



BUPATI PASURUAN
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI PASURUAN
NOMOR 4 TAHUN 2022

TENTANG

PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASURUAN
TAHUN 2018 - 2023

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PASURUAN,

- Menimbang :
- a. bahwa Dokumen Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2018 - 2023 telah ditetapkan melalui Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pasuruan Tahun 2018-2023;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 273 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015, jo. Pasal 123 ayat (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, disebutkan bahwa penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah dengan Perkada paling lambat 1 (satu) bulan setelah Peraturan Daerah tentang RPJMD ditetapkan;
 - c. bahwa Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan memerlukan adanya dokumen Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai dokumen perencanaan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk periode 5 (lima) tahun;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2018-2023;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Daerah Kabupaten di Djawa Timur (Berita Negara Tahun 1950 Nomor 32) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
 3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
 5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005- 2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
 6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5233) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
 7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang- Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

8. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
13. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
17. Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Propinsi Jawa Timur Tahun 2005–2025;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 2 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2005–2025;
19. Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 12 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Pasuruan Tahun 2009–2029;
20. Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 1 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Pasuruan Tahun 2018–2023.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASURUAN TAHUN 2018-2023

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Pasuruan.
2. Kepala Daerah dan wakil Kepala Daerah adalah Bupati dan Wakil Bupati Pasuruan.
3. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom.
4. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah unsur pembantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang selanjutnya disingkat RPJPD adalah Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2005-2025.
6. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2018-2023.

7. Rencana Pembangunan 5 (Lima) tahun Daerah yang selanjutnya disebut Rencana Strategis Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan yang selanjutnya disingkat RENSTRA adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat Renstra BKPSDM adalah dokumen perencanaan BKPSDM untuk periode 5 (lima) tahun.
8. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat Renstra BKPSDM adalah dokumen perencanaan BKPSDM untuk periode 5 (lima) tahun.
9. Rencana Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat Renja BKPSDM adalah dokumen perencanaan BKPSDM untuk periode 1 (satu) tahun.

BAB II KEDUDUKAN PERUBAHAN RENSTRA BKPSDM

Pasal 2

- (1) Perubahan Renstra BKPSDM Tahun 2018-2023 merupakan penjabaran dari Perubahan RPJMD Kabupaten Pasuruan Tahun 2018-2023.
- (2) Perubahan Renstra BKPSDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pedoman bagi BKPSDM dalam menyusun Renja BKPSDM dan digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD.

Pasal 3

Sistematika Penulisan Renstra BKPSDM disusun sebagai berikut:

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

Pasal 4

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

Pasal 5

Kepala BKPSDM wajib melaksanakan Renstra BKPSDM dalam rangka mendukung capaian Visi dan Misi Kepala Daerah yang tertuang dalam Perubahan RPJMD Kabupaten Pasuruan Tahun 2018-2023.

BAB III
PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 6

- (1) Kepala BKPSDM wajib melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil Perubahan Renstra BKPSDM
- (2) Kepala BKPSDM menyampaikan laporan hasil pengendalian dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Bupati melalui Kepala Bappelitbangda.

BAB IV
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 7

Untuk menghindari terjadinya kekosongan Renstra BKPSDM Tahun 2024, Renstra BKPSDM Tahun 2018–2023 ini dapat digunakan sebagai acuan untuk menyusun Renja BKPSDM Tahun 2024.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 8

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai diundangkan, maka Peraturan Bupati Nomor 46 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2018-2023 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 9

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

Ditetapkan di Pasuruan
pada tanggal 3 Januari 2022
BUPATI PASURUAN,

ttd.

M. IRSYAD YUSUF

Diundangkan di Pasuruan
pada tanggal 3 Januari 2022
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PASURUAN,

ttd.

ANANG SAIFUL WIJAYA
BERITA DAERAH KABUPATEN PASURUAN TAHUN 2022 NOMOR 4

PENJELASAN ATAS
PERATURAN BUPATI PASURUAN
NOMOR 4 TAHUN 2022
TENTANG

PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASURUAN TAHUN
2018 – 2023

I. UMUM.

Bahwa dalam rangka mewujudkan Visi Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan yang akan dicapai sampai pada akhir tahun perencanaan yaitu pada Tahun 2023 diperlukan dokumen perencanaan yang lebih operasional dan implementatif maka diperlukan Renstra BKPSDM, sebagai arahan kebijakan perencanaan lima tahun kedepan. Oleh sebab itu dokumen renstra BKPSDM harus selaras dengan RPJMD dalam hal permasalahan daerah, isu- isu strategis, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, kegiatan berikut indikatornya.

Dalam rangka penyusunan Renstra BKPSDM dan Renja BKPSDM, BKPSDM melakukan koordinasi, sinergi dan harmonisasi dengan para pemangku kepentingan, selain itu penyusunan Perubahan Renstra BKPSDM dilakukan satu bulan setelah penetapan penyusunan Perubahan RPJMD.

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

Renstra BKPSDM memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap BKPSDM yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Renstra berpedoman terhadap Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana

Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah :

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

Pasal 7

Dokumen Perubahan Renstra BKPSDM Tahun 2018-2023 ini dapat diberlakukan sebagai untuk pedoman dalam penyusunan Renja BKPSDM Tahun 2023 dan Perubahan Renja Tahun 2022 disusun dan ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

TAMBAHAN BERITA DAERAH KABUPATEN PASURUAN NOMOR 58

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI PASURUAN
NOMOR : 4 TAHUN 2022
TANGGAL : 3 JANUARI 2022



PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

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

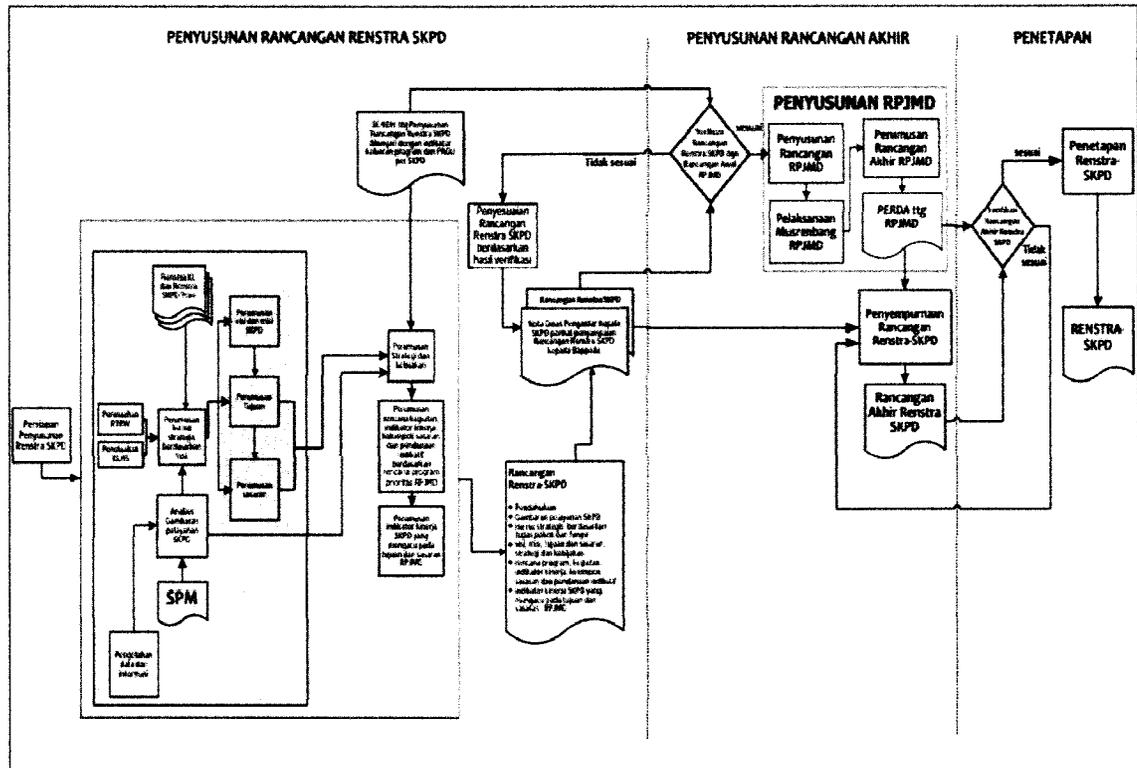
Sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2005 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, maka setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) wajib menyusun dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan yaitu Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai.

Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (OPD) telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Dalam ketentuan lainnya yaitu Instruksi Presiden nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, global, baik pada pemerintah pusat, pemerintah propinsi dan pemerintah daerah dalam menyusun rencana strategi (Renstra) yang

merupakan pedoman pelaksanaan yang wajib diacu oleh seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Gambar. 1.1

Bagian Alir Penyusunan Rencana Strategi Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota



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

Perubahan Rencana Strategi (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasuruan Tahun 2021-2023 merupakan dokumen rencana resmi daerah yang dipersyaratkan bagi pembangunan daerah Kabupaten Pasuruan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sesuai P-RPJMD Kabupaten Pasuruan 2018-2023, Rencana Strategis Kementerian PAN dan RB, Rencana Strategis BKN, Rencana Strategis BKD Provinsi Jawa Timur dan merupakan suatu proses rumusan secara sistematis yang berkelanjutan dari serangkaian kegiatan, berupa rencana mendasar selama kurun waktu 5 (lima) tahun untuk dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja pegawai dengan berorientasi pada pencapaian hasil, sejalan dengan uraian diatas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasuruan menyusun pedoman pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan 5 (lima) tahunan dalam bentuk Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2018-2023.

1.2. LANDASAN HUKUM

Dasar hukum yang digunakan dalam penyusunan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasuruan Tahun 2021-2023 adalah:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan Negara yang Bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan pemerintah Daerah;
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025;
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
7. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
8. Undang -Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan keuangan Daerah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan rencana Pembangunan Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
13. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarustamaan Gender Dalam pembangunan Nasional;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;

15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian dan evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarustamaan Gender di Daerah;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
19. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah mengatur tentang: A. Tata Cara Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
20. Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
21. Keputusan Menteri Kesehatan No. HK.01.07-MENKES-4641-2021 Tentang Panduan Pelaksanaan Pemeriksaan, Pelacakan, Karantina, Isolasi Dalam Pencegahan COVID-1;
22. Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (P-RPJMD) Kabupaten Pasuruan Tahun 2018-2023;

23. Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 25 Tahun 2020 tentang Pencegahan Penularan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di Kabupaten Pasuruan;
24. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah;
25. Peraturan Bupati Nomor 190 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan.

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud dan tujuan penyusunan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasuruan Tahun 2021-2023 yaitu sebagai landasan operasional BKPSDM Kabupaten Pasuruan yang mengacu pada penjabaran visi, misi dari Kepala Daerah (Bupati dan Wakil Bupati) Kabupaten Pasuruan melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan selama 5 (lima) tahun kedepan, dengan mengacu dan berpedoman pada Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (P-RPJMD) Kabupaten Pasuruan Tahun 2018-2023.

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

1. Tersedianya dokumen perencanaan jangka menengah yang merupakan penjabaran tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan untuk mewujudkan keadaan yang diinginkan selama kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang;
2. Sebagai pedoman atau acuan dalam penyusunan rencana kerja (RENJA) tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dalam waktu berjalan sesuai rencana strategi yang ada.

1.4. SISTEMATIKA

Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2021-2023 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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

1.2. Landasan Hukum

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

1.3. Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud serta tujuan dari penyusunan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasuruan Tahun 2021-2023.

1.4. Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta susunan garis besar dari isi dokumen rencana strategis tersebut.

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

- 2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan
Menjelaskan tentang dasar hukum pembentukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, struktur organisasi serta uraian tugas pokok dan fungsi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan.
- 2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan.
Menjelaskan tentang sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia (aparatur), aset/modal dan unit usaha yang masih operasional.
- 2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan.
Menjelaskan tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan sasaran/target Perubahan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Pasuruan periode sebelumnya, menurut indikator kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Pasuruan dan/atau indikator lainnya.
- 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan.
Menjelaskan hasil analisis terhadap rencana strategi K/L yang berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan BKPSDM Kabupaten Pasuruan pada 5 (lima) tahun mendatang. Bagian ini mengemukakan macam pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

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

- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

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

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

Menjelaskan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terkait dengan visi, misi, serta program kepala daerah terpilih. Selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dijelaskan faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan BKPSDM Kabupaten Pasuruan yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut.

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Dokumen Perencanaan Lainnya.

Bagian ini mengemukakan faktor-faktor penghambat maupun pendorong dari pelayanan BKPSDM Kabupaten Pasuruan yang mempengaruhi permasalahan pelayanan BKPSDM Kabupaten Pasuruan ditinjau dari sasaran jangka menengah rencana strategi K/L ataupun rencana strategi pemerintah daerah Kabupaten Pasuruan.

