



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

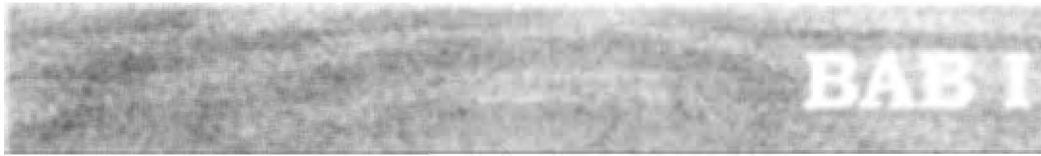
Cukup jelas.

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.

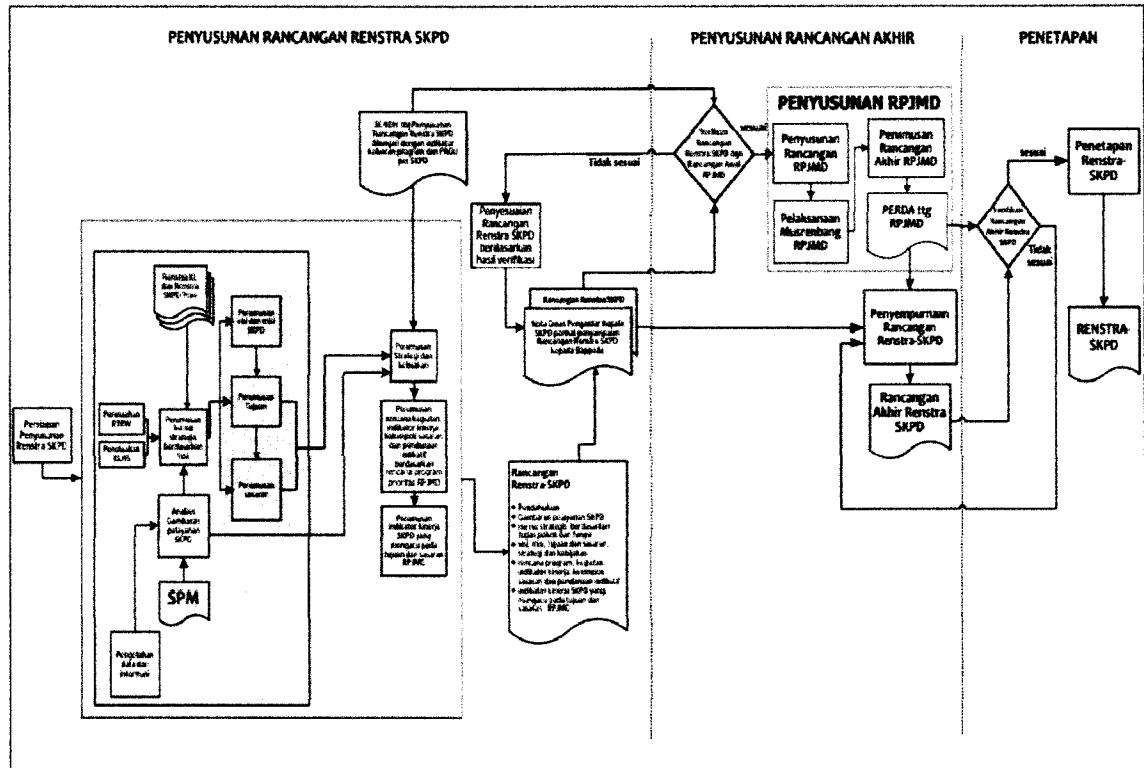
Sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2005 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, maka setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) wajib menyusun dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan yaitu Rencana 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 Strategi 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 :

