



PEMERINTAH KABUPATEN
MEMPAWAH

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

TAHUN
2025-2029

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**



KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah tahun 2025–2029 merupakan dokumen rencana pembangunan jangka menengah perangkat daerah yang mencakup periode lima tahun. Renstra ini disusun sebagai bentuk operasionalisasi visi, misi, serta tujuan pembangunan daerah, yang berisi program dan kegiatan sesuai dengan kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah, dengan tetap berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Mempawah Tahun 2025–2029, dan bersifat indikatif. Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah mengacu pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah tahun 2025–2029 juga berfungsi sebagai dokumen perencanaan yang menjadi dasar dalam pengukuran akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah. Dokumen ini akan memuat rumusan tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi yang melekat pada masing-masing perangkat tersebut. Proses penyusunannya dilakukan secara terkoordinasi dengan BAPPEDA dan pemangku kepentingan terkait guna menjamin keterpaduan dan sinergi antar-perangkat daerah.

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam proses penyusunan Renstra ini. Besar harapan kami, dokumen Rencana Strategis ini dapat menjadi alat pengendalian dan evaluasi atas kinerja pelayanan, serta mendorong tercapainya pelayanan publik yang optimal sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah.

Mempawah , 17 - 09 - 2025
Plt. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Mempawah



Penata Tingkat I



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	I
DAFTAR ISI	II
DAFTAR TABEL	III
DAFTAR GAMBAR.....	IV
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Dasar Hukum.....	2
1.3 Maksud dan Tujuan	5
1.4 Sistematika Penulisan	5
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	8
2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah.....	8
2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Mempawah	8
2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah	16
2.1.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	20
2.1.4 Kelompok Sasaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Mempawah.....	27
2.1.5 Mitra Perangkat Daerah dalam Pemberian Pelayanan	28
2.1.6 Dukungan BUMD dalam Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah	29
2.1.7 Kerja Sama Daerah yang Menjadi Tanggung Jawab Perangkat Daerah.....	30
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah.....	31
2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	31
2.2.2 Isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah.....	34
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	38
3.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	38
3.2 Strategi dan Arah Kebijakan Perangkat Daerah	42
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	47
4.1 Program, Kegiatan dan Subkegiatan Perangkat Daerah	47
4.2 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan	73
BAB V PENUTUP	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Kaidah Pelaksanaan	76
5.3 Pengendalian dan Evaluasi	77



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Jumlah Sarana Prasarana Perangkat Daerah.....	18
Tabel 2.2 Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....	21
Tabel 2.3 Jumlah ASN Kabupaten Mempawah yang mendapatkan Hukuman Disiplin	22
Tabel 2.4 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Mempawah.....	24
Tabel 2.5 Kelompok Sasaran Layanan	27
Tabel 2.6 Mitra Perangkat Daerah	28
Tabel 2.7 Dukungan BUMD dalam pencapaian kinerja Perangkat Daerah	30
Tabel 2.8 Kerja Sama Daerah yang Menjadi Tanggung Jawab Perangkat Daerah.....	31
Tabel 2.9 Permasalahan Pelayanan Pemerintah Kab Mempawah	32
Tabel 3.0 Permasalahan Pelayanan di BKPSDM Kab. Mempawah.....	33
Tabel 3.1 Isu Strategis BKPSDM Kab. Mempawah.....	37
Tabel 3.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah.....	39
Tabel 3.3 Strategi Perangkat Daerah	42
Tabel 3.4 Pentahapan Renstra Perangkat Dearah.....	43
Tabel 3.5 Lokus Permasalahan Perangkat Daerah.....	45
Tabel 3.6 Arah Kebijakan Perangkat Daerah	46
Tabel 4.1 Perumusan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	47
Tabel 4.2 Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah....	56
Tabel 4.3 Daftar Kegiatan dan Sub Kegiatan Prioritas yang mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	71
Tabel 4.4 Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah.....	73
Tabel 4.5 Indikator Kinerja Kunci Perangkat Daerah	74



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan
SDM Kabupaten Mempawah... 15

Gambar 2.2 Jumlah ASN Kabupaten Mempawah yang mendapatkan
Hukuman Disiplin 22

Gambar 3.3 Pohon Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Kabupaten Mempawah..... 41



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan ketentuan Pasal 272 dan 273 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah merupakan dokumen yang memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan, sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing perangkat daerah. Selanjutnya, Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025–2029 menegaskan bahwa Renstra merupakan dokumen perencanaan jangka menengah perangkat daerah untuk periode lima tahun.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah Tahun 2025–2029 disusun sebagai dokumen perencanaan teknis-operasional yang menjabarkan pelaksanaan RPJMD Kabupaten Mempawah, serta menjadi instrumen untuk menerjemahkan visi, misi, dan program Kepala Daerah ke dalam langkah-langkah pembangunan yang sistematis dan terukur. Dokumen ini juga menjadi landasan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan Perangkat Daerah, sekaligus berfungsi sebagai acuan dalam pengendalian, pemantauan, dan evaluasi terhadap pelaksanaan pembangunan pada lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah.

Lebih jauh, Renstra memiliki fungsi strategis dalam mengarahkan perangkat daerah agar mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan pembangunan daerah sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya. Hal ini dilakukan dengan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah dilakukan secara sistematis melalui tahapan yang meliputi: persiapan, perumusan rancangan awal, penyusunan rancangan Renstra, penyusunan rancangan akhir, hingga penetapan dokumen Renstra. Seluruh proses disusun dengan mengacu pada ketentuan tugas dan fungsi perangkat daerah sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Daerah tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah



Kabupaten Mempawah serta Peraturan Kepala Daerah tentang Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah.

Di samping itu, penyusunan Renstra ini juga diselaraskan dengan dokumen perencanaan lainnya, antara lain: RPJMD Kabupaten Mempawah, Renstra Badan Kepegawaian Negara, Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat, Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Mempawah, serta hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD Kabupaten Mempawah, sehingga menjamin keterpaduan arah kebijakan pembangunan secara vertikal maupun horizontal.

1.2 Dasar Hukum

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah Tahun 2025-2029 didasarkan pada ketentuan regulasi sebagai berikut.

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Otonom Provinsi Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 No.56, Tambahan Lembaran Negara No.1106), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2022 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6780);
3. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) menjadi Undang-Undang;
4. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4355);



7. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan, Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
8. 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);
9. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
10. Undang-undang (UU) Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
11. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42);
15. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
16. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029;
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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);



18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 98 tahun 2018 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1538);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
21. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
22. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025–2029;
23. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Barat Nomor 6 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2025-2045;
24. Peraturan Daerah Kabupaten Mempawah Nomor 6 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Mempawah Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah;
25. Peraturan Daerah Kabupaten Mempawah Nomor 3 Tahun 2024 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Mempawah Tahun 2014-2034;
26. Peraturan Daerah Kabupaten Mempawah Nomor 2 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Mempawah Tahun 2005 - 2025;
27. Peraturan Bupati Mempawah Nomor 87 tahun 2021 tanggal 13 November 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah.
28. Peraturan Bupati Mempawah Nomor Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Berita Daerah Kabupaten Mempawah Tahun 2025 Nomor).

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah Tahun 2025–2029 dimaksudkan untuk menghasilkan dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah guna menjadi pedoman strategis dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Perangkat Daerah selama periode lima tahun. Dokumen ini merupakan penjabaran operasional dari visi, misi, dan program Kepala Daerah ke dalam arah kebijakan dan strategi Perangkat Daerah secara sistematis, terarah, terukur, dan akuntabel.

Tujuan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut.

1. Menjadi acuan strategis dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah guna mendukung pencapaian visi dan misi Pemerintah Kabupaten Mempawah.. serta perwujudan tujuan pembangunan daerah secara terencana dalam periode lima tahun;
2. Memberikan arah yang jelas untuk implementasi tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab Perangkat Daerah, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah yang telah direncanakan;
3. Memberikan kerangka evaluatif berupa tolok ukur kinerja yang digunakan sebagai dasar pengendalian, pemantauan, dan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan yang dijalankan Perangkat Daerah;
4. Menjadi pedoman dalam penyusunan dokumen Rencana Kerja (Renja) tahunan Perangkat Daerah selama periode perencanaan, sehingga terwujudnya keterpaduan antara perencanaan jangka menengah dan tahunan.

1.4 Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat landasan konseptual dan normatif penyusunan dokumen Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah. Memuat latar belakang penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah Tahun 2025-2029, landasan hukum, maksud dan tujuan penyusunan Renstra serta Sistematika Penulisan.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MEMPAWAH

Memuat gambaran pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah dan Unit Pelaksana Teknis Daerah yang memuat tugas, fungsi dan struktur perangkat daerah, sumber daya, kinerja pelayanan, kelompok sasaran dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah bidang kepegawaian, menjelaskan kinerja pelayanan, permasalahan pelayanan dan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

BAB III : TUJUAN, SASARAN, STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN

Memuat Tujuan Renstra dan Sasaran Renstra, strategi, dan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah.

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

Bab ini memuat rencana program, kegiatan, dan subkegiatan Perangkat Daerah beserta indikator kinerja dan pendanaan indikatif. Selain itu, dicantumkan pula indikator kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan sesuai kewenangan perangkat daerah. Adapun rincian subbabnya adalah Program,



Kegiatan dan Subkegiatan Perangkat Daerah dan Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan.

BAB V : PENUTUP

Memuat kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan, dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan pemerintahan daerah.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah

Sesuai dengan Peraturan Bupati Mempawah Nomor 87 Tahun 2021 Tanggal 13 November 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah memiliki mempunyai **tugas** membantu Bupati dalam melaksanakan unsur penunjang urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan, berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perumusan program kerja di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- 2) Perumusan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- 3) Pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- 4) Penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan;
- 5) Pengoordinasian dan pembinaan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;

- 6) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- 7) Pelaksanaan administrasi dinas di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- 8) pelaksanaan reformasi birokrasi, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dan pelayanan publik di lingkungan Badan; dan
- 9) Pelaksanaan fungsi lain dan tugas pembantuan yang diberikan oleh Bupati di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan sesuai dengan Ketentuan Perundang-undangan

Berdasarkan susunan organisasi tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dapat diuraikan sebagai berikut :

2.1.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah.

Kepala Badan adalah unsur pimpinan yang mempunyai tugas memimpin, merumuskan, mengoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia baik segi teknis operasional maupun administratif sesuai dengan kebijakan Bupati dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

2.1.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah.

Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris mempunyai tugas menyelenggarakan perencanaan dan pengelolaan keuangan, administrasi kepegawaian, organisasi dan tatalaksana, perlengkapan

dan rumah tangga Badan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Sekretariat menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyusunan program kerja di bidang kesekretariatan;
- 2) Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan di bidang rencana kerja, monitoring dan evaluasi, umum dan aparatur, perencanaan dan keuangan;
- 3) Pengoordinasian dan fasilitasi di bidang rencana kerja, monitoring dan evaluasi, umum dan aparatur, serta perencanaan keuangan dan pengelolaan pengaduan pelayanan publik;
- 4) Penyelenggaraan urusan dan pelayanan di bidang rencana kerja, monitoring dan evaluasi, umum dan aparatur, perencanaan dan keuangan di lingkungan Badan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 5) Pemberian dukungan pelayanan administrasi di bidang rencana kerja, monitoring dan evaluasi, umum dan aparatur, perencanaan dan keuangan di lingkungan Badan;
- 6) Penyelarasan dan kompilasi penyusunan rencana kerja di lingkungan Badan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 7) Fasilitasi pelaksanaan reformasi birokrasi, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dan pelayanan publik di lingkungan Badan;
- 8) Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di lingkungan sekretariat;
- 9) Pemberian saran dan pertimbangan kepada Kepala Badan berkenaan dengan tugas dan fungsi di bidang kesekretariatan;
- 10) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di lingkungan Badan; dan

- 11) Pelaksanaan fungsi lain di bidang kesekretariatan yang diserahkan oleh Kepala Badan sesuai Ketentuan Peraturan Perundang- undangan.

Sekretaris membawahi 2 (dua) Sub Bagian, terdiri dari :

- a. **Sub Bagian Umum dan Aparatur** yang dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur. mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian, organisasi dan tatalaksana, perlengkapan dan rumah tangga.
- b. **Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan** yang dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan, mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan perencanaan dan administrasi keuangan Badan.

