

Renstra BKPSDM 2025-2029



KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena atas rahmat dan karunia-Nya, Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029 dapat diselesaikan dengan baik.

Dokumen Renstra ini disusun sebagai arah kebijakan dan pedoman strategis bagi BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu dalam melaksanakan tugas dan fungsi pengelolaan aparatur sipil negara (ASN) selama lima tahun ke depan. Penyusunan Renstra ini merupakan tindak lanjut dari kebijakan pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029, serta berpedoman pada regulasi nasional yang mengatur manajemen ASN berbasis sistem merit dan penguatan tata kelola pemerintahan yang akuntabel.

Dalam periode perencanaan ini, BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu berkomitmen untuk mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap perubahan, melalui peningkatan kualitas perencanaan kebutuhan ASN, penegakan sistem merit dalam pengisian jabatan, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, serta penguatan data kepegawaian yang valid dan terintegrasi. Selain itu, upaya peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM menjadi fokus utama, dengan mendorong penerapan layanan berbasis digital, transparan, dan berorientasi pada kepuasan pengguna layanan.

Kami menyadari bahwa keberhasilan pelaksanaan Renstra ini tidak dapat dicapai tanpa kolaborasi dan sinergi antara seluruh pihak, baik internal BKPSDM, perangkat daerah lain, maupun instansi pembina kepegawaian di tingkat pusat dan provinsi. Oleh karena itu, kami mengucapkan terima kasih dan apresiasi kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, masukan, dan kontribusi dalam proses penyusunan dokumen ini.

Semoga dokumen Renstra BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029 ini dapat menjadi pedoman yang efektif dalam mengarahkan kinerja organisasi menuju pengelolaan ASN yang berkualitas dan pelayanan publik yang prima, demi terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berorientasi pada hasil.

Putussibau, 7 Agustus 2025

Kepala BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu



R. dolfus Adji Vinu sito, S.Sos, M.AP

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena atas rahmat dan karunia-Nya, Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029 dapat diselesaikan dengan baik.

Dokumen Renstra ini disusun sebagai arah kebijakan dan pedoman strategis bagi BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu dalam melaksanakan tugas dan fungsi pengelolaan aparatur sipil negara (ASN) selama lima tahun ke depan. Penyusunan Renstra ini merupakan tindak lanjut dari kebijakan pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029, serta berpedoman pada regulasi nasional yang mengatur manajemen ASN berbasis sistem merit dan penguatan tata kelola pemerintahan yang akuntabel.

Dalam periode perencanaan ini, BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu berkomitmen untuk mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap perubahan, melalui peningkatan kualitas perencanaan kebutuhan ASN, penegakan sistem merit dalam pengisian jabatan, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, serta penguatan data kepegawaian yang valid dan terintegrasi. Selain itu, upaya peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM menjadi fokus utama, dengan mendorong penerapan layanan berbasis digital, transparan, dan berorientasi pada kepuasan pengguna layanan.

Kami menyadari bahwa keberhasilan pelaksanaan Renstra ini tidak dapat dicapai tanpa kolaborasi dan sinergi antara seluruh pihak, baik internal BKPSDM, perangkat daerah lain, maupun instansi pembina kepegawaian di tingkat pusat dan provinsi. Oleh karena itu, kami mengucapkan terima kasih dan apresiasi kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, masukan, dan kontribusi dalam proses penyusunan dokumen ini.

Semoga dokumen Renstra BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029 ini dapat menjadi pedoman yang efektif dalam mengarahkan kinerja organisasi menuju pengelolaan ASN yang berkualitas dan pelayanan publik yang prima, demi terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berorientasi pada hasil.

Putussibau, Agustus 2025

Kepala BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu



Rudolfus Adji Winursito, S.Sos, M.AP

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	2
BAB I PENDAHULUAN.....	3
1.1 Latar Belakang	3
1.2 Dasar Hukum Penyusunan.....	4
1.3 Maksud dan Tujuan.....	5
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	8
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	8
2.1.1 Tugas dan Fungsi.....	8
2.1.2 Tugas dan Fungsi.....	10
2.1.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....	11
2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan	12
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis.....	13
2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah.....	13
2.2.2 Isu Strategis	19
BAB III TUJUAN DAN SASARAN	25
3.1 Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	25
3.2 Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	26
3.3 Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mencapai Tujuan dan Sasaran.....	26
3.4 Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mencapai Tujuan dan Sasaran	28
BAB IV PROGRAM KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN.....	56
4.1 Uraian Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	57
4.2 Uraian Sub Kegiatan Beserta Kinerja, Indikator, Target dan Pagu Indikatif.....	64
4.3 Uraian Sub Kegiatan dalam rangka mendukung program utama pembangunan daerah.....	92
4.4 Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra PD 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah.....	93
4.5 Target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK)	94
BAB V PENUTUP	97

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan telah dilantiknya Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Kapuas Hulu hasil Pilkada serentak tahun 2024, maka Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu berkewajiban menyusun dokumen *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD)* Tahun 2025–2029 sebagai penjabaran visi, misi, serta program prioritas kepala daerah terpilih ke dalam kebijakan dan arah pembangunan lima tahunan. Sebagai tindak lanjut, setiap perangkat daerah termasuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kapuas Hulu juga wajib menyusun *Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah* Tahun 2025–2029 sebagai pedoman perencanaan jangka menengah yang selaras dengan RPJMD.

Renstra BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029 disusun dengan pendekatan **teknokratik, partisipatif, politis, dan spasial**, sebagaimana diatur dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah. Pendekatan ini memperkuat kesinambungan pembangunan, integrasi kebijakan lintas sektor, serta mengutamakan penguatan tata kelola kepegawaian yang berbasis pada prinsip meritokrasi dan pengembangan kualitas ASN.

Dalam pelaksanaannya, penyusunan Renstra BKPSDM dilakukan secara simultan dan terintegrasi dengan proses penyusunan RPJMD Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029. Hal ini bertujuan untuk menjamin keterhubungan antara target kinerja utama daerah dengan sasaran strategis perangkat daerah, khususnya dalam bidang manajemen aparatur sipil negara. Oleh karena itu, dokumen Renstra ini menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu untuk periode 2025–2029.

Sebagai unit organisasi yang memiliki mandat untuk membina, mengembangkan, dan mengelola manajemen kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu, BKPSDM memiliki peran strategis dalam mendorong terwujudnya sumber daya aparatur yang profesional, kompeten, dan berintegritas. Arah pembangunan nasional juga menempatkan *pembangunan sumber daya manusia* sebagai prioritas utama, yang diperkuat melalui kebijakan reformasi birokrasi, transformasi layanan publik, dan penerapan sistem merit secara konsisten.

Adapun visi Bupati dan Wakil Bupati Kapuas Hulu terpilih untuk periode 2025–2029 adalah: **“Terwujudnya Kapuas Hulu SEMAKIN HEBAT”**, yang dijabarkan ke dalam sejumlah misi, di antaranya:

1. Mewujudkan Masyarakat Kapuas Hulu yang harmonis dalam kehidupan beragama, berbudaya, sosial dan keamanan;
2. Mewujudkan Kapuas Hulu yang energik menuju masyarakat produktif, mandiri, partisipatif, berkeadilan serta ramah investasi dan ramah lingkungan;
3. Mewujudkan masyarakat Kapuas Hulu yang sehat, berdaya saing, cerdas dan inovatif dengan meningkatkan kualitas pendidikan
4. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang profesional, berintegritas, tertib, transparan dan akuntabilitas
5. Mewujudkan Sumber Daya Manusia Kapuas Hulu yang berkualitas dan terampil melalui pelatihan serta penyediaan sarana dan prasarana pendukungnya

Dari kelima misi tersebut, peran BKPSDM sangat erat kaitannya dengan misi keempat, khususnya dalam hal penguatan kualitas ASN sebagai tulang punggung birokrasi, serta akselerasi pelayanan berbasis digital dan manajemen SDM berbasis kompetensi.

Penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029 mengacu pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029, serta memperhatikan hasil evaluasi pelaksanaan Renstra periode sebelumnya. Secara khusus, fokus pengembangan SDM aparatur diukur melalui Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) yang mencakup empat komponen utama: kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Keempat aspek ini menjadi kerangka kerja utama dalam merancang strategi peningkatan kapasitas ASN melalui penguatan penerapan sistem merit untuk mendukung tercapainya tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Melalui Renstra ini, BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu berkomitmen menjadi pilar utama dalam mendorong reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas layanan publik berbasis sumber daya manusia yang unggul. Dengan demikian, pengembangan ASN diharapkan mampu menjawab berbagai tantangan pembangunan daerah serta mendukung terwujudnya visi pembangunan Kapuas Hulu yang SEMAKIN HEBAT.

1.2 Dasar Hukum Penyusunan

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029 berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan, baik di tingkat nasional maupun daerah. Adapun dasar hukum penyusunan Renstra ini antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020;
7. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025–2029;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD dan RKPD;
9. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan RPJMD dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025–2029;
10. Peraturan Menteri PANRB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN;
11. Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN;
12. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2023 tentang Indeks Profesionalitas ASN;
13. Rancangan Awal RPJMD Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029, sebagai pedoman utama dalam penyusunan Renstra Perangkat Daerah;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 1 Tahun 2014 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2014–2034.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029 dimaksudkan sebagai dokumen perencanaan jangka menengah yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM selama periode lima tahun. Dokumen ini juga berfungsi untuk menjabarkan visi, misi, tujuan, dan sasaran Kepala Daerah sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana

Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029 ke dalam kebijakan, program, kegiatan, dan sub kegiatan strategis yang dapat diukur secara akuntabel.

Tujuan penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029 adalah:

1. Memberikan arah strategis dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM agar sejalan dengan kebijakan pembangunan daerah dan nasional, khususnya dalam bidang pengelolaan sumber daya aparatur;
2. Menjabarkan visi dan misi Kepala Daerah ke dalam tujuan, sasaran, indikator kinerja, serta strategi dan arah kebijakan yang relevan dengan fungsi kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur;
3. Mewujudkan sinergi perencanaan, antara Renstra Perangkat Daerah dengan dokumen RPJMD Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029, RPJPD 2025–2045, serta rencana pembangunan nasional (RPJMN) dan kebijakan strategis Kementerian PANRB dan BKN;
4. Menjadi dasar penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu pada periode 2025, 2026, 2027, 2028, dan 2029;
5. Menetapkan tolok ukur kinerja perangkat daerah dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang bertanggung jawab pada urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan SDM;
6. Mendorong peningkatan penerapan merit sistem melalui perencanaan strategis yang terukur dan berkelanjutan, sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN;
7. Menjadi instrumen evaluasi terhadap pencapaian kinerja BKPSDM selama periode lima tahun, sebagai bagian dari sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Dengan penyusunan Renstra ini, BKPSDM diharapkan mampu berperan aktif dalam menciptakan ASN yang profesional, berintegritas, adaptif terhadap transformasi digital, dan berdaya saing tinggi, demi mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan Kabupaten Kapuas Hulu yang bersih, efektif, dan terpercaya.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029 disusun mengacu pada ketentuan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah, serta diselaraskan dengan kebutuhan substansi perangkat daerah. Renstra ini minimal memuat delapan bab utama yang mencerminkan logika perencanaan strategis secara menyeluruh, sebagai berikut:

1. **Pendahuluan**
Bab ini menjelaskan latar belakang, dasar hukum, maksud dan tujuan, serta pendekatan yang digunakan dalam penyusunan Renstra, termasuk hubungan dengan dokumen perencanaan lainnya seperti RPJMD dan RPJPD.
2. **Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah**
Berisi uraian mengenai tugas pokok, fungsi, kewenangan, struktur organisasi, serta jenis layanan yang diselenggarakan oleh BKPSDM. Juga memuat peta proses bisnis dan peran strategis perangkat daerah dalam sistem pemerintahan daerah.
3. **Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah**
Menguraikan kondisi objektif kinerja masa lalu, capaian, kendala, tantangan, dan peluang ke depan yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas BKPSDM. Permasalahan dirumuskan dalam bentuk isu strategis yang akan dijawab selama periode Renstra.
4. **Tujuan dan Sasaran**
Menyajikan tujuan strategis yang ingin dicapai BKPSDM selama lima tahun ke depan beserta sasaran spesifiknya, sebagai turunan dari misi Kepala Daerah dan prioritas pembangunan daerah.
5. **Strategi dan Arah Kebijakan**
Menjelaskan strategi umum dan arah kebijakan yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut, termasuk pendekatan inovatif dalam manajemen ASN.
6. **Rencana Program, Kegiatan, dan Subkegiatan serta Pendanaan**
Berisi daftar program, kegiatan, dan subkegiatan BKPSDM beserta indikator, target kinerja, dan kebutuhan anggarannya secara indikatif, yang disusun untuk setiap tahun selama periode Renstra.
7. **Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan**
Merupakan bagian evaluatif yang memuat indikator kinerja utama (IKU) dan indikator kinerja daerah (IKD) yang relevan dengan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan SDM.
8. **Penutup**
Berisi kesimpulan dari keseluruhan dokumen serta pernyataan komitmen BKPSDM dalam mendukung pencapaian visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih, serta arahan implementasi Renstra secara berkesinambungan.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

2.1.1 Tugas dan Fungsi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kapuas Hulu mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang manajemen kepegawaian serta pengembangan kompetensi sumber daya aparatur.