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

pada prinsipnya bertujuan mengintegrasikan rencana tata ruang wilayah dengan rencana pembangunan daerah. Dalam kaitan itu, penyusunan RPJPD dan RPJMD harus berpedoman pada RTRW. Oleh karena itu, diperlukan kegiatan penelaahan RTRW untuk menjamin agar arah kebijakan dan sasaran pokok dalam RPJPD dan RPJMD selaras dengan, atau tidak menyimpang dari arah kebijakan RTRW dan bertujuan untuk melihat kerangka pemanfaatan ruang daerah dalam 5 (lima) tahun mendatang

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

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

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

Berisi rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan.

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

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

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

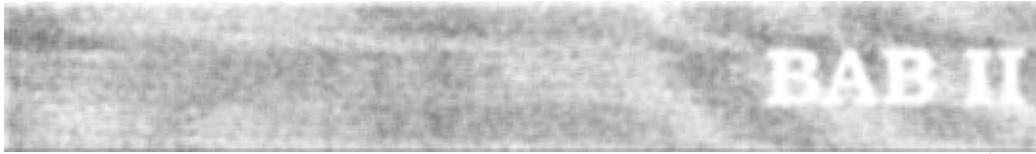
Bab ini menjelaskan tentang rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif pada Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan.

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

Bab ini menjelaskan indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran P-RPJMD Kabupaten Pasuruan Tahun 2018-2023.

BAB VIII : PENUTUP

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



GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM

2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR BKPSDM

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

A. Tugas

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

B. Fungsi

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

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

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

1) Sekretariat

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

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

Dalam pelaksanaan Tugas pokok dan fungsi sekretariat dibantu oleh:

• **Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :

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

• **Sub Bagian Keuangan**

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas :

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

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

2) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

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

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

3) Bidang Mutasi dan Promosi

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

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

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

4) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

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

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

5) Bidang penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

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

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

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

6) Kelompok Jabatan Fungsional

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

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

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

- 1. Kepala.
- 2. Sekretariat.

Sekretariat, membawahi :

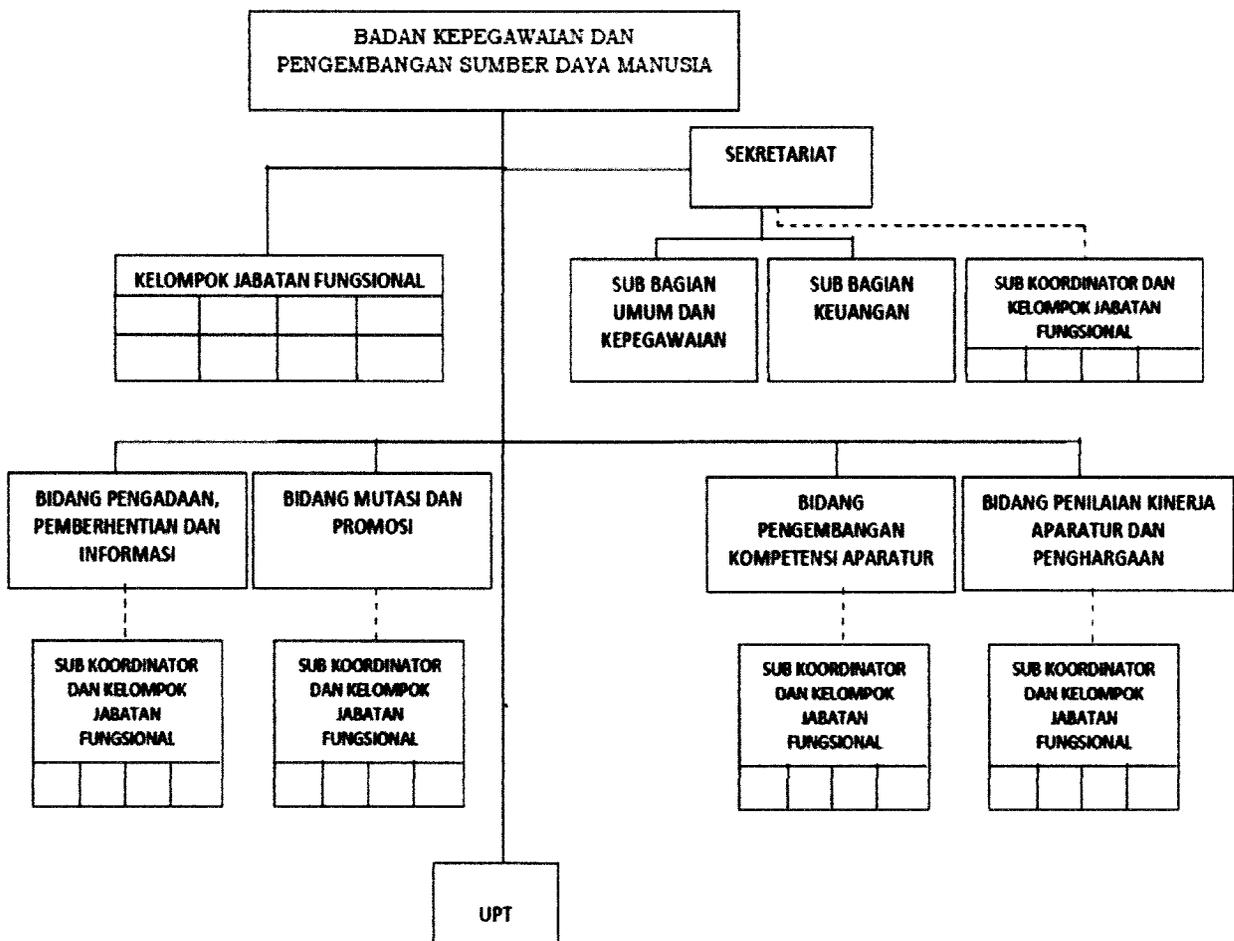
- a. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub. Bagian Keuangan; dan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 4. Bidang Mutasi dan Promosi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 5. Bidang Pengembangan Aparatur,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

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

Gambar 2.1

Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian dan Peningkatan Sumber Daya Manusia



2.2. SUMBER DAYA BKPSDM

Guna melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sampai akhir tahun 2020 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan di dukung oleh 49 (Empat Puluh Sembilan), 7 (Tujuh) Pegawai Tidak Tetap/PTT dan 16 (Enam Belas) Tenaga Harian Lepas/THL, berikut tabel rincian Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan yang menduduki jabatan berdasarkan eselon sebanyak 19 (Sembilan Belas) dan dapat dilihat pada tabel 2.1. berikut;

Tabel 2.1

Daftar Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Eselon pada Tahun 2020

| No | Uraian | Laki-Laki | Perempuan |
|---------------|-------------|-----------|-----------|
| 1 | Eselon IIb | 1 | - |
| 2 | Eselon IIIa | 1 | - |
| 3 | Eselon IIIb | 3 | 1 |
| 4 | Eselon IVa | 8 | 5 |
| 5 | JFT | 2 | - |
| 6 | JFU | 18 | 10 |
| 7 | PTT | 5 | 2 |
| 8 | THL | 13 | 3 |
| Jumlah | | 51 | 21 |

Tabel 2.2

Daftar Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Golongan pada Tahun 2020

| No | Uraian | Laki-Laki | Perempuan |
|----|--------|-----------|-----------|
| 1 | IIa | - | - |
| 2 | IIb | 1 | - |
| 3 | IIc | 5 | 2 |
| 4 | IId | 6 | 3 |

| | | | |
|---------------|-------|-----------|-----------|
| 5 | IIIa | 1 | - |
| 6 | IIIb | 5 | 5 |
| 7 | IIIc | 4 | 2 |
| 8 | III d | 5 | 4 |
| 9 | IVa | 4 | 1 |
| 10 | IVb | - | - |
| 11 | IVc | 1 | - |
| Jumlah | | 32 | 17 |

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

Tabel 2.3

Daftar Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Pendidikan pada Tahun 2020

| No | Uraian | Laki-Laki | Perempuan |
|---------------|--------|-----------|-----------|
| 1 | SMA | 11 | 5 |
| 2 | D3 | 2 | 1 |
| 3 | S1 | 10 | 7 |
| 4 | S2 | 9 | 4 |
| 5 | S3 | - | - |
| Jumlah | | 32 | 17 |

Tabel 2.4

Daftar Jumlah Pegawai PTT Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Pendidikan pada Tahun 2020

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

Tabel 2.5

Daftar Jumlah Pegawai THL Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Pendidikan pada Tahun 2020

| No | Uraian | Laki-Laki | Perempuan |
|---------------|--------|-----------|-----------|
| 1 | SMA | 10 | 1 |
| 2 | D3 | 1 | 1 |
| 3 | S1 | 2 | 1 |
| Jumlah | | 13 | 3 |

Tabel 2.6

Daftar Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Jenis Kelamin pada Tahun 2020

| No | Uraian | Jumlah |
|---------------|-----------|-----------|
| 1 | Laki-Laki | 32 |
| 2 | Perempuan | 17 |
| Jumlah | | 49 |

Tabel 2.7

Daftar Jumlah PTT Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Jenis Kelamin pada Tahun 2020

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

Tabel 2.8

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

| NO | NAMA ASET | JUMLAH |
|----|---------------------------------|---------|
| 1. | Tanah | |
| 2. | Bangunan | 11 Unit |
| 3. | Kendaraan Roda 4 (Mobil) | 6 Unit |
| 4. | Kendaraan Roda 2 (Sepeda Motor) | 28 Unit |

| | | |
|-----|----------------------|-----------|
| 5. | Lap Top | 41 Unit |
| 6. | PC Unit | 32 Unit |
| 7. | Printer | 38 Unit |
| 8. | Air Conditioner (AC) | 56 Unit |
| 9. | Peralatan Kantor | 257 Unit |
| 10. | Alat Rumah Tangga | 675 Unit |
| 11. | Meubelair | 1038 Unit |

2.3. KINERJA PELAYANAN BKPSDM

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

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

Selain itu, dalam mengimplikasikan Rencana Strategis Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2021-2023 guna mencapai sasaran yang tertuang dalam Visi dan Misi Kepala Daerah (Bupati dan Wakil Bupati Pasuruan) terpilih pada periode yang sama, maka sasaran prioritas bidang kepegawaian adalah meningkatkan kuantitas dan kualitas

aparatur yang berkualifikasi sesuai kebutuhan organisasi dalam rangka pemenuhan pegawai dan pengisian jabatan.

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

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

A. Jenis-jenis Pelayanan.

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

1. Pelayanan proses administrasi penetapan Kenaikan Pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala Pegawai Negeri Sipil;
2. Pelayanan Mutasi / Pindah Pegawai Negeri Sipil;
3. Pelayanan Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil;
4. Pelayanan Peninjauan Masa Kerja dan gaji PNS;
5. Pelayanan penyaluran Bantuan Perumahan PNS dan Bapetarum PNS;
6. Pengajuan Izin Belajar / Tugas Belajar;
7. Pelayanan penerbitan KARPEG, KARIS DAN KARSU;
8. Pelayanan Pensiun / Pemberhentian PNS;

9. Pelayanan Diklat Aparatur dan Diklat Teknis Fungsional; dan
10. Pelayanan administrasi lainnya di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan sesuai peraturan perundang undangan yang berlaku.

B. Permasalahan.

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

1. Masalah Perlunya Konsistensi Program.

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

2. Masalah Pengembangan Budaya Kerja.

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

3. Masalah Peningkatan Koordinasi Internal

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

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

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

5. Masalah Optimalisasi Hasil Program dan kegiatan.

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

C. Capaian Kinerja.

Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dalam melaksanakan RENSTRA tahun sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa hasil evaluasi terhadap program kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2020 menunjukkan bahwa belum seluruh program kegiatan mencapai sasaran yang ditetapkan. Hal ini antara lain dikarenakan program atau kegiatan yang ada belum sepenuhnya menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia, yaitu pendekatan yang memandang seluruh siklus pengembangan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, pemanfaatan, pembinaan kepegawaian hingga penetapan imbalan sebagai suatu proses integral yang tidak terpisahkan.