2.1.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang

1). Bidang Pengadaan, Kepangkatan, Informasi Pegawai dan Pensiun

Bidang Pengadaan, Kepangkatan, Informasi Pegawai dan Pensiun mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia bidang Pengadaan Pegawai dan Pemberian Pensiun PNS, Pemberian Penghargaan Kenaikan Pangkat PNS, Menyajikan Data dan Informasi Kepegawaian. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Pengadaan, Kepangkatan, Informasi Pegawai dan Pensiun menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyusunan program kerja Bidang Pengadaan, Kepangkatan, Informasi Pegawai dan Pensiun;

- 2) Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan teknis di bidang Pengadaan, Kepangkatan, Informasi Pegawai dan Pensiun serta aplikasi informatika;
- 3) Penyiapan bahan koordinasi, fasilitasi dan pembinaan di bidang Pengadaan, Kepangkatan, Informasi Pegawai dan Pensiun serta aplikasi informatika;
- 4) Penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang Pengadaan, Kepangkatan, Informasi Pegawai dan Pensiun serta aplikasi informatika sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- 5) Pemberian dukungan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang Pengadaan, Kepangkatan, Informasi Pegawai dan Pensiun;
- 6) Pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi sesuai tugas dan fungsi di bidang Pengadaan, Kepangkatan, Informasi Pegawai dan Pensiun;
- 7) Pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang Pengadaan, Kepangkatan, Informasi Pegawai dan Pensiun sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 8) Pemberian saran dan pertimbangan kepada Kepala Badan berkenaan dengan tugas dan fungsi di bidang Pengadaan, Kepangkatan, Informasi Pegawai dan Pensiun;
- 9) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang Pengadaan, Kepangkatan, Informasi Pegawai dan Pensiun;

- 10) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan di bidang Pengadaan, Kepangkatan, Informasi Pegawai dan Pensiun sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

2) Bidang Diklat Pengembangan Pegawai dan Disiplin

Bidang Diklat, Pengembangan Pegawai, Disiplin mempunyai tugas : Melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang Diklat, Pengembangan Pegawai dan Disiplin. Bidang ini menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan program kerja Bidang Diklat, Pengembangan Pegawai dan Disiplin;
- 2) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang Diklat, Pengembangan Pegawai dan Disiplin;
- 3) Penyiapan bahan koordinasi, fasilitasi dan pembinaan di bidang Diklat, Pengembangan Pegawai dan Disiplin;
- 4) Penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Diklat, Pengembangan Pegawai dan Disiplin sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku;
- 5) Pelaksanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- 6) Pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis;
- 7) Pelaksanaan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional;
- 8) Pelaksanaan mutasi dan promosi Aparatur Sipil Negara;
- 9) Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
- 10) Pemberian dukungan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang Diklat, Pengembangan Pegawai dan Disiplin;

- 11) Pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi sesuai tugas dan fungsi di bidang Diklat, Pengembangan Pegawai dan Disiplin;
- 12) Pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang Diklat, Pengembangan Pegawai dan Disiplin sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 13) Pemberian saran dan pertimbangan kepada Kepala Badan berkenaan dengan tugas dan fungsi di bidang Diklat, Pengembangan Pegawai dan Disiplin;
- 14) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang Diklat, Pengembangan Pegawai dan Disiplin;
- 15) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan di bidang Diklat, Pengembangan Pegawai dan Disiplin sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

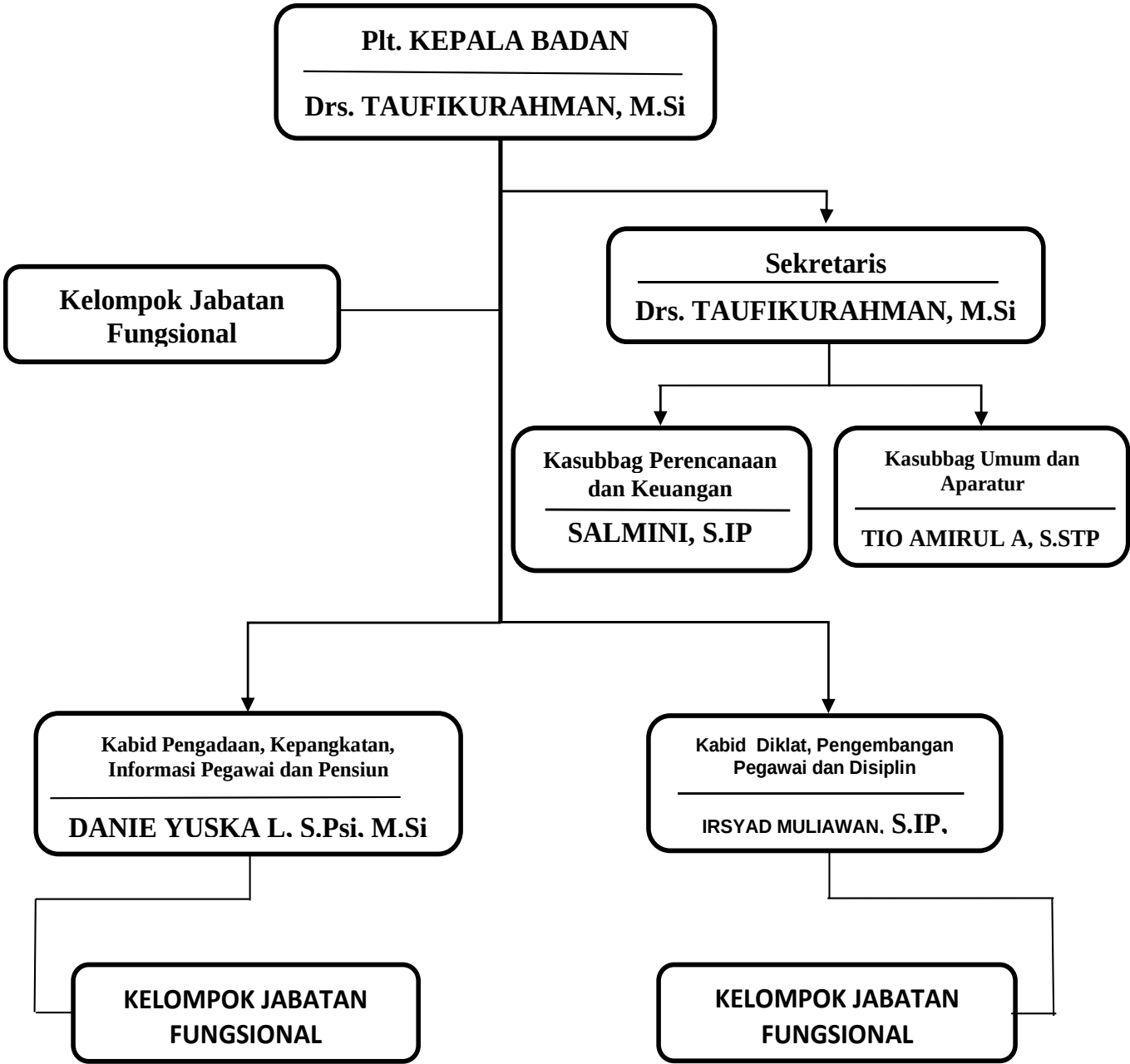
2.1.1.4. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah diangkat berdasarkan penyetaraan jabatan, melaksanakan tugas dan fungsi Jabatan Administrasi berkaitan dengan pelayanan teknis fungsional. Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana memiliki tugas memberikan pelayanan fungsional yang berdasarkan keahlian dan keterampilan sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-undangan

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah. sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Bupati Mempawah... Nomor .87 Tahun 2021 disajikan pada bagan berikut :



STRUKTUR ORGANISASI BKPSDM KABUPATEN MEMPAWAH



Gambar 2.1 Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Mempawah.

2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah.

Pelaksanaan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah harus dilakukan secara profesional, efektif, dan efisien, sehingga memerlukan dukungan sumber daya yang memadai. Sumber daya berperan sebagai faktor pendukung dalam pelaksanaan fungsi perangkat daerah, yang mencakup sumber daya manusia dan asset/sarana prasarana. Dengan permasalahan dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks serta adanya berbagai regulasi dari pemerintah, maka diperlukan sumber daya yang memadai dan berkualitas untuk mewujudkan tujuan, sasaran, dan program yang ditetapkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Mempawah.

2.1.2.1 Kondisi Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah.

Penyelenggaraan urusan pemerintahan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Mempawah menuntut dukungan sumber daya manusia yang memadai, kompeten, profesional dan berintegritas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasi. Saat ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah memiliki 30 ASN terdiri dari 29 orang PNS dan 1 (satu) orang PPPK. Adapun rincian jumlah ASN berdasarkan jenjang jabatan struktural dan fungsional adalah sebagai berikut:

- | | |
|-----------------------|------------|
| 1. Eselon II | : - Orang |
| 2. Eselon III | : 3 Orang |
| 3. Eselon IV | : 2 Orang |
| 4. Pelaksana | : 12 Orang |
| 5. Pejabat fungsional | : 13 Orang |

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa ketersediaan SDM pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah berada dalam kondisi **belum ideal**. Sehingga, ke depannya diperlukan langkah-langkah penguatan melalui pengisian jabatan kosong, penataan ulang struktur jabatan, serta peningkatan kapasitas ASN guna mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi secara optimal.

Selain aspek jabatan, kondisi pegawai juga dapat dilihat dari tingkat kualifikasi pendidikan yang dimiliki. Tingkat pendidikan menjadi indikator penting dalam menilai kapasitas individual pegawai dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan publik yang semakin kompleks dan berbasis pengetahuan. Jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebanyak **30 orang** dapat dirincikan berdasarkan kualifikasi tingkat pendidikan sebagai berikut :

1. Magister S-2 : 4 Orang
2. Sarjana S-1 : 18 Orang
3. Diploma 3 : 3 Orang
4. SMA Sederajat : 5 Orang

Dari data tersebut, terlihat bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan pada jenjang S1, yang mencerminkan kesiapan dalam memenuhi tuntutan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural. Hal ini menjadi pertimbangan dalam penyusunan strategi peningkatan kapasitas melalui pendidikan lanjutan, pelatihan teknis, serta pengembangan karier berbasis kualifikasi dan kebutuhan organisasi.

Selanjutnya, distribusi usia pegawai juga menjadi aspek penting dalam analisis pengembangan sumber daya manusia. Komposisi usia memberikan gambaran mengenai keberlanjutan dan regenerasi aparatur, serta menjadi dasar dalam merancang strategi pengembangan SDM, seperti kaderisasi, alih pengetahuan, dan perencanaan kebutuhan pegawai di masa mendatang. Jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah dapat dirincikan berdasarkan kelompok usia sebagai berikut :

1. Usia < 30 tahun : 5 Orang
2. Usia 30 – 39 tahun : 11 Orang
3. Usia 40 – 49 tahun : 8 Orang
4. Usia ≥ 50 tahun : 6 Orang

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kelompok usia 30 – 39 tahun mendominasi komposisi pegawai saat ini. Hal ini menunjukkan regenerasi yang baik namun untuk kebutuhan regenerasi pegawai harus tetap menuntut perhatian dalam perencanaan pensiun dan penggantinya. **Oleh** karena itu, diperlukan perencanaan strategis SDM yang mempertimbangkan



aspek demografi agar kesinambungan pelayanan publik dan pencapaian target pembangunan dapat terjaga secara berkelanjutan.

2.1.2.2 Kondisi Sarana Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah.

Kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai sarana pendukung pelaksanaan fungsi organisasi dapat dirincikan sebagai berikut :

Tabel 2.1 Jumlah Sarana Prasarana Perangkat Daerah

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Kondisi		Jumlah
		Layak	Tidak Layak	
1	Bangunan Gedung Kantor	1		1
2	Kendaraan Dinas Roda 4	2	1	3
3	Kendaraan Roda 2	8		8
4.	Kursi Rapat	65	10	75
5.	Kursi Direktur Tinggi	2	-	2
6.	Kursi Direksi	11	-	11
7.	Kursi Kerja Putar	38	-	38
8.	Kursi Kuliah	110	10	120
9.	Meja Kerja	26	-	26
10.	Meja Kerja Kepala	2	-	2
11.	Meja 1 Biro	3	-	3
12.	Meja Rapat	9	2	11
13.	Meja Pengajar	1	-	1
14.	Meja Tamu	5	-	5
15.	Meja Komputer	10	-	10
16.	Lemari	5	-	5
17.	Filling Kabinet	6	-	6
18.	Komputer PC Lengkap	15	5	20
19.	LCD Proyektor	3	-	3
20.	Layar Proyektor	1	-	1
21.	Laptop	8	2	10
22.	Scanner	1	-	1
23.	Printer	21	4	25
24.	UPS	8	-	8



No	Jenis Sarana dan Prasarana	Kondisi		Jumlah
		Layak	Tidak Layak	
25.	Mesin Tek Manual	1	-	1
26.	OHP	1	-	1
27.	Air Conditioner (AC)	14	4	18
28.	Sofa	1	-	1
29.	Karpet	1	-	1
30.	Pompa Air	2	-	2
31.	Genset	-	1	1
32.	Tangga Almunium			-
33.	Brankas	1	-	1
34.	Kamera	1	-	1
35.	Instalasi Listrik	1	-	1
36.	Sound system	1	1	2
37.	Telepon	1	-	1
38.	Faksimili	-	1	1
39.	Rak Arsip	14	-	14
40.	Bufet Buku	1	-	1
41.	Vakum Cleaner	1	-	1
42.	Tong Sampah	2	-	2
43.	Televisi	2	-	2
44.	Tenda	1	1	2
45.	Kursi Tunggu	5	-	5
46.	Mesin Absensi	2	-	2
47.	Meja Tenis Meja	1	-	1
48.	Laser Pointer	1	-	1
49.	Papan Data	8	-	8
50.	Mic Kabel	6	-	6
51.	Speker Wireless	6	-	6
52.	CCTV	4	-	4
53.	Server	1	-	1

Sumber: Pengurus Barang BKPSDM Kab. Mempawah

Berdasarkan data yang tersedia, dapat disimpulkan bahwa sebagian sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah berada dalam kondisi tidak layak guna, baik karena kerusakan fisik, usia pakai yang telah melampaui batas optimal, maupun ketidaksesuaian dengan kebutuhan operasional saat ini. Kondisi ini berpotensi menurunkan efektivitas pelayanan dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, diperlukan langkah strategis berupa pemeliharaan aset yang masih layak, penghapusan aset tidak layak, serta pengadaan sarana baru secara bertahap guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi secara optimal dalam lima tahun mendatang.