Fungsi BKPSDM meliputi:

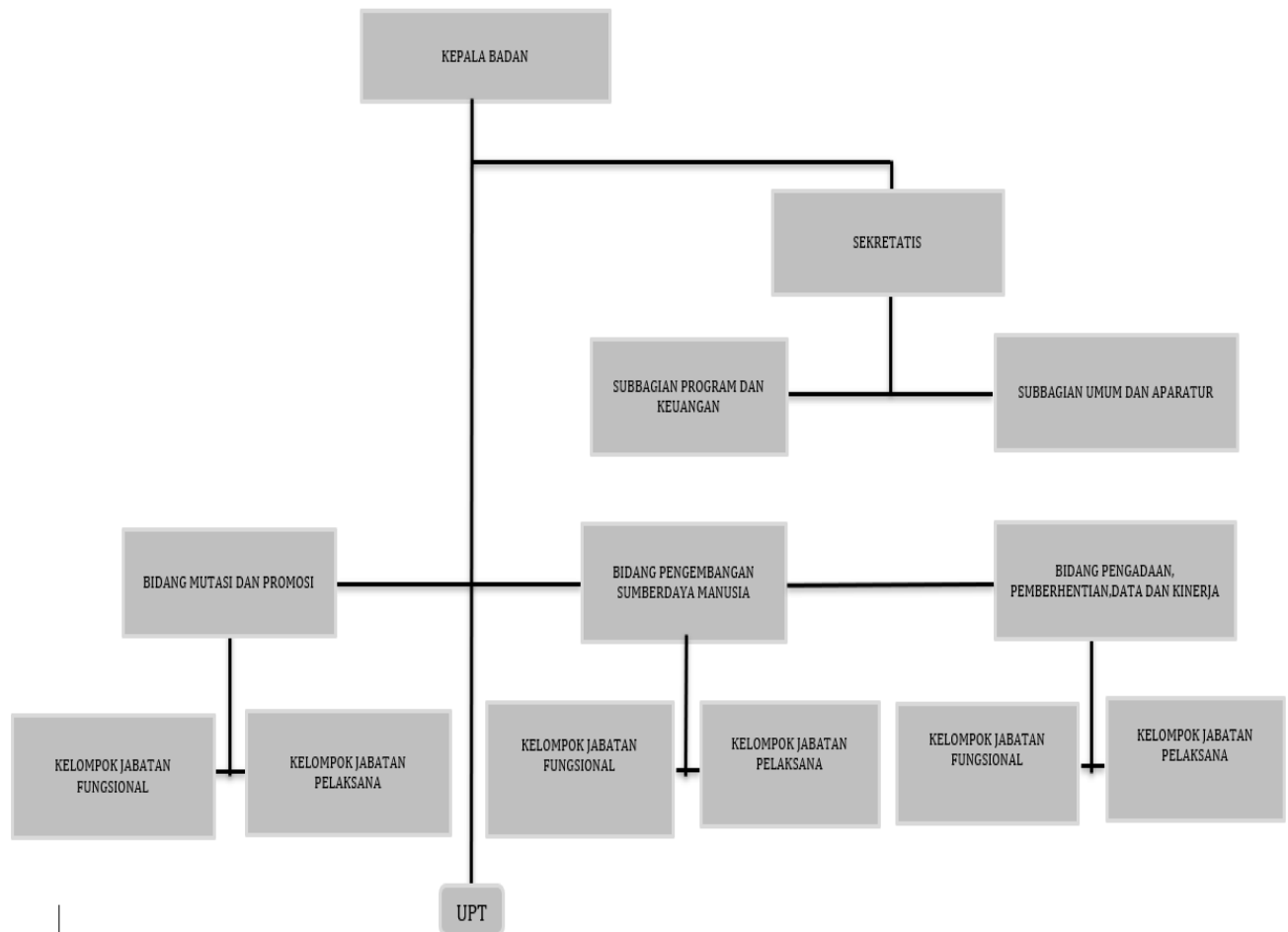
1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
2. Pelaksanaan urusan pemerintahan dan pelayanan administrasi kepegawaian.
3. Koordinasi, pembinaan, dan pengawasan di bidang manajemen ASN.
4. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN.
5. Pemantauan, evaluasi, serta pelaporan pelaksanaan kegiatan bidang kepegawaian.

Struktur organisasi BKPSDM terdiri atas:

- Kepala Badan
- Sekretariat (Subbag Program & Keuangan, Subbag Umum & Kepegawaian)
- Bidang Pengadaan, Pemberhentian Data dan Kinerja
- Bidang Mutasi dan Promosi ASN
- Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur

GAMBAR 2.1

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI:



2.1.2 Sumber Daya Manusia

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, BKPSDM didukung oleh pegawai sebanyak 50 orang dengan profil demografi sebagai berikut:

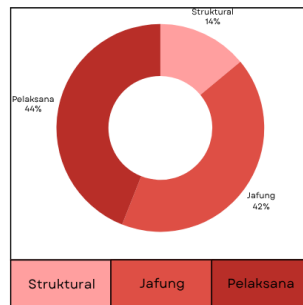
GAMBAR 2.2

PROFIL DEMOGRAFI PEGAWAI BKPSDM TAHUN 2025

STATISTIK SDM BKPSDM

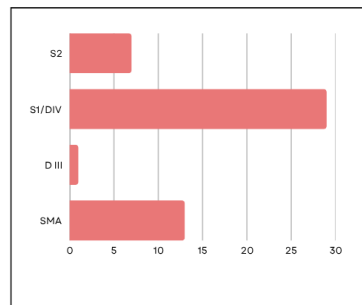
Jabatan | Pendidikan | Kepangkatan | Gender

Persentase Jenis Jabatan

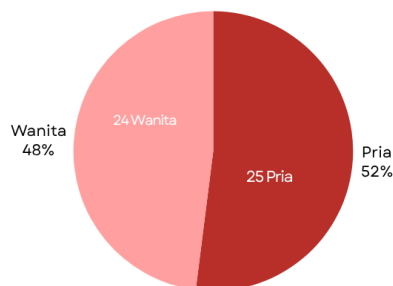


Struktural : 7 orang
Jafung : 21 orang
Pelaksana : 22 orang

Komposisi Berdasarkan Pendidikan

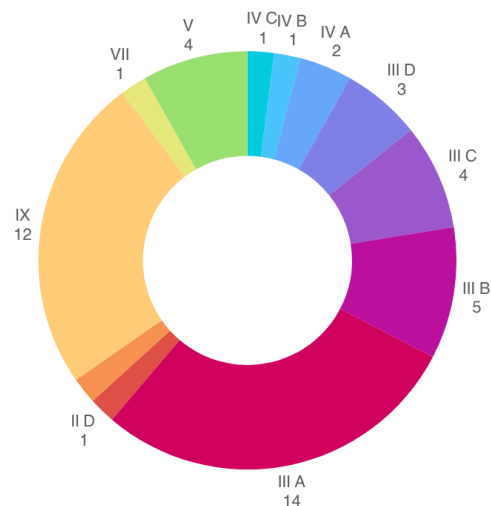


S2 : 7 orang
S1/DIV : 29 orang
D III : 1 orang
SMA : 13 orang



Komposisi berdasarkan Gender

BEKAWAN
Berorientasi Pelayanan Konektivitas
Adaptif Wajar Amanah dan Nyaman



Komposisi berdasarkan Kepangkatan

@BKPSDMKAB.KAPUASHULU

Berdasarkan data statistik sumber daya manusia BKPSDM Tahun 2025, komposisi pegawai menunjukkan keberagaman dalam jabatan, tingkat pendidikan, kepangkatan, dan gender.

Dari sisi jenis jabatan, pegawai dengan jabatan pelaksana mendominasi dengan jumlah 22 orang, diikuti jabatan fungsional sebanyak 21 orang, dan jabatan struktural 7 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berperan langsung dalam pelaksanaan kegiatan operasional kantor.

Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan Strata Satu (S1)/Diploma IV sebanyak 29 orang, diikuti oleh lulusan SMA sebanyak 13 orang, S2 sebanyak 7 orang, dan Diploma III sebanyak 1 orang. Komposisi ini memperlihatkan bahwa mayoritas pegawai telah memiliki kompetensi akademik yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM.

Sementara dari aspek kepangkatan, pegawai BKPSDM tersebar mulai dari golongan IIb hingga IVa, dengan dominasi pada golongan IIIa, IIIb dan IIIc yang masing-masing berjumlah 23 orang. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada jenjang karier menengah.

Dari sisi gender, komposisi pegawai cukup seimbang dengan 48 % wanita (24 orang) dan 52% pria (26 orang). Keseimbangan ini menggambarkan inklusivitas dan kesetaraan gender dalam lingkungan kerja BKPSDM.

Secara keseluruhan, profil demografi SDM BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025 mencerminkan organisasi yang adaptif, profesional, dan memiliki potensi besar dalam mendukung tata kelola kepegawaian yang unggul di daerah.

2.1.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu tercermin dari capaian indikator kinerja, antara lain:

N O	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	2022			2023			2024		
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan	Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi Pendidikan	46%	47,16 %	102%	48%	84,4%	175,8 %	85%	82,80 %	97,41
		Persentase Disiplin ASN	100 %	100%	100%	99,90 %	100%	100,1 %	99,90 %	100%	100,10
		Persentase Kapasitas Kinerja ASN	72%	72%	100%	72%	6,96%	9,6%	83%	83,23 %	100,27
		Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi	93%	57%	61%	25%	24,9%	99,6%	26%	66,50 %	255,76
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	A (80)	B (76,31)	95,38 %	BB (70)	B (62,8)	89,71 %	BB (70)	B (62,8)	89,71 %

Berdasarkan data indikator kinerja pada sasaran “Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian” dan “Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah”, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sasaran: Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian

a. Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi Pendidikan

Capaian indikator ini menunjukkan tren positif dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022, target sebesar 46% tercapai dengan realisasi 47,16% (102% capaian). Tahun 2023 realisasi meningkat signifikan menjadi 84,4% dari target 48% (175,8% capaian). Namun, pada tahun 2024 terjadi sedikit penurunan realisasi menjadi 82,80% dari target 85% (97,41% capaian). Hal ini menunjukkan peningkatan kualitas ASN dalam memenuhi kualifikasi pendidikan relatif konsisten, meskipun perlu upaya menjaga keberlanjutan peningkatan agar tetap melampaui target.

b. Persentase Disiplin ASN

Indikator kedisiplinan ASN menunjukkan konsistensi yang sangat baik. Selama tiga tahun berturut-turut, capaian selalu mencapai bahkan sedikit melampaui target, yaitu 100% pada 2022 dan 2023, serta 100,10% pada 2024. Hal ini menandakan penerapan sistem disiplin ASN berjalan efektif dan stabil.

c. Persentase Kapasitas Kinerja ASN

Kinerja ASN dari sisi kapasitas menunjukkan tren meningkat. Pada tahun 2022 capaian sebesar 100%, dan terus meningkat di tahun 2023 (9,6% dari target 9,6%) hingga tahun 2024 dengan capaian 100,27%. Hal ini menggambarkan peningkatan kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

d. Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi

Indikator ini mengalami fluktuasi cukup tinggi. Tahun 2022 capaian hanya mencapai 61% dari target 93%. Namun, tahun 2023 terjadi lonjakan capaian luar biasa hingga 99,6% dari target 25%, dan kembali meningkat tajam pada 2024 dengan capaian 255,76% dari target 26%. Lonjakan ini menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemenuhan standar kompetensi ASN, kemungkinan besar akibat pelaksanaan program pelatihan, uji kompetensi, atau penyesuaian jabatan fungsional secara masif.

2. Sasaran: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

a. Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah

Hasil evaluasi SAKIP menunjukkan peningkatan konsistensi dalam akuntabilitas kinerja. Tahun 2022 memperoleh predikat “B” (76,31) dari target “A” (80) dengan capaian 95,38%. Pada tahun 2023 dan 2024, nilai SAKIP tetap stabil di kategori “B” (62,8) dari target “BB”, dengan capaian yang sama yaitu 89,71%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun akuntabilitas kinerja telah cukup baik, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan menuju target predikat “BB” atau lebih tinggi.

Secara keseluruhan, kinerja pada bidang manajemen kepegawaian dan akuntabilitas perangkat daerah menunjukkan tren positif dan progresif. Beberapa indikator bahkan melampaui target secara signifikan, khususnya pada aspek pemenuhan standar kompetensi ASN. Namun demikian, peningkatan nilai SAKIP masih perlu menjadi fokus utama untuk mendorong perbaikan tata kelola kinerja organisasi secara menyeluruh.

2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan

Kelompok sasaran layanan BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu mencakup:

1. Aparatur Sipil Negara (ASN)

Meliputi seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu sebagai penerima layanan utama dalam aspek:

- Pengadaan dan pengangkatan pegawai baru;
- Penetapan dan pengelolaan pangkat, jabatan, serta kenaikan gaji berkala;
- Penilaian kinerja, pengembangan karier, dan peningkatan kompetensi;
- Mutasi, promosi, hingga proses pensiun ASN.

2. Perangkat Daerah / OPD

Sebagai mitra kerja dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian, BKPSDM memberikan layanan konsultasi, fasilitasi, dan pembinaan terkait administrasi kepegawaian serta pengembangan SDM aparatur di masing-masing perangkat daerah.

3. Calon ASN / Pelamar CPNS dan PPPK

Sebagai pihak yang memperoleh layanan dalam proses seleksi, pengadaan, dan penetapan formasi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu.

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis

2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

Sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 76 Tahun 2022 Tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 60 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, bahwa BKPSDM mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Sedangkan fungsi BKPSDM adalah :

1. Merumuskan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dibidang kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
4. pelaksanaan administrasi badan;
5. pemantauan, evaluasi;
6. pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan

7. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya. Selanjutnya tugas pokok dan fungsi tersebut diimplementasikan dalam pelaksanaan program, kegiatan, dan subkegiatan.

Permasalahan yang dihadapi BKPSDM merupakan permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu. Sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025— 2029 bahwa permasalahan yang belum optimal dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di Kabupaten Kapuas Hulu turut mencerminkan tantangan dalam mewujudkan sumber daya manusia aparatur sipil negara (SDM ASN) yang berkualitas dan berdaya saing. Rendahnya efektivitas pelayanan publik serta kurangnya responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat menjadi indikator lemahnya kompetensi dan profesionalitas ASN dalam menjalankan fungsi pelayanan dan pembangunan daerah.

Hal ini tercermin dari nilai Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) yang belum menunjukkan capaian ideal, ditandai oleh masih adanya kesenjangan antara kebutuhan kompetensi jabatan dengan kualifikasi pegawai, terbatasnya pelatihan berbasis kebutuhan organisasi, serta belum optimalnya implementasi manajemen kinerja ASN. Akibatnya, pengambilan keputusan strategis tidak berjalan optimal, inovasi pelayanan publik minim, dan kapasitas ASN dalam menghadapi tantangan pembangunan, termasuk krisis iklim dan transformasi digital, menjadi kurang adaptif.

Permasalahan ini menuntut upaya perbaikan yang sistematis dalam pengelolaan kepegawaian, khususnya melalui peningkatan kualitas rekrutmen, pengembangan kompetensi, serta penguatan sistem merit, guna mewujudkan ASN yang profesional, adaptif, dan siap bersaing dalam menjawab tuntutan pembangunan daerah.

