560	12 Laporan	444.282.837	12 Laporan	457.611.322	12 Laporan	471.339.662	



BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
5.03.01.2.09 - Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah													
Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian dan administrasi umum yang tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan	Jumlah Barang Milik Daerah yang dipelihara	15 Unit	18 Unit	340.349.497	18 Unit	350.559.981	18 Unit	361.076.780,00	18 Unit	312.311.753	18 Unit	321.681.105	
5.03.01.2.09.0001 - Subkegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan													
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	13 Unit	16 Unit	107.563.182	16 Unit	110.790.077	16 Unit	114.113.780	16 Unit	117.537.193	16 Unit	121.062.309	
5.03.01.2.09.0009 - Subkegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya													
Terlaksananya Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2 Unit	2 Unit	232.786.315	2 Unit	239.769.904	2 Unit	246.963.000	2 Unit	194.774.560	2 Unit	200.618.796	



BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				1.026.703.400		1.052.758.701		1.063.561.800		1.089.966.097		1.094.519.467	
Meningkatnya Kualitas Pengadaan dan Pemberhentian ASN	Persentase Pengadaan dan Pemberhentian ASN sesuai dengan Ketentuan	100%	100 %	223.375.000	100 %	229.048.725	100 %	231.636.975,59	100 %	237.497.391,07	100%	238.471.130,38	
5.03.02.2.01 - Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN													
Terlaksananya Pengadaan ASN Yang Objektif, Akuntabel dan Transparan	Jumlah Laporan Pengadaan ASN	1 Lapora n	1 Lapo ran	192.601.000	1 Lapo ran	197.798.725	1 Lapo ran	199.086.975,59	1 Lapo ran	203.947.391	1 Lapo ran	204.921.130	
5.03.02.2.01.0002 - Subkegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN													
Terlaksananya 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	2 Dokum en	2 Doku men	16.120.000	2 Doku men	16.547.925	2 Doku men	16.836.172	2 Doku men	17.250.000	2 Doku men	17.550.000	
5.03.02.2.01.0003 - Subkegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK													
Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokum en	2 Doku men	116.684.000	2 Doku men	119.750.000	2 Doku men	120.750.003,59	2 Doku men	124.126.591,07	2 Doku men	124.800.330,38	
5.03.02.2.01.0008 - Subkegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN													
Terfasilitasinya Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lemba ga	1 Lem baga	59.797.000	1 Lem baga	61.500.800	1 Lem baga	61.500.800	1 Lem baga	62.570.800	1 Lem baga	62.570.800	



BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Ketepatan Waktu Pemberhentian ASN	Persentase Pemberhentian ASN tepat waktu	100%	100 %	30.774.000	100 %	31.250.000	100 %	32.550.000	100 %	33.550.000	100%	33.550.000	
5.03.02.2.01.0006 - Subkegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian													
Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1 Dokum en	4 Doku men	30.774.000	4 Doku men	31.250.000	4 Doku men	32.550.000	4 Doku men	33.550.000	4 Doku men	33.550.000	
Meningkatnya Kualitas Sistem Informasi Kepegawaian	Informasi Kepegawaian Yang Akurat	90%	91%	176.716.000	92%	181.204.586,40	93%	231.636.976	94%	237.497.391	95%	238.471.130	
5.03.02.2.01 - Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN													
Meningkatnya Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Laporan Data Kepegawaian Yang Valid	1 Lapora n	1 Lapo ran	176.716.000	1 Lapo ran	181.204.586,40	1 Lapo ran	231.636.975,59	1 Lapo ran	237.497.391,07	1 Lapo ran	238.471.130,38	
5.03.02.2.01.0010 - Subkegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian													
Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokum en	6 Doku men	102.092.150	6 Doku men	106.580.736,40	6 Doku men	157.013.125,59	6 Doku men	162.873.541,07	6 Doku men	163.847.280,38	
5.03.02.2.01.0011 - Subkegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian													
Terkelolanya Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Dokum en	1 Doku men	74.623.850	1 Doku men	74.623.850	1 Doku men	74.623.850	1 Doku men	74.623.850	1 Doku men	74.623.850	



BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Meningkatnya Penempatan ASN sesuai dengan Jabatan	Persentase ASN yang sesuai Jabatan	75%	100 %	592.549.500	100 %	607.600.257	100 %	614.466.140	100 %	630.012.134	100%	632.595.183	
5.03.02.2.02 - Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN													
Meningkatnya Kualitas Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Mutasi dan Promosi yang sesuai Ketentuan	74%	100 %	592.549.500	100 %	607.600.257,30	100 %	614.466.140,21	100 %	630.012.133,55	100%	632.595.183,30	
5.03.02.2.02.0001 - Subkegiatan Pengelolaan Mutasi ASN													
Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi 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	1 Dokumen	4 Dokumen	204.485.100	4 Dokumen	209.774.569,30	4 Dokumen	212.502.092,21	4 Dokumen	218.562.783,55	4 Dokumen	219.824.348,30	
5.03.02.2.02.0002 - Subkegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN													
Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	828 Dokumen	1.000 Dokumen	74.242.800	1.010 Dokumen	76.727.656	1.020 Dokumen	78.727.800	1.030 Dokumen	82.246.015	1.040 Dokumen	83.567.500	
5.03.02.2.02.0003 - Subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN													
Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	2 Dokumen	313.821.600	2 Dokumen	321.098.032	2 Dokumen	323.236.248	2 Dokumen	329.203.335	2 Dokumen	329.203.335	



BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Meningkatnya Kuantitas Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN Yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi	80,6%	82%	228.614.900	85%	234.421.718,46	87,5 %	237.070.683,88	90%	243.068.572,18	93%	244.065.153,33	
5.03.02.2.03 - Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN													
Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi ASN	1 Laporan	1 Laporan	228.614.900	1 Laporan	234.421.718,46	1 Laporan	237.070.683,88	1 Laporan	243.068.572,18	1 Laporan	244.065.153,33	
5.03.02.2.03.0002 - Subkegiatan Pengelolaan Assessment Center													
Terkelolanya Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	1 Dokumen	10.000.000	1 Dokumen	10.000.000	1 Dokumen	10.000.000	1 Dokumen	10.000.000	1 Dokumen	10.000.000	
5.03.02.2.03.0004 - Subkegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN													
Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	102 orang	75 orang	121.294.900	80 orang	127.101.718,46	85 orang	129.750.683,88	90 orang	135.748.572,18	95 orang	136.745.153,33	
5.03.02.2.03.0006 - Subkegiatan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN													
Terlaksananya Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	15 orang	5 orang	53.320.000	5 orang	53.320.000	5 orang	53.320.000	5 orang	53.320.000	5 orang	53.320.000	
5.03.02.2.03.0009 - Subkegiatan Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional													



BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Terlaksananya Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	1 Dokum en	1 Doku men	34.000.000	1 Doku men	34.000.000	1 Doku men	34.000.000	1 Doku men	34.000.000	1 Doku men	34.000.000	
5.03.02.2.03.0013 - Subkegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional													
Terlaksananya Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	100 orang	50 orang	10.000.000	50 orang	10.000.000	50 orang	10.000.000	50 orang	10.000.000	50 orang	10.000.000	
Meningkatnya Kinerja ASN	Persentase ASN Yang Penilaian Kinerjanya Baik	90%	93%	249.986.000	93,5 %	256.335.644,40	94%	259.232.237,18	94,5%	265.790.812,78	95%	266.880.555,11	
5.03.02.2.04 - Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur													
Meningkatnya Penilaian Kinerja ASN Berbasis Elektronik	Persentase ASN Yang menyelesaikan Kinerja tepat waktu	90%	93%	12.938.000	93,5 %	12.938.000	94%	12.938.000	94,5 %	12.938.000	95%	12.938.000	
5.03.02.2.04.0002 - Subkegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur													
Terlaksananya Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokum en	4 Doku men	12.938.000	4 Doku men	12.938.000	4 Doku men	12.938.000	4 Doku men	12.938.000	4 Doku men	12.938.000	
5.03.02.2.04 - Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur													
Terwujudnya Hasil Evaluasi Penilaian Kinerja Yang Berkualitas	Persentase Hasil Evaluasi Penilaian Kinerja Yang Berkualitas	90%	93%	10.110.000	93,5 %	10.110.000	94%	10.110.000	94,5 %	10.110.000	95%	10.110.000	



BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
5.03.02.2.04.0003 - Subkegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur													
Terlaksananya Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Lapora n	4 Lapo ran	10.110.000	4 Lapo ran	10.110.000	4 Lapo ran	10.110.000	4 Lapo ran	10.110.000	4 Lapo ran	10.110.000	
5.03.02.2.04 - Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur													
Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase ASN Yang Disiplin	99,80 %	100 %	226.938.000	100 %	233.287.644,40	100 %	236.184.237,18	100 %	242.742.812,78	100%	243.832.555,11	
5.03.02.2.04.0004 - Subkegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai													
Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	90 orang	2300 orang	66.532.000	2290 orang	72.881.644,40	2280 orang	75.778.237,18	2270 orang	82.336.812,78	2260 orang	83.426.555,11	
5.03.02.2.04.0005 - Subkegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai													
Terlaksananya Pemberian Tanda Jasa bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	184 orang	150 orang	12.994.000	155 orang	12.994.000	160 orang	12.994.000	165 orang	12.994.000	170 orang	12.994.000	
5.03.02.2.04.0007 - Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN													
Meningkatnya Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	500 orang	50 orang	71.640.000	50 orang	71.640.000	50 orang	71.640.000	50 orang	71.640.000	50 orang	71.640.000	
5.03.02.2.04.0008 - Subkegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN													
Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	20 Lapora n	20 Lapo ran	38.632.000	20 Lapo ran	38.632.000	20 Lapo ran	38.632.000	20 Lapo ran	38.632.000	20 Lapo ran	38.632.000	



BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TARG ET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
5.03.02.2.04.0009 - Subkegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai													
Terlaksananya Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	11 Dokum en	11 Doku men	29.870.000	11 Doku men	29.870.000	11 Doku men	29.870.000	11 Doku men	29.870.000	11 Doku men	29.870.000	
5.03.02.2.04.0010 - Subkegiatan Evaluasi Disiplin ASN													
Terlaksananya Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	1 Lapora n	2 Lapo ran	7.270.000	2 Lapo ran	7.270.000	2 Lapo ran	7.270.000	2 Lapo ran	7.270.000	2 Lapo ran	7.270.000	
5.04 - URUSAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN													
5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				477.834.200,00		489.971.188,68		495.507.863,11		508.044.212,05		510.127.193,32	
Meningkatnya Akurasi Data Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Data Pengembangan Kompetensi Yang Akurat	75%	90%	46.492.500,00	90,5 %	47.673.409,50	91%	48.212.119,03	91,5 %	49.431.885,64	92%	49.634.556,37	
5.04.02.2.01 - Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis													
Meningkatnya Pelatihan Teknis dan Fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	12 orang	8 orang	46.492.500	8 orang	47.673.409,50	8 orang	48.212.119,03	8 orang	49.431.885,64	8 orang	49.634.556,37	



BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TARG ET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
5.04.02.2.01.0001 - Subkegiatan Penyusunan 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						-							
Tersusunnya 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	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 Dokum en	1 Doku men	11.892.500	1 Doku men	12.073.410,50	1 Doku men	12.073.410,03	1 Doku men	12.500.600,64	1 Doku men	12.700.600,37	
5.04.02.2.01.0003 - Subkegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum													



BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TARG ET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Terlaksananya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	12 orang	8 orang	34.600.000	8 oran g	35.599.999	8 oran g	36.138.709	8 oran g	36.931.285	8 orang	36.933.956	
Meningkatnya Pelatihan Manajerial dan Sertifikasi Kompetensi	Persentase ASN yang Mengikuti Pelatihan Kepemimpinan	48%	58%	431.341.700	61%	442.297.779,18	64%	447.295.744,08	67%	458.612.326,41	70%	460.492.636,95	
5.04.02.2.02 - Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional													
Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi	Jumlah ASN Yang Mengikuti Sertifikasi Kompetensi	8 orang	5 orang	411.341.700	5 orang	422.297.779,18	5 orang	427.295.744,08	5 orang	438.612.326,41	5 orang	440.492.636,95	
5.04.02.2.02.0007 - Subkegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan													
Terselenggaranya 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	4 Lapora n	3 Lapo ran	404.329.200	3 Lapo ran	414.500.600,18	3 Lapo ran	419.498.565,08	3 Lapo ran	428.111.726,41	3 Lapo ran	429.992.036,95	



BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TARG ET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
5.04.02.2.02.0008 - Subkegiatan 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													
Terlaksananya Pembinaan, Koordinasi, 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	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama	2 Dokum en	1 Doku men	7.012.500	1 Doku men	7.797.179	1 Doku men	7.797.179	1 Doku men	10.500.600	1 Doku men	10.500.600	
5.04.02.2.03 - Kegiatan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri													
Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	N/A	1 Lapo ran	20.000.000	1 Lapo ran	20.000.000	1 Lapo ran	20.000.000	1 Lapo ran	20.000.000	1 Lapo ran	20.000.000	



BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF										
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TARG ET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
5.04.02.2.03.0003 - Subkegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri													
Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Jumlah ASN Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	N/A	5 orang	20.000.000	5 orang	20.000.000	5 orang	20.000.000	5 orang	20.000.000	5 orang	20.000.000	



4.4 URAIAN SUBKEGIATAN DALAM RANGKA Mendukung PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN DAERAH

Dalam rangka mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah Kabupaten Sumenep, terdapat subkegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep periode Renstra 2025-2029 secara rinci disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

No.	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	KETERANGAN
1.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatnya Pelatihan Manajerial dan Sertifikasi Kompetensi	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
			Subkegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
		Meningkatnya Akurasi Data Pengembangan Kompetensi ASN	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	
			Subkegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	



4.5 TARGET KEBERHASILAN PENCAPAIAN TUJUAN DAN SASARAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025-2029 MELALUI INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) PERANGKAT DAERAH

Ukuran keberhasilan suatu perangkat daerah diukur dari indikator yang mampu menggambarkan pencapaian tujuan perangkat daerah. Kemampuan pengukuran kinerja tersebut sangat bergantung kepada data dan informasi yang mengolah hasil-hasil kerja atau kinerja sehingga dapat diperbandingkan antara target yang diinginkan dengan hasil atau realisasi yang ingin dicapai. Indikator kinerja tersebut juga diperlukan oleh publik dalam rangka perwujudan transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah daerah. Penetapan Indikator Kinerja Utama bertujuan untuk memberi gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian adalah sesuatu yang dijadikan alat ukur kinerja atau hasil yang dicapai atau merupakan ukuran kinerja yang digunakan untuk mengetahui perkembangan upaya dalam mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029. Dalam hal ini, indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep ditetapkan sebagaimana telah disajikan pada Bab III tentang Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep selama lima tahun ke depan, sebagaimana disajikan dalam tabel berikut :



Tabel 4.5
Indikator Kinerja Utama (IKU)
BKPSDM Kabupaten Sumenep

No.	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET.
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
	Indikator Tujuan								
1	Indeks Sistem Merit	Indeks	0,75	0,78	0,80	0,81	0,83	0,84	
	Indikator Sasaran :								
1	Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN	Indeks	84	85	86	87	88	89	
2	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Indeks	35	35,5	36	36,5	37	37,5	