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

| 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 pada Tahun ke- | | | | |
|----|--|-------------|------------|--------------------------|---|------|------|-------|-------|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|------------------------------|------|------|------|------|
| | | | | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1 | Persentase pemenuhan pegawai terhadap kebutuhan pegawai | - | - | - | 59% | 58% | 50% | | | 61,1% | 50% | 59% | | | 1 | 1 | 1 | | |
| 2 | Persentase data pegawai yang lengkap datanya yang masuk ke SIMPEG dan SIPENITA | - | - | - | 95% | 96% | 97% | | | 100% | 100% | 100% | | | 1 | 1 | 1 | | |
| 3 | Persentase penyerahan SK pengangkatan, kenaikan pangkat dan pemberhentian pegawai | - | - | - | 99% | 99% | 99% | | | 100% | 100% | 100% | | | 1 | 1 | 1 | | |
| 4 | Persentase jumlah pegawai yang memiliki ijazah S1, S2 dan S3 | - | - | - | 62% | 65% | 68% | | | 62,0% | 66,4% | 69% | | | 1 | 1 | 1 | | |
| 5 | Persentase pegawai peserta yang lulus ujian dinas kenaikan pangkat dan penyelesaian ijazah | - | - | - | 84% | 87% | 90% | | | 97,9% | 100% | 100% | | | 1 | 1 | 1 | | |
| 6 | Persentase jumlah pegawai yang lulus diklat struktural | - | - | - | | 100% | 100% | | | | 100% | 100% | | | | 1 | 1 | | |
| 7 | Persentase jumlah pegawai yang lulus diklat teknis fungsional | - | - | - | | 100% | 100% | | | | 100% | 100% | | | | 1 | 1 | | |
| 8 | Persentase pegawai yang lulus diklat | - | - | - | | | | 61% | 62% | | | | 61,58% | 62,72% | | | | 1 | 1 |
| 9 | Persentase pelanggaran disiplin | - | - | - | | | | 0,19% | 0,18% | | | | 0,18% | 0,16% | | | | 1 | 1 |
| 10 | Persentase peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP | - | - | - | | | | 99% | 99% | 99% | 99% | 99% | 99% | 98% | | | | 1 | 1 |
| 11 | Persentase ASN yang memiliki kualifikasi jabatan setara S1/S2/S3 | - | - | - | | | | 64% | 65% | 62,84% | 63,67% | 64,00% | 64,89% | 67,74% | | | | 1 | 1 |
| 12 | Persentase ASN yang lulus ujian tingkat 1, 2, dan | - | - | - | | | | 72% | 73% | | | | 72,98% | 77,08% | | | | 1 | 1 |

Tabel 2.9 (T-C 2.3)
Pencapaian Kinerja Pelayanan

Tabel 2.10 (T-C 2.4)

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan

| Uraian Program / Kegiatan | Anggaran pada Tahun ke | | | | | Realisasi Anggaran pada Tahun ke | | | | |
|---|------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN | 759.056.950 | 1.107.553.570 | 1.562.370.600 | 1.424.470.712 | 1.195.564.165 | 744.509.302 | 1.081.572.964 | 1.303.438.693 | 1.344.273.816 | 1.120.950.097 |
| PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR | 712.667.000 | 720.105.800 | 1.403.146.050 | 797.284.803 | 323.673.940 | 658.235.075 | 695.458.088 | 1.543.693.506 | 706.244.767 | 289.721.261 |
| PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR | 41.889.500 | 1.480.730.000 | 125.000.000 | 80.680.000 | 191.351.045 | 41.615.000 | 1.426.343.750 | 67.635.620 | 79.490.750 | 159.397.331 |
| PROGRAM PENDIDIKAN KEDINASAN | 142.790.000 | 950.125.800 | 2.912.994.000 | 2.982.230.076 | 1.940.393.273 | 117.231.456 | 792.616.668 | 2.136.543.716 | 2.787.933.722 | 1.936.803.403 |
| PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBERDAYA APARATUR | - | 1.107.058.800 | 375.778.800 | 903.154.100 | 708.694.505 | - | 990.072.700 | 443.939.200 | 735.624.500 | 582.546.305 |
| PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR | 3.682.582.790 | 1.854.796.350 | 2.267.116.350 | 3.247.494.409 | 1.120.167.300 | 3.280.653.527 | 1.663.919.446 | 2.154.771.578 | 2.477.938.600 | 974.579.392 |
| PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBERDAYA APARATUR | - | - | - | - | 1.396.549.674 | - | - | - | - | 1.135.922.055 |

| Uraian Program / Kegiatan | Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke | | | | | Rata-Rata Pertumbuhan | |
|--|--|------|------|------|------|-----------------------|-----------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Anggaran | Realisasi |
| PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN | 1,02 | 1,02 | 1,02 | 1,02 | 1,02 | 25,17% | 24,12% |
| PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR | 1,08 | 1,04 | 1,02 | 1,08 | 1,04 | 10,18% | 9,26% |
| PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR | 1,01 | 1,04 | 1,06 | 1,01 | 1,04 | 15,36% | 14,29% |
| PROGRAM PENDIDIKAN KEDINASAN | 1,22 | 1,2 | 1,2 | 1,22 | 1,2 | 34,18% | 32,29% |
| PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN | 1,88 | 0 | 0 | 1,88 | 0 | 9,30% | 9,76% |
| PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBERDAYA APARATUR | 0 | 1,12 | 1,14 | 0 | 1,12 | 1,20% | 1,10% |
| PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR | 1,12 | 1,11 | 1,12 | 1,12 | 1,11 | 9,60% | 9,48% |
| PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBERDAYA APARATUR | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0,00% | 0,00% |

2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BKPSDM

Dari hasil analisa antara P-RPJMD Kabupaten Pasuruan 2018-2023, Renstra Kementerian PAN dan RB, Renstra BKD Provinsi Jawa Timur, telaah RTRW dan kajian KLHS maka dapat disimpulkan tantangan dan peluang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan tahun 2018-2023 yang tertuang dalam Renstra Perubahan BKPSDM Kabupaten Pasuruan, berikut tantangan dan peluang BKPSDM Kabupaten Pasuruan :

Tantangan yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan selama 5 (Lima) Tahun Kedepan adalah:

1. Perubahan dan perkembangan peraturan bidang kepegawaian maupun kediklatan yang harus ditangani secara cepat dan tepat;
2. Posisi Jabatan Struktural/fungsional yang belum terisi;
3. Jumlah PNS yang memasuki batas usia pensiun untuk 5 (Lima) Tahun kedepan yang harus disiapkan penggantinya;
4. Masih adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS;
5. Masih banyaknya PNS yang masih memerlukan pendidikan penjenjangan untuk meningkatkan kompetensi;
6. Belum sepenuhnya diterapkan pengembangan sistem karier berdasarkan kinerja;
7. Belum terlaksananya sistem remunerasi pegawai berbasis kinerja dan disertai penerapan sistem *reward and punishment* yang lebih tegas;
8. Pelaksanaan kesejahteraan PNSD berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku belum terlaksana secara optimal karena bergantung pada kemampuan keuangan daerah;
9. Proses seleksi, penerimaan dan penempatan calon pegawai negeri sipil (CPNS) belum sepenuhnya berdasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan;
10. Pengembangan kualitas CPNS yang berasal dari tenaga honorer yang kompetensinya kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi;
11. Belum terakreditasinya Bidang Pendidikan dan Pelatihan.

Peluang yang dimanfaatkan menghadapi tantangan kedepan adalah:

1. Adanya potensi Sumberdaya Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil;
2. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur PNS;
3. Adanya kebijakan Pemerintah untuk mengembangkan dan mengolah PNS yang profesional dalam penataan manajemen kepegawaian;
4. Sistem teknologi informasi dan komputerisasi yang dapat mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat;
5. Penerapan pengembangan sisten karier berdasarkan kinerja;
6. Peningkatan koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah pusat;
7. Penerapan sistem remunerasi pegawai berbasis kinerja dan disertai penerapan sistenm *reward adn punishment* yang lebih tegas;
8. Intensifikasi artinya telaahan internal dalam penentuan porsi tunjangan kepada pegawai dan cara ekstensifikasi artinya peningkatan Pendapatan Anggaran Daerah (PAD);
9. Penerimaan dan penempatan CPNS berdasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan;
10. Berupaya memenuhi standart pengakreditasian dalam hal ini terkait akreditasi terhadap Bidang Pendidikan dan Pelatihan.



PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BKPSDM

3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN BKPSDM

Bila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja selama 5 (Lima) tahun, masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan akan segera dicari solusinya, dari analisis internal dan eksternal isu strategis pembangunan Kabupaten Pasuruan 2018-2023 yang dirumuskan dan penting untuk diperhatikan diantaranya *Good Governance* dan pelayanan prima. Untuk mewujudkan *Good Governance* dan pelayanan prima dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas, profesionalitas dan proporsional.

Pegawai Negeri Sipil merupakan sumberdaya aparatur selaku pelayan masyarakat perlu dilakukan perencanaan dan pengelolaan secara profesional dan proporsional dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Dengan kompetensi (pengetahuan dan ketrampilan) Pegawai Negeri Sipil Daerah yang dimiliki, akan mampu mewujudkan pelayanan prima di daerah.

Dari identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan yang menjadi perhatian 5 (Lima) tahun kedepan dalam pengelolaan Sumberdaya Manusia Aparatur adalah melanjutkan program dan kegiatan yang belum tercapai pada target rencana strategi sebelumnya sehingga perlu ditindaklanjuti pada rencana strategi tahun 2018-2023 sebagai konsekuensi dalam mendukung program pemerintah dalam 5 (Lima) tahun mendatang. Permasalahan yang dihadapi dan harus dilaksanakan antara lain yaitu:

1. Belum akuratnya validasi data, dikarenakan koordinasi internal terhadap bidang terkait kurang tepat waktu sehingga berdampak pada keterlambatan dalam penyusunan laporan;
2. Kurang efektifnya sarana dan prasarana dalam pembangunan menunjang, serta mengembangkan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian;

3. Lemahnya sinkronisasi dan keakuratan data kepegawaian pada setiap instansi (OPD) di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Pasuruan dengan data kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Pasuruan;
4. Minimnya pemahaman organisasi perangkat daerah (OPD) dan pegawai negeri sipil di Kabupaten Pasuruan dalam pelayanan administrasi cuti yang sesuai dengan surat edaran dikarenakan belum tersosialisasinya Peraturan BKN Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil;
5. Tidak menyeluruhnya PNS yang purna tugas untuk diberikan dan mendapatkan pembekalan tentang masa persiapan pensiun PNS (Pembekalan Purna Tugas) di Kabupaten Pasuruan, dikarenakan minimnya anggaran kegiatan tersebut;
6. Kurang terperinci data dan informasi mengenai kondisi kesehatan bagi pejabat di lingkungan Kabupaten Pasuruan;
7. Kurang sinkronnya antara program kegiatan penyusunan Kebutuhan dan Penetapan Formasi Pegawai/Bezzeting dengan anggaran yang berlaku pada tahun berjalan;
8. Belum optimalnya kualitas pelayanan terhadap perpanjangan Surat Keputusan Pegawai Tidak Tetap (SK PTT) dikarenakan kurangnya pemahaman seluruh Organisasi Perangkat Daerah terhadap petunjuk pelayanan perpanjangan SK PTT;
9. Banyaknya BUP (Batas Usia Pensiun) pegawai negeri sipil di Kabupaten Pasuruan sehingga mengakibatkan kurangnya formasi pegawai negeri sipil di Kabupaten Pasuruan.;
10. Banyak serta dinamisnya jumlah pegawai JFT di Kabupaten Pasuruan berdampak pada susahnya dalam penyusunan dan menentukan target Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) JFT;
11. Banyaknya Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Pasuruan yang belum memahami dalam penyusunan dan menentukan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP);
12. Rendahnya anggaran kinerja dalam mendukung tugas pokok dan fungsi;
13. Banyaknya deviasi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pasuruan disebabkan lemahnya pemahaman PNS terhadap peraturan disiplin PNS yang sesuai dengan PP nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

14. Keterlambatan dalam penilaian prestasi kinerja pada Pejabat Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan, dikarenakan masih adanya pimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang belum paham terkait penyusunan SKP;
15. Kurangnya pemahaman dan sosialisasi dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terhadap Analisis Jabatan terkait Jabatan Administrasi, sehingga masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang belum paham terhadap jenis jabatan;
16. Dari tugas mutasi dan pengembangan karier yang harus menangani semua jenis jabatan baik Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional yang mencapai kurang lebih 6.000 akan mengakibatkan volume tugas yang berlebihan, pelaksanaan tugas tidak maksimal yang menyangkut penyelesaian tugas Administrasi Kepegawaian tidak akurat dan lambat dikarenakan tiap-tiap jenis jabatan terutama jabatan fungsional mengacu pada aturan masing-masing instansi pembina yang terdiri dari pengangkatan pertama, kenaikan jabatan, pembebasan sementara dari jabatan fungsional dan pemberhentian dari jabatan fungsional, mutasi dan kepangkatan dalam tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah, Kepala Puskesmas. Dari uraian tersebut, maka volume pekerjaan atau tugas yang ada pada subbidang mutasi dan pengembangan karir baik dari kuantitas dan kualitas amat berlebihan dan beban kerjanya menjadi berat yang berakibat pada pelaksanaan tugas secara kualitas dan kuantitas tidak maksimal dan pelayanan menjadi lambat;
17. Kurangnya sarana dan prasarana untuk optimalisasi pelayanan administrasi kepegawaian dan kepangkatan, semisal kurangnya kebutuhan komputer dan printer, serta internet tersendiri dalam rangka input SAPK;
18. Kurangnya pemahaman PNS di Kabupaten Pasuruan dalam pengajuan ijin belajar, sehingga terjadi keterlambatan dalam proses pengajuan administrasi ijin belajar.
19. Belum adanya penyusunan standart kompetensi pegawai negeri sipil di Kabupaten Pasuruan, serta perlu adanya anggaran yang mencukupi serta program kegiatan dalam menunjang pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil;

20. Rendahnya pendidikan dan pelatihan fungsional untuk meningkatkan kompetensi ASN di Kabupaten Pasuruan, disamping itu ketidaksesuaian bidang dari peserta diklat yang dikirimkan oleh masing-masing organisasi perangkat daerah (OPD) dengan materi diklat yang diberikan pada diklat.