Permasalahan masih rendahnya profesionalitas ASN Kabupaten Kapuas Hulu disebabkan oleh :

1. Permasalahan Kinerja ASN, meskipun sistem penilaian kinerja ASN telah dilaksanakan melalui aplikasi e-Kinerja, namun pelaksanaannya di Kabupaten Kapuas Hulu masih belum sepenuhnya mencerminkan kondisi riil kinerja pegawai. Penilaian kinerja masih cenderung bersifat administratif dan formalitas, serta sangat dipengaruhi oleh subjektivitas atasan langsung. Hal ini menyebabkan hasil penilaian kinerja tidak selalu menggambarkan capaian kerja nyata dan kontribusi pegawai terhadap target organisasi. Dengan demikian, nilai IP ASN pada aspek kinerja menjadi kurang representatif, dan tidak dapat dijadikan dasar yang kuat untuk pengembangan karir, pemberian penghargaan, atau pengambilan keputusan manajerial. Hal ini juga berdampak pada lemahnya budaya kerja berbasis kinerja dan akuntabilitas individu ASN.
2. Permasalahan Kualifikasi Pendidikan, dalam aspek kualifikasi pendidikan, Kabupaten Kapuas Hulu menghadapi tantangan serius berupa minimnya kebijakan afirmatif terkait peningkatan jenjang pendidikan pegawai, khususnya pada level pendidikan tinggi strata tiga (S3). Hingga saat ini, belum terdapat ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu yang memiliki kualifikasi pendidikan S3. Hal ini antara lain disebabkan oleh terbatasnya alokasi anggaran untuk

program beasiswa atau dukungan pembiayaan pendidikan lanjutan yang bersumber dari pendanaan daerah. Kondisi ini menghambat optimalisasi nilai IP ASN pada aspek kualifikasi pendidikan, dan pada gilirannya mengurangi peluang organisasi untuk memiliki SDM ahli yang mampu memberikan kontribusi strategis dalam kebijakan dan inovasi pelayanan publik.

3. Permasalahan Kompetensi ASN, pada aspek kompetensi, masih rendahnya partisipasi ASN dalam mengikuti program pengembangan kompetensi menjadi tantangan utama dalam upaya pemenuhan standar profesionalitas ASN. Ketentuan mengenai pemenuhan minimal 20 Jam Pelajaran (JP) pelatihan setiap tahunnya bagi setiap ASN belum dapat dijalankan secara optimal di Kabupaten Kapuas Hulu. Beberapa faktor yang menyebabkan kondisi ini antara lain: kurangnya motivasi internal ASN untuk mengikuti pelatihan, persepsi bahwa pelatihan tidak memberikan dampak langsung terhadap karir, serta keterbatasan akses terhadap pelatihan yang relevan dan berbasis kebutuhan jabatan. Hal ini menyebabkan rendahnya peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural ASN, serta berdampak pada stagnasi nilai IP ASN di komponen kompetensi.
4. BKPSDM belum dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu maupun pada ASN pada BKPSDM itu sendiri. BKPSDM belum dapat memberikan pelayanan yang cepat dan tepat serta memberikan kepastian jangka waktu dan kualitas kepada pengguna layanan. Lamanya proses pelayanan disebabkan oleh belum optimalnya dukungan sarana dan prasarana yang dapat meningkatkan kinerja pelayanan BKPSDM seperti ruang kerja, ruang tamu, dan peralatan kerja pegawai.
5. Meskipun Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu telah mengembangkan dan mengoperasikan aplikasi SILUK ASN sebagai sistem informasi kepegawaian daerah yang terintegrasi dengan sistem nasional (SIASN), namun pemanfaatannya masih belum optimal. Tantangan utama bukan lagi pada aspek infrastruktur atau teknologi, melainkan pada rendahnya kesadaran dan partisipasi aktif ASN dalam melakukan pemutakhiran data secara berkala. Sebagian besar ASN belum memahami bahwa data yang tercantum dalam SILUK ASN sangat memengaruhi pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN), baik secara individu maupun agregat daerah. Ketidakkuratan dan ketidaklengkapan data berdampak pada turunnya nilai IP ASN, yang pada gilirannya akan mempengaruhi penerapan sistem merit, terutama dalam aspek pengembangan karier, promosi jabatan, serta perencanaan SDM aparatur yang berbasis data (evidence-based policy).

Selain itu, belum ada sistem monitoring dan evaluasi internal yang memastikan pembaruan data dilakukan secara berkala dan sistematis oleh setiap ASN. Belum pula diterapkan sanksi administratif maupun integrasi pemutakhiran data ke dalam indikator kinerja pegawai. Akibatnya, data kepegawaian yang tersedia belum dapat sepenuhnya digunakan sebagai dasar dalam pemetaan jabatan, perencanaan kebutuhan pegawai, rotasi, dan pengambilan keputusan strategis lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa penguatan pemanfaatan sistem informasi ASN

ke depan bukan hanya memerlukan peningkatan kapasitas teknis, tetapi juga perubahan budaya kerja ASN agar lebih adaptif terhadap sistem digital dan berbasis data.

TABEL 2.1

Pemetaan Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

No.	Masalah Pokok	Masalah		Akar Masalah	
1.	Penilaian kinerja ASN belum mencerminkan kinerja nyata pegawai	1.1.	Penilaian kinerja ASN belum objektif dan akurat	1.1.1	Penilaian kinerja dalam aplikasi e-Kinerja belum sepenuhnya berbasis capaian kerja riil dan lebih bersifat formalitas administratif
				1.1.2	Penilaian kinerja sangat tergantung pada persepsi dan intervensi atasan langsung, belum berbasis indikator kinerja individu yang terukur
				1.1.3	Hasil penilaian kinerja belum digunakan sebagai dasar utama dalam pengembangan karir dan kompetensi ASN
2.	Kualifikasi pendidikan ASN belum optimal	2.1.	Belum ada ASN yang memiliki kualifikasi pendidikan S3	2.1.1	Tidak tersedianya kebijakan beasiswa atau pendanaan pendidikan lanjutan yang bersumber dari APBD daerah
		2.2	Banyaknya rekrutmen PPPK pada jenjang pendidikan SLTA	2.2.1	Kurangnya kerja sama dengan perguruan tinggi untuk mendukung percepatan peningkatan kualifikasi pendidikan ASN
				2.2.2	Penyelesaian pengangkatan tenaga non ASN menjadi PPPK, dimana pada proses pengangkatan masih banyak berada pada jenjang pendidikan SLTA
3.	Pengembangan kompetensi ASN belum optimal	3.1	Partisipasi ASN dalam pelatihan rendah	3.1.1	Rendahnya minat ASN untuk mengikuti pelatihan karena persepsi pelatihan tidak berdampak langsung terhadap karir atau tunjangan
				3.1.2	Pelaksanaan pemenuhan minimal 20 JP pelatihan per tahun belum berjalan efektif akibat minimnya kontrol dan monitoring
				3.1.3	Belum optimalnya fasilitasi pelatihan oleh BKPSDM, baik dari segi jumlah, relevansi materi, maupun keterjangkauan akses
				3.1.4	Perencanaan pelatihan belum didasarkan pada analisis kebutuhan kompetensi jabatan secara sistematis

No.	Masalah Pokok	Masalah		Akar Masalah	
4.	Pelayanan BKPSDM kepada seluruh ASN belum memuaskan	4.1	Fasilitasi tugas pokok dan fungsi BKPSDM belum maksimal	4. 1.1	Perencanaan belum tepat sasaran, Penganggaran belum efisien dan efektif berbasis kinerja, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah belum akurat, objektif dan lengkap
				4.1.2	Pengadministrasian Barang Milik Daerah pada pada BKPSDM belum dilaksanakan secara tertib, efektif, dan efisien
				4.1.3	Administrasi Kepegawaian BKPSDM belum mampu meningkatkan kompetensi dan menumbuhkan inovasi pegawai
				4.1.4	Administrasi Umum Perangkat Daerah belum memadai
				4.1.5	Pengadaan Barang Milik Daerah belum dapat menunjang seluruh tugas pokok dan fungsi BKPSDM
				4.1.6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan belum optimal
				4.1.7	Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah belum dipelihara dengan baik
5	Pemanfaatan data dan sistem informasi kepegawaian belum optimal	5.1	ASN belum melakukan pemutakhiran data secara berkala pada aplikasi SILUK ASN	5.1.1	Rendahnya kesadaran ASN terhadap pentingnya pemutakhiran data dalam mendukung IP ASN dan pengembangan karier melalui merit sistem
				5.1.2	Belum adanya sistem kontrol dan pengawasan internal secara berkala dari OPD dan BKPSDM terkait pembaruan data SILUK ASN
				5.1.3	Updating data belum diintegrasikan sebagai bagian dari indikator kinerja pegawai atau instrumen evaluasi kepegawaian lainnya
				5.1.4	Kurangnya sosialisasi dan literasi digital ASN dalam memahami fungsi strategis sistem informasi kepegawaian terhadap sistem merit dan manajemen ASN

2.2.2 Isu Strategis

Dalam rangka penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah, diperlukan telaahan terhadap berbagai dokumen perencanaan pembangunan yang menjadi pedoman dan acuan utama. Telaahan ini bertujuan untuk memastikan bahwa arah kebijakan, program, serta kegiatan perangkat daerah sejalan dengan visi, misi, dan tujuan pembangunan nasional maupun daerah. Dengan demikian, isu strategis yang ditetapkan dalam Renstra tidak hanya mencerminkan kebutuhan internal perangkat daerah, tetapi juga selaras dengan arah kebijakan pembangunan yang lebih tinggi.

a. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara 2025-2029

Strategi BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu dalam lima tahun mendatang diarahkan untuk “Mewujudkan ASN yang profesional dan berorientasi pada pelayanan prima”. Strategi ini disusun dengan mengacu pada arah kebijakan nasional, khususnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2025–2029, yang menjadi rujukan dalam pengelolaan manajemen ASN berbasis prinsip meritokrasi dan pengembangan sumber daya manusia aparatur.

Renstra BKN menekankan pentingnya peningkatan profesionalitas ASN dan penguatan sistem merit melalui sejumlah sasaran strategis nasional, seperti peningkatan kapasitas instansi dalam manajemen ASN, digitalisasi layanan kepegawaian, pengembangan karier dan talenta berbasis kompetensi, serta penguatan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen ASN. Hal ini selaras dengan kebutuhan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu untuk membangun birokrasi daerah yang adaptif, kompeten, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Sejalan dengan Sasaran Strategis BKN, strategi BKPSDM Kapuas Hulu diarahkan pada peningkatan kualitas manajemen ASN berbasis sistem merit untuk mendukung profesionalitas ASN, antara lain :

1. Peningkatan Profesionalitas ASN Daerah, dengan mendorong penerapan sistem penilaian kinerja yang objektif, berbasis capaian nyata, serta relevan dengan tujuan organisasi. Ini merupakan implementasi lokal dari sasaran BKN untuk "terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul".
2. Penguatan Kompetensi dan Karier ASN, melalui penyediaan pelatihan yang sistematis, pemenuhan kewajiban pengembangan kompetensi minimal 20 JP, serta mendorong partisipasi ASN dalam program pengembangan talenta. Hal ini mendukung sasaran nasional terkait "peningkatan kualitas pengembangan talenta dan karier ASN berbasis kompetensi".
3. Optimalisasi Transformasi Digital Layanan Kepegawaian, melalui penguatan sistem informasi kepegawaian daerah (SIMPEG) yang terintegrasi dengan sistem nasional (SIASN) milik BKN. Upaya ini merupakan bagian dari transformasi menuju manajemen ASN yang interoperabel, aman, dan efisien, sebagaimana diamanatkan dalam Renstra BKN.
4. Penerapan Prinsip Merit dalam Setiap Proses Kepegawaian, baik dalam rekrutmen, pengangkatan jabatan, mutasi, maupun pengembangan karier. BKPSDM Kapuas Hulu akan memperkuat pembinaan dan pengawasan agar seluruh proses kepegawaian berjalan transparan, adil, dan

berbasis kompetensi. Ini mendukung target nasional atas “kepatuhan terhadap prinsip meritokrasi dan kebijakan manajemen ASN”.

Dengan sinergi antara arah kebijakan nasional dan strategi lokal ini, BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu menegaskan komitmennya untuk menjadi motor penggerak reformasi sumber daya manusia aparatur di daerah, guna menghasilkan ASN yang tidak hanya profesional, tetapi juga memiliki orientasi kuat terhadap pelayanan publik yang berkualitas dan prima.

Faktor Pendorong

1. Arah Kebijakan Nasional yang Mendukung

Rencana Strategis BKN 2025–2029 memberikan kerangka kebijakan nasional yang jelas dan selaras dengan kebutuhan daerah, seperti penguatan sistem merit, transformasi digital, serta peningkatan kapasitas manajemen ASN. Hal ini menjadi acuan dan legitimasi kuat bagi BKPSDM untuk merancang dan melaksanakan program strategis di daerah.

2. Komitmen Pemerintah Daerah terhadap Reformasi Birokrasi

Dukungan pimpinan daerah terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dan pengembangan SDM ASN menjadi faktor penting yang mempercepat pelaksanaan program BKPSDM. Komitmen ini tercermin dalam integrasi isu kepegawaian dalam dokumen perencanaan daerah.

3. Ketersediaan Sistem dan Aplikasi Kepegawaian

Pemanfaatan sistem informasi kepegawaian seperti e-Kinerja dan SIMPEG menjadi dasar awal digitalisasi layanan kepegawaian yang memungkinkan efisiensi administrasi, akurasi data, dan monitoring kinerja pegawai.

4. Tuntutan Pelayanan Publik yang Semakin Kompleks

Perubahan dinamika sosial dan ekspektasi masyarakat terhadap birokrasi yang responsif menjadi pendorong internal bagi BKPSDM untuk memastikan ASN memiliki kompetensi yang adaptif dan berorientasi pada pelayanan prima.

Faktor Penghambat

1. Kualitas Penilaian Kinerja yang Belum Objektif

Sistem penilaian kinerja ASN melalui e-Kinerja masih didominasi oleh pendekatan administratif, belum sepenuhnya berbasis capaian kerja nyata, dan sangat dipengaruhi oleh relasi antara atasan dan bawahan. Hal ini berdampak pada rendahnya akurasi pemetaan kinerja dan kompetensi pegawai.

2. Minimnya Dukungan Anggaran untuk Pengembangan SDM

Terbatasnya alokasi anggaran daerah untuk program pelatihan, sertifikasi kompetensi, dan beasiswa pendidikan lanjutan (S2/S3) menghambat akselerasi peningkatan kualifikasi dan profesionalitas ASN di Kapuas Hulu.

3. Rendahnya Partisipasi ASN dalam Pengembangan Kompetensi

Masih rendahnya kesadaran dan motivasi individu ASN untuk mengikuti program

pengembangan diri, seperti pelatihan minimal 20 JP per tahun, menjadi tantangan tersendiri. Beberapa ASN masih menganggap pelatihan sebagai beban administratif, bukan kebutuhan pengembangan karier.

4. Integrasi Sistem Informasi Kepegawaian yang Belum sepenuhnya Optimal

SIMPEG daerah belum sepenuhnya terintegrasi dengan SIASN milik BKN secara real-time, sehingga masih terdapat kendala dalam interoperabilitas data, pemutakhiran informasi, dan pelaporan yang akurat kepada instansi pusat.