2.1.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah telah menetapkan arah kebijakan yang dituangkan dalam Penetapan Kinerja dan dilaksanakan oleh Sekretariat serta Bidang-bidang terkait, dengan dukungan pendanaan melalui program dan kegiatan yang tersedia.

2.1.3.1 Analisis Tingkat Kinerja Pelayanan

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah Kabupaten Mempawah Tahun 2020-2024 sebagai berikut :

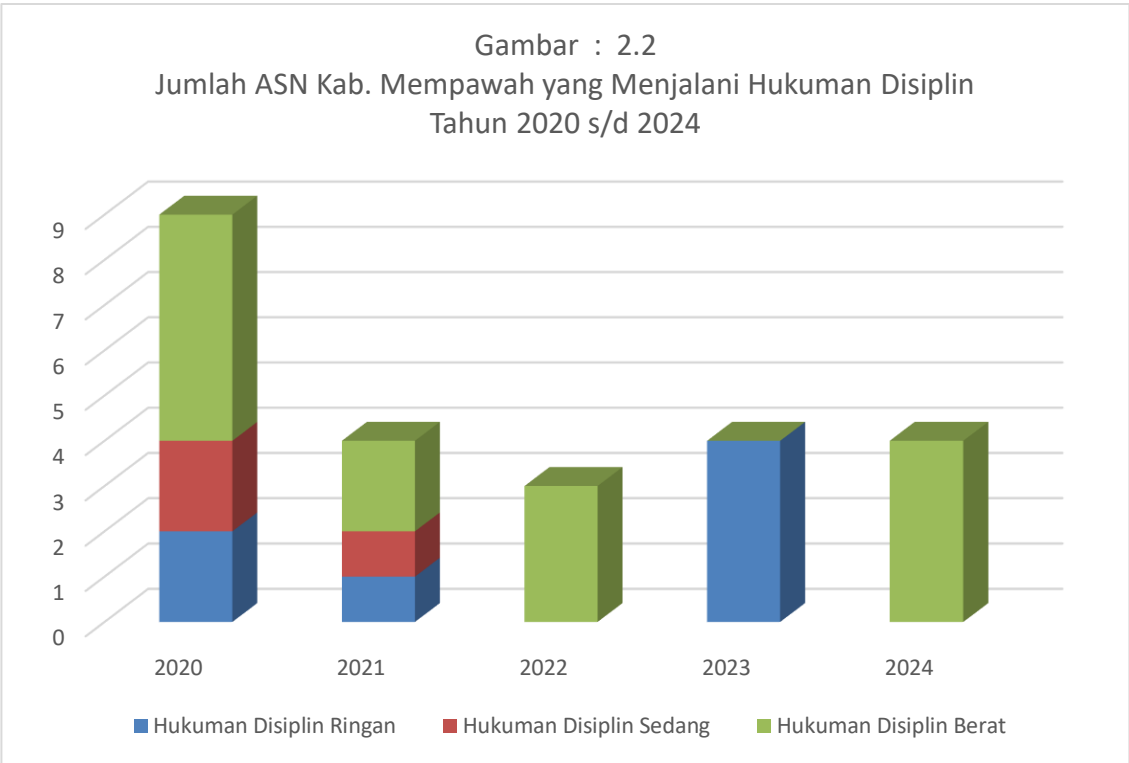


Tabel 2.2
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Mempawah

No	Indikator	Target Kinerja					Realisasi Kinerja					Capaian Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi SDM Aparatur	0%	12%	12%	12%	12%	0%	15.18%	15.21%	12.00%		-	126.50	126.75	100.00	
2.	Persentase ASN yang dijatuhi hukuman disiplin ASN di Lingkungan Pemkab Mempawah	0%	0.13%	0.13%	0.13%	0.13%	0%	0.14%	0.09%	0.12%		-	92.31	130.77	107.69	
3.	Persentase Penyampaian laporan Keuangan dan asset serta kinerja yang optimal	100%	90%	90%	90%	90%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	90.00%	100.00	111.11	111.11	111.11	100.00
4.	Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) manajemen ASN	0	0	0	85	80.5	0	0	0	80.58	n/a	-	-	-	94.80	-
5.	Indeks Sistem Merit	0	0	0	215	212.5	0	0	0	212	n/a	-	-	-	98.60	-

Sumber : BKPSDM Kab. Mempawah

Berdasarkan data di atas dapat dilihat capaian tertinggi sebesar 130,77 % terjadi pada tahun 2022, hal ini disebabkan karena saat itu tingkat disiplin Aparatur Sipil Negara memang cukup tinggi dimana hanya didapatkan Aparatur Sipil Negara yang mendapatkan hukuman disiplin lebih sedikit yaitu sebanyak 3 (tiga) orang. Adanya pembinaan dan monitoring yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah menjadi pendorong keberhasilan peningkatan disiplin Aparatur Sipil Negara. Sedangkan faktor penghambat peningkatan disiplin Aparatur Sipil Negara adalah kurangnya sosialisasi tentang peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara mengakibatkan minimnya pengetahuan Aparatur Sipil Negara atas peraturan Disiplin yang berlaku. Kurangnya kesadaran Aparatur Sipil Negara juga merupakan penghambat terlaksananya disiplin Aparatur Sipil Negara. Perbandingan penanganan kasus dan pelanggaran disiplin dari tahun 2020 s/d 2024 dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut :





Tabel 2.3
Jumlah ASN Kabupaten Mempawah yang mendapatkan Hukuman Disiplin

No	Jenis Hukuman Disiplin	2020 (Orang)	2021 (Orang)	2022 (Orang)	2023 (Orang)	2024 (Orang)
1	Hukuman Disiplin Ringan	2	1	-	4	-
2	Hukuman Disiplin Sedang	2	1	-	-	-
3	Hukuman Disiplin Berat	5	2	3	-	4
	Jumlah	9	4	3	4	4

Sumber: BKPSDM Kab. Mempawah

Selanjutnya, analisis capaian kinerja perlu dikaitkan dengan tingkat realisasi anggaran sebagai salah satu indikator efisiensi pelaksanaan program dan kegiatan. Realisasi anggaran selama periode tahun 2020–2024 mencerminkan sejauh mana alokasi sumber daya (*input*) telah dimanfaatkan secara optimal untuk menghasilkan luaran (*output*) dan hasil (*outcome*) yang sesuai dengan target kinerja. Adapun rincian realisasi anggaran dapat disajikan sebagai berikut :



Tabel 2.4
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
PERMENDAGRI 13															
BELANJA TIDAK LANGSUNG	5,413,569,933.00					2,051,203,939.00					37.89				
BELANJA LANGSUNG	4,414,893,578.00					3,775,962,632.00					85.53				
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	281,393,625.00					225,743,494.00					80.22				
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	107.521.000.00					95,944,525.00					89.23				
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	24,032,800.00					15,265,800.00					63.52				
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	0.00					0.00					-				



Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	47,466,650.00					44,391,200.00					93.52				
Program Pendidikan Kedinasan	1,117,178,903.00					965,301,916.00					86.41				
Program Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah	7,499,250.00					7,469,250.00					99.60				
Program Peningkatan Kapasitas sumber daya aparatur	164,588,600.00					116,239,700.00					70.62				
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2,640,215,050.00					2,280,699,047.00					86.38				
Program kerjasama informasi dan Media massa	0.00					0.00					-				
Program Penyelamatan dan pelestarian dokumen/arsip daerah	24,997,700.00					24,907,700.00					99.64				
PERMENDAGRI 90															
Program Penunjang Urusan PEMDA Kab/Kota		4,686,370,404.00	3,765,047,767.00	3,825,375,975.00	3,799,484,570.00	-	2,995,452,191.00	3,586,209,561.00	3,532,699,049.00	3,690,403,053.00	-	63.92	95.25	92.35	97.13
Program Kepegawaian Daerah		7,416,091,595.00	6,268,235,166.00	5,704,399,022.00	6,238,642,725.00	-	5,414,034,844.00	5,428,324,154.00	4,554,401,867.00	5,134,251,095.00	-	73.00	86.60	79.84	82.30



Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		1,150,557,100.00	555,867,000.00	334,397,800.00	264,356,700.00	-	849,113,700.00	454,275,549.00	111,966,000.00	29,182,900.00	-	73.80	81.72	33.48	11.04
BKPSDM KABUPATEN MEMPAWAH	9,828,463,511.00	13,253,019,099.00	10,589,149,933.00	9,864,172,797.00	10,302,483,995.00	5,827,166,571.00	9,258,600,735.00	9,468,809,264.00	8,199,066,916.00	8,853,837,048.00	59.29	69.86	89.42	83.12	85.94

Sumber : BKPSDM Kab. Mempawah

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa rasio antara realisasi dan anggaran yang tertinggi terjadi pada tahun 2022. Realisasi anggaran terendah terjadi pada tahun 2020 dan 2021 disebabkan karena tersebarnya wabah covid 19.

2.1.4 Kelompok Sasaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Mempawah

Kelompok sasaran pelayanan merupakan kelompok masyarakat yang menjadi prioritas dalam penyelenggaraan pelayanan publik oleh perangkat daerah. Identifikasi kelompok sasaran ini dilakukan dengan mempertimbangkan fungsi, tugas pokok, dan kewenangan masing-masing perangkat daerah, serta aspek kebutuhan masyarakat, kelompok rentan, pemerataan akses, dan kontribusi terhadap pembangunan daerah secara berkelanjutan. Dengan memperjelas siapa yang menjadi penerima layanan, perangkat daerah diharapkan dapat lebih terfokus dan tepat sasaran dalam menyusun strategi, kebijakan, serta pelaksanaan program/kegiatan.

Berikut adalah kelompok sasaran pelayanan yang menjadi target utama dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah selama periode perencanaan strategis.

Tabel 2.5 Kelompok Sasaran Layanan

No	Bidang	Jenis Layanan	Kelompok Sasaran
1.	Pengadaan, Kepangkatan, Informasi Pegawai dan Pensiun	- Pelayanan Pengadaan ASN - Pelayanan Kenaikan Pangkat , Pensiun dan Kenaikan Gaji Berkala. - Pelayanan Pemutakhiran Data Mandiri (PDM) My SAPK dan Sistem Informasi ASN	Masyarakat /Umum ASN Kabupaten Mempawah ASN Kabupaten Mempawah
2	Diklat, Pengembangan Pegawai dan Disiplin	- Pelayanan Pengelolaan Mutasi dan Promosi. - Pelayanan pengembangan kompetensi ASN. - Pelayanan peningkatan kinerja, dan disiplin	PNS Kabupaten Mempawah PNS Kabupaten Mempawah ASN Kabupaten Mempawah

Sumber : BKPSDM Kab. Mempawah

Tabel di atas menggambarkan kelompok sasaran yang menjadi fokus utama dalam penyelenggaraan layanan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah pada periode ini. Setiap kelompok sasaran ini memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda, yang mempengaruhi desain dan implementasi layanan yang diberikan. Penyusunan dan pemilihan kelompok sasaran ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap layanan yang disediakan dapat tepat sasaran dan memberikan dampak yang maksimal.

Dengan mempertimbangkan kebutuhan spesifik dari masing-masing kelompok sasaran, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah dapat menyusun strategi yang lebih terarah dan efisien dalam penggunaan sumber daya. Selain itu, hal ini juga memungkinkan penyesuaian kebijakan dan program yang lebih efektif, sehingga pencapaian hasil yang diinginkan dapat lebih optimal.