Tabel 3.1

Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

| No | Telaahan | Permasalahan | Isu-isu Strategis |
|---|---|--|---|
| 1 | Tugas Pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasuruan sesuai Peraturan Bupati Pasuruan No. 190 Tahun 2021 adalah membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten di bidang Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, BKPSDM Kabupaten Pasuruan mempunyai fungsi sebagai berikut : | Masih kurangnya jumlah ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan ditambah lagi dengan banyaknya ASN yang purna tugas | Penambahan jumlah ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan untuk memenuhi kuota kekurangan pegawai |
| | | Dengan adanya fluktuasi perubahan data kepegawaian tiap tahun menyebabkan belum validnya data yang diperoleh | Peningkatan update pendataan dengan menggunakan sistem IT lewat aplikasi SIMPEG |
| | | Masih adanya ASN yang melakukan tindakan pelanggaran disiplin pegawai | Penuntasan dan pencegahan pelanggaran disiplin dengan melaksanakan monev dan menggunakan absensi online |
| | a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia; | Masih banyak ASN yang belum memahami peraturan-peraturan kepegawaian | Peningkatan pemahaman peraturan kepegawaian dengan melaksanakan sosialisasi dan pembinaan rutinitas |
| | b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian Pengembangan Sumber daya Manusia; | Masih adanya kendala dalam pemberkasan dokumen usulan kenaikan pangkat, berkala yang diberasal dari OPD pengusul | Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian melalui sistem IT dan pemahaman petugas kepegawaian di masing-masing OPD |
| | c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia; | Masih ada ASN yang belum memiliki kualifikasi ijazah setara S1/S2 | Peningkatan kualifikasi ijazah setara S1/S2 pada pegawai dengan pemberian beasiswa dan ijin belajar |
| | d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia; | Masih kurangnya kemampuan ASN dalam kompetensi teknis fungsional yang dimilikinya | Peningkatan kompetensi teknis fungsional pegawai dengan pelaksanaan diklat teknis fungsional |
| e. Pelaksanaan administrasi badan di bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia; dan | Masih ada pejabat belum melaksanakan pendidikan dan pelatihan struktural | Peningkatan kemampuan kepemimpinan pejabat struktural dengan pelaksanaan diklat struktural | |
| f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya | | | |

Sebagai konsekuensi dalam mendukung prioritas pembangunan daerah dalam memberikan kemudahan pelayanan publik tentunya perlu disiapkan penataan sumberdaya aparatur secara profesional dan proporsional. Untuk menata Sumberdaya Aparatur Pegawai Negeri Sipil Daerah, hal-hal yang perlu diperhatikan adalah dengan melakukan identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok fungsi dilakukan melalui analisis SWOT yang diuraikan sebagai berikut:

fungsi dilakukan melalui analisis SWOT yang diuraikan sebagai berikut:

a) Kekuatan/Strenght (S)

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

1. Tersedianya Anggaran Kegiatan;
2. Terdapat Peraturan di Bidang Kepegawaian dan Kediklatan;
3. Tersedianya Sarana dan prasaranan (Gedung/Kantor) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
4. Adanya Sumberdaya Aparatur yang cukup memadai;
5. Kondisi lingkungan kerja yang aktif dan produktif;
6. Dimulainya kegiatan sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis IT dan Absensi secara online.

b) Kelemahan/Weakness (W)

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

1. Kemampuan sumberdaya aparatur yang kurang memadai;
2. Fleksibilitas sarana dan prasarana dalam adaptasi perkembangan kurang cepat;
3. Kurangnya pemahaman aparatur terhadap peraturan perundang-undangan kepegawaian dan diklat;
4. Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan;
5. Belum optimalnya koordinasi dengan instansi terkait;
6. Kurang cepatnya penyampaian informasi kepegawaian dan kediklatan.

c) Peluang/Opportunity (O)

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

1. Adanya dukungan peraturan yang lebih tinggi mengenai pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional;
2. Adanya pembinaan staf dan penyelenggara diklat aparatur;
3. Adanya kesempatan untuk meningkatkan karier serta pengembangan sumberdaya manusia aparatur;
4. Adanya dukungan berkaitan dengan Kebijakan Pemerintah Daerah serta anggaran;
5. Terjalannya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan staf;
6. Sistem teknologi informasi dan komputerisasi untuk mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat.

d) Ancaman/Threats (T)

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

1. Lemahnya tingkat pemahaman pengguna jasa pelayanan kepegawaian terhadap peraturan perundang-undangan kepegawaian;
2. Kurangnya koordinasi antar Stakeholder;
3. Kurang akuratnya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG);
4. Tersedianya sarana (teknologi dan transportasi) yang kurang mencukupi mengingat kompleksnya tugas dan tanggung jawab;
5. Belum optimalnya kesiapan aparatur sipil negara terhadap perkembangan kebijakan pemerintah yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera untuk ditindaklanjuti;
6. Besarnya tuntutan pelayanan yang lebih baik bagi PNS mulai dari proses rekrutmen hingga proses pensiun.

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

1. Adanya undang-undang dan Peraturan tentang kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan

bidang kepegawaian dan kediklatan serta tersedianya dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan merupakan kekuatan utama dalam pencapaian misi.

2. Adanya potensi sumberdaya manusia aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil dan kebijakan untuk melakukan pembinaan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional merupakan peluang yang perlu dimanfaatkan untuk mencapai visi;
3. Adanya tuntutan pelayanan yang lebih baik bagi PNS mulai dari proses rekrutmen hingga proses pensiun, era globalisasi dan kemajuan IPTEK yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan merupakan ancaman terhadap pencapaian visi;
4. Guna mengoptimalkan tantangan, dan peluang, setidaknya diperlukan untuk meminimalisir kelemahan yang terdapat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan yakni, dengan meningkatkan kemampuan atau kompetensi sumberdaya manusia aparatur serta meningkatkan daya dukung operasional atau peningkatan sarana dan prasarana dalam meningkatkan pelayanan.

Guna untuk memberikan fokus dan memperkuat rencana sehingga dapat memperjelas hubungan visi dan misi serta nilai-nilai asumsi selanjutnya disusun faktor penentu keberhasilan dan dikembangkan dari alternatif strategi sebagai berikut:

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

Meningkatkan kemampuan aparatur dalam mengatasi standart pelayanan publik bagi pegawai penerima pelayanan dari PNS yang mengharuskan PNS bekerja secara professional melalui kegiatan sosialisasi peraturan di bidang kepegawaian, asistensi dan kursus singkat pelatihan dan keterampilan menuju profesionalisme PNS.

3.2. TELAHAH VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH

Visi Kabupaten Pasuruan Tahun 2018-2023 yang telah ditetapkan oleh Bupati dan Wakil Bupati Pasuruan terpilih periode 2018-2023 adalah “Terwujudnya Kabupaten Pasuruan Yang Sejahtera, Maslahat dan Berdaya Saing”. Dengan 5 (lima) Misi untuk mendukung pencapaian Visi tersebut, yaitu:

1. Meningkatkan kualitas dan produktifitas sektor-sektor produksi dan produk-produk unggulan Kabupaten Pasuruan melalui penguatan kelembagaan sosial dan meningkatkan nilai tambah ekonomi desa berbasis masyarakat dengan cara mempermudah aspek legal dan pembiayaan dalam rangka percepatan pembangunan daerah menuju kesejahteraan masyarakat;
2. Melaksanakan pembangunan berbasis keluarga dengan memanfaatkan modal sosial berbasis religiusitas dan budaya guna mewujudkan kohesi sosial;
3. Meningkatkan kualitas infrastruktur daerah untuk penguatan konektivitas dan aksesibilitas masyarakat dalam rangka peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan pemanfaatan segenap potensi sumberdaya alam secara bertanggungjawab dan berkelanjutan sebagai bentuk konservasi lingkungan di Kabupaten Pasuruan;
4. Memperkuat dan memperluas reformasi birokrasi yang mendukung tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang inovatif, bersih, efektif, akuntabel dan demokratis berbasis pada teknologi informasi;
5. Meningkatkan pelayanan dasar terutama pelayanan kesehatan, permukiman dan pendidikan dengan mengintegrasikan pendidikan formal dan non formal sebagai wujud afirmasi pendidikan karakter di Kabupaten Pasuruan.

3.3. TELAAHAN RENSTRA K/L DAN DOKUMEN PERENCANAAN LAINNYA

Telaahan Perubahan Renstra BKPSDM Kabupaten Pasuruan dengan Renstra Badan Kepegawaian Negara

Dalam perencanaan jangka menengah, BKN berkomitmen untuk membangun sistem manajemen kepegawaian yang dituangkan dalam visi BKN 2015-2019, yakni “ Menjadi Pembina dan penyelenggara Manajemen Kepegawaian Yang profesional dan Bermartabat Tahun 2025”. Dimana pada Visi tersebut terkandung 2 (dua) nilai yang menjadi tujuan utama pembentukan karakter Pegawai ASN yaitu:

1. Profesional

- a. BKN Melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalu peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memaksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.
- b. BKN melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian.

2. Bermartabat

- a. BKN melaksanakan kewenangan, fungsi dan tugas sesuai dengan koridor yang telah digarisi melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standart, prosedur dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral yang membentuk citra positif BKN;
- c. Menjaga integritas dan citra organisasi BKN sebagai lembaga pemerintah dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dengan menjadi lembaga terdepan dalam menerapkan prinsip profesionalitas, nilai dasar, etika profesi, bebas dari

intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Rencana Strategis yang dilakukan oleh BKN adalah, (1) Pemantapan fungsi birokrasi sebagai regulator dan fasilitator pembangunan serta pilar utama pemerintahan, (2) Revitalisasi sistem dan manajemen birokrasi publik secara efisien, responsif dan fokus pada pencapaian kinerja, (3) Pengembangan Organisasi birokrasi yang lincah, inovatif dan adaptif melalui penciptaan tata kelola yang dinamis, (4) Pengembangan SDM aparatur sebagai pendorong reformasi, (5) Pemantapan peran birokrasi untuk mendukung sinergi, integritas, dan kolaborasi serta keterpaduan dalam manajemen pembangunan.

Telaahan Perubahan Renstra BKPSDM Kabupaten Pasuruan dengan Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Dalam perencanaan jangka menengah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memiliki komitmen yang dituangkan dalam Visi 2020-2024 yakni “Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk Mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi presiden dan wakil presiden: “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan Gotong Royong”. Disamping itu dari enam misi rencana strategi pada Kemenpan-RB salah satunya adalah, Membangun SDM Aparatur yang Adaptif, Profesional, Kompetitif dan Berwawasan Global. Demikian pula dalam hal kompetisi, dimana setiap lembaga pemerintah harus dapat menciptakan SDM Aparatur yang mampu menunjukkan kinerjanya melalui penerapan sistem penilaian kinerja yang baik dan mampu bersaing dalam mengisi posisi JPT yang lowong secara terbuka. Dari hasil telaahan Visi Misi Kemenpan dan reformasi Birokrasi tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan telah sejalan dengan visi institusi pusat tersebut.

Telaahan Perubahan Renstra BKPSDM Kabupaten Pasuruan dengan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Dalam perencanaan jangka menengah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur maka diperlukan visi agar mampu mengarahkan penyelenggaraan manajemen pegawai negeri sipil dalam

rangka mendukung kebijakan Gubernur Jawa Timur dalam pencapaian tujuan pembangunan daerah 2014-2019, adapun VISI Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur adalah: “Mewujudkan Aparatur Birokrasi Jawa Timur Lebih Bersih, Profesional dan Sejahtera”. Dari hasil telaahan Visi BKD Provinsi Jawa Timur tersebut, dapat dikatakan bahwa Visi BKPSDM Kabupaten Pasuruan telah sejalan dengan visi BKD Prvinsi Jawa Timur.

3.4. TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS

Berkaitan dengan telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis, dimana terkait hal tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan tidak memiliki dasar atau tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, namun Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan secara kelembagaan mengikuti atau mendukung terhadap rencana tata ruang wilayah ataupun yang berkaitan dengan kajian lingkungan hidup strategis di Kabupaten Pasuruan baik yang termuat pada dokumen perencanaan pembangunan daerah maupun yang tertuang pada visi dan misi kepala daerah terpilih (Bupati dan Wakil Bupati).