4.6 TARGET KINERJA PENYELENGGARAAN URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH TAHUN 2025-2029 MELALUI INDIKATOR KINERJA KUNCI (IKK)

Indikator Kinerja Kunci (IKK) adalah indikator kinerja yang menggambarkan keberhasilan penyelenggaraan suatu urusan pemerintahan daerah. Indikator Kinerja Kunci (IKK) untuk Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029 sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Indikator Kinerja Kunci (IKK)
BKPSDM Kabupaten Sumenep

No.	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET.
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1.	Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN	Indeks	84	85	86	87	88	89	



BAB V PENUTUP

Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029 merupakan dokumen yang menjadi pedoman bagi pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep lima tahun ke depan. Dokumen RENSTRA ini akan menjadi dokumen yang menerjemahkan Tujuan Perangkat Daerah dalam mendukung visi, misi Kepala Daerah. Keterpaduan langkah dalam mencapai tujuan, upaya-upaya yang akan dilakukan serta penentuan keterlibatan berbagai pihak serta pemangku kepentingan dijabarkan dalam dokumen RENSTRA ini.

Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029 merupakan penjabaran RPJMD Kabupaten Sumenep 2025-2029. Sebagai upaya mewujudkan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan serta program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang tercantum dalam RENSTRA, Maka ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaan sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep 2025-2029 diarahkan dan dikendalikan langsung oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep;
- b. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029 sebagai pedoman dalam menyusun rencana kerja tahunan (Renja-PD) yang selanjutnya dilaksanakan melalui program, kegiatan dan Sub Kegiatan yang disusun dengan pendekatan berbasis kinerja;
- c. Setiap Bidang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep agar melaksanakan program-program dalam RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029 dengan sebaik-baiknya;



- d. Setiap Bidang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berkewajiban menyusun Rencana Aksi Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang disusun dengan berpedoman pada RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029;
- e. RENSTRA dan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menjadi acuan dalam menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP);
- f. Berkaitan dengan pelaksanaan RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep 2025-2029, setiap Bidang perlu memperkuat peran pemangku kepentingan dalam mendukung pelaksanaan RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep 2025-2029, dan melakukan sosialisasi baik kepada aparat Pemerintah Kabupaten dan masyarakat sipil;
- g. Terhadap adanya perubahan RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029, maka RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep 2025-2029 harus dilakukan Reviu menyesuaikan perubahan RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029;
- h. Terhadap SOTK baru yang dibentuk setelah RENSTRA ditetapkan, jika berimplikasi terhadap pelaksanaan Tugas pokok dan fungsi, maka RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep 2025-2029 harus dilakukan perubahan;
- i. Terhadap perubahan Nomenklatur program, Kegiatan dan Sub Kegiatan, maka RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep 2025-2029 tidak perlu dilakukan perubahan, namun harus menyesuaikan dalam Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep;



- j. Dengan mempertimbangkan berbagai hal yang di luar kendali Pemerintah Kabupaten Sumenep yang diperkirakan dapat menghambat pelaksanaan RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep 2025-2029, maka strategi, arah kebijakan, program, Kegiatan dan Sub Kegiatan dapat ditinjau kembali dalam proses pelaksanaannya.
- k. Selanjutnya RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep 2025-2029 merupakan pedoman dalam menyusun program-program pembangunan tahun 2025-2029 serta bagi lembaga DPRD Kabupaten Sumenep dalam mengakomodasikan aspirasi masyarakat dalam rangka pelaksanaan pembangunan daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2025-2029. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep bertanggungjawab untuk menjaga konsistensi antara RENSTRA dan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia demi terwujudnya perencanaan pembangunan daerah yang selaras, konsisten dan sesuai peraturan yang berlaku.

POHON KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