2.1.5 Mitra Perangkat Daerah dalam Pemberian Pelayanan

Untuk meningkatkan kualitas dan jangkauan pelayanan kepada masyarakat, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah menjalin kemitraan strategis dengan berbagai pihak. Kemitraan ini mencakup unsur pemerintah, swasta, akademisi, masyarakat, dan media, yang masing-masing memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan pelayanan. Berikut ini adalah rincian mitra perangkat daerah yang berperan dalam mendukung kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah :

Tabel 2.6 Mitra Perangkat Daerah

No	Mitra Perangkat Daerah	Jenis Layanan	Dukungan Kinerja
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	BKPSDM Kota Balikpapan	Assesmen Potensi dan kompetensi Manajerial JPT Pratama	Mengukur dan mengidentifikasi potensi dan kompetensi calon JPT Pratama
2.	PT Persona Consulting	Assesmen Potensi dan kompetensi Manajerial ASN	Mengukur dan mengidentifikasi potensi dan kompetensi ASN



No	Mitra Perangkat Daerah	Jenis Layanan	Dukungan Kinerja
3.	PT TASPEN	Pembayaran iuran Pensiun ASN	Terlaksananya pembayaran pensiun tepat waktu dan tepat orang
4.	PT TAPER	Pembayaran Tabungan Perumahan	Terlaksananya pembayaran tabungan perumahan tepat waktu

Sumber : BKPSDM Kab. Mempawah

Mitra-mitra yang tercantum dalam tabel ini memiliki peran penting dalam memperkuat penyelenggaraan layanan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah. Kolaborasi yang terjalin antara perangkat daerah dengan mitra ini menunjukkan adanya sinergi yang mendukung pencapaian tujuan bersama, serta memastikan bahwa pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Dengan adanya dukungan dari berbagai pihak, diharapkan mampu tercipta pelayanan yang berkualitas, tepat waktu, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

2.1.6 Dukungan BUMD dalam Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah

Untuk mencapai sasaran strategis pembangunan daerah yang telah ditetapkan, sinergi antara elemen-elemen pemerintahan daerah sangat penting, termasuk kerja sama antara perangkat daerah dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Sebagai entitas yang dimiliki pemerintah daerah, BUMD memegang peran strategis dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah melalui penyediaan layanan publik, penguatan ekonomi lokal, serta kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Peran dan dukungan BUMD terhadap kinerja perangkat daerah meliputi kolaborasi dalam pelaksanaan program, penyediaan infrastruktur atau sarana pendukung, serta keterlibatan dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat. BUMD juga dapat berfungsi sebagai mitra strategis dalam memperluas jangkauan layanan kepada kelompok sasaran yang lebih luas.

Berikut adalah dukungan BUMD terhadap pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah :

Tabel 2.7 Dukungan BUMD dalam pencapaian kinerja Perangkat Daerah

No	Nama BUMD	Bentuk Dukungan	Dukungan terhadap kinerja
1	Bank Kalbar	Pembuatan ATM bagi ASN melalui PKS	Memperkuat peran BKPSDM dalam layanan kesejahteraan

Sumber: BKPSDM Kab. Mempawah

Tabel di atas mengilustrasikan kontribusi BUMD dalam mendukung kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah. secara lebih spesifik. Kontribusi yang diberikan oleh BUMD tidak hanya berupa penyediaan sumber daya atau dukungan finansial, tetapi juga dalam bentuk kemitraan yang strategis untuk mewujudkan keberhasilan program-program daerah. Melalui kerjasama yang efektif dengan BUMD, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah dapat meningkatkan kapasitas pelayanan, mempercepat pencapaian target-target kinerja, serta mengoptimalkan pemanfaatan potensi sumber daya daerah.

2.1.7 Kerja Sama Daerah yang Menjadi Tanggung Jawab Perangkat Daerah

Kerja sama daerah merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah memiliki tanggung jawab strategis dalam merancang, mengimplementasikan, dan mengawasi setiap kerja sama yang dilakukan, baik antar daerah maupun dengan pihak ketiga. Kerja sama ini harus selaras dengan prioritas pembangunan daerah serta kebutuhan masyarakat yang harus dipenuhi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah bertugas untuk memastikan bahwa setiap bentuk kerja sama yang dijalin dapat mendukung tujuan pembangunan yang telah ditetapkan. Identifikasi terhadap jenis kerja sama yang telah dilakukan dan evaluasi pelaksanaannya sangat diperlukan untuk menilai efektivitas serta keberlanjutan



dari kerja sama tersebut. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa kerja sama yang dilakukan memberikan manfaat yang optimal bagi daerah dan masyarakat, serta memastikan kesesuaiannya dengan rencana pembangunan daerah yang ada.

Tabel 2.8 Kerja Sama Daerah yang Menjadi Tanggung Jawab Perangkat Daerah

No	Mitra Kerja Sama	Jenis Kerja Sama	Dukungan terhadap kinerja
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	BPSDM Prov. Jawa Barat dan Jawa Timur	Pengiriman peserta Latpim dan Latsar	Peningkatan kompetensi manajerial dan peningkatan status CPNS menjadi PNS

Sumber : BKPSDM Kab. Mempawah.

Kerja sama daerah yang tercantum dalam tabel ini memainkan peran penting dalam mendukung kinerja Perangkat Daerah (PD) dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kerja sama ini memungkinkan Perangkat Daerah untuk memperluas kapasitas dan cakupan layanan yang diberikan, baik melalui penyediaan sumber daya, pembagian tanggung jawab, maupun koordinasi dalam pelaksanaan program-program prioritas. Dengan adanya sinergi ini, diharapkan seluruh pihak yang terlibat dapat bekerja lebih efektif, mengoptimalkan sumber daya yang ada, serta memaksimalkan pencapaian hasil yang diinginkan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik.

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

Pelayanan yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah memiliki tantangan yang beragam, yang dapat mempengaruhi kualitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsinya. Permasalahan tersebut dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari keterbatasan sumber daya, kurangnya infrastruktur yang memadai, hingga kendala dalam sistem dan proses pelayanan yang belum optimal. Analisis terhadap permasalahan ini sangat penting untuk memahami akar penyebabnya, serta untuk merumuskan solusi yang tepat guna meningkatkan kualitas pelayanan publik.



Berikut adalah pemetaan permasalahan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah dalam penyelenggaraan pelayanan, yang dapat dijabarkan lebih lanjut melalui tabel berikut :

Tabel 2.9					
Pemetaan Permasalahan di Pemerintah Kabupaten Mempawah					
NO.	Masalah Pokok	Rumusan Masalah			Akar Masalah
1	Rendahnya rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar	-	Kurangnya keinginan dan motivasi/dorongan ASN untuk melanjutkan ke pendidikan tinggi.	-	Kurangnya sosialisasi tentang peluang pendidikan lanjutan
		-	Kurangnya insentif bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan tinggi	-	Tidak tersedia anggaran atau dukungan pembiayaan untuk studi lanjutan
2	Rendahnya rasio pegawai fungsional (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	-	Kurangnya pemahaman ASN dan OPD tentang Jabatan Fungsional	-	Keterbatasan informasi dan sosialisasi mengenai manfaat dan proses pengalihan jabatan ke fungsional.
				-	Ketakutan terhadap beban kinerja dan angka kredit
3	Rendahnya rasio jabatan fungsional yang memiliki sertifikasi kompetensi	-	Belum semua pejabat fungsional mengikuti pelatihan	-	Jumlah pelatihan atau uji sertifikasi terbatas, baik dari segi kouta maupun penyedia lembaga sertifikasi Profesi (LSP) yang terakreditasi
		-	Kegiatan sertifikasi masih bergantung pada anggaran pelatihan.	-	Kurangnya anggaran atau dukungan pembiayaan untuk pelatihan atau uji sertifikasi

Sumber: RPJMD Kab. Mempawah



Tabel 3.0 Permasalahan Pelayanan				
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Mempawah				
No.	Masalah Pokok	Rumusan Masalah		Akar Masalah
1	Kompetensi ASN yang belum optimal	Pengembangan Sumber daya Manusia melalui pengembangan kompetensi teknis, manajerial, pemerintahan belum maksimal.	-	Penyelenggaraan dan kouta pengembangan kompetensi teknis bagi ASN ketersediaannya terbatas.
			-	Pelaksanaan sertifikasi kompetensi ASN belum menyeluruh kepada semua ASN
2	Masih rendahnya Kinerja ASN	Belum optimalnya sistem penilaian kinerja pegawai	Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja ASN masih belum terukur dengan baik	
3	Belum optimalnya Kualifikasi ASN	Pengembangan kompetensi ASN dengan meningkatkan kualifikasi pendidikan ASN belum maksimal	-	Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN belum dilaksanakan dengan optimal
			-	Kurangnya anggaran.
4	Belum maksimalnya Disiplin ASN	Penegakan dan pembinaan disiplin ASN belum optimal	-	Kurangnya sosialisasi tentang Peraturan Per Undang-undangan disiplin ASN

Sumber : BKPSDM Kab. Mempawah

Berdasarkan pemetaan permasalahan pelayanan yang tercantum dalam tabel di atas, dapat diidentifikasi berbagai tantangan yang mempengaruhi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah. Permasalahan-permasalahan ini akan menjadi salah satu sumber utama dalam merumuskan isu-isu strategis yang perlu diatasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Penyelesaian terhadap isu strategis ini akan menjadi prioritas dalam perencanaan dan pengambilan kebijakan perangkat daerah ke depan.

2.2.2 Isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah

2.2.2.1 Isu Global

Isu global merujuk pada kondisi, tren, atau tantangan yang bersifat lintas negara dan dapat memengaruhi negara serta daerah. Isu ini mencakup perubahan iklim, krisis ekonomi global, pandemi, kemajuan teknologi, serta dinamika sosial dan politik internasional yang mempengaruhi perekonomian, lingkungan, dan kehidupan masyarakat di tingkat daerah. Isu global yang relevan dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah adalah sebagai berikut:

1. Tranformasi Digital dan Teknologi baru :

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Mempawah perlu memastikan bahwa Aparatur Sipil Negara memiliki kompetensi digital yang memadai. Ini termasuk pelatihan dan pengembangan keterampilan IT, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pekerjaan, serta adaptasi terhadap perubahan lanskap digital.

2. Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara :

Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan : Aparatur Sipil Negara perlu terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar relevan dengan perkembangan global.

3. Penyesuaian Kebijakan dan Regulasi :

Revisi Peraturan Perundang-undangan : Peraturan perundang-undangan terkait manajemen Aparatur Sipil Negara perlu direvisi agar selaras dengan perkembangan global.

4. Penguatan Integritas dan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara :

Penerapan Kode Etik dan Kode Perilaku Aparatur Sipil Negara : Aparatur Sipil Negara harus memiliki pemahaman yang baik tentang kode etik dan kode perilaku.

2.2.2.2 Isu Nasional

Analisis terhadap Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Negara dilakukan untuk mendukung sinkronisasi dan harmonisasi kebijakan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam rangka pencapaian sasaran pembangunan secara terintegrasi. Isu strategis dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Negara merupakan bagian integral dari isu nasional yang bersumber dari kebijakan, program prioritas, dan arah strategis nasional. Isu-isu tersebut mencerminkan fokus kerja sektoral yang memiliki

implikasi terhadap pembangunan di daerah. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu menyelaraskan perencanaan dan penganggaran agar mendukung pencapaian sasaran strategis nasional. Adapun isu strategis Badan Kepegawaian Negara yang relevan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah adalah sebagai berikut :

1. Penguatan sistem Meritokrasi :

Badan Kepegawaian Negara akan focus pada penerapan prinsip meritokrasi dalam manajemen Aparatur Sipil Negara, memastikan promosi dan mutasi berdasarkan kompetensi dan kinerja.

2. Peningkatan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara :

Badan Kepegawaian Negara akan mengembangkan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara,serta memastikan ketersediaan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas.

3. Transformasi birokrasi Digital

Badan Kepegawaian Negara akan terus mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi dan berbasis digital, termasuk SIASN (Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara).

2.2.2.3 Isu Regional

Isu-isu yang tercantum dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat yang memiliki keterkaitan langsung dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan dalam perumusan isu strategis daerah. Berikut ini adalah isu strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat yang relevan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah :

1. Peningkatan kualitas dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara :

Fokus pada pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui berbagai pelatihan, Pendidikan dan program pengembangan profesionalisme lainnya. Tujuannya adalah untuk menghasilkan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas, kompeten dan berdaya saing tinggi dalam memberikan pelayanan publik.

2. Penerapan sistem meritokrasi :

Menerapkan sistem meritokrasi dalam manajemen Aparatur Sipil Negara, yang berarti promosi, mutasi dan pengangkatan didasarkan kualifikasi,

kompetensi dan kinerja, bukan faktor lain diluar itu. Ini bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang transparan, adil dan akuntabel.

3. Peningkatan pelayanan publik :

Memastikan pelayanan publik yang prima dan responsive terhadap kebutuhan masyarakat. Ini termasuk penyederhanaan birokrasi, peningkatan kemudahan akses informasi, serta penggunaan teknologi informasi dalam pelayanan.

4. Penguatan kapasitas kelembagaan Badan Kepegawaian Daerah :

Memperkuat kelembagaan Badan Kepegawaian Daerah agar mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Ini meliputi peningkatan kapasitas sumber daya manusia Badan Kepegawaian Daerah, pengembangan sistem informasi yang terintegrasi, serta peningkatan sarana dan prasarana pendukung.

5. Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian :

Membangun sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi dan akurat untuk mendukung pengelolaan data kepegawaian yang lebih baik. Sistem ini juga diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat dan mudah diakses oleh berbagai pihak terkait.