3.5. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Dari hasil identifikasi permasalahan sebelumnya, inventarisasi dan menetapkan skala prioritas permasalahan-permasalahan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan dapat dirumuskan menjadi isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan serta berpengaruh dalam pengembangan kinerja dan pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan yang akan datang. Prioritas utama tahapan pembangunan pada penentuan isu-isu strategis antara lain *Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Pemerintahan Serta Meningkatkan Jumlah Aparatur Sipil Negara (Pegawai Negeri Sipil Daerah) Baik Secara Kualitas Maupun Kuantitas*. Penentuan isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Pasuruan Tahun 2018-2023 yang harus ditangani secara kesinambungan untuk mendukung isu strategis daerah yaitu:

1. Penambahan jumlah ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan untuk memenuhi Kuota Kekurangan pegawai;
2. Peningkatan/update pendataan dengan menggunakan sistem IT lewat aplikasi SIMPEG;
3. Penuntasan dan pencegahan pelanggaran disiplin dengan melaksanakan monev dan menggunakan absensi online;
4. Peningkatan pemahaman peraturan kepegawaian dengan melaksanakan sosialisasi dan pembinaan rutinitas;
5. Peningkatan kualitas pelayanan kepangkatan melalui sistem IT dan pemahaman petugas kepegawain di masing-masing OPD;
6. Peningkatan kualifikasi ijazah setara S1/S2 pada pegawai dengan pemberian beasiswa dan ijin belajar;
7. Peningkatan kompetensi teknis fungsional pegawai dengan pelaksanaan diklat teknis fungsional;
8. Peningkatan kemampuan kepemimpinan pejabat struktural dengan pelaksanaan diklat struktural.



TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH BKPSDM

4.1. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH

Tujuan :

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

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

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

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

dengan indikator tujuan yaitu :

“Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara”

Sasaran :

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

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

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

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

Berdasarkan makna tersebut maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan periode 2021 – 2023 menetapkan 3 (tiga) sasaran dengan rincian sebagai berikut :

1. Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Reformasi Birokrasi membawa berbagai dampak dalam proses penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Tuntutan terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi harapan masyarakat sekaligus menumbuhkan sikap kritis terhadap kinerja birokrasi, melalui pendidikan dan pelatihan, peningkatan kompetensi ASN dan upaya lainnya dalam upaya peningkatan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara diharapkan akan mampu meningkatkan kualitas aparat birokrasi yang telah ada. Selain itu juga birokrasi tetap mengedepankan tatanan yang berspektif gender dalam arti tidak membeda-bedakan jenis kelamin aparatur.

Sehingga dengan demikian, birokrasi dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

Indikator keberhasilan pencapaian sasaran adalah :

1. Persentase Pegawai ASN yang Lulus Pendidikan dan Pelatihan

2. Meningkatnya Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja pegawai dijabarkan langsung dari misi organisasi. Penilaian kinerja dilakukan secara transparan dan obyektif. Penilaian kinerja menjadi bahan diagnosis dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Selanjutnya kinerja pegawai juga menjadi instrumen utama dalam pemberian *reward and punishment* termasuk untuk promosi dan rotasi pegawai. Dengan demikian, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah tersebut menunjang dan mendukung upaya pengembangan manajemen kepegawaian berbasis kinerja.

Dimana sasaran indikator dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara pada BKPSDM Kabupaten Pasuruan adalah :

1. Persentase Pelanggaran Disiplin ASN;
2. Persentase peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP.

3. Meningkatnya Kualifikasi Aparatur Sipil Negara

Perkembangan karier Aparatur Sipil Negara sangat menentukan kinerja pegawai ASN yang bersangkutan oleh karena itu diperlukan kondisi suasana kerja yang representatif baik itu di dalam penilaian yang objektif dan transparan dalam penentuan karier Aparatur Sipil Negara dan di dalam proses penataan Aparatur Sipil Negara baik itu di dalam proses mutasi maupun promosi sehingga Aparatur Sipil Negara yang ada terdorong untuk dapat berprestasi seoptimal mungkin untuk bisa meningkatkan kariernya.

Sebagai indikator keberhasilan pencapaian sasaran ini adalah :

1. Persentase ASN yang memiliki kualifikasi ijazah setara S1/S2/S3;
2. Persentase ASN yang Lulus Ujian Tingkat 1,2,3 dan penyesuaian ijazah.

4. Meningkatnya Kualitas SAKIP Perangkat Daerah

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka Reformasi Birokrasi. Melalui

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dipacu terus meningkatkan kualitas kinerja sejak mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporannya. Dalam pelaksanaan di lapangan, SAKIP juga menguji akuntabilitas seluruh proses yang berlangsung melalui kegiatan evaluasi atas implementasinya sehingga teruji kebenarannya.

Sebagai indikator keberhasilan pencapaian sasaran ini adalah :

1. Penilaian SAKIP.

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

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

| No | Tujuan /Sasaran | Indikator Tujuan/Sasaran | Tahun Dasar/ Kondisi Awal | Target Kinerja Tujuan/Sasaran | | | | | Masa Transisi |
|--|--|--|------------------------------|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| | | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | |
| 1 | Tujuan : | | | | | | | | |
| | Meningkatnya birokrasi yang kapabel | Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara | 70 | 70 | 70,01 | 70,02 | 70,03 | 70,04 | 70,04 |
| | Sasaran 1 : | | | | | | | | |
| | Meningkatnya kompetensi aparatur sipil negara | Persentase pegawai yang lulus diklat | 60% | 61% | 62% | 63% | 64% | 65% | 65% |
| | Sasaran 2 : | | | | | | | | |
| | Meningkatnya kinerja aparatur sipil negara | Persentase pelanggaran disiplin | 0,19% | 0,19% | 0,18% | 0,17% | 0,16% | 0,15% | 0,15% |
| | | Persentase peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP | 99% | 99% | 99% | 99% | 99% | 99% | 99% |
| | Sasaran 3 : | | | | | | | | |
| | Meningkatnya kualifikasi aparatur sipil negara | Persentase ASN yang memiliki kualifikasi ijazah setara S1/S2/S3 | 64% | 64% | 65% | 66% | 67% | 68% | 68% |
| | | Persentase ASN yang lulus ujian tingkat 1,2,dan penyesuaian ijazah | 72% | 72% | 73% | 74% | 75% | 76% | 76% |
| Sasaran 4 : | | | | | | | | | |
| Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah | Nilai SAKIP OPD | BB (75,4) | BB (73,90) | A (80,27) | A (80,70) | A (80,79) | A (80,80) | A (80,80) | |

BAB V



STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BKPSDM

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi

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

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

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

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

| Sasaran | Strategi |
|---|---|
| Meningkatnya kompetensi aparatur sipil negara | Pengembangan kompetensi ASN melalui diklat struktural |
| | Pengembangan kompetensi ASN melalui diklat teknis fungsional |
| | Memberikan peluang pengembangan kompetensi kepada ASN dengan mengikuti diklat yang diselenggarakan diluar Pemda |
| Meningkatnya kinerja aparatur sipil negara | Melakukan pembinaan rutinitas kepada ASN |
| | Memberikan tindakan bagi ASN yang |

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

Arah Kebijakan

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

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

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

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

Tabel 5.1.

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

| | | |
|--|--|---|
| Visi Bupati dan Wakil Bupati : | | |
| Terwujudnya Kabupaten Pasuruan Yang Sejahtera Maslahat Dan Berdaya Saing | | |
| Misi 4 Bupati dan Wakil Bupati : | | |
| Memperkuat dan memperluas reformasi birokrasi yang mendukung tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang inovatif, bersih, efektif, akuntabel dan demokratis berbasis pada teknologi informasi | | |
| Tujuan | | |
| Meningkatnya biorkrasi yang kapabel | | |
| Sasaran | Strategi | Kebijakan |
| Meningkatnya kompetensi aparatur sipil negara | Pengembangan kompetensi ASN melalui diklat struktural | Diklat struktural bagi ASN difokuskan kepada pejabat struktural |
| | Pengembangan kompetensi ASN melalui diklat teknis fungsional | Diklat teknis fungsional diutamakan pada diklat teknis yang prioritas |

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



RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Pasuruan tahun 2021-2023 mengacu pada RPJMD Kabupaten Pasuruan 2018-2023 dalam rangka perluasan akses kepegawaian dan pendidikan pelatihan yang bermutu dan mengacu Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Pembangunan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan di Kabupaten Pasuruan tahun 2021-2023 dilaksanakan melalui 3 program, yaitu:

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

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

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

| Tujuan | Sasaran | Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output) | Data Capaian pada tahun awal perencanaan (2018) | Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan | | | | | | | | | | Kondisi Kinerja pada akhir periode Rencana Perangkat Daerah (2022) | | Unit Kerja Perangkat Daerah/Peranggung Jawab | Lokasi | |
|---|---------|------|---|---|---|---|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----|----------------|----|----------------|----|--|----------------------|--|-----------------|-----------------|
| | | | | | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | Target | Rp | | | |
| | | | | | | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
| Terdapatnya kasra sumber daya aparatur yang profesional | | | PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN | Perbaikan Pelayanan Kantor | 100% | 100% | 1.887.477.000 | 100% | 1.887.477.000 | | | | | | | 100% | 2.874.854.000 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | Penyediaan Jasa Perkantoran | Jml honor PTT dan THT | 25 org/bln | 28 org/bln | 565.610.000 | 28 org/bln | 565.610.000 | | | | | | | 28 org/bln | 1.121.220.000 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | Rapat-rapel Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah | Jml laporan koordinasi dan konsultasi | 100 lap | 100 lap | 164.000.000 | 100 lap | 164.000.000 | | | | | | | 100 lap | 328.000.000 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | Penyediaan Makanan dan Minuman | Jml kegiatan rapat dan tamu | 12 kali | 12 kali | 32.316.000 | 12 kali | 32.316.000 | | | | | | | 12 kali | 64.632.000 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Jml barang cetakan dan penggandaan | 503976 lbr | 503976 lbr | 189.389.800 | 503976 lbr | 189.389.800 | | | | | | | 503976 lbr | 378.779.600 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | Penyediaan Alat Tulis Kantor | Jml pembelian ATK | 57 jenis | 57 jenis | 189.473.300 | 57 jenis | 189.473.300 | | | | | | | 57 jenis | 378.946.600 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan | Honorarium PA, KPA, PPTK, Bendahara, Pemb Bendahara, Pengurus SPW, Inisiator, akuntansi dan pengurus barang | 20 org/bln | 20 org/bln | 105.740.000 | 20 org/bln | 105.740.000 | | | | | | | 20 org/bln | 211.480.000 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jml pembelian, penataan dan perlengkapan kantor | 49 unit | 49 unit | 74.468.000 | 49 unit | 74.468.000 | | | | | | | 49 unit | 148.936.000 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jml pembayaran listrik/air/telepon/internet | 13 rek/bln | 13 rek/bln | 165.480.000 | 13 rek/bln | 165.480.000 | | | | | | | 13 rek/bln | 330.960.000 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | | PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR | Persentase serpas kondisi baik | 90% | 90% | 886.369.000 | 90% | 886.369.000 | | | | | | | 90% | 1.322.796.800 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | | Pengadaan Meubelar | Jml pengadaan meubelar | 25 unit | 1 paket | 16.410.000 | 25 unit | 16.410.000 | | | | | | 50 Unit | 32.820.000 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | | Pengadaan Peralatan Kantor | Jml pengadaan peralatan kantor | 414 unit | 92 unit | 206.845.000 | 80 Unit | 206.845.000 | | | | | | 80 Unit | 413.690.000 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | | Pengadaan Pakaian Khusus Hari-hari Tertentu | terlaksananya pakaian khusus hari-hari tertentu | 50 org | 24 org | 78.800.000 | 25 org | 78.800.000 | | | | | | 50 org | 157.200.000 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | | Pemeliharaan Rutin/berkala Peralatan Kantor | Jml pemeliharaan peralatan kantor | 47 unit/kali | 47 unit | 135.000.000 | 47 unit | 135.000.000 | | | | | | 47 unit | 270.000.000 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | | Pemeliharaan Rutin/berkala Kendaraan Dinas/Operasional | Jml pemeliharaan kendaraan dinas | 33 unit/kali | 33 unit | 214.325.000 | 33 unit | 214.325.000 | | | | | | 33 unit | 428.650.000 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | | Pemeliharaan Rutin/berkala Gedung Kantor | Jml pemeliharaan gedung kantor | 2 paket | 3 unit/kali | 215.173.000 | 3 unit/kali | 215.173.000 | | | | | | 3 unit/kali | 430.346.000 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | | PROGRAM PENDIDIKAN KEBIASAAN | Persentase peserta diklat aparatur berprestasi sangat memuaskan | 28% | 27% | 2.286.796.790 | 28% | 2.286.796.790 | | | | | | | 91% | 4.781.579.580 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | | Pendidikan dan Pelatihan Teknis | terlaksananya diklat aparatur | 60 org | 60 org | 340.735.500 | 30 org | 340.735.500 | | | | | | 60 org | 681.471.000 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | | Palabehn Kepemimpinan Nasional Tk.II (PKN.II) | terlaksananya diklat pim II | 2 org | 2 org | 87.945.250 | 2 org | 87.945.250 | | | | | | 2 org | 175.890.500 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | | Diklat Kepemimpinan Tk. III | terlaksananya diklat pim III | 30 org | 0 | - | 0 | - | | | | | | 30 org | - | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | | Diklat Kepemimpinan Tk. IV | terlaksananya diklat pim IV | 40 org | 40 org | 538.877.800 | 40 org | 538.877.800 | | | | | | 40 org | 1.077.755.600 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | | Diklat Latihan Prajabatan | terlaksananya diklat prejabatan | 100 org | 100 org | 982.168.400 | 100 Orang | 982.168.400 | | | | | | 400 Orang | 1.964.336.800 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | | PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBERDAYA APARATUR | Persentase peserta diklat tingkat fungsional yang sesuai dengan kompetensi | 88% | 88% | 1.812.824.000 | 87% | 1.812.824.000 | | | | | | | 90% | 3.228.824.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | | Seleksi Diklat Kepemimpinan Tk. II dan III | penyaringan peserta diklat pejabat aparatur tk I dan II | 65 org | 65 org | 81.825.300 | 65 org | 81.825.300 | | | | | | 65 org | 163.650.600 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | | Asesmen / Uji Kompetensi Untuk Penganal dan Pengangkatan Jabatan | terlaksananya calon pejabat struktural yg berkompeten | 30 org | 21 org | 322.634.100 | 72 org | 322.634.100 | | | | | | 80 org | 645.268.200 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | | Diklat konversi hak anak | terlaksananya kegiatan diklat | 0 | 80 org | 136.186.000 | 0 | - | | | | | | 0 | 136.186.000 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | | Diklat Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa | terlaksananya kegiatan diklat | 0 | 30 org | 136.186.000 | 0 | - | | | | | | 0 | 136.186.000 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | | Diklat penyusunan LAKIP | terlaksananya kegiatan diklat | 0 | 0 | - | 0 | - | | | | | | 0 | - | BKPPD | Pasuruan | |