5. Keterbatasan Jumlah dan Kompetensi Pengelola Kepegawaian di OPD

Sebagian besar OPD masih mengalami kekurangan pejabat fungsional atau staf teknis yang memahami kebijakan manajemen ASN secara komprehensif. Hal ini berdampak pada pelaksanaan sistem merit yang belum merata di semua unit kerja.

Dengan memperhatikan faktor-faktor pendorong dan penghambat tersebut, strategi pelaksanaan Renstra BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu akan difokuskan pada penguatan koordinasi lintas OPD, peningkatan literasi ASN terhadap sistem merit, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi untuk menunjang pelayanan kepegawaian yang profesional dan berbasis kinerja.

b. Telaahan Renstra BKD Provinsi Kalimantan Barat

Berdasarkan Renstra BKD Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2024–2026, tujuan strategis yang diusung adalah meningkatnya tata kelola pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik, dengan indikator kinerja utama berupa Indeks Sistem Merit. Target yang ditetapkan menunjukkan tren peningkatan bertahap, yaitu 326 pada tahun 2024, 326,5 pada tahun 2025, dan 327 pada tahun 2026, yang mencerminkan fokus pada konsistensi perbaikan kualitas penerapan sistem merit. Untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut dalam RPD, indikator turunan yang dapat dimasukkan meliputi: persentase ketersediaan dan pemutakhiran data ASN dalam Sistem Informasi ASN (SIAN), jumlah laporan evaluasi pengadaan ASN berbasis data, jumlah penempatan ASN yang sesuai dengan hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, persentase promosi dan mutasi sesuai prinsip merit, jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi, persentase penyelesaian kasus disiplin ASN sesuai prosedur, serta jumlah dokumen perencanaan kebutuhan ASN yang disahkan. Pemanfaatan SIAN menjadi kunci dalam menyediakan data yang lengkap, akurat, dan terintegrasi, sehingga seluruh program dan kegiatan yang berkaitan dengan rekrutmen, penempatan, pengembangan, hingga penegakan disiplin ASN dapat mendukung peningkatan skor Indeks Sistem Merit sesuai target Renstra.

c. Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Program, kegiatan, dan subkegiatan yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu tidak ada yang berdampak terhadap kelestarian lingkungan hidup, sehingga Renstra BKPSDM 2025—2029 tidak menggunakan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

Penentuan Isu-isu Strategis

Penentuan isu strategis merupakan langkah penting dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah, karena menjadi dasar dalam menetapkan arah kebijakan, tujuan, sasaran, dan program kegiatan. Isu strategis mencerminkan kondisi atau persoalan mendasar yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur.

BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu sebagai perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian memiliki mandat penting dalam memastikan tersedianya sumber daya aparatur yang profesional, berdaya saing, dan berintegritas. Oleh karena itu, perumusan isu strategis dilakukan melalui proses telaahan terhadap:

- Renstra BKN, dan Renstra BKD Provinsi Kalimantan Barat;
- Rancangan RPJMD Kabupaten Kapuas Hulu 2025–2029;
- Permasalahan faktual internal manajemen ASN di daerah;
- Evaluasi capaian kinerja periode sebelumnya, serta dinamika eksternal yang mempengaruhi sistem kepegawaian.

Berdasarkan hasil analisis, ditetapkan lima isu strategis yang relevan dan mendesak untuk ditangani dalam periode 2025–2029, sebagai berikut:

- a. Belum Optimalnya Penerapan Evaluasi Kinerja ASN yang Berbasis Bukti Dukung di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu

Profesionalitas ASN merupakan salah satu indikator utama keberhasilan tata kelola birokrasi modern. Namun demikian, hingga saat ini, Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu masih menghadapi tantangan dalam hal penerapan sistem evaluasi kinerja ASN yang akurat, terukur, dan berbasis pada hasil kerja nyata. Penilaian kinerja yang diterapkan melalui aplikasi e-Kinerja belum sepenuhnya menggambarkan kinerja riil ASN karena cenderung bersifat administratif dan sampai saat ini pemanfaatan evaluasi berbasis bukti dukung sebagai bukti capaian kerja yang objektif belum diterapkan secara penuh.

Penilaian kinerja masih sangat dipengaruhi oleh persepsi subyektif atasan langsung, dan tidak semua ASN menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berbasis hasil kerja yang konkret, serta masih terbatasnya pelatihan bagi pejabat penilai (atasan langsung) menyebabkan kualitas penilaian menjadi kurang objektif.

Secara nasional, isu ini juga sejalan dengan arah kebijakan dalam RPJMN 2025–2029 dan Renstra BKN, yang menekankan pentingnya transformasi budaya kerja birokrasi menuju birokrasi yang berkinerja tinggi, transparan, dan akuntabel, melalui penguatan sistem evaluasi kinerja berbasis bukti (evidence-

based performance system). Oleh karena itu, peningkatan kapasitas evaluator, perbaikan sistem e-Kinerja, dan pemanfaatan data dukung kinerja ASN menjadi agenda prioritas dalam reformasi manajemen ASN di daerah.

b. Belum optimalnya implementasi sistem merit dan manajemen ASN berbasis kompetensi

Meskipun prinsip merit telah diatur dalam UU ASN dan diperkuat oleh kebijakan dari Menpan RB dan BKN, implementasinya di daerah masih sangat terbatas. Proses mutasi, rotasi, pengangkatan jabatan, dan pengembangan karier ASN belum sepenuhnya didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, dan kinerja. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakadilan dalam pengelolaan SDM dan menghambat pengembangan talenta ASN.

Rendahnya penerapan sistem merit menjadi hambatan besar dalam membangun birokrasi profesional dan berdaya saing. BKN mencatat bahwa hingga saat ini hanya sebagian kecil instansi pemerintah yang memperoleh kategori “baik” dalam indeks sistem merit. Oleh karena itu, isu ini merupakan agenda penting dalam reformasi birokrasi ke depan.

c. Potensi menurunnya aspek kualifikasi pendidikan dan partisipasi ASN dalam pengembangan kompetensi

Kualifikasi pendidikan ASN di Kabupaten Kapuas Hulu belum memenuhi standar optimal. Belum terdapat ASN yang memiliki jenjang pendidikan S3, dan jumlah ASN dengan kualifikasi S2 masih sangat terbatas. Selain itu, tidak tersedianya anggaran untuk program beasiswa daerah 5 (lima) tahun terakhir juga menghambat peningkatan kualifikasi akademik ASN.

Dari sisi kompetensi, masih banyak ASN yang belum memenuhi kewajiban pengembangan diri minimal 20 JP per tahun. Kurangnya motivasi, persepsi bahwa pelatihan tidak berdampak pada karier, dan terbatasnya akses pelatihan tematik menjadi kendala utama. Akibatnya, kapasitas ASN untuk menjawab tantangan pembangunan, seperti transformasi digital, krisis iklim, dan pelayanan publik berbasis inovasi, menjadi tidak optimal.

d. Kurangnya Kesadaran ASN dalam pemanfaatan sistem informasi kepegawaian

Sistem informasi kepegawaian di Kabupaten Kapuas Hulu saat ini telah terintegrasi dengan sistem nasional, dan telah dikembangkan melalui aplikasi SILUK ASN (Sistem Informasi Layanan Urusan Kepegawaian ASN). Aplikasi ini menjadi bagian dari upaya modernisasi manajemen ASN dan telah mendukung interoperabilitas data kepegawaian antara pemerintah daerah dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) melalui sistem SIASN.

Namun demikian, tantangan utama yang dihadapi bukan lagi pada aspek teknologinya, melainkan pada rendahnya kesadaran dan partisipasi ASN untuk secara aktif melakukan pemutakhiran data pribadi, riwayat jabatan, pendidikan, pelatihan, serta dokumen pendukung lainnya dalam aplikasi SILUK ASN. Banyak ASN yang belum menyadari bahwa data kepegawaian yang tidak mutakhir akan berdampak langsung terhadap penilaian Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) individual.

IP ASN merupakan indikator penting dalam menilai profesionalitas ASN secara menyeluruh, meliputi aspek kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Keakuratan dan kelengkapan data dalam sistem SILUK ASN menjadi fondasi utama dalam penilaian tersebut. Lebih lanjut, IP ASN juga menjadi salah satu komponen penilaian dalam sistem merit, sehingga data yang tidak lengkap dapat memengaruhi kredibilitas dan kualitas penerapan sistem meritokrasi di masa mendatang.

Dengan demikian, penguatan literasi ASN terhadap pentingnya pembaruan data kepegawaian perlu menjadi fokus pembinaan ke depan, agar sistem yang telah dibangun dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung pengambilan kebijakan berbasis data (evidence-based policy) pengembangan karier, serta mewujudkan manajemen ASN yang profesional, transparan, dan akuntabel.

e. Keterbatasan kapasitas kelembagaan dan pengelola kepegawaian di OPD

Masih banyak OPD yang belum memiliki pejabat pengelola kepegawaian yang kompeten dan memahami kebijakan ASN secara komprehensif. Hal ini berdampak pada rendahnya kualitas data, lambannya pelaporan, dan kurangnya inovasi dalam pengelolaan ASN di tingkat unit kerja. BKPSDM sebagai instansi pembina urusan kepegawaian di daerah perlu memperkuat pembinaan teknis, penyusunan SOP, dan koordinasi lintas perangkat daerah agar prinsip merit dan sistem manajemen ASN modern dapat diimplementasikan secara menyeluruh dan terukur.

Isu-isu strategis yang telah diidentifikasi menjadi dasar penyusunan arah kebijakan, tujuan, sasaran, strategi, dan program kerja BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu periode 2025–2029. Seluruh isu tersebut mempertimbangkan kondisi faktual di daerah, dinamika nasional, serta arah pembangunan ke depan sebagaimana tercantum dalam RPJMD Kabupaten Kapuas Hulu dan dokumen kebijakan nasional. Fokus utama adalah pada transformasi manajemen ASN menuju profesionalitas, akuntabilitas, dan pelayanan publik yang berkualitas.

BAB III

TUJUAN DAN SASARAN

Pelaksanaan Rencana Strategis Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2021—2026 memasuki dua tahun terakhir pada tahun 2025. Namun, dengan terpilihnya Bupati dan Wakil Bupati Periode 2025-2030 maka perlu dilakukan penyesuaian kembali terhadap RPJMD sebagai perwujudan dari Visi dan Misi Bupati-Wakil Bupati terpilih.

Evaluasi terhadap Renstra BKPSDM tersebut telah dilakukan untuk mengetahui capaian target yang telah diperoleh dan mengetahui hambatan yang dialami selama kurun waktu empat tahun dan hambatan yang mungkin akan dialami dalam kurun waktu satu tahun mendatang sampai dengan Tahun 2026.

Memperhatikan beberapa perubahan kebijakan baik di tingkat Pemerintah Pusat, Provinsi, dan Kabupaten Kapuas Hulu, maka Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

3.1 Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam rangka mendukung pencapaian Visi dan Misi Kepala Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menetapkan tujuan strategis yang sejalan dengan arah pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam RPJMD. Tujuan tersebut mencerminkan komitmen untuk memperkuat kapasitas aparatur, meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan, serta menghadirkan pelayanan publik yang prima. Adapun tujuan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan akuntabilitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah.
BKPSDM berperan penting dalam memastikan sistem manajemen kinerja aparatur berjalan secara efektif, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Upaya ini diwujudkan melalui peningkatan kualitas perencanaan kinerja pegawai, penguatan sistem evaluasi, serta penegakan disiplin dan kode etik ASN. Dengan meningkatnya akuntabilitas kinerja, kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah dapat terjaga sekaligus memperkuat citra positif penyelenggaraan pemerintahan.
2. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang tertib, profesional, dan berintegritas.
Penyelenggaraan pemerintahan yang baik hanya dapat terwujud apabila ditopang oleh aparatur yang memiliki kompetensi, profesionalisme, serta integritas tinggi. BKPSDM mengintervensi tujuan ini melalui pengembangan kapasitas ASN berbasis merit system, pembinaan karier yang adil dan transparan, serta penerapan manajemen kepegawaian yang sesuai regulasi. Dengan demikian, tercipta aparatur yang mampu menjalankan birokrasi secara tertib dan profesional, serta bebas dari praktik-praktik yang bertentangan dengan nilai integritas.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan publik yang prima
Sebagai motor penggerak reformasi birokrasi di bidang kepegawaian, BKPSDM mendorong

terwujudnya pelayanan publik yang cepat, tepat, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Peningkatan kapasitas SDM aparatur, digitalisasi layanan kepegawaian, serta penguatan budaya pelayanan menjadi strategi utama dalam mencapai tujuan ini. Dengan pelayanan publik yang prima, pemerintah daerah mampu menghadirkan kepuasan bagi masyarakat sekaligus mendukung terwujudnya kesejahteraan yang merata.

3.2 Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam upaya mendukung pencapaian tujuan strategis, BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu merumuskan sejumlah sasaran yang lebih terukur dan dapat dicapai dalam periode 2025–2029. Sasaran ini menggambarkan hasil antara (intermediate outcome) yang diharapkan dari pelaksanaan program dan kegiatan, sekaligus menjadi dasar dalam penetapan indikator kinerja perangkat daerah.

1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sasaran ini diarahkan untuk mewujudkan peningkatan predikat akuntabilitas kinerja (SAKIP) BKPSDM, sebagai cerminan dari tata kelola yang efektif, efisien, dan berorientasi hasil. Dengan meningkatnya akuntabilitas kinerja, setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan dapat dipertanggungjawabkan, baik dari sisi perencanaan, pelaksanaan, maupun capaian yang dihasilkan.

2. Meningkatnya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN.

Penerapan sistem merit menjadi kunci utama dalam membangun birokrasi yang profesional dan bebas dari intervensi politik. Melalui sasaran ini, BKPSDM berkomitmen untuk meningkatkan indeks profesionalitas ASN yang mencakup aspek kompetensi, disiplin, kualifikasi pendidikan, serta pemenuhan data kepegawaian yang akurat melalui aplikasi SILaK ASN. Dengan demikian, pengelolaan manajemen ASN dapat dilaksanakan secara objektif, transparan, dan sesuai regulasi.

3. Meningkatnya kualitas pelayanan publik pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.

Sebagai institusi yang memberikan pelayanan langsung kepada ASN dan masyarakat, BKPSDM menekankan pentingnya peningkatan kualitas layanan kepegawaian, baik dalam aspek administrasi maupun pengembangan karier. Sasaran ini diukur melalui indeks kepuasan masyarakat yang diharapkan terus meningkat setiap tahunnya. Upaya perbaikan prosedur, pemanfaatan teknologi informasi, serta peningkatan kapasitas aparatur pelayanan menjadi bagian integral dari pencapaian sasaran ini.