Laporan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) Kabupaten Mempawah mengidentifikasi isu-isu strategis terkait pembangunan berkelanjutan yang mencakup aspek lingkungan, sosial, dan ekonomi. Laporan ini memberikan dasar bagi kebijakan dan program pembangunan daerah, agar selaras dengan tujuan pembangunan berkelanjutan (SDG). Oleh karena itu, isu-isu dalam KLHS RPJMD perlu diperhatikan dalam penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah untuk mendukung pencapaian pembangunan yang berkelanjutan.

Proses integrasi ini mencakup isu global, potensi daerah, permasalahan pelayanan, Renstra Kementerian Kesehatan, KLHS RPJMD, RPJMD Kabupaten Mempawah tahun 2025-2029 dan dokumen perencanaan lainnya. Rincian hasil integrasi tersebut disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.1
Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Mempawah

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN PD	PERMASALAHAN PD	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PD	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD			ISU STRATEGIS PD
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
Sumber Daya Manusia	Belum optimalnya Kualifikasi ASN	Belum optimalnya tata kelola pemerintahan yang baik	Tranformasi Digital dan Teknologi baru	Penguatan sistem Meritokasi	Peningkatan Kualitas dan Profesionalisme ASN	Peningkatan kompetensi ASN dalam bidang Teknis, kepemimpinan, pemerintahan.
	Kompetensi ASN yang belum optimal		Pengembangan Kompetensi ASN	Peningkatan Profesionalisme ASN	Penerapan Sistem Meritokrasi	Peningkatan kinerja ASN
	Masih rendahnya Kinerja ASN		Penyesuaian Kebijakan dan Regulasi	Transformasi Birokrasi Digital	Peningkatan Pelayanan Publik	Peningkatan kualitas penataan dan penempatan ASN sesuai kebutuhan dan kompetensi
	Belum maksimalnya Disiplin ASN		Penguatan Integritas dan Profesionalisme ASN		Penguatan Kapasitas Kelembagaan BKD	Peningkatan kualitas dan efektifitas manajemen organisasi
					Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	
					Transparansi dan akuntabilitas	

Sumber: BKPSDM Kab. Mempawah

Berdasarkan hasil integrasi berbagai sumber perumusan isu strategis, sebagaimana ditampilkan dalam tabel sebelumnya, telah teridentifikasi sejumlah isu strategis yang menjadi fokus utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah. Isu-isu tersebut merepresentasikan kondisi aktual yang berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja, penyelenggaraan urusan pemerintahan, serta pemenuhan mandat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah. Isu strategis ini selanjutnya digunakan sebagai landasan dalam perumusan arah kebijakan, tujuan, sasaran, dan program yang akan dituangkan dalam dokumen perencanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah. Uraian lebih lanjut mengenai isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah disajikan sebagai berikut :

1. Peningkatan kompetensi ASN dalam bidang teknis, kepemimpinan, pemerintahan.
2. Peningkatan kinerja ASN.
3. Peningkatan kualitas penataan dan penempatan ASN sesuai kebutuhan dan kompetensi.
4. Peningkatan kualitas dan efektifitas manajemen organisasi.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan adalah pernyataan umum yang menjelaskan capaian yang ingin diraih oleh suatu instansi atau organisasi dalam periode perencanaan jangka menengah. Tujuan tersebut berperan sebagai penjabaran visi dan misi agar lebih terarah, terukur, dan dapat diturunkan menjadi sasaran serta program kerja. Tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Mempawah Tahun 2025-2029 mencerminkan kinerja yang ingin dicapai selama lima tahun, yang menggambarkan manfaat Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Mempawah berdasarkan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat dan/atau dengan mempertimbangkan sasaran RPJMD.

Adapun sasaran adalah penjabaran yang lebih spesifik dari tujuan, yang menunjukkan hasil-hasil yang ingin dicapai secara terukur dalam periode rencana strategis. Penentuan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah harus sejalan dengan tujuan dan sasaran jangka menengah daerah yang disusun berdasarkan visi dan misi kepala daerah. Tujuan dan sasaran Perangkat Daerah juga merupakan operasionalisasi pencapaian visi dan misi kepala daerah, yang memastikan bahwa setiap langkah strategis yang diambil dapat berkontribusi secara langsung terhadap tercapainya visi dan misi tersebut dalam periode yang telah ditetapkan.

Visi Kabupaten Mempawah yang tercantum dalam RPJMD Kabupaten Mempawah Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

“Terwujudnya Kabupaten Mempawah yang Cerdas, Mandiri, Terdepan, dan Berkelanjutan”

Adapun misi Kabupaten Mempawah dalam mendukung tercapainya visi tersebut antara lain sebagai berikut:

Misi 1. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, inovatif, dan professional

Tujuan dari misi ini adalah Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang berkualitas. Tujuan ini secara langsung mencerminkan komitmen untuk menciptakan pemerintahan yang lebih transparan, efisien, dan bebas dari praktik korupsi dengan indikator Indeks Reformasi Birokrasi. Hal ini sejalan

dengan upaya untuk menciptakan tata kelola yang lebih baik dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah berperan dalam mendukung misi kesatu : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, inovatif, dan professional , tujuan kesatu : Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang berkualitas , dan sasaran keempat dari RPJMD Kabupaten Mempawah Tahun 2025-2029. Sasaran dalam RPJMD tersebut diterjemahkan menjadi tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah yang selanjutnya dijabarkan dalam sasaran Perangkat Daerah. Tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah untuk lima tahun ke depan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KETEGORIAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
5.03.5.04.0.00.01.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia											
-Meningkatnya Penyelenggaraan Pemerintah yang Akuntabel dan Berintegritas	Mewujudkan ASN yang kompeten, berintegritas, adaptif dan profesional		IP ASN (Nilai)	71.39	72.89	74.40	75.91	77.42	78.93	80.44	
		Meningkatkan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin ASN	Nilai Dimensi Kualifikasi (Nilai)	20.69	21.19	21.69	22.19	22.69	23.19	23.69	
			Nilai Dimensi Kompetensi (Nilai)	25.13	26.13	27.13	28.13	29.13	30.13	31.13	
			Nilai Dimensi Kinerja (Nilai)	20.56	20.57	20.58	20.59	20.60	20.61	20.62	
			Nilai Dimensi Disiplin (Nilai)	5	5	5	5	5	5	5	
	Meningkatkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah		Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Nilai)	71.31	71.35	71.40	71.45	71.50	71.55	71.60	

Sumber: BKPSDM Kab. Mempawah

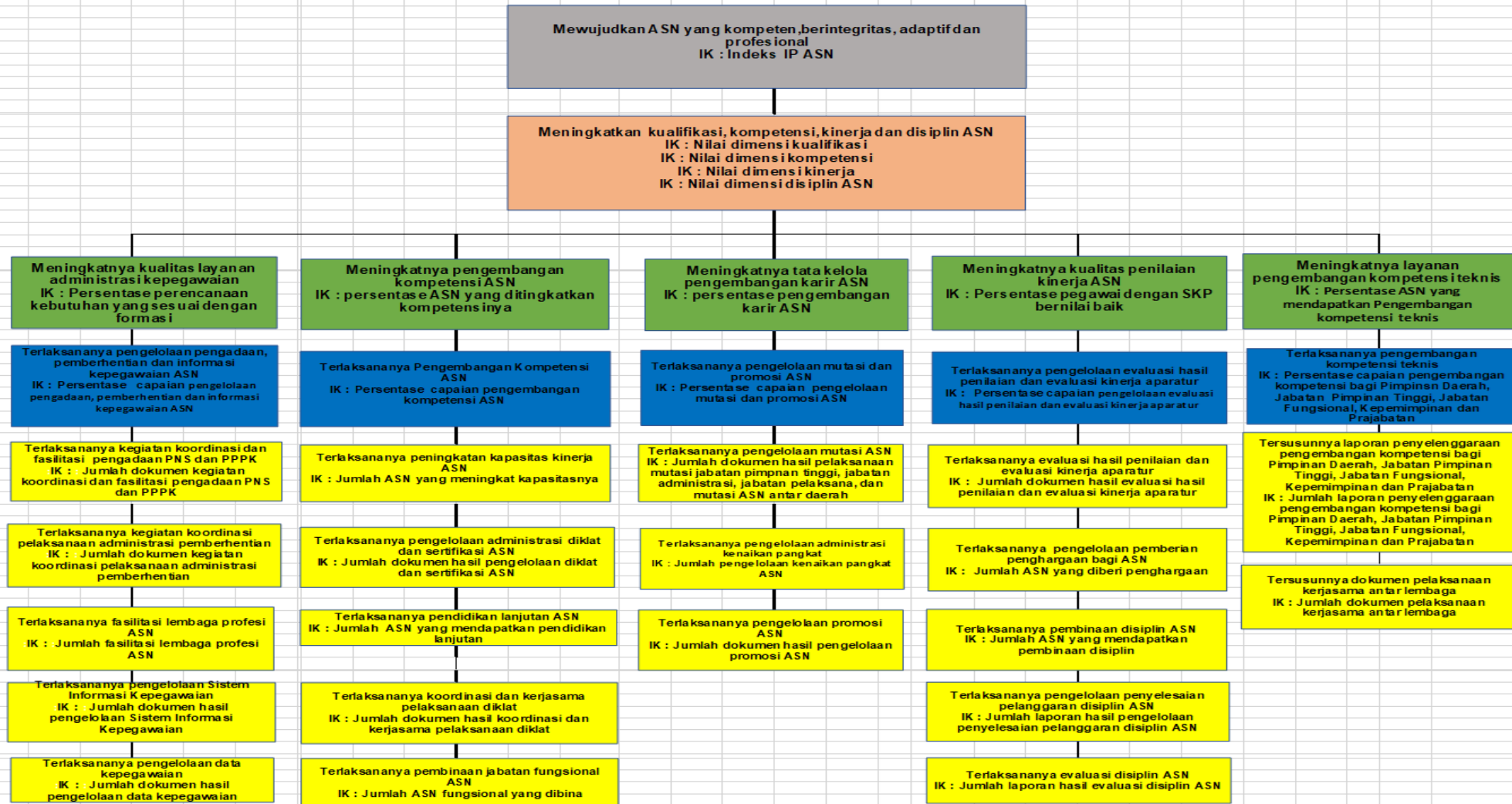
Perumusan tujuan dan sasaran di atas juga didasarkan pada pohon kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah, yang merupakan alat untuk memetakan hubungan



antara input, output, outcome, dan tujuan yang ingin dicapai dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah secara sistematis dan terukur. Pohon Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah dapat dilihat dibawah ini :

Rencana Strategis (RENSTRA)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2025 - 2029

Gambar 3.3
Pohon Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah





3.2 Strategi dan Arah Kebijakan Perangkat Daerah

3.2.1 Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Mempawah

Strategi merupakan rencana tindakan yang komprehensif, yang mencakup langkah-langkah dan upaya yang akan dilaksanakan, di antaranya berupa optimalisasi sumber daya, penentuan tahapan, fokus, serta program/kegiatan/subkegiatan, guna menghadapi dinamika lingkungan dan mencapai tujuan serta sasaran Renstra PD. Selain itu, strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah juga disusun berdasarkan rumusan permasalahan pembangunan yang dihadapi. Berikut ini adalah proses perumusan strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah, yang meliputi antara lain :

Tabel 3.3
Penentuan Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Mempawah

NO.	MASALAH	TUJUAN/SASARAN	RUMUSAN STRATEGI
1	Belum optimalnya Kualifikasi ASN	Meningkatkan penyelenggaraan pemerintah yang akuntabel dan berintegritas	Meningkatkan kualifikasi ASN melalui pendidikan lanjutan.
2	Kompetensi ASN yang belum optimal	Meningkatkan kualifikasi, kompetensi, Kinerja dan disiplin ASN	Meningkatkan kompetensi ASN melalui Diklat dan Peningkatan kapasitas
3	Masih rendahnya Kinerja ASN		Meningkatkan kinerja ASN dengan melakukan penilaian dan evaluasi kinerja.
4	Belum maksimalnya Disiplin ASN		Meningkatkan disiplin ASN melalui pembinaan dan monitoring ASN.