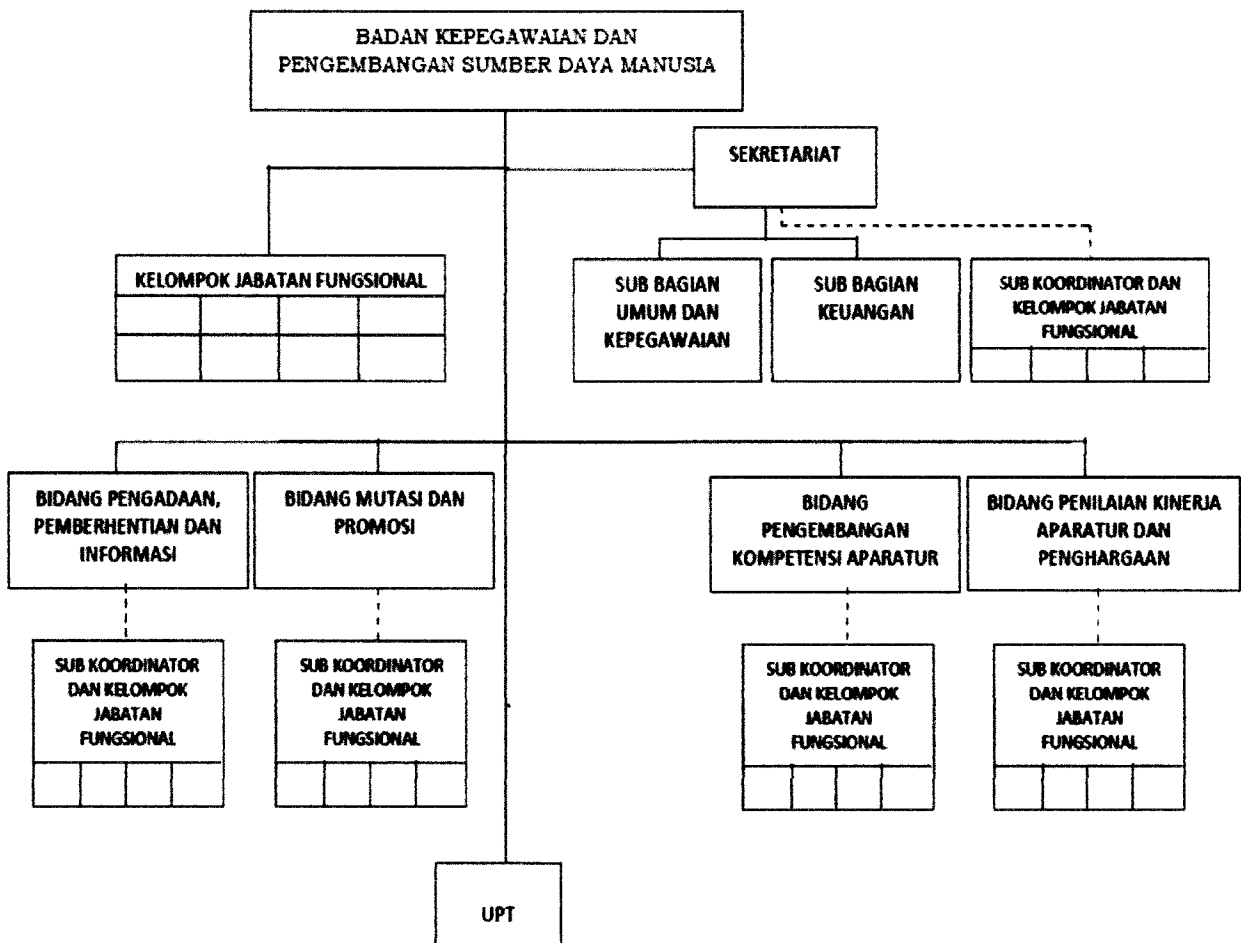
- a. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub. Bagian Keuangan; dan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 4. Bidang Mutasi dan Promosi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 5. Bidang Pengembangan Aparatur, 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	IIId	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	9,80%	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 susahya 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. TELAAHAN 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	
Terwujudnya keasraan berdaya apakar yang profesional			PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	Perwujudan Pelaksanaan 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 TML	25 org/bln	28 org/bln	565.610.000	26 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 serapan 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%	2.286.796.796	28%	2.286.796.796							91%	4.781.579.596	BKPPD	Pasuruan
				Pendidikan dan Pelatihan Teknis	terlaksananya diklat aparatur	60 org	60 org	340.735.600	30 org	340.735.600							60 org	681.471.200	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							88%	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	566.610.000								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 Perlatan dan Perengkapan Kantor	Jml pembelian perlatan 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	166.480.000	13 rek/bn	166.480.000								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%	1.728.796.000	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 Perlatan Kantor	Jml pengadaan perlatan kantor	414 unit	92 unit	206.846.000	80 Unit	206.846.000								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 Perlatan Kantor	Jml pemeliharaan perlatan 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	214.326.000	33 unit	214.326.000								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 esekt	24%	27%	2.890.798.780	28%	2.890.798.780								24%	4.781.679.000	BKPPD	Pasuruan
			Pendidikan dan Pelatihan Teknis	terlaksananya diklat aparatur	60 org	60 org	340.736.600	30 org	340.736.600								60 org	681.691.000	BKPPD	Pasuruan
			Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk II (PKN II)	terlaksananya diklat pim II	2 org	2 org	87.846.250	2 org	87.846.250								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	1.879.756.200	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%	2.228.088.000	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	163.050.000	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 bela ketela keasmpian	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 Ijin Belajar, Tugas Belajar dan Iktan Dimsa	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 berkeadilan 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	80,00%	100.000.000								80%	200.000.000	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 distruksikan 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 Menjelang 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	66.372.500	11100 org	66.372.500								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%	84%	378.811.000	84%	378.811.000								84%	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	430.900.600	400 org	430.900.600								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					