3.3 Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mencapai Tujuan dan Sasaran

Tiga tujuan dalam IKU Bupati Kapuas Hulu yang menjadi intervensi BKPSDM telah ditetapkan juga sebagai Tujuan dari Renstra BKPSDM. Hal ini dilakukan untuk menjamin keselarasan program kegiatan akan dapat mendukung pencapaian visi dan misi kepala daerah. Tujuan ini diarahkan untuk mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, dan responsif terhadap kebutuhan pelayanan,

dalam rangka memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu.

Untuk mencapai tujuan tersebut, BKPSDM menetapkan beberapa sasaran strategis yang mencerminkan upaya sistematis dalam meningkatkan kualitas ASN, antara lain melalui penguatan kualifikasi pendidikan, pengembangan kompetensi, pengelolaan kinerja yang objektif, serta penegakan disiplin dan etika ASN. Selain itu, sebagai wujud akuntabilitas pelayanan publik, peningkatan kualitas layanan kepegawaian yang berbasis hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) juga menjadi bagian integral dari strategi pembangunan SDM aparatur.

Strategi yang ditetapkan dalam dokumen ini berfungsi sebagai arah pembangunan prioritas di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM. Strategi tersebut dirancang secara bertahap dan berkelanjutan untuk menjawab isu-isu strategis yang telah diidentifikasi sebelumnya, seperti optimalnya manajemen ASN berbasis sistem merit, keterbatasan pengelolaan kinerja, serta perlunya peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian internal.

Dalam strategi mendukung peningkatan nilai indeks sistem merit, telah dirancang strategi peningkatan untuk lima tahun kedepan. Merit merupakan prinsip fundamental dalam manajemen ASN yang menjamin bahwa setiap proses pengangkatan, mutasi, promosi, dan pengembangan ASN dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, serta disiplin dan integritas pegawai. Dalam konteks penguatan reformasi birokrasi, penerapan sistem merit tidak hanya menjadi tuntutan regulasi, tetapi juga instrumen strategis untuk memperkuat profesionalisme dan kualitas sumber daya aparatur.

Di Kabupaten Kapuas Hulu, sistem merit akan diposisikan sebagai pondasi tata kelola kepegawaian yang akan mengintervensi aspek profesionalitas ASN. Sebagaimana diketahui komponen profesional ASN merupakan ukuran kinerja kelembagaan yang dinilai dari empat aspek utama: kualifikasi pendidikan, kompetensi jabatan, kinerja yang terukur, serta kepatuhan terhadap etika dan disiplin pegawai. Maka, penerapan sistem merit secara efektif akan berdampak langsung terhadap peningkatan komponen profesionalisme ASN baik secara individu maupun agregat daerah.

Upaya peningkatan penerapan sistem merit dilakukan melalui serangkaian langkah terencana dan terukur, antara lain:

- Penguatan aspek kualifikasi: Dengan mendorong penempatan ASN sesuai jenjang pendidikan dan kualifikasi jabatan, mulai dari proses pengadaan pegawai yang terencana dan terukur sampai dengan pelaksanaan mutasi sesuai peta jabatan serta memetakan kesenjangan kualifikasi melalui pemanfaatan sistem informasi kepegawaian (SILUK ASN).
- Peningkatan kompetensi ASN : Sistem merit menekankan pentingnya pengembangan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural secara berkelanjutan. Oleh karena itu, perencanaan pelatihan dan pengembangan ASN akan disesuaikan dengan hasil analisis kebutuhan kompetensi jabatan. Serta melaksanakan pengukuran asesment secara reguler sebagai data dasar manajemen ASN berbasis sistem merit.

- Penyempurnaan sistem kinerja berbasis hasil: Hasil kinerja ASN akan dijadikan pertimbangan dalam proses mutasi dan promosi jabatan. Penilaian e-Kinerja ASN diperkuat agar benar-benar mencerminkan kontribusi nyata terhadap tujuan organisasi.
- Penguatan etika dan kedisiplinan ASN: Melalui internalisasi nilai-nilai dasar ASN (BerAKHLAK), kode etik, dan sistem pengawasan disiplin yang lebih terintegrasi, penerapan sistem merit juga akan meningkatkan kepatuhan dan integritas ASN sebagai pelayan publik.
- Meningkatkan kesadaran pemanfaatan SILUK ASN : data kepegawaian dalam SIASN maupun SILUK ASN merupakan indikator penting dalam menilai profesionalitas ASN secara menyeluruh, meliputi aspek kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Keakuratan dan kelengkapan data dalam sistem SILUK ASN menjadi fondasi utama dalam penilaian tersebut. Lebih lanjut, aspek aspek profesionalisme ASN juga menjadi salah satu komponen penilaian dalam sistem merit, sehingga data yang tidak lengkap dapat memengaruhi kredibilitas dan kualitas penerapan sistem meritokrasi di masa mendatang.

3.4 Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mencapai Tujuan dan Sasaran

Selanjutnya, strategi-strategi tersebut dijabarkan ke dalam sejumlah arah kebijakan yang bersifat operasional. Arah kebijakan ini akan menjadi panduan pelaksanaan program dan kegiatan pada periode 2025–2029, sebagai bentuk komitmen BKPSDM Kapuas Hulu dalam memperbaiki sistem manajemen ASN, memperkuat integritas aparatur, serta meningkatkan kualitas layanan berbasis kepuasan pengguna internal (OPD/ASN).

Perumusan strategi dan arah kebijakan BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu juga disusun secara teknokratik dengan mengacu pada dokumen perencanaan nasional seperti RPJMN 2025–2029, serta memperhatikan kebijakan dari instansi pembina seperti Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan BKD Provinsi Kalimantan Barat. Selain itu, dokumen ini juga diselaraskan dengan prioritas pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029.

Adapun arah kebijakan BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu dirinci dalam tabel 3.1 berikut sebagai acuan pelaksanaan kegiatan selama periode perencanaan.

TABEL 3.1
TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAHA KEBIJAKAN

Tujuan	Sasaran	Strategis	Kebijakan
Tujuan I Meningkatkan akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	Meningkatnya akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah secara sistematis dan akuntabel	Menerapkan perencanaan kinerja berbasis hasil (Result-Based Management) serta memastikan keselarasan antara perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja.
Tujuan 2 Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang tertib, profesional dan berintegritas	Meningkatnya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN	Meningkatnya Tingkat Kepatuhan dan Disiplin ASN dalam melaksanakan Tugas	Meningkatkan Kompetensi ASN dengan mendorong pemenuhan 20 JP/tahun untuk PNS dan pemenuhan 24 JP/tahun melalui pelatihan klasikal dan non klasikal Melaksanakan asesment secara berkala terhadap PNS struktural maupun fungsional
		Meningkatnya Capaian Kinerja ASN yang memenuhi standar Penilaian SKP	Internalisasi nilai-nilai dasar ASN (BerAKHLAK), kode etik, dan sistem pengawasan disiplin yang lebih terintegrasi
		Meningkatnya Pemenuhan Kompetensi ASN melalui Pelatihan dan Pengembangan	Mendorong peningkatan pendidikan lanjutan dengan penyediaan informasi beasiswa dan atau fasilitasi pendidikan lanjutan dengan sumber pembiayaan APBD
		Meningkatnya Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan ASN dengan persyaratan Jabatan	Mendorong penggunaan E-Kinerja kepada seluruh ASN dan melakukan penilaian kinerja ASN secara objektif, terukur, akuntabel, dan transparan.

		Meningkatnya kesesuaian formasi ASN dengan peta jabatan dan kebutuhan organisasi.	Meningkatkan kualitas analisis jabatan (Anjab) dan analisis beban kerja (ABK) sebagai dasar perencanaan kebutuhan ASN yang tepat jumlah, jenis, dan kualifikasi.
		Meningkatnya kesesuaian jumlah formasi yang terisi dengan kebutuhan riil OPD.	Melaksanakan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN yang terencana berdasarkan data dan informasi yang valid
		Meningkatnya kesesuaian mutasi dengan peta jabatan.	Melaksanakan proses mutasi ASN dengan berdasarkan pada kesesuaian Peta Jabatan
		Meningkatnya proses mutasi/promosi jabatan manajerial sesuai sistem merit (memenuhi kualifikasi, kinerja dan kompetensi)	Melaksanakan pengisian jabatan pimpinan tinggi (JPT) melalui seleksi terbuka yang transparan, kompetitif, dan akuntabel. Melaksanakan pengisian jabatan administrasi sesuai prinsip merit (memenuhi standar minimal kualifikasi, kompetensi dan kinerja)
		Meningkatnya kelengkapan data profil ASN pada SILUK ASN	Melakukan audit data ASN per triwulan untuk mengidentifikasi data yang masih kosong atau tidak sesuai.
Tujuan 3 Meningkatkan kualitas pelayanan publik yang prima	Meningkatnya kualitas pelayanan Publik pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	Meningkatnya kepuasan ASN dan masyarakat terhadap layanan kepegawaian	Melaksanakan survei kepuasan pelayanan publik secara berkala, menindaklanjuti hasil survei dengan rencana perbaikan, serta memperkuat standar pelayanan (SOP) di setiap jenis layanan.

TABEL 3
TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH
PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KAPUAS HULU TAHUN 2025-2030

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
5.03.5.04.0.00.03.0000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA											
1. Meningkatnya akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Tertib, Profesional dan Berintegritas dan		Indeks Sistem Merit (Angka)	253,5	258	260	280	290	300	310	
2. Meningkatnya kualitas pelayanan publik yang prima	Meningkatkan akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah serta	Meningkatnya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN	Persentase pencapaian indeks sistem merit (%)	63,4	100	100	100	100	100	100	
3. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang tertib, profesional dan berintegritas	Meningkatkan kualitas pelayanan publik yang prima	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai Sakip (Angka)	62,8	64	66	68	70	71	72	
		Meningkatnya kualitas pelayanan publik pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Indeks Kepuasan Masyarakat (Nilai)	82	83	84	85	86	87	88	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
5.03.5.04.0.00.03.0000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA							
- Meningkatnya akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah - Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang tertib, profesional dan berintegritas - Meningkatnya kualitas pelayanan publik yang prima	Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Tertib, Profesional dan Berintegritas dan Meningkatkan akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah serta Meningkatkan kualitas pelayanan publik yang prima				Indeks Sistem Merit (Angka)		
		Meningkatnya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN			Persentase pencapaian indeks sistem merit (%)		
			Meningkatnya Tingkat Kepatuhan dan Disiplin ASN dalam melaksanakan Tugas		Persentase ASN tanpa Pelanggaran Disiplin dalam Satu Tahun	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
			Meningkatnya Capaian Kinerja ASN yang memenuhi standar Penilaian SKP		Persentase ASN yang memenuhi Target Kinerja sesuai Inspektasi	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
			Meningkatnya Pemenuhan Kompetensi ASN melalui Pelatihan dan Pengembangan		Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan kompetensi minimal 20 JP pertahun	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
			Meningkatnya Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan ASN dengan persyaratan Jabatan		Persentase ASN yang memenuhi Standar Kualifikasi Pendidikan Minimal sesuai Jabatan	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
			Meningkatnya proses mutasi/promosi jabatan manajerial sesuai sistem merit (memenuhi kualifikasi, kinerja dan kompetensi)		Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya (Persentase)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
			Meningkatnya tata kelola manajemen ASN Berbasis Sistem Merid melalui Perencanaan, Pengadaan, Pemberhentian dan Pengelolaan Data Kepegawaian yang Terintegrasi dan Akurat		Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (Persentase)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Terlaksananya pengelolaan pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian ASN yang mencakup penyusunan rencana kebutuhan, evaluasi pengadaan, koordinasi administrasi pemberhentian, serta pengelolaan sistem dan data kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01.0002 - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	5.03.02.2.01.0004 - Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0011 - Pengelolaan Data Kepegawaian	
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah (Dokumen)	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
			Meningkatnya proses mutasi/promosi jabatan manajerial sesuai sistem merit (memenuhi kualifikasi, kinerja dan kompetensi)	Terlaksananya Tata Kelola Karir ASN yang Terintegrasi dan Berbasis Merit			