Sumber: BKPSDM Kab. Mempawah

3.2.2 Pentahapan Pembangunan Perangkat Daerah

Gambaran pentahapan pembangunan selama lima tahun ke depan disajikan untuk menunjukkan arah pencapaian tujuan dan sasaran secara bertahap, sejalan dengan prioritas pembangunan daerah dan kapasitas pelaksanaan program oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah. Berikut ini adalah tahapan pembangunan yang direncanakan dalam periode lima tahun mendatang :



Tabel : 3.4
Pentahapan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kab. Mempawah

TAHAP 1 (2026)	TAHAP 2 (2027)	TAHAP 3 (2028)	TAHAP 4 (2029)	TAHAP 5 (2030)
Penetapan dan tahapan Renstra (Rencana Strategis) Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Mempawah mengacu pada struktur dokumen yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah, yang meliputi Pendahuluan, Gambaran Layanan, Permasalahan Isu Strategis, Tujuan dan Sasaran Strategis dan Arah Kebijakan, Rencana Program dan Kegiatan serta pendanaan, kinerja penyelenggaraan bidang urusan, dan Penutup. Proses ini melibatkan pengumpulan data primer dan tahapan tahapan lainnya hingga penyusunan				



dokumen Renstra.				
Prioritas: Meningkatkan penunjang sarana dan prasarana serta kualitas SDM pada layanan kepegawaian.	Prioritas: Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pada layanan kepegawaian dan pembinaan disiplin ASN di Kabupaten Mempawah	Prioritas: Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian dan pembinaan ASN di Kabupaten Mempawah	Prioritas: Meningkatkan sumber daya manusia dalam memberikan layanan kepegawaian dan pembinaan ASN di Kabupaten Mempawah	Prioritas: ➤ Meningkatkan kualitas layanan kepegawaian ➤ Meningkatkan kualitas dan penerapan kebijakan strategis dalam pengelolaan kepegawaian
Langkah: Peningkatan kompetensi dan kesejahteraan SDM, pemenuhan dan modernisasi sarana prasarana, penguatan sistem manajemen dan penerapan teknologi serta melibatkan masyarakat dan kemitraan	Langkah: Pemenuhan dan pemeliharaan sarana dan prasarana gedung kantor dan peningkatan infrastruktur fisik, optimalisasi pengelolaan sistem kepegawaian serta dukungan regulasi pendanaan dan kolaborasi lintas sektoral.	Langkah; Peningkatan infrastruktur dan teknologi, pengembangan sumber daya manusia inovasi layanan digitalisasi sistem kepegawaian serta penguatan kemitraan dan keterlibatan masyarakat	Langkah: Peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, pengembangan sistem manajemen yang efektif, perbaikan sarana dan prasarana serta penguatan peran dan dukungan lintas sektor	Langkah: ➤ Peningkatan kualitas layanan kepegawaian ➤ Peningkatan SDM dan sarpra, penguatan sistem manajemen kepegawaian dan kemitraan serta penerapan teknologi informasi dan inovasi

Sumber : BKPSDM Kab. Mempawah.

Lokus pelayanan BKPSDM dalam penyelesaian masalah di SKPD mencakup wilayah tanggung jawab teknis dan koordinatif yang berkaitan dengan pengelolaan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. BKPSDM berperan dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan. BKPSDM berperan sebagai fasilitator utama dalam memastikan bahwa proses perencanaan kebutuhan ASN, pengadaan ASN, pelayanan kepegawaian, pelaporan dan evaluasi kepegawaian sesuai dengan regulasi yang berlaku. Dalam hal ini BKPSDM memberikan sosialisasi,koordinasi, monitoring, dan evaluasi terhadap semua



kegiatan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.5 Lokus Permasalahan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Mempawah

Masalah	Tindak lanjut Penyelesaian Masalah	Keterangan
Bidang Pengadaan, Kepangkatan, Informasi Pegawai dan Pensiun : 1. Pengajuan usulan kebutuhan ASN belum memenuhi perhitungan analisis beban kerja dan analisis jabatan sehingga formasi yang dibutuhkan tidak terpenuhi. 2. Keterlambatan PNS dalam menyampaikan dokumen syarat pensiun sehingga mengakibatkan terlambatnya terbitnya SK Pensiun. 3. Sarana dan prasarana yang terbatas dalam melakukan updating data kepegawaian sehingga data kepegawaian yang ada belum lengkap dan akurat.	Melakukan desk dengan OPD dalam menyampaikan usulan Formasi. Melakukan koordinasi baik lewat surat maupun secara lisan kepada OPD untuk menghimbau agar PNS yang akan pensiun segera menyampaikan usulan dan dokumen yang diperlukan. Mengajukan usulan pengadaan sarana dan prasarana kepada Bappeda dan Tim Anggaran.	
Bidang Diklat, Pengembangan Pegawai dan Disiplin : 1.Data peserta diklat masih menunggu dari ASN berbagai OPD sehingga rencana kegiatan diklat tidak bisa dilaksanakan dengan optimal. 2. Kurangnya pemahaman ASN terhadap aturan Disiplin ASN sehingga menyebabkan masih ada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin ASN. 3. Karena belum adanya Gedung Assesment Centre yang memadai untuk pelaksanaan diklat sehingga Penyelenggaraan Diklat kebanyakan dilakukan dengan mengirim peserta Diklat ke luar wilayah Kabupaten Mempawah, bahkan kebanyakan diluar provinsi.	Melakukan koordinasi baik lewat surat maupun secara lisan kepada OPD untuk menyampaikan usulan peserta diklat. Melakukan sosialisasi maupun pembinaan kepada ASN - Melakukan koordinasi, kerja sama dengan penyelenggara diklat di berbagai lokasi. - Mengusulkan kepada pihak terkait untuk bisa membangun Gedung Assesment Centre.	



3.2.3 Arah Kebijakan Perangkat daerah

Arah Kebijakan adalah rangkaian kerja yang merupakan operasionalisasi Norma Standar Prosedur dan Kriteria (NSPK) sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dan arah kebijakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) serta selaras dengan strategi dalam rangka mencapai target tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah. Selain itu arah kebijakan Renstra Perangkat Daerah disusun berdasarkan akar masalah pembangunan perangkat daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mompowah memiliki arah kebijakan yang selaras dengan NSPK dan Arah Kebijakan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Mompowah Tahun 2025-2029, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.6
Arah Kebijakan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Mompowah

No	Operasionalisasi NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra PD	Ket
1	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintah yang akuntabel dan berintegritas	Mengokohkan tata kelola pemerintahan yang profesional dan adaptif	Menerapkan sistem manajemen ASN berbasis digital dan meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan kepegawaian.	
			Peningkatan Kualitas ASN Melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan program peningkatan kinerja untuk mewujudkan ASN yang profesional dan berdaya saing.	

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN

BIDANG URUSAN

4.1 Program, Kegiatan dan Subkegiatan Perangkat Daerah

Program, kegiatan dan sub kegiatan merupakan elemen kunci dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada Bab III (Tiga) dokumen Rencana Strategis (Renstra) ini. Program, kegiatan, dan subkegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah disusun dengan mempertimbangkan dan memperhatikan tugas serta fungsi yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah. Perumusan nomenklatur program, kegiatan dan sub kegiatan di dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah mengacu dan sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri beserta pemutakhirannya.

Tabel di bawah ini menggambarkan proses perumusan program, kegiatan, dan sub kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah, yang merupakan hasil dari *cascading* tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra). Proses perumusan ini bertujuan untuk memastikan penyusunan program yang sesuai dengan tugas, fungsi, serta prioritas pembangunan daerah, serta untuk memastikan pencapaian *outcome* dan *output* yang diharapkan.

TABEL 4.1. TEKNIK MERUMUSKAN PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MEMPAWAH

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KET
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
5.03.5.04.0.00.01.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia							
Meningkatnya Penyelenggara an Pemerintah yang Akuntabel dan Berintegritas	Mewujudkan ASN yang kompeten berintegritas, adaptif dan profesional				IP ASN		
		Meningkatkan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin ASN			Nilai Dimensi Kualifikasi		
					Nilai Dimensi Kompetensi		
					Nilai Dimensi Kinerja		
					Nilai Dimensi Disiplin		

			Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian		Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Terlaksananya pengelolaan pengadaan,pem berhentian dan informasi kepegawaian ASN	Persentase capaian pengelolaan pengadaan,pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	.
					Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	5.03.02.2.01.0003 - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	
					Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
					Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	5.03.02.2.01.0008 - Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	5.03.02.2.01.0011 - Pengelolaan Data Kepegawaian	
			Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN		Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Terlaksananya pengelolaan evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Persentase capaian pengelolaan evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5.03.02.2.04.0003 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	5.03.02.2.04.0004 - Pengelolaan Pemberian	

						Penghargaan bagi Pegawai	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5.03.02.2.04.0008 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	5.03.02.2.04.0010 - Evaluasi Disiplin ASN	
			Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis		Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Terlaksananya pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	Persentase capaian pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
					Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga	5.04.02.2.02.0005 - Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga	
					Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5.04.02.2.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
			Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN		Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Terlaksananya pengembangan kompetensi ASN	Persentase capaian pengembangan kompetensi ASN	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	

					Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	5.03.02.2.03.0001 - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	5.03.02.2.03.0003 - Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	5.03.02.2.03.0005 - Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	
					Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	5.03.02.2.03.0013 - Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	
			Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN		Persentase pengembangan karir ASN	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Terlaksananya pengelolaan mutasi dan promosi ASN	Persentase capaian pengelolaan mutasi dan promosi ASN	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	5.03.02.2.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN	
					Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN	
		Meningkatkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah			Nilai SAKIP Perangkat Daerah		

			Meningkatnya kualitas layanan kesekretariatan		Indeks kepuasan ASN atas layanan kesekretariatan	5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
				Terlaksananya perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Persentase pelaksanaan perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja perangkat daerah	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen RKA SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	5.03.01.2.01.0002 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	
					Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	5.03.01.2.01.0003 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	
					Jumlah Dokumen DPA SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	5.03.01.2.01.0004 - Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	
					Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	5.03.01.2.01.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	
					Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	5.03.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	
				Terlaksananya Administrasi Keuangan Perangkat daerah	Persentase pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	

					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5.03.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
					Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	5.03.01.2.02.0003 - Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	
					Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	5.03.01.2.02.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	
					Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	5.03.01.2.02.0007 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	
				Terlaksananya Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase pelaksanaan pengelolaan administrasi barang milik daerah perangkat daerah	5.03.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	5.03.01.2.03.0006 - Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	
				Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian perangkat daerah	5.03.01.2.05 Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	5.03.01.2.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	
					Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	5.03.01.2.05.0010 - Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	

				Terlaksananya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan administrasi umum perangkat daerah	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
					Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	5.03.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	5.03.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
					Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	5.03.01.2.06.0010 - Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	
				Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	5.03.01.2.07.0002 - Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	5.03.01.2.07.0005 - Pengadaan Mebel	
					Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	5.03.01.2.07.0006 - Pengadaan	

						Peralatan dan Mesin Lainnya	
					Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	5.03.01.2.07.0010 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
					Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	5.03.01.2.07.0011 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
				Terlaksananya Penyediaan Jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	5.03.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
				Terlaksananya pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	5.03.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	5.03.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas	



						Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	5.03.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
					Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	5.03.01.2.09.0010 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
					Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	5.03.01.2.09.0011 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	

Berdasarkan informasi pada tabel di atas selanjutnya menjadi dasar dalam penentuan program, kegiatan, sub kegiatan, indikator kinerja, target, dan pagu indikatif. Proses ini memastikan bahwa setiap elemen yang ditetapkan terintegrasi dengan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, serta mendukung pencapaian hasil yang terukur dan terarah sesuai dengan prioritas pembangunan daerah. Tabel berikut ini menjelaskan rencana program, kegiatan, sub kegiatan, serta pendanaannya :



TABEL 4.2 RENCANA PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN DAN PENDANAAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MEMPAWAH

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03 - KEPEGAWAIAN				7.689.542.903,00		7.288.870.507,00		7.436.034.008,00		7.593.713.758,00		7.755.288.258,00		
5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				4.428.380.703,00		4.756.808.508,00		4.777.979.008,00		4.803.325.758,00		4.825.938.258,00		
Meningkatnya kualitas layanan kesekretariatan	Indeks kepuasan ASN atas layanan kesekretariatan	100	100	4.428.380.703,00	100	4.756.808.508,00	100	4.777.979.008,00	100	4.803.325.758,00	100	4.825.938.258,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.01 - Perencanaan, Panganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				31.588.700,00		33.015.000,00		34.500.000,00		36.200.000,00		37.908.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya perencanaan, panganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	1	1	3.299.800,00		3.465.000,00	1	3.600.000,00	1	3.780.000,00	1	3.969.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA- SKPD	1	1	2.644.500,00	1	2.700.000,00	1	2.800.000,00	1	2.940.000,00	1	3.087.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2	2	4.999.900,00	2	5.250.000,00	2	5.500.000,00	2	5.775.000,00	2	6.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	2	2	15.000.000,00	2	15.750.000,00	2	16.500.000,00	2	17.300.000,00	2	18.165.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	



	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	1	1	2.644.500,00	1	2.700.000,00	1	2.800.000,00	1	2.940.000,00	1	3.087.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1	1	3.000.000,00	1	3.150.000,00	1	3.300.000,00	1	3.465.000,00	1	3.600.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				4.999.900,00		5.250.000,00		5.500.000,00		5.775.000,00		6.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2	2	4.999.900,00	2	5.250.000,00	2	5.500.000,00	2	5.775.000,00	2	6.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.01.0002 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD				3.000.000,00		3.150.000,00		3.300.000,00		3.465.000,00		3.600.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1	1	3.000.000,00	1	3.150.000,00	1	3.300.000,00	1	3.465.000,00	1	3.600.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.01.0003 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD				2.644.500,00		2.700.000,00		2.800.000,00		2.940.000,00		3.087.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1	1	2.644.500,00	1	2.700.000,00	1	2.800.000,00	1	2.940.000,00	1	3.087.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.01.0004 - Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD				3.299.800,00		3.465.000,00		3.600.000,00		3.780.000,00		3.969.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	1	1	3.299.800,00		3.465.000,00	1	3.600.000,00	1	3.780.000,00	1	3.969.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.01.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD				2.644.500,00		2.700.000,00		2.800.000,00		2.940.000,00		3.087.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	