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

| Tujuan | Sasaran | Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja Tujuan, Basaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output) | Data Capaian pada tahun awal perencanaan (2018) | Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan | | | | | | | | | | | Unit Kerja Perangkat Daerah, Penanggung Jawab | Lokasi | | |
|---|--|------------|--|---|---|---|----------------------|----------------|----------------------|----------------|----|----------------|----|----------------|----------------------|--|---|----------------------|-----------------|-----------------|
| | | | | | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | Kondisi Kinerja pada akhir periode Rencana Perangkat Daerah (2023) | | | | |
| | | | | | | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target | | | Rp | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
| Terwujudnya kualitas sumber daya aparatur yang profesional | | | PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN | Persentase Pemenuhan Pelayanan Kantor | 100% | 100% | 1.487.677.100 | 100% | 1.487.677.100 | | | | | | | 100% | 2.574.884.200 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | Penyediaan Jasa Perkantoran | Jml honor PTJ dan THL | 25 org/bn | 28 org/bn | 566.610.000 | 26 org/bn | 565.610.000 | | | | | | | | 26 org/bn | 1.131.220.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah | Jml laporan koordinasi dan konsultasi | 100 lap | 100 lap | 164.000.000 | 100 lap | 164.000.000 | | | | | | | | 100 lap | 328.000.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Penyediaan Makanan dan Minuman | Jml kegiatan rapat dan tamu | 12 kali | 12 kali | 32.316.000 | 12 kali | 32.316.000 | | | | | | | | 12 kali | 64.632.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Jml barang cetak dan penggandaan | 509976 lbr | 509976 lbr | 188.389.900 | 509976 lbr | 188.389.900 | | | | | | | | 509976 lbr | 376.779.800 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Penyediaan Alat Tulis Kantor | Jml pembelian ATK | 57 jenis | 57 jenis | 188.473.300 | 57 jenis | 188.473.300 | | | | | | | | 57 jenis | 376.946.600 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan | Honorarium PA, KPA, PPTK, Bendahara, Pemb. Bendahara, Pengurus SPW, Invisivator, akudansi dan pengguna barang | 20 org/bn | 20 org/bn | 106.740.000 | 20 org/bn | 106.740.000 | | | | | | | | 20 org/bn | 213.480.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Penyediaan Jasa Perawatan dan Perengkapan Kantor | Jml pembelian peralatan dan perlengkapan kantor | 49 unit | 49 unit | 74.468.000 | 49 unit | 74.468.000 | | | | | | | | 49 unit | 148.936.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jml pembayaran telepon/teleponintermat | 13 rek/bn | 13 rek/bn | 165.480.000 | 13 rek/bn | 165.480.000 | | | | | | | | 13 rek/bn | 330.960.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | PROGRAM PENINGKATAN BARANG DAN PRABARANG APARATUR | Persentase serapan barang/ jasa | 90% | 90% | 884.263.000 | 90% | 884.263.000 | | | | | | | | 90% | 1.728.798.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Pengadaan Meubelair | Jml pengadaan meubelair | 25 unit | 1 paket | 16.410.000 | 25 unit | 16.410.000 | | | | | | | | 50 Unit | 32.820.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Pengadaan Peralatan Kantor | Jml pengadaan peralatan kantor | 414 unit | 92 unit | 206.845.000 | 80 Unit | 206.845.000 | | | | | | | | 80 Unit | 413.690.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Pengadaan Pakaian Khusus Hari-hari Tertentu | tersedianya pakaian khusus hari-hari tertentu | 50 org | 24 org | 78.800.000 | 26 org | 78.800.000 | | | | | | | | 50 org | 157.200.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Pemeliharaan Rutin/berkala Peralatan Kantor | Jml pemeliharaan peralatan kantor | 47 unit/kali | 47 unit | 136.000.000 | 47 unit | 136.000.000 | | | | | | | | 47 unit | 270.000.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Pemeliharaan Rutin/berkala Kendaraan Dinas/Operasional | Jml pemeliharaan kendaraan dinas | 33 unit/kali | 33 unit | 214.325.000 | 33 unit | 214.325.000 | | | | | | | | 33 unit | 428.650.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Pemeliharaan Rutin/berkala Gedung Kantor | Jml pemeliharaan gedung kantor | 2 paket | 3 unit/kali | 215.173.000 | 3 unit/kali | 215.173.000 | | | | | | | | 3 unit/kali | 430.346.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | PROGRAM PENDEKATAN KEBINABAN | Persentase peserta diklat aparatur berprestasi esogeit | 24% | 27% | 2.892.798.780 | 28% | 2.892.798.780 | | | | | | | | 24% | 4.791.679.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Pendidikan dan Pelatihan Teknis | terlaksananya diklat aparatur | 60 org | 60 org | 340.736.500 | 30 org | 340.736.500 | | | | | | | | 60 org | 681.473.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk II (PKN II) | terlaksananya diklat pim II | 2 org | 2 org | 87.845.250 | 2 org | 87.845.250 | | | | | | | | 2 org | 175.690.500 | BKPPD | Pasuruan |
| Diklat Kepemimpinan Tk II | terlaksananya diklat pim II | 30 org | 0 | - | 0 | - | | | | | | | | 30 org | - | BKPPD | Pasuruan | | | |
| Diklat Kepemimpinan Tk IV | terlaksananya diklat pim IV | 40 org | 40 org | 939.877.600 | 40 org | 939.877.600 | | | | | | | | 40 org | 1.879.755.200 | BKPPD | Pasuruan | | | |
| Diklat Latihan Prajabatan | terlaksananya diklat prajabatan | 100 org | 100 org | 962.168.400 | 100 Orang | 962.168.400 | | | | | | | | 400 Orang | 1.964.336.800 | BKPPD | Pasuruan | | | |
| PROGRAM PENINGKATAN KAPABTAS SUBSISTEM APARATUR | Persentase peserta diklat teknis fungsional yang sesuai dengan kompetensi | 85% | 86% | 1.812.894.880 | 87% | 1.812.894.880 | | | | | | | | 80% | 2.258.088.000 | BKPPD | Pasuruan | | | |
| Seleksi Diklat Kepemimpinan Tk II dan III | peningkatan peserta diklat pejabat aparatur tk II dan III | 65 org | 65 org | 81.525.300 | 65 org | 81.525.300 | | | | | | | | 65 org | 163.813.200 | BKPPD | Pasuruan | | | |
| Assesment / Uji Kompetensi Untuk Pengisian dan Pengangkatan Jabatan | tersedianya calon pejabat struktural yg berkompeten | 30 org | 21 org | 322.634.100 | 72 org | 322.634.100 | | | | | | | | 60 org | 645.268.200 | BKPPD | Pasuruan | | | |
| Diklat konvensi hak anak | terlaksananya kegiatan diklat | 0 | 80 org | 196.186.000 | 0 | - | | | | | | | | 0 | 196.186.000 | BKPPD | Pasuruan | | | |
| Diklat Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa | terlaksananya kegiatan diklat | 0 | 80 org | 196.186.000 | 0 | - | | | | | | | | 0 | 196.186.000 | BKPPD | Pasuruan | | | |
| Diklat penyusunan LAKP | terlaksananya kegiatan diklat | 0 | 0 | - | 0 | - | | | | | | | | 0 | - | BKPPD | Pasuruan | | | |

| Tujuan | Sasaran | Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output) | Data Capaian pada tahun awal perencanaan (2018) | Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan | | | | | | | | | | | | Unit Kerja Perangkat Daerah, Penanggung Jawab | Lokasi | |
|--------|---------|------|--|--|---|---|--------------------|----------------|--------------------|----------------|----|----------------|----|----------------|----|--|-------------|---|--------------|-----------------|
| | | | | | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | Kondisi Kinerja pada akhir periode Rencana Perangkat Daerah (2023) | | | | |
| | | | | | | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
| | | | Diklat administrasi kepegawaian | terlaksananya kegiatan diklat | 0 | 0 | - | 0 | - | | | | | | | | 0 | | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Diklat administrasi kependudukan | terlaksananya kegiatan diklat | 0 | 0 | - | 0 | - | | | | | | | | 0 | | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Diklat pengelolaan barang daerah | terlaksananya kegiatan diklat | 0 | 0 | - | 0 | - | | | | | | | | 40 org | | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Diklat tata kelola kearsipan | terlaksananya kegiatan diklat | 0 | 0 | - | 0 | - | | | | | | | | 0 | | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Diklat Bendahara | terlaksananya kegiatan diklat | 0 | 0 | - | 80 Orang | 382.372.000 | | | | | | | | 0 | 382.372.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Diklat sistem administrasi keuangan daerah | terlaksananya kegiatan diklat | 0 | 0 | - | 0 | - | | | | | | | | 0 | | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Diklat PBB bagi pemungut pajak | terlaksananya kegiatan diklat | 0 | 0 | - | 0 | - | | | | | | | | 0 | | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Diklat PUG | terlaksananya kegiatan diklat | 0 | 0 | - | 0 | - | | | | | | | | 0 | | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Bimtek Peningkatan Kemampuan Aparatur Pengelola Kepegawaian | Terlaksananya bimtek peningkatan kompetensi ASN | 80 org | 75 org | 336.169.400 | 80 org | 336.169.400 | | | | | | | | 80 org | 672.338.800 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Pembantuan Bantuan Tjin Belajar, Tugas Belajar dan Ikatan Dinas | tersedianya beasiswa pegawai | 140 org | 154 org | 480.134.000 | 154 org | 480.134.000 | | | | | | | | 140 org | 960.268.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR | Persentase pegawai yang tidak dilaku berkegiatan baik | 60% | 60% | 372.700.000 | 70,00% | 322.700.000 | | | | | | | | 70% | 400.000.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Pengembangan Aplikasi Absensi Pegawai Secara Online | terlaksananya pemeliharaan absensi online | 1 paket | 1 paket | 60.000.000 | 0 | | | | | | | | | 0 | | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Pengadaan kartu tanda pengenal | terlaksananya kartu tanda pengenal | 0 | 0 | - | 0 | - | | | | | | | | 0 | | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Proses Penanganan Pelanggaran Disiplin ASN | Terlaksananya proses penanganan kasus disiplin | 25 SK | 25 SK | 121.000.000 | 25 SK | 121.000.000 | | | | | | | | 25 SK | 242.000.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Koordinasi Fasilitas LHKPN, Penghargaan Selaya Lencana | terlaksananya koordinasi LHKPN | 0 | 6 Laporan | 101.700.000 | 3 laporan | 101.700.000 | | | | | | | | 3 laporan | 203.400.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Monitoring dan evaluasi kepegawaian | terlaksananya pembinaan kepegawaian | 0 | 0 | - | 0 | - | | | | | | | | 48 kali | 262.000.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR | Persentase Pegawai Dengan SK Berprestasi Sangat Baik | 80% | 80% | 100.000.000 | 90,00% | 100.000.000 | | | | | | | | 80% | 210.000.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Sosialisasi Peraturan Internal Kepegawaian | terlaksananya sosialisasi peraturan kepegawaian | 150 org | 150 org | 33.648.000 | 150 org | 33.648.000 | | | | | | | | 150 org | 67.296.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Koordinasi dan Fasilitas Penilaian Kinerja | terlaksananya koordinasi pengembangan e kinerja | 0 | 190 laporan | 74.442.100 | 180 laporan | 74.442.100 | | | | | | | | 178 laporan | 148.884.200 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | PROGRAM PENGELOLAAN MANAJEMEN APARATUR | Jumlah Pegawai yang distrukturkan dengan tidak hormat | 0 | 0 | 311.101.000 | 0 | 311.101.000 | | | | | | | | 0 | 1.000.000.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Seleksi Penempatan ASN | Terlaksananya seleksi pegawai ASN | 1 kali | 1 kali | 489.483.000 | 1 kali | 489.483.000 | | | | | | | | 0 | 978.966.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Workshop Penyusunan BazzetngKebutuhan ASN | terlaksananya penyusunan bazzetng | 0 | 0 | - | 0 | - | | | | | | | | 80 org | | BKPPD | Pasuruan |
| | | | General Check up Pegawai | terlaksananya general check up | 0 | 0 | - | 0 | - | | | | | | | | 0 | | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Pembekalan peralatan ASN Menjalang Purna Tugas | Terlaksananya fasilitas pembekalan purna tugas | 100 org | 80 org | 189.946.500 | 100 org | 189.946.500 | | | | | | | | 100 org | 379.893.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Penyelesaian ASN purna tugas dan Kesejahteraan Pegawai | Terlaksananya usulan pensiun | 428 org | 350 org | 106.384.000 | 428 org | 106.384.000 | | | | | | | | 428 org | 212.768.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Pembarahan Data Administrasi Kepegawaian | Terlaksananya berkas administrasi kepegawaian | 11100 org | 12065 org | 86.372.500 | 11100 org | 86.372.500 | | | | | | | | 11100 org | 132.745.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah | Terlaksananya server data kepegawaian | 1 sistem | 1 sistem | 68.965.000 | 1 sistem | 68.965.000 | | | | | | | | 1 sistem | 117.930.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | PROGRAM PERUBAHAN DAN PERKEMBANGAN APARATUR | Persentase Pegawai dengan Kualifikasi Atas Kepegawaian | 84% | 85% | 378.811.000 | 84% | 378.811.000 | | | | | | | | 80% | 1.700.000.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Sinkronisasi dan Koordinasi Layanan Informasi Administrasi Pengangkatan Pertama JFT dan Penetapan PAK di Lingkungan Kabupaten Pasuruan | Terlaksananya sinkronisasi JFT | 300 org | 0 | | 0 | | | | | | | | | 300 org | | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Koordinasi dan Fasilitas Kersikan Pangkat | Terperuhnya usulan SK kepangkatan | 8500 org | 8200 SK | 187.456.500 | 8500 org | 187.456.500 | | | | | | | | 8500 org | 374.913.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Fasilitas / Koordinasi Profesi ASN | terlaksananya fasilitas koordinasi ASN | 0 | 10 kali | 20.140.000 | 10 kali | 20.140.000 | | | | | | | | 10 kali | 40.280.000 | BKPPD | Pasuruan |
| | | | Seleksi Pengisian dan Pengangkatan JPT | terpenuhi jabatan sesuai kompetensi | 0 | 10 org | 227.151.600 | 1 kali | 227.151.600 | | | | | | | | 1 kali | 454.303.200 | BKPPD | Pasuruan |