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
					Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen)	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 (Dokumen)	5.03.02.2.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN	
					Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen)	5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN	
			Meningkatnya Tingkat Kepatuhan dan Disiplin ASN dalam melaksanakan Tugas	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN melalui Assessment Center, Diklat,,Sertifikasi Jabatan dan pengelolaan Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
			Meningkatnya Capaian Kinerja ASN yang memenuhi standar Penilaian SKP	Terselenggaranya Pengelolaan dan Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pendidikan, Lanjutan,Assemen dan Pembinaan Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
			Meningkatnya Pemenuhan Kompetensi ASN melalui Pleatihan dan Pengembangan	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN melalui Assessment Center, Diklat,,Sertifikasi Jabatan dan pengelolaan Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan Fungsional ASN (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
			Meningkatnya Pemenuhan Kompetensi ASN melalui Pleatihan dan Pengembangan	Terselenggaranya Pengelolaaan dan Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pendidikan, Lanjutan,Asemen dan Pembinaan Jabatan Fungsional	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
			Meningkatnya Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan ASN dengan persyaratan Jabatan	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN melalui Assessment Center, Diklat,,Sertifikasi Jabatan dan pengelolaan Jabatan Fungsional	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional (Laporan)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
			Meningkatnya Pemenuhan Kompetensi ASN melalui Pleatihan dan Pengembangan	Terselenggaranya Pengelolaaan dan Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pendidikan, Lanjutan,Asemen dan Pembinaan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN (Dokumen)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
			Meningkatnya Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan ASN dengan persyaratan Jabatan	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN melalui Assessment Center, Diklat,Sertifikasi Jabatan dan pengelolaan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	5.03.02.2.03.0002 - Pengelolaan Assessment Center	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan Fungsional ASN (Orang)	5.03.02.2.03.0010 - Fasilitas Sertifikasi Fungsional ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN (Dokumen)	5.03.02.2.03.0012 - Sosialisasi dan Penyebaran	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
			Meningkatnya Pemenuhan Kompetensi ASN melalui Pleatihan dan Pengembangan	Terselenggaranya Pengelolaan dan Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pendidikan, Lanjutan, Assemen dan Pembinaan Jabatan Fungsional		Informasi Jabatan Fungsional ASN	
					Jumlah ASN Fungsional yang Dibina (Orang)	5.03.02.2.03.0013 - Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	
					Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	5.03.02.2.03.0014 - Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	
			Meningkatnya Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan ASN dengan persyaratan Jabatan	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN melalui Assessment Center, Diklat, Sertifikasi Jabatan dan pengelolaan Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	5.03.02.2.03.0014 - Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional (Laporan)	5.03.02.2.03.0015 - Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	
			Meningkatnya Capaian Kinerja ASN yang memenuhi standar Penilaian SKP	Terlaksenggaranya Pengelolaan dan Penilaian Kinerja ASN yang Objektif, Terukur dan sesuai dengan Peraturan	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
				Perundang-undangan			
					Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa (Orang)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			Meningkatnya Tingkat Kepatuhan dan Disiplin ASN dalam melaksanakan Tugas	Terselenggaranya Pembinaan dan Penegakan Displin ASN sesuai dengan Praturan Perundang-undangan	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			Meningkatnya Capaian Kinerja ASN yang memenuhi standar Penilaian SKP	Terselenggaranya Pengelolaan dan Penilaian Kinerja ASN yang Objektif, Terukur dan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani (Dokumen)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			Meningkatnya Tingkat Kepatuhan dan Disiplin ASN dalam melaksanakan Tugas	Terselenggaranya Pembinaan dan Penegakan Displin ASN sesuai dengan Praturan Perundang-undangan	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN (Laporan)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian	5.03.02.2.04 - Penilaian dan	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
			Meningkatnya Capaian Kinerja ASN yang memenuhi standar Penilaian SKP	Terselenggaranya Pengelolaan dan Penilaian Kinerja ASN yang Objektif, Terukur dan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan	Pelanggaran Disiplin ASN (Laporan)	Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	5.03.02.2.04.0003 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	5.03.02.2.04.0004 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	
					Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa (Orang)	5.03.02.2.04.0005 - Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	
			Meningkatnya Tingkat Kepatuhan dan Disiplin ASN dalam melaksanakan Tugas	Terselenggaranya Pembinaan dan Penegakan Disiplin ASN sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN (Laporan)	5.03.02.2.04.0008 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
			Meningkatnya Capaian Kinerja ASN yang memenuhi standar Penilaian SKP	Terselenggaranya Pengelolaan dan Penilaian Kinerja ASN yang Objektif, Terukur dan sesuai dengan Peraturan	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani (Dokumen)	5.03.02.2.04.0009 - Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
				Perundang-undangan			
			Meningkatnya Tingkat Kepatuhan dan Disiplin ASN dalam melaksanakan Tugas	Terselenggaranya Pembinaan dan Penegakan Displin ASN sesuai dengan Praturan Perundang-undangan	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN (Laporan)	5.03.02.2.04.0010 - Evaluasi Disiplin ASN	
			Meningkatnya Pemenuhan Kompetensi ASN melalui Pleatihan dan Pengembangan			5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Teknis sesuai kebutuhan	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis	
					Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum (Dokumen)	5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
					Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5.04.02.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
					Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Penguordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum (Dokumen)	5.04.02.2.01.0004 - Pembinaan, Penguordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
				Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional sesuai kebutuhan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama (Dokumen)	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
					Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga (Dokumen)	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
					Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Laporan)	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
					Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga (Dokumen)	5.04.02.2.02.0005 - Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga	
					Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Laporan)	5.04.02.2.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
					Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama (Dokumen)	5.04.02.2.02.0008 - Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			Nilai Sakip (Angka)		
			Meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah secara sistematis dan akuntabel		Predikat SAKIP (Nilai)	5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
				Tersusunnya dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah secara terpadu dan tepat waktu	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah (Dokumen)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
					Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dokumen)	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 (Dokumen)	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 (Dokumen)	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 (Dokumen)	5.03.01.2.01.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
					Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	5.03.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	5.03.01.2.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah (Dokumen)	5.03.01.2.01.0008 - Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	
				Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	5.03.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
					Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	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 (Laporan)	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 (Laporan)	5.03.01.2.02.0007 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	
		Meningkatnya kualitas pelayanan publik pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatnya Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPSDM		Indeks Kepuasan Masyarakat (Nilai)		
					Indeks Kepuasan Masyarakat (Nilai)	5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
					Terlaksananya pengelolaan administrasi Barang Milik Daerah secara	5.03.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
				tertib, akuntabel, dan tepat waktu			
					Jumlah Laporan Hasil Penilaian Barang Milik Daerah dan Hasil Koordinasi Penilaian Barang Milik Daerah SKPD (Laporan)	5.03.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	5.03.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	
					Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	
					Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.03.0001 - Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	
					Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.03.0002 - Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	
					Jumlah Laporan Hasil Penilaian Barang Milik Daerah dan Hasil Koordinasi Penilaian Barang Milik Daerah SKPD (Laporan)	5.03.01.2.03.0003 - Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	
					Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	5.03.01.2.03.0005 - Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	
				Tersedianya pakaian dinas dan atribut lengkap bagi seluruh ASN	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket)	5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
					Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Orang)	5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket)	5.03.01.2.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	
					Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Orang)	5.03.01.2.05.0009 - Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	
				Tersedianya bahan administrasi, fasilitasi layanan, dan dukungan sistem informasi yang mendukung tertib administrasi, koordinasi, serta pelayanan pemerintahan berbasis elektronik di lingkungan SKPD	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
					Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0003 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
					Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	5.03.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	
					Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	5.03.01.2.06.0008 - Fasilitas Kunjungan Tamu	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	5.03.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
					Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.06.0010 - Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	
					Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.06.0011 - Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	
				Tersedianya barang milik daerah yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan daerah	Jumlah Unit Aset Tak Berwujud yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
					Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07.0001 - Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
					Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07.0002 - Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
					Jumlah Unit Aset Tak Berwujud yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07.0008 - Pengadaan Aset Tak Berwujud	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
					Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	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 (Unit)	5.03.01.2.07.0011 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
				Tersedianya jasa penunjang yang mendukung operasional dan kelancaran penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	5.03.01.2.08.0001 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08.0003 - Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
				Terpeliharanya barang milik daerah dalam kondisi baik untuk mendukung penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	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 (Unit)	5.03.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	5.03.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 Uraian Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

Rencana program, kegiatan, dan subkegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 disusun berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021. Program, kegiatan, dan subkegiatan ini disusun untuk mewujudkan tujuandan sasaran yang sudah ditetapkan sejalan dengan strategi dan arah kebijakan selama lima tahun. Adapun program, kegiatan, dan subkegiatan BKPSDM Tahun 2025-2029 sebagai berikut:

1. Program Kepegawaian Daerah

Program ini memiliki tiga indikator yaitu: Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi, Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik, Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya, serta Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya Sedangkan kegiatan yang mendukung program ini ada empat yaitu: Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, Mutasi dan Promosi ASN, Pengembangan Kompetensi ASN, dan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur. Sedangkan subkegiatan yang mendukung Program Kepegawaian Daerah, berjumlah 23 (dua puluh tiga) subkegiatan, yaitu

a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
2. Evaluasi Pengadaan ASN
3. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
4. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
5. Pengelolaan Data Kepegawaian

b. Mutasi dan Promosi ASN

1. Pengelolaan Mutasi ASN
2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
3. Pengelolaan Promosi ASN

c. Pengembangan Kompetensi ASN

1. Pengelolaan Assessment Center
2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
3. Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN
4. Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN
5. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
6. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
7. Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional

d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

1. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
2. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
3. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
4. Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai
5. Pembinaan Disiplin ASN
6. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
7. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
8. Evaluasi disiplin ASN

2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program ini memiliki indikator yaitu: Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar. Program ini didukung oleh dua kegiatan yaitu: Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dan Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

Sedangkan subkegiatan yang mendukung program ini terdiri dari empat subkegiatan, yaitu: Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum; Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum; Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta jabatan Fungsional; dan Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Program ini memiliki indikator Indeks Kepuasan Masyarakat dengan didukung oleh 7 (tujuh) kegiatan, yaitu: Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah; Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah; Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah; Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah; Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah; Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah; Kegiatan

Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah; Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah. Sedangkan subkegiatan yang mendukung program ini terdiri dari 43 subkegiatan, yaitu:

a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 2. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
 3. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD
 4. Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD
 5. Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD
 6. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
 7. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 8. Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektor
- b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 2. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
 3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
 4. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
- c. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
1. Pengamanan Barang Milik Daerah pada SKPD
 2. Penyusunan Perencanaan kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD
 3. Koordinasi dan PenilaianBarang Milik Daerah SKPD
 4. Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD
- d. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
1. Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya
 2. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
- e. Administrasi Umum Perangkat Daerah
1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 3. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
 4. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 5. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 6. Fasilitas Kunjungan Tamu
 7. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
 8. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
 9. Dukungan Pelaksanaan sistem pemerintah berbasis Elektronik SKPD
- f. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
1. Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan

2. Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 3. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 4. Pengadaan Aset tak Berwujud
 5. Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
 6. Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
- g. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 3. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
 4. Penyediaan Jasa Peralatan dan perlengkapan kantor
- h. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 2. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 3. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

TABEL 4.1 PROGRAM BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
				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)
5.03 - KEPEGAWAIAN					10.421.761.650,00		10.723.515.235,00		11.062.423.509,00		11.397.548.467,00		11.743.800.094,00
5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA					7.614.814.600,00		7.735.314.600,00		7.855.814.600,00		7.976.314.600,00		8.099.814.600,00
Meningkatnya Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPSDM	Indeks Kepuasan Masyarakat (Nilai)	82	83	90	2.997.814.600,00	92	3.008.314.600,00	94	3.018.814.600,00	95	3.029.314.600,00	95	3.042.814.600,00
Meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah secara sistematis dan akuntabel	Predikat SAKIP (Nilai)	62,8	64	66	4.617.000.000,00	68	4.727.000.000,00	70	4.837.000.000,00	71	4.947.000.000,00	72	5.057.000.000,00
5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					2.806.947.050,00		2.988.200.635,00		3.206.608.909,00		3.421.233.867,00		3.643.985.494,00
Meningkatnya Tingkat Kepatuhan dan Disiplin ASN dalam melaksanakan Tugas	Persentase ASN tanpa Pelanggaran Disiplin dalam Satu Tahun	5	5	5	115.461.000,00	5	126.809.100,00	5	139.490.440,00	5	153.439.011,00	5	168.782.903,00
Meningkatnya Capaian Kinerja ASN yang memenuhi standar Penilaian SKP	Persentase ASN yang memenuhi Target Kinerja sesuai Inspektasi	24,97	25,04	25,08	174.409.250,00	26,02	191.849.175,00	26,06	211.035.193,00	26,09	232.138.712,00	27,00	255.352.584,00
Meningkatnya Pemenuhan Kompetensi ASN melalui Pelatihan dan Pengembangan	Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan	26,06	26,09	27,01	209.737.000,00	27,05	220.045.000,00	27,07	230.618.000,00	27,09	241.470.000,00	28,00	252.614.000,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
				2026		2027		2028		2029		2030	
				TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU
	kompetensi minimal 20 JP pertahun												
Meningkatnya Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan ASN dengan persyaratan Jabatan	Persentase ASN yang memenuhi Standar Kualifikasi Pendidikan Minimal sesuai Jabatan	20,07	20,01	20,03	276.145.000,00	20,05	306.453.000,00	20,07	337.026.000,00	20,09	367.878.000,00	21,00	399.022.000,00
Meningkatnya proses mutasi/promosi jabatan manajerial sesuai sistem merit (memenuhi kualifikasi, kinerja dan kompetensi)	Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya (Persentase)	91	92	92	1.008.699.200,00	94	1.018.699.200,00	94	1.051.759.600,00	95	1.065.860.500,00	95	1.071.521.600,00
Meningkatnya tata kelola manajemen ASN Berbasis Sistem Merit melalui Perencanaan, Pengadaan, Pemberhentian dan Pengelolaan Data Kepegawaian yang Terintegrasi dan Akurat	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (Persentase)	100	100	100	1.022.495.600,00	100	1.124.345.160,00	100	1.236.679.676,00	100	1.360.447.644,00	100	1.496.692.407,00
5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN					3.398.041.000,00		3.568.018.000,00		3.746.421.000,00		3.933.945.000,00		4.129.637.000,00
5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					3.398.041.000,00		3.568.018.000,00		3.746.421.000,00		3.933.945.000,00		4.129.637.000,00
Meningkatnya Pemenuhan Kompetensi ASN melalui Pelatihan dan Pengembangan	Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan kompetensi	26,06	26,09	27,01	3.398.041.000,00	27,05	3.568.018.000,00	27,07	3.746.421.000,00	27,09	3.933.945.000,00	28,00	4.129.637.000,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELI NE 2024	202 5	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
				2026		2027		2028		2029		2030	
				TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
	minimal 20 JP pertahun												
TOTAL KESELURUHAN					13819802650. 00		14291533235. 00		14808844509. 00		15331493467. 00		15873437094. 00

4.2 Uraian Sub Kegiatan Beserta Kinerja, Indikator, Target dan Pagu Indikatif

Tujuan strategis yang hendak dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kapuas Hulu adalah terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel. Pencapaian tujuan tersebut diwujudkan melalui tiga sasaran utama perangkat daerah, yaitu:

1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah
2. Meningkatnya tata kelola manajemen ASN yang tertib, profesional, dan berintegritas
3. Meningkatnya kualitas pelayanan publik pada bidang kepegawaian dan pengembangan SDM

Untuk mencapai ketiga sasaran tersebut, BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu menetapkan arah strategis dan indikator kinerja yang dapat diukur secara terencana dan berkelanjutan. Beberapa sasaran program dan kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan tersebut antara lain:

1. Meningkatnya kualitas perencanaan kebutuhan ASN, yang diukur dari persentase kesesuaian formasi dengan kebutuhan riil organisasi perangkat daerah.
2. Meningkatnya kesesuaian mutasi ASN dengan peta jabatan, yang diukur dari kesesuaian penempatan ASN dengan kompetensi, kualifikasi, dan kinerja.
3. Meningkatnya proses mutasi dan promosi jabatan manajerial sesuai sistem merit, yang diukur dari proporsi pengisian jabatan berdasarkan standar merit system.
4. Meningkatnya kelengkapan dan validitas data ASN, yang diukur dari persentase kelengkapan data profil ASN pada sistem SILKaS dan SIASN.
5. Meningkatnya kompetensi ASN, yang diukur dari persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun.
6. Meningkatnya penerapan nilai dasar ASN (BerAKHLAK), yang diukur dari peningkatan disiplin, etika kerja, dan kinerja ASN.
7. Meningkatnya efektivitas pengukuran dan pelaporan kinerja instansi, yang diukur dari nilai SAKIP BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu.
8. Menurunnya pelanggaran disiplin ASN, yang diukur dari persentase ASN pelanggar disiplin terhadap jumlah ASN aktif.
9. Meningkatnya inovasi dan pemanfaatan teknologi informasi dalam layanan kepegawaian, yang diukur dari jumlah layanan digital yang diimplementasikan.
10. Meningkatnya kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM, yang diukur melalui Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan hasil survei kepuasan internal ASN terhadap layanan BKPSDM.