Tersedianya Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	1	1	2.644.500,00	1	2.700.000,00	1	2.800.000,00	1	2.940.000,00	1	3.087.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD				15.000.000,00		15.750.000,00		16.500.000,00		17.300.000,00		18.165.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	2	2	15.000.000,00	2	15.750.000,00	2	16.500.000,00	2	17.300.000,00	2	18.165.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				4.044.060.419,00		4.353.025.008,00		4.355.228.008,00		4.358.765.008,00		4.361.305.008,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Administrasi Keuangan Perangkat daerah	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2	2	14.999.600,00	2	15.750.000,00	2	16.500.000,00	2	17.300.000,00	2	18.165.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12	12	24.060.000,00	12	24.060.000,00	12	25.263.000,00	12	27.800.000,00	12	29.190.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	2	2	5.000.000,00	2	5.250.000,00	2	5.500.000,00	2	5.700.000,00	2	5.985.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	420	560	4.000.000.819,00	560	4.307.965.008,00	560	4.307.965.008,00	560	4.307.965.008,00	560	4.307.965.008,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				4.000.000.819,00		4.307.965.008,00		4.307.965.008,00		4.307.965.008,00		4.307.965.008,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	420	560	4.000.000.819,00	560	4.307.965.008,00	560	4.307.965.008,00	560	4.307.965.008,00	560	4.307.965.008,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.02.0003 - Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD				24.060.000,00		24.060.000,00		25.263.000,00		27.800.000,00		29.190.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	



Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12	12	24.060.000,00	12	24.060.000,00	12	25.263.000,00	12	27.800.000,00	12	29.190.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.02.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD				14.999.600,00		15.750.000,00		16.500.000,00		17.300.000,00		18.165.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2	2	14.999.600,00	2	15.750.000,00	2	16.500.000,00	2	17.300.000,00	2	18.165.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.02.0007 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD				5.000.000,00		5.250.000,00		5.500.000,00		5.700.000,00		5.985.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	2	2	5.000.000,00	2	5.250.000,00	2	5.500.000,00	2	5.700.000,00	2	5.985.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah				11.000.000,00		11.550.000,00		12.100.000,00		12.705.000,00		13.300.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	5	5	11.000.000,00	5	11.550.000,00	5	12.100.000,00	5	12.705.000,00	5	13.300.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.03.0006 - Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD				11.000.000,00		11.550.000,00		12.100.000,00		12.705.000,00		13.300.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	5	5	11.000.000,00	5	11.550.000,00	5	12.100.000,00	5	12.705.000,00	5	13.300.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				25.000.000,00		26.250.000,00		26.500.000,00		27.825.000,00		27.500.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan			-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	



	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	10	11	25.000.000,00	11	26.250.000,00	12	26.500.000,00	13	27.825.000,00	14	27.500.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya				-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan			-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.05.0010 - Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan				25.000.000,00		26.250.000,00		26.500.000,00		27.825.000,00		27.500.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	10	11	25.000.000,00	11	26.250.000,00	12	26.500.000,00	13	27.825.000,00	14	27.500.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah				112.001.400,00		117.500.000,00		123.330.000,00		129.500.750,00		135.729.500,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1	1	18.024.000,00	1	18.900.000,00	1	19.800.000,00	1	20.790.000,00	1	21.829.500,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	1	5.990.300,00	1	6.300.000,00	1	6.615.000,00	1	6.950.000,00	1	7.200.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1	1	18.987.500,00	1	19.900.000,00	1	20.895.000,00	1	21.939.750,00	1	23.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1	1	4.000.000,00	1	4.200.000,00	1	4.410.000,00	1	4.630.500,00	1	4.800.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	10	10	60.000.000,00	10	63.000.000,00	11	66.150.000,00	12	69.457.500,00	13	72.900.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2	2	4.999.600,00	2	5.200.000,00	2	5.460.000,00	2	5.733.000,00	2	6.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor				5.990.300,00		6.300.000,00		6.615.000,00		6.950.000,00		7.200.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	1	5.990.300,00	1	6.300.000,00	1	6.615.000,00	1	6.950.000,00	1	7.200.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	



5.03.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor				18.024.000,00		18.900.000,00		19.800.000,00		20.790.000,00		21.829.500,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1	1	18.024.000,00	1	18.900.000,00	1	19.800.000,00	1	20.790.000,00	1	21.829.500,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor				4.000.000,00		4.200.000,00		4.410.000,00		4.630.500,00		4.800.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1	1	4.000.000,00	1	4.200.000,00	1	4.410.000,00	1	4.630.500,00	1	4.800.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan				18.987.500,00		19.900.000,00		20.895.000,00		21.939.750,00		23.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1	1	18.987.500,00	1	19.900.000,00	1	20.895.000,00	1	21.939.750,00	1	23.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				60.000.000,00		63.000.000,00		66.150.000,00		69.457.500,00		72.900.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	10	10	60.000.000,00	10	63.000.000,00	11	66.150.000,00	12	69.457.500,00	13	72.900.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.06.0010 - Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD				4.999.600,00		5.200.000,00		5.460.000,00		5.733.000,00		6.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2	2	4.999.600,00	2	5.200.000,00	2	5.460.000,00	2	5.733.000,00	2	6.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				27.232.900,00		29.200.000,00		30.660.000,00		32.193.000,00		33.800.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan			-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan			-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	0	2	27.232.900,00	2	29.200.000,00	2	30.660.000,00	2	32.193.000,00	2	33.800.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	



	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan			-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan			-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.07.0002 - Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan			-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.07.0005 - Pengadaan Mebel				-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan			-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya				27.232.900,00		29.200.000,00		30.660.000,00		32.193.000,00		33.800.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	0	2	27.232.900,00	2	29.200.000,00	2	30.660.000,00	2	32.193.000,00	2	33.800.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.07.0010 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan			-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.07.0011 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan			-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				120.000.000,00		126.000.000,00		132.300.000,00		138.915.000,00		145.860.750,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	



Terlaksananya Penyediaan Jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan			-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	36	36	120.000.000,00	36	126.000.000,00	36	132.300.000,00	36	138.915.000,00	36	145.860.750,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik				120.000.000,00		126.000.000,00		132.300.000,00		138.915.000,00		145.860.750,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	36	36	120.000.000,00	36	126.000.000,00	36	132.300.000,00	36	138.915.000,00	36	145.860.750,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor				-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan			-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				57.497.284,00		60.268.500,00		63.361.000,00		67.222.000,00		70.535.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi			-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	9	9	5.970.000,00	10	6.268.500,00	10	6.580.000,00	10	6.900.000,00	10	7.245.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	20	20	14.600.000,00	20	15.300.000,00	20	16.065.000,00	20	16.800.000,00	20	17.640.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	1	1	15.997.064,00	1	16.800.000,00	1	17.640.000,00	1	18.522.000,00	1	19.400.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	11	11	20.930.220,00	11	21.900.000,00	11	23.076.000,00	11	25.000.000,00	11	26.250.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	



5.03.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan				15.997.064,00		16.800.000,00		17.640.000,00		18.522.000,00		19.400.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	1	1	15.997.064,00	1	16.800.000,00	1	17.640.000,00	1	18.522.000,00	1	19.400.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				20.930.220,00		21.900.000,00		23.076.000,00		25.000.000,00		26.250.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	11	11	20.930.220,00	11	21.900.000,00	11	23.076.000,00	11	25.000.000,00	11	26.250.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya				-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi			-		-		-		-		-	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.09.0010 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				14.600.000,00		15.300.000,00		16.065.000,00		16.800.000,00		17.640.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	20	20	14.600.000,00	20	15.300.000,00	20	16.065.000,00	20	16.800.000,00	20	17.640.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.01.2.09.0011 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				5.970.000,00		6.268.500,00		6.580.000,00		6.900.000,00		7.245.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	9	9	5.970.000,00	10	6.268.500,00	10	6.580.000,00	10	6.900.000,00	10	7.245.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				3.261.162.200,00		2.532.061.999,00		2.658.055.000,00		2.790.388.000,00		2.929.350.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	



Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	81	100	1.021.797.800,00	100	515.200.000,00	100	540.960.000,00	100	567.700.000,00	100	596.050.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				1.021.797.800,00		515.200.000,00		540.960.000,00		567.700.000,00		596.050.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya pengelolaan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1	1	270.743.900,00	1	284.200.000,00	1	298.410.000,00	1	313.300.000,00	1	328.965.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1	1	581.000.000,00	1	52.500.000,00	1	55.125.000,00	1	57.800.000,00	1	60.690.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1	1	36.399.900,00	1	38.200.000,00	1	40.110.000,00	1	42.100.000,00	1	44.205.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1	1	50.000.000,00	1	52.500.000,00	1	55.125.000,00	1	57.800.000,00	1	60.690.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	1	83.654.000,00	1	87.800.000,00	1	92.190.000,00	1	96.700.000,00	1	101.500.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.01.0003 - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK				270.743.900,00		284.200.000,00		298.410.000,00		313.300.000,00		328.965.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1	1	270.743.900,00	1	284.200.000,00	1	298.410.000,00	1	313.300.000,00	1	328.965.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian				36.399.900,00		38.200.000,00		40.110.000,00		42.100.000,00		44.205.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1	1	36.399.900,00	1	38.200.000,00	1	40.110.000,00	1	42.100.000,00	1	44.205.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.01.0008 - Fasilitasi Lembaga Profesi ASN				581.000.000,00		52.500.000,00		55.125.000,00		57.800.000,00		60.690.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terfasilitasinya Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1	1	581.000.000,00	1	52.500.000,00	1	55.125.000,00	1	57.800.000,00	1	60.690.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian				83.654.000,00		87.800.000,00		92.190.000,00		96.700.000,00		101.500.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	



Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	1	83.654.000,00	1	87.800.000,00	1	92.190.000,00	1	96.700.000,00	1	101.500.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.01.0011 - Pengelolaan Data Kepegawaian				50.000.000,00		52.500.000,00		55.125.000,00		57.800.000,00		60.690.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terkelolanya Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1	1	50.000.000,00	1	52.500.000,00	1	55.125.000,00	1	57.800.000,00	1	60.690.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN	Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	100	100	108.841.100,00	100	114.099.999,00	100	119.560.000,00	100	125.345.000,00	100	131.400.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				108.841.100,00		114.099.999,00		119.560.000,00		125.345.000,00		131.400.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya pengelolaan evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	1	1	10.269.800,00	1	10.700.000,00	1	11.235.000,00	1	11.700.000,00	1	12.200.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	1	27.384.000,00	1	28.700.000,00	1	30.100.000,00	1	31.605.000,00	1	33.100.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1	1	17.654.200,00	1	18.500.000,00	1	19.425.000,00	1	20.300.000,00	1	21.300.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	60	50	31.178.300,00	50	32.799.999,00	50	34.300.000,00	50	36.015.000,00	50	37.800.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	20	20	22.354.800,00	20	23.400.000,00	20	24.500.000,00	20	25.725.000,00	20	27.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.04.0003 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				27.384.000,00		28.700.000,00		30.100.000,00		31.605.000,00		33.100.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	1	27.384.000,00	1	28.700.000,00	1	30.100.000,00	1	31.605.000,00	1	33.100.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.04.0004 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai				31.178.300,00		32.799.999,00		34.300.000,00		36.015.000,00		37.800.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	60	50	31.178.300,00	50	32.799.999,00	50	34.300.000,00	50	36.015.000,00	50	37.800.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	



5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN				22.354.800,00		23.400.000,00		24.500.000,00		25.725.000,00		27.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Meningkatnya Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	20	20	22.354.800,00	20	23.400.000,00	20	24.500.000,00	20	25.725.000,00	20	27.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.04.0008 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN				17.654.200,00		18.500.000,00		19.425.000,00		20.300.000,00		21.300.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1	1	17.654.200,00	1	18.500.000,00	1	19.425.000,00	1	20.300.000,00	1	21.300.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.04.0010 - Evaluasi Disiplin ASN				10.269.800,00		10.700.000,00		11.235.000,00		11.700.000,00		12.200.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	1	1	10.269.800,00	1	10.700.000,00	1	11.235.000,00	1	11.700.000,00	1	12.200.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	4.62	4.70	1.225.298.100,00	4.75	1.286.562.000,00	4.80	1.350.675.000,00	4.85	1.418.140.000,00	4.90	1.488.900.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN				1.225.298.100,00		1.286.562.000,00		1.350.675.000,00		1.418.140.000,00		1.488.900.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya pengembangan kompetensi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	1	1	27.150.800,00	1	28.508.000,00	1	29.900.000,00	1	31.395.000,00	1	32.900.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1	1	423.923.900,00	1	445.120.000,00	1	467.300.000,00	1	490.665.000,00	1	515.100.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	57	50	399.223.600,00	50	419.184.000,00	50	440.100.000,00	50	462.105.000,00	50	485.200.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	39	25	350.000.000,00	25	367.500.000,00	25	385.875.000,00	25	405.100.000,00	25	425.400.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	44	44	24.999.800,00	44	26.250.000,00	44	27.500.000,00	44	28.875.000,00	44	30.300.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.03.0001 - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN				399.223.600,00		419.184.000,00		440.100.000,00		462.105.000,00		485.200.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	