| Tujuan | Sasaran | Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outsone) dan Kegiatan (Output) | Data Capaian pada tahun awal perencanaan (2018) | Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan | | | | | | | | | | | | Unit Kerja Perangkat Daerah, Penanggung Jawab | Lokasi | | |
|-------------------------------------|--|------------|---|---|---|---|-------------|----------------|-------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|--|----------------|---|---------------|----------|----------|
| | | | | | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah (2023) | | | | | |
| | | | | | | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target | Rp | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | | |
| | | | Seleksi dan Penetapan PNS dalam Pangkat dan Jabatan | Seleksi penetapan ASN dalam jabatan | 0 | 500 org | 430.900.660 | 460 org | 430.900.660 | | | | | | | | 450 org | 861.801.100 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | Pelaksanaan Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II | Terlaksananya ujian dinas tingkat I dan tingkat II | 100 org | 46 org | 10.264.000 | 100 org | 10.264.000 | | | | | | | | 100 org | 20.628.000 | BKPPD | Pasuruan | |
| | | | Pelaksanaan Ujian Dinas Kenaikan Pangkat (PI) | Terlaksananya ujian dinas kenaikan pangkat | 100 org | 0 | - | 100 org | - | | | | | | | | 100 org | - | BKPPD | Pasuruan | |
| Meningkatnya birokrasi yang kapabel | Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah | | | Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara | | | | | | 70,02 | | 70,03 | | 70,04 | | 70,04 | | | | | |
| | | 03001 | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN | Nilai SAKIP OPD | | | | | | A (80,70) | 8.901.340.400 | A (80,73) | 7.978.486.485 | A (80,80) | 11.749.444.400 | A (80,80) | 28.829.270.936 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | 60301201 | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang disusun sesuai ketentuan | | | | | | 0 | 37.000.000 | 0 | | 2 dok | 22.382.800 | 2 dok | 59.282.600 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | 5030120101 | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | | | | | | | | 0 | | 5 dok | 9.058.800 | 5 dok | 19.058.800 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah dokumen perencanaan | | | | | | | | 2 dok | 10.000.000 | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| | | 5030120107 | Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | | | | | | | | 0 | | 7 lap | 13.324.000 | 7 lap | 40.324.000 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah dokumen evaluasi kinerja | | | | | | | | 6 dok | 27.000.000 | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| | | 50301202 | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Pertanggungjawaban Keuangan | | | | | | | | 3 dok | 6.898.889.968 | 3 dok | 6.898.889.968 | 3 dok | 22.325.344.485 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | 5030120201 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | | | | | | | | 49 org/bln | 6.170.089.990 | 49 org/bln | 7.883.943.000 | 49 org/bln | 20.224.082.983 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah bulan untuk gaji dan tunjangan | | | | | | | | 12 bln | 6.170.089.990 | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| | | 5030120202 | Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | | | | | | | | 13 dok | 576.180.008 | 13 dok | 683.278.500 | 13 dok | 1.806.698.616 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah PTT dan THL | | | | | | | | 26 org | 576.180.008 | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| | | 5030120203 | Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | | | | | | | | 11 dok | 93.860.000 | 11 dok | 108.343.000 | 11 dok | 296.653.000 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Honorarium PA, KPA, FPTK, Bendahara, Pemb. Bendahara, Pengurus SPM, verifikasi, akuntansi dan pengurusan barang | | | | | | | | 20 org | 93.860.000 | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| | | 50301205 | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Jumlah layanan kepegawaian yang dilayani | | | | | | | | 1 layanan | 100.000.000 | 0 | | 1 layanan | 130.621.800 | 1 layanan | 230.621.800 | BKPSDM | Pasuruan |
| | | 5030120410 | Sosialisasi Penulisan Peraturan-Undang-Undang | Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan-Undang-Undang | | | | | | | | 0 | | 100 org | 130.621.800 | 100 org | 230.621.800 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah sosialisasi penulisan kepegawaian | | | | | | | | 1 kali | 100.000.000 | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| | | 50301206 | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Jumlah layanan administrasi umum yang dipenuhi | | | | | | | | 4 layanan | 544.028.600 | 4 layanan | 544.028.600 | 4 layanan | 622.382.700 | 4 layanan | 1.710.439.900 | BKPSDM | Pasuruan |
| | | 5030120604 | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | | | | | | | | 4 paket | 176.942.060 | 4 paket | 189.995.000 | 4 paket | 642.868.120 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah jenis ATK | | | | | | | | 67 jenis | 176.942.060 | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| | | 5030120605 | Penyediaan Barang Cetak dan Pengandaan | Jumlah Paket Barang Cetak dan Pengandaan yang Disediakan | | | | | | | | 4 paket | 186.473.940 | 4 paket | 118.045.000 | 4 paket | 486.982.890 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah barang cetak dan pengandaan | | | | | | | | 609976 lbr | 186.473.940 | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| | | 5030120606 | Facilitasi Kunjungan Tamu | Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu | | | | | | | | 12 lap | 8.940.600 | 12 lap | 6.562.200 | 12 lap | 24.433.400 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah kunjungan tamu | | | | | | | | 12 kali | 8.940.600 | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| | | 5030120609 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | | | | | | | | 200 lap | 172.772.000 | 300 lap | 308.800.900 | 300 lap | 654.344.500 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah laporan koordinasi dan konsultasi | | | | | | | | 60 lap | 172.772.000 | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| | | 50301207 | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Jumlah jenis pengadaan BMD yang dilaksanakan | | | | | | | | 2 jenis | 875.023.408 | 1 jenis | 88.189.688 | 3 jenis | 1.353.660.000 | 3 jenis | 2.317.843.288 | BKPSDM | Pasuruan |
| | | 5030120701 | Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan | | | | | | | | 0 | | 3 unit | 1.118.000.000 | 3 unit | 1.118.000.000 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah kendaraan dinas | | | | | | | | 0 | | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |

| Tujuan | Sasaran | Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja Tujuan, Besaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output) | Data Capaian pada tahun awal perencanaan (2018) | Target Kinerja Program dan Karangka Pendanaan | | | | | | | | | | Kendali Kinerja pada akhir periode Rencana Perangkat Daerah (2022) | | Unit Kerja Perangkat Daerah: Penanggung Jawab | Lokasi | | |
|------------------------------|---|------------|---|---|---|---|-------|----------------|-------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|--|---------------|---|----------|----------|--|
| | | | | | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | Target | Rp | | | | |
| | | | | | | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | | |
| | | 5030120705 | Pengadaan Mebel | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan | | | | | | | | 0 | | 2 unit | 29.700.000 | 2 unit | 59.400.000 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah mebelair | | | | | | 2 unit | 29.700.000 | | | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| | | 5030120706 | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan | | | | | | | | 2 unit | 89.169.959 | 26 unit | 205.950.000 | 26 unit | 1.140.443.251 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah peralatan perkantoran | | | | | | 26 unit | 846.323.403 | | | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| | | 50301208 | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Jumlah jenis jasa penunjang kantor | | | | | | 2 jenis | 216.852.917 | 2 jenis | 216.862.917 | 2 jenis | 342.763.000 | 2 jenis | 776.469.534 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | 5030120802 | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | | | | | | | | 36 lap | 137.576.187 | 36 lap | 238.215.000 | 36 lap | 513.371.374 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah pembayaran listrik/air/tepon/internet | | | | | | 13 rek | 137.576.187 | | | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| | | 5030120903 | Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | | | | | | | | 6 lap | 79.274.730 | 6 lap | 104.548.000 | 6 lap | 263.097.490 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah pembelian peralatan dan perlengkapan kantor | | | | | | 14 unit | 79.274.730 | | | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| | | 50301209 | Pemeliharaan Bering Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Jumlah jenis pemeliharaan BMD | | | | | | 2 jenis | 288.545.122 | 2 jenis | 288.546.122 | 2 jenis | 632.180.000 | 3 jenis | 1.209.270.344 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | 5030120901 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan, Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya | | | | | | | | 33 unit | 188.128.672 | 33 unit | 295.345.000 | 33 unit | 631.662.344 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah kendaraan dinas yang dipelihara | | | | | | 33 unit | 188.128.672 | | | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| | | 5030120905 | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara | | | | | | | | 174 unit | 120.416.450 | 174 unit | 150.595.000 | 174 unit | 391.427.900 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah peralatan yang dipelihara | | | | | | 174 unit | 120.416.450 | | | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| | | 5030120908 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | | | | | | | | 0 | | 1 unit | 196.240.000 | 1 unit | 196.240.000 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah gedung yang dipelihara | | | | | | 0 | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| Meningkatnya kualifikasi ASN | | 50302 | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | Persentase ASN yang memiliki kualifikasi ijazah setara S1/S2/S3 | | | | | | 66% | | 67% | | 68% | | 69% | | 13.834.826.519 | BKPSDM | Pasuruan | |
| Meningkatnya kinerja ASN | Persentase ASN yang lulus ujian tingkat 1,2,dan penyelesaian ijazah | | | | | | 74% | | 75% | | 76% | | 77% | | 78% | | 79% | | | | |
| Meningkatnya kompetensi ASN | Persentase pelanggaran disiplin | | | | | | 0,17% | | 0,18% | | 0,19% | | 0,20% | | 0,21% | | 0,22% | | | | |
| | Persentase peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP | | | | | | 99% | | 99% | | 99% | | 99% | | 99% | | 99% | | | | |
| | Persentase pegawai yang lulus didat | | | | | | 63% | | 64% | | 65% | | 66% | | 67% | | 68% | | | | |
| | | 50302201 | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Keppegawain ASN | Jumlah layanan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawain | | | | | | 3 layanan | 1.326.559.015 | 5 layanan | 1.150.730.590 | 7 layanan | 1.918.486.000 | 7 layanan | 4.395.779.905 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | 5030220102 | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | | | | | | | | 1 dok | 6.109.260 | 1 dok | 33.436.000 | 1 dok | 72.981.260 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah penyusun bezzelling | | | | | | 66 OPD | 33.436.000 | | | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| | | 5030220103 | Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK | | | | | | | | 1 dok | 1.055.142.910 | 1 dok | 1.178.120.000 | 1 dok | 3.288.405.630 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah seleksi pegawai ASN | | | | | | 1 kali | 1.055.142.910 | | | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| | | 5030220105 | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | | | | | | | | 350 dok | 58.496.700 | 350 dok | 94.025.000 | 350 dok | 189.669.950 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah dokumen ulangan paraun | | | | | | 350 SK | 37.047.950 | | | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| | | 5030220107 | Evaluasi Pemberhentian ASN | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN | | | | | | | | 0 | | 1 dok | 250.000.000 | 1 dok | 250.000.000 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah peserta pembekalan | | | | | | 0 | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| | | 5030220108 | Facilitasi Lembaga Profesi ASN | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi | | | | | | | | 2 lbj | 6.984.200 | 6 lbj | 96.955.000 | 6 lbj | 112.549.200 | BKPSDM | Pasuruan | | |