Dengan arah kebijakan tersebut, BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu berkomitmen untuk menyelenggarakan pelayanan publik yang prima, memperkuat sistem merit dalam pengelolaan ASN, serta membangun budaya kerja ASN yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada kinerja. Seluruh sasaran strategis tersebut akan dijabarkan lebih lanjut dalam Rencana Program, Kegiatan, Subkegiatan, dan Pendanaan yang terukur pada dokumen perencanaan BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025.

Program dan kegiatan serta subkegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2025 sampai dengan 2030 selanjutnya dirinci dalam Tabel 4.2 lengkap dengan indikator, target dan pagu indikatif berikut :

TABEL 4.2
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN PENDANAAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KAPUAS HULU

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)
5.03 - KEPEGAWAIAN				10.421.761.65 0,00		10.723.515.23 5,00		11.062.423.50 9,00		11.397.548.46 7,00		11.743.800.09 4,00
5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				7.614.814.600, 00		7.735.314.600, 00		7.855.814.600, 00		7.976.314.600, 00		8.099.814.600, 00
Meningkatnya Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan BKPSDM	Indeks Kepuasan Masyarakat (Nilai)	82	90	2.997.814.600, 00	92	3.008.314.600, 00	94	3.018.814.600, 00	95	3.029.314.600, 00	95	3.042.814.600, 00
5.03.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah				20.190.000,00		20.190.000,00		20.190.000,00		20.190.000,00		20.190.000,00
Terlaksananya pengelolaan administrasi Barang Milik Daerah secara tertib, akuntabel, dan tepat waktu	Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD (Dokumen)	2	2	20.190.000,00	2	20.190.000,00	2	20.190.000,00	2	20.190.000,00	2	20.190.000,00
	Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD (Dokumen)	1	1		1		1		1		1	
	Jumlah Laporan Hasil Penilaian Barang Milik Daerah dan Hasil Koordinasi Penilaian Barang Milik Daerah SKPD (Laporan)	4	4		4		4		4		4	
	Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	4	4		4		4		4		4	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
5.03.01.2.03.0001 - Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD				5.750.000,00		5.750.000,00		5.750.000,00		5.750.000,00		5.750.000,00
Tersedianya Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD (Dokumen)	2	2	5.750.000,00	2	5.750.000,00	2	5.750.000,00	2	5.750.000,00	2	5.750.000,00
5.03.01.2.03.0002 - Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD				3.000.000,00		3.000.000,00		3.000.000,00		3.000.000,00		3.000.000,00
Terlaksananya Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD (Dokumen)	1	1	3.000.000,00	1	3.000.000,00	1	3.000.000,00	1	3.000.000,00	1	3.000.000,00
5.03.01.2.03.0003 - Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD				5.200.000,00		5.200.000,00		5.200.000,00		5.200.000,00		5.200.000,00
Tersedianya Laporan Hasil Penilaian Barang Milik Daerah dan Hasil Koordinasi Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Laporan Hasil Penilaian Barang Milik Daerah dan Hasil Koordinasi Penilaian Barang Milik Daerah SKPD (Laporan)	4	4	5.200.000,00	4	5.200.000,00	4	5.200.000,00	4	5.200.000,00	4	5.200.000,00
5.03.01.2.03.0005 - Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD				6.240.000,00		6.240.000,00		6.240.000,00		6.240.000,00		6.240.000,00
Terlaksananya Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	4	4	6.240.000,00	4	6.240.000,00	4	6.240.000,00	4	6.240.000,00	4	6.240.000,00
5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				132.730.000,0 0		135.730.000,0 0		138.730.000,0 0		141.730.000,0 0		144.730.000,0 0
Tersedianya pakaian dinas dan atribut lengkap bagi seluruh ASN	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket)	49	52	132.730.000,0 0	55	135.730.000,0 0	58	138.730.000,0 0	61	141.730.000,0 0	64	144.730.000,0 0
	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti	2	6		6		6		6		6	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
	Pendidikan dan Pelatihan (Orang)											
5.03.01.2.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya				52.000.000,00		55.000.000,00		58.000.000,00		61.000.000,00		64.000.000,00
Tersedianya Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket)	49	52	52.000.000,00	55	55.000.000,00	58	58.000.000,00	61	61.000.000,00	64	64.000.000,00
5.03.01.2.05.0009 - Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi				80.730.000,00		80.730.000,00		80.730.000,00		80.730.000,00		80.730.000,00
Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Orang)	2	6	80.730.000,00	6	80.730.000,00	6	80.730.000,00	6	80.730.000,00	6	80.730.000,00
5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah				1.059.294.600, 00		1.065.794.600, 00		1.072.294.600, 00		1.078.794.600, 00		1.088.294.600, 00
Tersedianya bahan administrasi, fasilitasi layanan, dan dukungan sistem informasi yang mendukung tertib administrasi, koordinasi, serta pelayanan pemerintahan berbasis elektronik di lingkungan SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	4	4	1.059.294.600, 00	4	1.065.794.600, 00	4	1.072.294.600, 00	4	1.078.794.600, 00	4	1.088.294.600, 00
	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	1	1		1		1		1		1	
	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1		1		1		1		1	
	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1		1		1		1		1	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	1	1		1		1		1		1	
	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	5	1		1		1		1		1	
	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD (Dokumen)	4	4		4		4		4		4	
	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)		1		1		1		1		1	
	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	4	4		4		4		4		4	
5.03.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor				14.000.000,00		14.500.000,00		15.000.000,00		15.500.000,00		16.000.000,00
Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1	14.000.000,00	1	14.500.000,00	1	15.000.000,00	1	15.500.000,00	1	16.000.000,00
5.03.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor				65.000.000,00		65.500.000,00		66.000.000,00		66.500.000,00		70.000.000,00
Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1	65.000.000,00	1	65.500.000,00	1	66.000.000,00	1	66.500.000,00	1	70.000.000,00
5.03.01.2.06.0003 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga				13.036.500,00		13.036.500,00		13.036.500,00		13.036.500,00		13.036.500,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	1	1	13.036.500,00	1	13.036.500,00	1	13.036.500,00	1	13.036.500,00	1	13.036.500,00
5.03.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan				78.658.100,00		78.658.100,00		78.658.100,00		78.658.100,00		78.658.100,00
Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	1	1	78.658.100,00	1	78.658.100,00	1	78.658.100,00	1	78.658.100,00	1	78.658.100,00
5.03.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan				3.000.000,00		3.000.000,00		3.000.000,00		3.000.000,00		3.000.000,00
Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	5	1	3.000.000,00	1	3.000.000,00	1	3.000.000,00	1	3.000.000,00	1	3.000.000,00
5.03.01.2.06.0008 - Fasilitasi Kunjungan Tamu				3.000.000,00		3.000.000,00		3.000.000,00		3.000.000,00		3.000.000,00
Terlaksananya Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu (Laporan)	4	4	3.000.000,00	4	3.000.000,00	4	3.000.000,00	4	3.000.000,00	4	3.000.000,00
5.03.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				730.000.000,0 0		735.000.000,0 0		740.000.000,0 0		745.000.000,0 0		750.000.000,0 0
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	4	4	730.000.000,0 0	4	735.000.000,0 0	4	740.000.000,0 0	4	745.000.000,0 0	4	750.000.000,0 0
5.03.01.2.06.0010 - Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD				22.000.000,00		22.500.000,00		23.000.000,00		23.500.000,00		24.000.000,00
Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)		1	22.000.000,00	1	22.500.000,00	1	23.000.000,00	1	23.500.000,00	1	24.000.000,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
5.03.01.2.06.0011 - Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD				130.600.000,0 0		130.600.000,0 0		130.600.000,0 0		130.600.000,0 0		130.600.000,0 0
Terlaksananya Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD (Dokumen)	4	4	130.600.000,0 0	4	130.600.000,0 0	4	130.600.000,0 0	4	130.600.000,0 0	4	130.600.000,0 0
5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				1.533.500.000,00		1.533.500.000,00		1.533.500.000,00		1.533.500.000,00		1.533.500.000,00
Tersedianya barang milik daerah yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan daerah	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	4	4	1.533.500.000,00	4	1.533.500.000,00	4	1.533.500.000,00	4	1.533.500.000,00	4	1.533.500.000,00
	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	4	20		20		20		20		20	
	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	1	1		1		1		1		1	
	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	1	1		1		1		1		1	
	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	5	5		5		5		5		5	
	Jumlah Unit Aset Tak Berwujud yang Disediakan (Unit)	1	1		1		1		1		1	
5.03.01.2.07.0001 - Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan				500.000.000,0 0		500.000.000,0 0		500.000.000,0 0		500.000.000,0 0		500.000.000,0 0