		60301	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-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan-Undang-Undangan								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	1.710.429.900	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	488.982.890	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	1.353.680.000	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/Paranggung 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	342.783.000	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	632.190.000	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	168.128.672	33 unit	295.345.000	33 unit	631.662.344	BKPSDM	Pasuruan	
				Jumlah kendaraan dinas yang dipelihara						33 unit	168.128.672							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			Persentase ASN yang memiliki kualifikasi ijazah setara S1/S2/S3						66%		67%		68%		69%				
	Meningkatnya kinerja ASN		50302	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase ASN yang lulus ujian tingkat 1,2,dan penyelesaian ijazah					74%		75%		76%		77%				
	Meningkatnya kompetensi ASN				Persentase pelanggaran disiplin					0,17%	3.008.985.376	0,16%	2.896.477.244	0,16%	7.534.866.000	0,15%	19.694.626.519	BKPSDM	Pasuruan	
					Persentase peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP					99%		99%		99%		99%				
					Persentase pegawai yang lulus didat					63%		64%		65%		66%				
		50302201	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepagawain ASN	Jumlah layanan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepagawain						3 layanan	1.326.559.015	5 layanan	1.150.730.590	7 layanan	1.918.486.000	7 layanan	4.395.776.906	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	72.961.260	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	1.055.142.810	1 dok	1.178.120.000	1 dok	3.288.405.630	BKPSDM	Pasuruan	
				Jumlah seleksi pegawai ASN						1 kali	1.055.142.810							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 uluran 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	Facilitas 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	106.124.855								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	32.963.600	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	1.347.934.600		BKPSDM	Pasuruan
				Jumlah peserta diklat						160 org	282.801.900								BKPPD	Pasuruan
		5030220306	Faciliasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Faciliasi Sertifikasi Jabatan								0	-	160 org	953.169.000	160 org	1.023.682.950		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 Kedisiplinan								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	360.000.000	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	6.436.914.100	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.

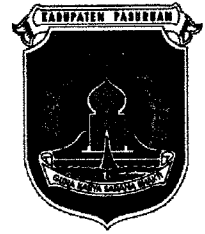
Indikator yang diharapkan adalah semakin meningkatnya kepuasan masyarakat dan menurunnya kasus pengaduan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah. Indikator rencana kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan. Sasaran-sasaran tahunan ini akan dijadikan dasar penyusunan 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