| Tujuan | Sasaran | Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output) | Data Capaian pada tahun awal perencanaan (2019) | Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan | | | | | | | | | | | | Unit Kerja Perangkat Daerah, Penanggung Jawab | Lokasi | |
|--------|---------|------------|--|--|---|---|----|----------------|----|----------------|---------------|----------------|-------------|----------------|---------------|--|---------------|---|--------|----------|
| | | | | | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | Kendali Kinerja pada akhir periode Rencana Perangkat Daerah (2022) | | | | |
| | | | | | | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target | Rp | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
| | | | | Jumlah fasilitas koordinasi ASN | | | | | | 4 kali | 10.000.000 | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan |
| | | 5030220110 | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | | | | | | | | 0 | - | 2 dok | 180.000.000 | 2 dok | 348.124.855 | | BKPSDM | Pasuruan |
| | | | | Jumlah aplikasi yang dikembangkan | | | | | | 1 aplikasi | 108.124.855 | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan |
| | | 5030220111 | Pengelolaan Data Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian | | | | | | | | 2496 dok | 24.597.900 | 2496 dok | 96.340.000 | 2496 dok | 134.146.300 | | BKPSDM | Pasuruan |
| | | | | Jumlah berkas administrasi kepegawaian | | | | | | 1100 data | 22.807.400 | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan |
| | | 50302202 | Mutasi dan Promosi ASN | Jumlah layanan mutasi, promosi dan kenaikan pangkat | | | | | | 3 layanan | 321.356.020 | 3 layanan | 897.137.700 | 3 layanan | 1.288.340.000 | 3 layanan | 2.505.833.720 | | BKPSDM | Pasuruan |
| | | 5030220301 | Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | | | | | | | | 4 dok | 348.614.000 | 4 dok | 598.925.000 | 4 dok | 1.005.084.350 | | BKPSDM | Pasuruan |
| | | | | Jumlah mutasi dan promosi jabatan | | | | | | 4 kali | 59.645.350 | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan |
| | | 5030220302 | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | | | | | | | | 8500 dok | 158.234.800 | 8500 dok | 232.040.000 | 8500 dok | 452.167.850 | | BKPSDM | Pasuruan |
| | | | | Jumlah usulan SK kepengabatan | | | | | | 8500 SK | 71.913.100 | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan |
| | | 5030220303 | Pengelolaan Promosi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN | | | | | | | | 3 dok | 380.258.900 | 4 dok | 459.376.000 | 4 dok | 1.038.921.470 | | BKPSDM | Pasuruan |
| | | | | Jumlah pengembangan karier jabatan | | | | | | 4 kali | 199.897.570 | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan |
| | | 40301203 | Pengembangan Kompetensi ASN | Jumlah layanan dilatih teknis fungsional | | | | | | 2 layanan | 1.216.872.340 | 2 layanan | 424.463.234 | 5 layanan | 2.814.936.000 | 5 layanan | 4.465.070.574 | | BKPSDM | Pasuruan |
| | | 5030220301 | Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN | Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya | | | | | | | | 80 org | 279.485.134 | 80 org | 324.740.000 | 80 org | 883.710.289 | | BKPSDM | Pasuruan |
| | | | | Jumlah peserta bimbingan peningkatan kompetensi ASN | | | | | | 80 org | 279.485.134 | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan |
| | | 5030220303 | Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN | | | | | | | | 4 dok | 32.969.600 | 4 dok | 233.859.000 | 4 dok | 499.712.940 | | BKPSDM | Pasuruan |
| | | | | Jumlah peserta diklat | | | | | | 60 org | 232.870.440 | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan |
| | | 5030220304 | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan | | | | | | | | 0 | - | 140 org | 360.000.000 | 140 org | 700.000.000 | | BKPSDM | Pasuruan |
| | | | | Jumlah aparatur yang mendapat beasiswa | | | | | | 140 org | 360.000.000 | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan |
| | | 5030220305 | Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat | Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | | | | | | | | 4 dok | 111.994.600 | 4 dok | 953.169.000 | 4 dok | 1.347.934.500 | | BKPSDM | Pasuruan |
| | | | | Jumlah peserta diklat | | | | | | 160 org | 282.801.900 | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan |
| | | 5030220306 | Faciliasi Sertifikasi Jabatan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan | | | | | | | | 0 | - | 160 org | 953.169.000 | 160 org | 1.023.682.850 | | BKPSDM | Pasuruan |
| | | | | Jumlah peserta ujian | | | | | | 50 org | 70.514.850 | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan |
| | | 5030220307 | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah dokumen penilaian, evaluasi kinerja, penghargaan dan selangharian disiplin | | | | | | 3 dok | 140.398.000 | 3 dok | 208.348.420 | 8 dok | 1.913.108.000 | 8 dok | 2.286.848.420 | | BKPSDM | Pasuruan |
| | | 5030220308 | Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | | | | | | | | 0 | - | 1 dok | 50.000.000 | 1 dok | 60.000.000 | | BKPSDM | Pasuruan |
| | | | | Jumlah penyusunan kebijakan | | | | | | 0 | - | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan |
| | | 5030220309 | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | | | | | | | | 9656 dok | 53.027.520 | 9656 dok | 653.856.000 | 9656 dok | 733.982.820 | | BKPSDM | Pasuruan |
| | | | | Jumlah OPD koordinasi penilaian kinerja aparatur | | | | | | 68 OPD | 27.089.300 | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan |
| | | 5030220310 | Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | | | | | | | | 0 | - | 9656 lap | 653.856.000 | 9656 lap | 653.856.000 | | BKPSDM | Pasuruan |
| | | | | Jumlah OPD koordinasi penilaian kinerja aparatur | | | | | | 68 OPD | - | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan |
| | | 5030220311 | Pengelolaan Pembagian Penghargaan Bagi Pegawai | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan | | | | | | | | 100 org | 15.794.800 | 100 org | 321.115.000 | 100 org | 346.916.100 | | BKPSDM | Pasuruan |
| | | | | Jumlah laporan LHKPN dan penghargaan | | | | | | 3 lap | 10.008.300 | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan |

| Tujuan | Sasaran | Kode | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output) | Data Capaian pada tahun awal perencanaan (2018) | Target Kinerja Program dan Karangm Pendanaan | | | | | | | | | | | Unit Kerja Perangkat Daerah, Penanggung Jawab | Lokasi | | | |
|-----------------------------|---------|------------|---|--|---|--|----------------------|----------------|----------------------|----------------|-----------------------|----------------|-----------------------|----------------|-----------------------|--|---|---------------|-------------|----------|----------|
| | | | | | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah (2022) | | | | | |
| | | | | | | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target Kinerja | Rp | Target | | | Rp | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | | |
| Meningkatnya kompetensi ASN | | 5030220407 | Pembinaan Dasipin ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedepimpinan | | | | | | | | 0 | | 20 org | 50.000.000 | 20 org | 50.000.000 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | | | Jumlah pembinaan | | | | | | | 0 | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan | |
| | | 5030220408 | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Dasipin ASN | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Dasipin ASN | | | | | | | | | 26 lap | 138.623.100 | 26 lap | 184.278.000 | 26 lap | 432.181.500 | BKPSDM | Pasuruan | |
| | | | | Jumlah dokumen proses kasus dasipin | | | | | | 26 SK | 108.280.400 | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan | |
| | | 50402 | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | Persentase pegawai yang lulus didlat | | | | | | 77% | 1.659.839.750 | 75% | 640.000.000 | 65% | 3.292.235.920 | 65% | 6.592.875.870 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | 50402202 | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Jumlah layanan diklat struktural dan asesment jabatan | | | | | | 2 layanan | 1.659.839.750 | 2 layanan | 640.000.000 | 3 layanan | 3.292.235.920 | 3 layanan | 5.992.075.670 | BKPSDM | Pasuruan | | |
| | | 5040220203 | Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota | Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota | | | | | | | | | | 0 | | 40 org | 350.000.000 | 40 org | 350.000.000 | BKPSDM | Pasuruan |
| | | | | Jumlah peserta asesment/sertifikasi | | | | | | 0 | | | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan |
| | | 5040220207 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | | | | | | | | | | 2 lap | 50.000.000 | 2 lap | 466.345.920 | 2 lap | 666.333.920 | BKPSDM | Pasuruan |
| | | | | Jumlah peserta uji kompetensi | | | | | | 40 org | 139.988.000 | | | | | | | | | BKPPD | Pasuruan |
| | | 5040220208 | Pembinaan, Pengkoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama | Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama | | | | | | | | | 2 dok | 630.000.000 | 2 dok | 2.475.630.000 | 2 dok | 4.666.741.750 | BKPSDM | Pasuruan | |
| | | | | Jumlah diklat yang dilaksanakan | | | | | | 3 diklat | 1.519.851.750 | | | | | | | BKPPD | Pasuruan | | |
| TOTAL | | | | | | 2019 | 6.486.914.100 | 2020 | 6.486.914.100 | 2021 | 13.870.169.165 | 2022 | 11.229.163.739 | 2023 | 22.976.546.328 | | 47.848.875.224 | | | | |



KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator Kinerja Tujuan

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

Adapun target kinerja tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Pasuruan Tahun 2018-2023 terdapat pada tabel 7.1.

Indikator Kinerja Sasaran

Tujuan berdimensi waktu jangka menengah (5 tahun). Untuk mencapai tujuan, maka setiap periode (bulan/ triwulan/ semester/ tahun) ditetapkan sasaran-sasaran yang diharapkan dapat mencapai tujuan sesuai dengan indikator kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, sasaran seyogyanya dapat diukur dengan jelas, terfokus pada tindakan dan hasil, yaitu kegiatan yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat diwujudkan.

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

Adapun target kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Pasuruan Tahun 2018-2023 dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 7.1.

Indikator Kinerja Perangkat Daerah Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran P-RPJMD

| No | Indikator | Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD | Target Capaian Setiap Tahun | | | | | Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD | Masa Transisi Tahun 2024 |
|----|--|---|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|--------------------------|
| | | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | Tujuan | | | | | | | | |
| 1 | Indeks Profesionalitas ASN | 70 | 70 | 70,01 | 70,02 | 70,03 | 70,04 | 70,04 | 70,04 |
| | Sasaran | | | | | | | | |
| 1 | Persentase pegawai yang lulus diklat | 60% | 61% | 62% | 63% | 64% | 65% | 65% | 65% |
| 2 | Persentase pelanggaran disiplin | 0,19% | 0,19% | 0,18% | 0,17% | 0,16% | 0,15% | 0,15% | 0,15% |
| 3 | Persentase peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP | 99% | 99% | 99% | 99% | 99% | 99% | 99% | 99% |
| 4 | Persentase ASN yang memiliki kualifikasi ijazah setara S1/S2/S3 | 64% | 64% | 65% | 66% | 67% | 68% | 68% | 68% |
| 5 | Persentase ASN yang lulus ujian tingkat 1,2,dan penyesuaian ijazah | 72% | 72% | 73% | 74% | 75% | 76% | 76% | 76% |
| 6 | Nilai SAKIP OPD | BB (75,4) | BB (73,90) | A (80,27) | A (80,70) | A (80,79) | A (80,80) | A (80,80) | A (80,80) |



PENUTUP

PENUTUP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah bersepakat merumuskan nilai-nilai dan tujuan bersama dalam bentuk dokumen Renstra Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan tahun 2021 - 2023. Untuk mewujudkan tujuan bersama tersebut, kita landasi niat dalam hati yang tulus ikhlas dengan mengerahkan segala kemampuan, ketrampilan dan kinerja yang baik dan bertanggung jawab serta sumberdaya yang kita miliki. Langkah awal pengerahan kemampuan ini telah kitaawali dengan menyusun Renstra Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan ini.

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

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

Renstra Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini, juga merupakan catatan dan harapan Kepala OPD yang mewakili dan bertanggungjawab atas lembaga yang dipimpinnya .

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

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

BUPATI PASURUAN,

ttd.

M. IRSYAD YUSUF