Meningkatnya Kapasitas ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	57	50	399.223.600,00	50	419.184.000,00	50	440.100.000,00	50	462.105.000,00	50	485.200.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.03.0003 - Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN				423.923.900,00		445.120.000,00		467.300.000,00		490.665.000,00		515.100.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terkelolanya Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1	1	423.923.900,00	1	445.120.000,00	1	467.300.000,00	1	490.665.000,00	1	515.100.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN				350.000.000,00		367.500.000,00		385.875.000,00		405.100.000,00		425.400.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	39	25	350.000.000,00	25	367.500.000,00	25	385.875.000,00	25	405.100.000,00	25	425.400.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.03.0005 - Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat				27.150.800,00		28.508.000,00		29.900.000,00		31.395.000,00		32.900.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM sia	
Terlaksananya Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	1	1	27.150.800,00	1	28.508.000,00	1	29.900.000,00	1	31.395.000,00	1	32.900.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.03.0013 - Pembinaan Jabatan Fungsional ASN				24.999.800,00		26.250.000,00		27.500.000,00		28.875.000,00		30.300.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	44	44	24.999.800,00	44	26.250.000,00	44	27.500.000,00	44	28.875.000,00	44	30.300.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN	Persentase pengembangan karir ASN	25.32	25.32	905.225.200,00	25.32	616.200.000,00	25.32	646.860.000,00	25.33	679.203.000,00	25.34	713.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN				905.225.200,00		616.200.000,00		646.860.000,00		679.203.000,00		713.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya pengelolaan mutasi dan promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	4	4	765.225.200,00	4	469.200.000,00	4	492.660.000,00	4	517.293.000,00	4	543.100.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	6	6	75.000.000,00	6	78.750.000,00	6	82.600.000,00	6	86.730.000,00	6	91.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1	1	65.000.000,00	1	68.250.000,00	1	71.600.000,00	1	75.180.000,00	1	78.900.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN				765.225.200,00		469.200.000,00		492.660.000,00		517.293.000,00		543.100.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	



Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	4	4	765.225.200,00	4	469.200.000,00	4	492.660.000,00	4	517.293.000,00	4	543.100.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN				75.000.000,00		78.750.000,00		82.600.000,00		86.730.000,00		91.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	6	6	75.000.000,00	6	78.750.000,00	6	82.600.000,00	6	86.730.000,00	6	91.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN				65.000.000,00		68.250.000,00		71.600.000,00		75.180.000,00		78.900.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1	1	65.000.000,00	1	68.250.000,00	1	71.600.000,00	1	75.180.000,00	1	78.900.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				3.801.461.300,00		3.991.400.000,00		4.190.970.000,00		4.400.518.500,00		4.620.500.000,00		
5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				3.801.461.300,00		3.991.400.000,00		4.190.970.000,00		4.400.518.500,00		4.620.500.000,00		
Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	10.65	10.75	3.801.461.300,00	10.80	3.991.400.000,00	10.85	4.190.970.000,00	10.90	4.400.518.500,00	10.95	4.620.500.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				3.801.461.300,00		3.991.400.000,00		4.190.970.000,00		4.400.518.500,00		4.620.500.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terlaksananya 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	1	1	3.732.246.100,00	1	3.918.800.000,00	1	4.114.740.000,00	1	4.320.477.000,00	1	4.536.500.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga	1	1	69.215.200,00	1	72.600.000,00	1	76.230.000,00	1	80.041.500,00	1	84.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.04.02.2.02.0005 - Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga				69.215.200,00		72.600.000,00		76.230.000,00		80.041.500,00		84.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	



Terlaksananya Kerja Sama antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga	1	1	69.215.200,00	1	72.600.000,00	1	76.230.000,00	1	80.041.500,00	1	84.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
5.04.02.2.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan				3.732.246.100,00		3.918.800.000,00		4.114.740.000,00		4.320.477.000,00		4.536.500.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	
Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1	1	3.732.246.100,00	1	3.918.800.000,00	1	4.114.740.000,00	1	4.320.477.000,00	1	4.536.500.000,00	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BKPSDM	

Sumber: BKPSDM Kab. Mempawah



Setelah sebelumnya ditetapkan program prioritas dalam Dokumen RPJMD, serta kegiatan dan sub kegiatan dalam Dokumen Renstra, langkah selanjutnya adalah memilih dan menentukan kegiatan serta sub kegiatan yang akan secara langsung mendukung pencapaian program prioritas tersebut. Proses pemilihan ini dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian antara program prioritas dengan prioritas pembangunan daerah, efektivitas alokasi sumber daya, dan kemampuan perangkat daerah dalam melaksanakan kegiatan yang ditentukan. Dengan demikian, kegiatan dan sub kegiatan yang dipilih dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, serta mendukung realisasi outcome yang terukur dan terarah.

Tabel 4.3
Daftar Kegiatan dan Sub Kegiatan Prioritas dalam mendukung Program
Prioritas Pembangunan Daerah

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)
1.	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
		Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
		Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
		Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
		Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian	5.03.02.2.01.0003 - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	
			5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
			5.03.02.2.01.0008 - Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	



			5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
			5.03.02.2.01.0011 - Pengelolaan Data Kepegawaian	
		Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN	5.03.02.2.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN	
			5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
			5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN	
		Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN	5.03.02.2.03.0001 - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
			5.03.02.2.03.0003 - Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	
			5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
			5.03.02.2.03.0005 - Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	
			5.03.02.2.03.0013 - Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	
		Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN	5.03.02.2.04.0003 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			5.03.02.2.04.0004 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	
			5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN	
			5.03.02.2.04.0008 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
			5.03.02.2.04.0010 - Evaluasi Disiplin ASN	
2.	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	



			5.04.02.2.02.0005 - Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga	
			5.04.02.2.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	

Sumber : RPJMD dan BKPSDM Kab. Mempawah

4.2 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Mempawah diukur melalui sejumlah indikator kinerja yang menggambarkan pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai kewenangannya. Indikator-indikator tersebut diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), yang masing-masing memiliki peran strategis dalam mendukung proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja perangkat daerah.

4.1.1. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan atas tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan. IKU bersifat *outcome-oriented* dan digunakan untuk menilai dampak penyelenggaraan fungsi utama perangkat daerah terhadap pembangunan daerah secara keseluruhan. Berikut ini adalah rincian indikator kinerja utama (IKU) beserta target kinerja yang akan dicapai selama periode perencanaan :

TABEL 4.4
INDIKATOR KINERJA UTAMA RENSTRA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MEMPAWAH

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)
1.	5.03.5.04.0.00.01.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia									
2.	IP ASN	Nilai	71,39	72.89	74.40	75.91	77.42	78.93	80.44	



3.	Nilai Dimensi Kualifikasi	Nilai	20,69	21.19	21,69	22.19	22,69	23.19	23,69	
4.	Nilai Dimensi Kompetensi	Nilai	25,13	26.13	27.13	28.13	29.13	30.13	31.13	
5.	Nilai Dimensi Kinerja	Nilai	20,56	20,57	20,58	20,59	20,60	20,61	20,62	
6.	Nilai Dimensi Disiplin	Nilai	5	5	5	5	5	5	5	
7.	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	71,31	71,35	71,4	71,45	71,5	71,55	71,6	

Sumber : BKN / BKPSDM Kab. Mempawah

4.1.2. Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Indikator Kinerja Kunci (IKK) adalah indikator yang menggambarkan keberhasilan penyelenggaraan suatu urusan pemerintahan oleh perangkat daerah. Sebagai tolok ukur keberhasilan dalam pelaksanaan urusan pemerintahan daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah telah menetapkan Indikator Kinerja Kunci yang merujuk pada Indikator Penyelenggaraan Urusan Daerah yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Berikut ini adalah rincian indikator kinerja kunci (IKK) beserta target kinerja yang akan dicapai selama periode perencanaan :

TABEL 4.5
INDIKATOR KINERJA KUNCI RENSTRA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MEMPAWAH

NO	INDIKATOR	STATUS	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KET
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
1.	5.03 - KEPEGAWAIAN										
2.	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	positif	Persentase	10.65	10.70	10.75	10.80	10.85	10.90	10.95	
3.	Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	positif	Persentase	100	100	100	100	100	100	100	
4.	Persentase pengembangan karir ASN	positif	%	25.32	25.32	25.32	25.32	25.32	25.33	25.34	
5.	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	positif	Persentase	81	100	100	100	100	100	100	
6.	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	positif	Persentase	4.62	4.65	4.70	4.75	4.80	4.85	4.90	



7.	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	positif	%	21.21	21.71	22.21	22.71	23.21	23.71	24.21	
8.	Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	positif	%	68.01	69.9	70.9	71.9	72.9	73.9	74.9	
9.	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	positif	%	41.98	42.98	43.98	44.98	45.98	46.98	47.98	

Sumber : RPJMD dan BKPSDM Kab. Mempawah

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah berlaku selama lima tahun dari tahun 2025 hingga 2029. Dokumen Rencana Strategis berisi perencanaan yang merangkum visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok penerima manfaat, serta rencana pendanaan indikatif.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Mempawah ini diharapkan dapat memperkuat peran para pemangku kepentingan dalam menjalankan rencana kinerja, sekaligus menjadi acuan dalam mengukur keberhasilan pelaksanaan tugas, fungsi, dan kewenangan Perangkat Daerah. pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah Kabupaten Mempawah Tahun 2025-2029 memerlukan dukungan serta komitmen dari pimpinan dalam menjalankan tugas, fungsi, dan kewenangan yang menjadi tanggung jawab institusinya.

Dengan dirumuskannya Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah tahun 2025-2029 diharapkan menjadi pedoman sekaligus acuan dalam mengimplementasikan berbagai kebijakan strategis di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah. Dokumen ini juga diharapkan mampu mengakomodasi kebutuhan pelayanan kepada masyarakat dan koordinasi antarperangkat daerah, serta berkontribusi secara optimal dalam mendukung pencapaian visi dan misi Kabupaten Mempawah.

5.2 Kaidah Pelaksanaan

Kaidah pelaksanaan merupakan pedoman umum yang berfungsi untuk menjamin konsistensi, efektivitas, dan efisiensi dalam pelaksanaan Rencana Strategis Perangkat Daerah. Kaidah ini disusun untuk memastikan bahwa seluruh proses perencanaan, pelaksanaan, penganggaran, pengendalian, dan evaluasi program dan kegiatan perangkat daerah berjalan selaras dengan dokumen perencanaan pembangunan daerah lainnya, baik jangka menengah maupun jangka panjang.

Dalam rangka memastikan pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah Tahun 2025–2029 berjalan secara efektif, efisien, terarah, dan terukur, maka ditetapkan kaidah pelaksanaan sebagai berikut :

1. Seluruh program, kegiatan, dan sub-kegiatan yang tercantum dalam Renstra ini harus disusun dan dilaksanakan dengan mengacu pada arah kebijakan dan sasaran pokok RPJPD Kabupaten Mempawah Tahun 2025–2045 serta RPJMD Kabupaten Mempawah periode berjalan.
2. Perencanaan dan penganggaran tahunan melalui Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) harus mengacu pada target dan indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Renstra ini, dengan menjamin keterkaitan yang konsisten antara input, output, dan outcome.
3. Pelaksanaan program strategis yang bersifat lintas sektor dilakukan melalui koordinasi dengan perangkat daerah terkait, guna menciptakan sinergi dan menghindari tumpang tindih pelaksanaan.
4. Pengambilan keputusan dalam pelaksanaan Renstra ini harus didasarkan pada data yang sahih, akurat, dan mutakhir. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala sesuai dengan siklus pengendalian pembangunan, dan hasilnya menjadi dasar perbaikan berkelanjutan.
5. Pengambilan keputusan dalam pelaksanaan Renstra ini harus didasarkan pada data yang sahih, akurat, dan mutakhir. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala sesuai dengan siklus pengendalian pembangunan, dan hasilnya menjadi dasar perbaikan berkelanjutan.
6. Dalam hal terjadi perubahan regulasi, nomenklatur, struktur organisasi, atau dinamika strategis lainnya, maka Renstra ini dapat disesuaikan sepanjang tidak

bertentangan dengan prinsip-prinsip perencanaan pembangunan nasional dan daerah.

5.3 Pengendalian dan Evaluasi

Pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah Tahun 2025 – 2029 dilakukan untuk menjamin ketercapaian tujuan, sasaran, dan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Pengendalian bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara pelaksanaan program dan kegiatan dengan rencana yang telah disusun, sedangkan evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas, efisiensi, serta dampak dari pelaksanaan tersebut.

Evaluasi dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun dengan menggunakan hasil evaluasi terhadap hasil Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah. Namun jika terjadi perubahan regulasi yang mengatur mengenai Pengendalian dan Evaluasi Dokumen Renstra, maka mekanisme Pengendalian dan Evaluasi Renstra dilakukan dengan mengacu pada regulasi yang berlaku.