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
Tersedianya Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	1	1	500.000.000,0 0	1	500.000.000,0 0	1	500.000.000,0 0	1	500.000.000,0 0	1	500.000.000,0 0
5.03.01.2.07.0002 - Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				740.000.000,0 0		740.000.000,0 0		740.000.000,0 0		740.000.000,0 0		740.000.000,0 0
Tersedianya Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	5	5	740.000.000,0 0	5	740.000.000,0 0	5	740.000.000,0 0	5	740.000.000,0 0	5	740.000.000,0 0
5.03.01.2.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya				150.000.000,0 0		150.000.000,0 0		150.000.000,0 0		150.000.000,0 0		150.000.000,0 0
Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	1	1	150.000.000,0 0	1	150.000.000,0 0	1	150.000.000,0 0	1	150.000.000,0 0	1	150.000.000,0 0
5.03.01.2.07.0008 - Pengadaan Aset Tak Berwujud				60.000.000,00		60.000.000,00		60.000.000,00		60.000.000,00		60.000.000,00
Tersedianya Aset Tak Berwujud	Jumlah Unit Aset Tak Berwujud yang Disediakan (Unit)	1	1	60.000.000,00	1	60.000.000,00	1	60.000.000,00	1	60.000.000,00	1	60.000.000,00
5.03.01.2.07.0010 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				70.000.000,00		70.000.000,00		70.000.000,00		70.000.000,00		70.000.000,00
Tersedianya Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	4	20	70.000.000,00	20	70.000.000,00	20	70.000.000,00	20	70.000.000,00	20	70.000.000,00
5.03.01.2.07.0011 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				13.500.000,00		13.500.000,00		13.500.000,00		13.500.000,00		13.500.000,00
Tersedianya Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	4	4	13.500.000,00	4	13.500.000,00	4	13.500.000,00	4	13.500.000,00	4	13.500.000,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				148.500.000,0 0		149.500.000,0 0		150.500.000,0 0		151.500.000,0 0		152.500.000,0 0
Tersedianya jasa penunjang yang mendukung operasional dan kelancaran penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	1	4	148.500.000,0 0	4	149.500.000,0 0	4	150.500.000,0 0	4	151.500.000,0 0	4	152.500.000,0 0
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	1	4		4		4		4		4	
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	1	12		12		12		12		12	
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Laporan)	1	1		1		1		1		1	
5.03.01.2.08.0001 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat				3.500.000,00		3.500.000,00		3.500.000,00		3.500.000,00		3.500.000,00
Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	1	4	3.500.000,00	4	3.500.000,00	4	3.500.000,00	4	3.500.000,00	4	3.500.000,00
5.03.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik				40.000.000,00		41.000.000,00		42.000.000,00		43.000.000,00		44.000.000,00
Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	1	12	40.000.000,00	12	41.000.000,00	12	42.000.000,00	12	43.000.000,00	12	44.000.000,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
5.03.01.2.08.0003 - Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor				50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00
Tersedianya Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Laporan)	1	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00
5.03.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor				55.000.000,00		55.000.000,00		55.000.000,00		55.000.000,00		55.000.000,00
Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	1	4	55.000.000,00	4	55.000.000,00	4	55.000.000,00	4	55.000.000,00	4	55.000.000,00
5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				103.600.000,0 0		103.600.000,0 0		103.600.000,0 0		103.600.000,0 0		103.600.000,0 0
Terpeliharanya barang milik daerah dalam kondisi baik untuk mendukung penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	1	6	103.600.000,0 0	6	103.600.000,0 0	6	103.600.000,0 0	6	103.600.000,0 0	6	103.600.000,0 0
	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	1	16		16		16		16		16	
	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	1	13		13		13		13		13	
5.03.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan				50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
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 (Unit)	1	16	50.000.000,00	16	50.000.000,00	16	50.000.000,00	16	50.000.000,00	16	50.000.000,00
5.03.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				40.000.000,00		40.000.000,00		40.000.000,00		40.000.000,00		40.000.000,00
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 (Unit)	1	6	40.000.000,00	6	40.000.000,00	6	40.000.000,00	6	40.000.000,00	6	40.000.000,00
5.03.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya				13.600.000,00		13.600.000,00		13.600.000,00		13.600.000,00		13.600.000,00
Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	1	13	13.600.000,00	13	13.600.000,00	13	13.600.000,00	13	13.600.000,00	13	13.600.000,00
Meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah secara sistematis dan akuntabel	Predikat SAKIP (Nilai)	62,8	66	4.617.000.000,00	68	4.727.000.000,00	70	4.837.000.000,00	71	4.947.000.000,00	72	5.057.000.000,00
5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				51.000.000,00		55.000.000,00		59.000.000,00		63.000.000,00		67.000.000,00
Tersusunnya dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah secara terpadu dan tepat waktu	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD (Dokumen)	1	2	51.000.000,00	2	55.000.000,00	2	59.000.000,00	2	63.000.000,00	2	67.000.000,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dokumen)	1	1		1		1		1		1	
	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	1	1		1		1		1		1	
	Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah (Dokumen)	1	1		1		1		1		1	
	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	3	4		4		4		4		4	
	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD (Dokumen)	1	2		2		2		2		2	
	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	1	4		4		4		4		4	
	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	1	4		4		4		4		4	
5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				7.000.000,00		7.500.000,00		8.000.000,00		8.500.000,00		9.000.000,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	3	4	7.000.000,00	4	7.500.000,00	4	8.000.000,00	4	8.500.000,00	4	9.000.000,00
5.03.01.2.01.0002 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD				3.500.000,00		4.000.000,00		4.500.000,00		5.000.000,00		5.500.000,00
Tersedianya Dokumen RKA- SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA- SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dokumen)	1	1	3.500.000,00	1	4.000.000,00	1	4.500.000,00	1	5.000.000,00	1	5.500.000,00
5.03.01.2.01.0003 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD				4.000.000,00		4.500.000,00		5.000.000,00		5.500.000,00		6.000.000,00
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 (Dokumen)	1	2	4.000.000,00	2	4.500.000,00	2	5.000.000,00	2	5.500.000,00	2	6.000.000,00
5.03.01.2.01.0004 - Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD				4.000.000,00		4.500.000,00		5.000.000,00		5.500.000,00		6.000.000,00
Tersedianya Dokumen DPA- SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA- SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	1	1	4.000.000,00	1	4.500.000,00	1	5.000.000,00	1	5.500.000,00	1	6.000.000,00
5.03.01.2.01.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD				4.000.000,00		4.500.000,00		5.000.000,00		5.500.000,00		6.000.000,00
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 (Dokumen)	1	2	4.000.000,00	2	4.500.000,00	2	5.000.000,00	2	5.500.000,00	2	6.000.000,00
5.03.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan				6.000.000,00		6.500.000,00		7.000.000,00		7.500.000,00		8.000.000,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD												
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 (Laporan)	1	4	6.000.000,00	4	6.500.000,00	4	7.000.000,00	4	7.500.000,00	4	8.000.000,00
5.03.01.2.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				15.000.000,00		15.500.000,00		16.000.000,00		16.500.000,00		17.000.000,00
Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	1	4	15.000.000,00	4	15.500.000,00	4	16.000.000,00	4	16.500.000,00	4	17.000.000,00
5.03.01.2.01.0008 - Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah				7.500.000,00		8.000.000,00		8.500.000,00		9.000.000,00		9.500.000,00
Terselenggaranya Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah (Dokumen)	1	1	7.500.000,00	1	8.000.000,00	1	8.500.000,00	1	9.000.000,00	1	9.500.000,00
5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				4.566.000.000, 00		4.672.000.000, 00		4.778.000.000, 00		4.884.000.000, 00		4.990.000.000, 00
Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	2	12	4.566.000.000, 00	12	4.672.000.000, 00	12	4.778.000.000, 00	12	4.884.000.000, 00	12	4.990.000.000, 00
	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	40	52		55		58		61		64	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	18	4		4		4		4		4	
	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)	1	1		1		1		1		1	
5.03.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				4.300.000.000,00		4.400.000.000,00		4.500.000.000,00		4.600.000.000,00		4.700.000.000,00
Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	40	52	4.300.000.000,00	55	4.400.000.000,00	58	4.500.000.000,00	61	4.600.000.000,00	64	4.700.000.000,00
5.03.01.2.02.0003 - Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD				260.000.000,00		265.000.000,00		270.000.000,00		275.000.000,00		280.000.000,00
Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	2	12	260.000.000,00	12	265.000.000,00	12	270.000.000,00	12	275.000.000,00	12	280.000.000,00
5.03.01.2.02.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD				3.000.000,00		3.500.000,00		4.000.000,00		4.500.000,00		5.000.000,00
Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan	1	1	3.000.000,00	1	3.500.000,00	1	4.000.000,00	1	4.500.000,00	1	5.000.000,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)											
5.03.01.2.02.0007 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD				3.000.000,00		3.500.000,00		4.000.000,00		4.500.000,00		5.000.000,00
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 (Laporan)	18	4	3.000.000,00	4	3.500.000,00	4	4.000.000,00	4	4.500.000,00	4	5.000.000,00
5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				2.806.947.050,00		2.988.200.635,00		3.206.608.909,00		3.421.233.867,00		3.643.985.494,00
Meningkatnya Tingkat Kepatuhan dan Disiplin ASN dalam melaksanakan Tugas	Persentase ASN tanpa Pelanggaran Disiplin dalam Satu Tahun	5	5	115.461.000,00	5	126.809.100,00	5	139.490.440,00	5	153.439.011,00	5	168.782.903,00
5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				289.870.250,00		318.658.275,00		350.525.633,00		385.577.723,00		424.135.487,00
Terselenggaranya Pembinaan dan Penegakan Disiplin ASN sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN (Laporan)	1	4	115.461.000,00	4	126.809.100,00	4	139.490.440,00	4	153.439.011,00	4	168.782.903,00
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	2	2		2		2		2		2	
	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN (Laporan)	1	4		4		4		4		4	
5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN				37.247.000,00		40.971.700,00		45.068.870,00		49.575.757,00		54.533.333,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
Meningkatnya Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	2	2	37.247.000,00	2	40.971.700,00	2	45.068.870,00	2	49.575.757,00	2	54.533.333,00
5.03.02.2.04.0008 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN				40.787.000,00		44.865.700,00		49.352.700,00		54.287.497,00		59.716.237,00
Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN (Laporan)	1	4	40.787.000,00	4	44.865.700,00	4	49.352.700,00	4	54.287.497,00	4	59.716.237,00
5.03.02.2.04.0010 - Evaluasi Disiplin ASN				37.427.000,00		40.971.700,00		45.068.870,00		49.575.757,00		54.533.333,00
Terlaksananya Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN (Laporan)	1	4	37.427.000,00	4	40.971.700,00	4	45.068.870,00	4	49.575.757,00	4	54.533.333,00
Meningkatnya Capaian Kinerja ASN yang memenuhi standar Penilaian SKP	Persentase ASN yang memenuhi Target Kinerja sesuai Inspektasi	24,97	25,08	174.409.250,00	26,02	191.849.175,00	26,06	211.035.193,00	26,09	232.138.712,00	27,00	255.352.584,00
5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				289.870.250,00		318.658.275,00		350.525.633,00		385.577.723,00		424.135.487,00
Terlaksananya Pengelolaan dan Penilaian Kinerja ASN yang Objektif, Terukur dan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa (Orang)	310	234	174.409.250,00	200	191.849.175,00	250	211.035.193,00	300	232.138.712,00	160	255.352.584,00
	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	0	10		10		10		10		10	
	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani (Dokumen)	8	6		6		6		6		6	
	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	4	4		4		4		4		4	
5.03.02.2.04.0003 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				74.829.250,00		82.312.175,00		90.543.393,00		99.597.732,00		109.557.505,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
Terlaksananya Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	4	4	74.829.250,00	4	82.312.175,00	4	90.543.393,00	4	99.597.732,00	4	109.557.505,00
5.03.02.2.04.0004 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai				54.848.000,00		60.332.800,00		66.366.080,00		73.002.688,00		80.302.957,00
Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	0	10	54.848.000,00	10	60.332.800,00	10	66.366.080,00	10	73.002.688,00	10	80.302.957,00
5.03.02.2.04.0005 - Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai				42.805.000,00		47.085.500,00		51.794.050,00		56.973.455,00		62.670.801,00
Terlaksananya Pemberian Tanda Jasa bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa (Orang)	310	234	42.805.000,00	200	47.085.500,00	250	51.794.050,00	300	56.973.455,00	160	62.670.801,00
5.03.02.2.04.0009 - Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai				1.927.000,00		2.118.700,00		2.331.670,00		2.564.837,00		2.821.321,00
Terlaksananya Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani (Dokumen)	8	6	1.927.000,00	6	2.118.700,00	6	2.331.670,00	6	2.564.837,00	6	2.821.321,00
Meningkatnya Pemenuhan Kompetensi ASN melalui Pleatihan dan Pengembangan	Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan kompetensi minimal 20 JP pertahun	26,06	27,01	209.737.000,00	27,05	220.045.000,00	27,07	230.618.000,00	27,09	241.470.000,00	28,00	252.614.000,00
5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN				485.882.000,00		526.498.000,00		567.644.000,00		609.348.000,00		651.636.000,00
Terselenggaranya Pengelolaan dan Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pendidikan, Lanjutan, Assemen dan Pembinaan Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	6	6	209.737.000,00	6	220.045.000,00	6	230.618.000,00	6	241.470.000,00	6	252.614.000,00
	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	0	300		300		300		300		300	
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	42	45		45		45		45		45	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
5.03.02.2.03.0002 - Pengelolaan Assessment Center				60.000.000,00		65.000.000,00		70.000.000,00		75.000.000,00		80.000.000,00
Terkelolanya Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	0	300	60.000.000,00	300	65.000.000,00	300	70.000.000,00	300	75.000.000,00	300	80.000.000,00
5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN				106.145.000,0 0		111.453.000,0 0		117.026.000,0 0		122.878.000,0 0		129.022.000,0 0
Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	42	45	106.145.000,0 0	45	111.453.000,0 0	45	117.026.000,0 0	45	122.878.000,0 0	45	129.022.000,0 0
5.03.02.2.03.0014 - Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional				43.592.000,00		43.592.000,00		43.592.000,00		43.592.000,00		43.592.000,00
Meningkatnya Karir ASN Jabatan fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	6	6	43.592.000,00	6	43.592.000,00	6	43.592.000,00	6	43.592.000,00	6	43.592.000,00
Meningkatnya Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan ASN dengan persyaratan Jabatan	Persentase ASN yang memenuhi Standar Kualifikasi Pendidikan Minimal sesuai Jabatan	20,07	20,03	276.145.000,0 0	20,05	306.453.000,0 0	20,07	337.026.000,0 0	20,09	367.878.000,0 0	21,00	399.022.000,0 0
5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN				485.882.000,0 0		526.498.000,0 0		567.644.000,0 0		609.348.000,0 0		651.636.000,0 0
Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN melalui Assessment Center, Diklat,Sertifikasi Jabatan dan pengelolaan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional (Laporan)	5	7	276.145.000,0 0	8	306.453.000,0 0	9	337.026.000,0 0	10	367.878.000,0 0	11	399.022.000,0 0
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	42	45		45							
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan Fungsional ASN (Orang)	40	60		70		80		90		100	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)											
	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina (Orang)	50	70		80		90		100		150	
	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN (Dokumen)	10	20		25		30		35		40	
5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN				106.145.000,00		111.453.000,00		117.026.000,00		122.878.000,00		129.022.000,00
Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	42	45	106.145.000,00	45	111.453.000,00		117.026.000,00		122.878.000,00		129.022.000,00
5.03.02.2.03.0010 - Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN				70.000.000,00		80.000.000,00		90.000.000,00		100.000.000,00		110.000.000,00
Terlaksananya Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan Fungsional ASN (Orang)	40	60	70.000.000,00	70	80.000.000,00	80	90.000.000,00	90	100.000.000,00	100	110.000.000,00
5.03.02.2.03.0012 - Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN				40.000.000,00		45.000.000,00		50.000.000,00		55.000.000,00		60.000.000,00
Terlaksananya Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN (Dokumen)	10	20	40.000.000,00	25	45.000.000,00	30	50.000.000,00	35	55.000.000,00	40	60.000.000,00
5.03.02.2.03.0013 - Pembinaan Jabatan Fungsional ASN				20.000.000,00		25.000.000,00		30.000.000,00		35.000.000,00		40.000.000,00
Terlaksananya Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina (Orang)	50	70	20.000.000,00	80	25.000.000,00	90	30.000.000,00	100	35.000.000,00	150	40.000.000,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
5.03.02.2.03.0014 - Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional				0		0		0		0		0
Meningkatnya Karir ASN Jabatan fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)			0		0		0		0		0
5.03.02.2.03.0015 - Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional				40.000.000,00		45.000.000,00		50.000.000,00		55.000.000,00		60.000.000,00
Terlaksananya Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional (Laporan)	5	7	40.000.000,00	8	45.000.000,00	9	50.000.000,00	10	55.000.000,00	11	60.000.000,00
Meningkatnya proses mutasi/promosi jabatan manajerial sesuai sistem merit (memenuhi kualifikasi, kinerja dan kompetensi)	Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya (Persentase)	91	92	1.008.699.200,00	94	1.018.699.200,00	94	1.051.759.600,00	95	1.065.860.500,00	95	1.071.521.600,00
5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN				1.008.699.200,00		1.018.699.200,00		1.051.759.600,00		1.065.860.500,00		1.071.521.600,00
Terlaksananya Tata Kelola Karir ASN yang Terintegrasi dan Berbasis Merit	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah (Dokumen)	139	225	1.008.699.200,00	163	1.018.699.200,00	190	1.051.759.600,00	178	1.065.860.500,00	211	1.071.521.600,00
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	44	69		24		35		23		13	
	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen)	439	438		437		439		445		423	
5.03.02.2.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN				198.987.000,00		198.987.000,00		210.688.000,00		200.700.500,00		230.150.000,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
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 (Dokumen)	139	225	198.987.000,0 0	163	198.987.000,0 0	190	210.688.000,0 0	178	200.700.500,0 0	211	230.150.000,0 0
5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN				289.384.000,0 0		299.384.000,0 0		300.384.000,0 0		329.384.000,0 0		310.384.000,0 0
Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen)	439	438	289.384.000,0 0	437	299.384.000,0 0	439	300.384.000,0 0	445	329.384.000,0 0	423	310.384.000,0 0
5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN				520.328.200,0 0		520.328.200,0 0		540.687.600,0 0		535.776.000,0 0		530.987.600,0 0
Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	44	69	520.328.200,0 0	24	520.328.200,0 0	35	540.687.600,0 0	23	535.776.000,0 0	13	530.987.600,0 0
Meningkatnya tata kelola manajemen ASN Berbasis Sistem Merid melalui Perencanaan,Pengadaan,Pemberhentian dan Pengelolaan Data Kepegawaian yang Terintegrasi dan Akurat	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (Persentase)	100	100	1.022.495.600,00	100	1.124.345.160,00	100	1.236.679.676,00	100	1.360.447.644,00	100	1.496.692.407,00
5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				1.022.495.600,00		1.124.345.160,00		1.236.679.676,00		1.360.447.644,00		1.496.692.407,00
Terlaksananya pengelolaan pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian ASN yang mencakup penyusunan rencana kebutuhan, evaluasi pengadaan, koordinasi administrasi pemberhentian, serta pengelolaan sistem dan data kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	4	4	1.022.495.600,00	4	1.124.345.160,00	4	1.236.679.676,00	4	1.360.447.644,00	4	1.496.692.407,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	274	221		203		231		260		280	
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	3	3		3		3		3		3	
	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	2	2		2		2		2		2	
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian (Dokumen)	2.500	3.500		3.000		3.000		3.000		3.000	
5.03.02.2.01.0002 - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN				74.000.000,00		81.000.000,00		89.000.000,00		98.000.000,00		108.000.000,00
Terlaksananya Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	2	2	74.000.000,00	2	81.000.000,00	2	89.000.000,00	2	98.000.000,00	2	108.000.000,00
5.03.02.2.01.0004 - Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN				642.000.600,00		706.200.660,00		776.820.726,00		854.502.799,00		939.953.078,00
Terlaksananya Evaluasi Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	4	4	642.000.600,00	4	706.200.660,00	4	776.820.726,00	4	854.502.799,00	4	939.953.078,00
5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi				72.412.000,00		79.653.200,00		87.618.520,00		96.380.372,00		106.018.409,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
Pemberhentian												
Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	274	221	72.412.000,00	203	79.653.200,00	231	87.618.520,00	260	96.380.372,00	280	106.018.409,00
5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian				137.201.000,00		150.921.100,00		166.013.210,00		182.614.531,00		200.875.984,00
Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	3	3	137.201.000,00	3	150.921.100,00	3	166.013.210,00	3	182.614.531,00	3	200.875.984,00
5.03.02.2.01.0011 - Pengelolaan Data Kepegawaian				96.882.000,00		106.570.200,00		117.227.220,00		128.949.942,00		141.844.936,00
Terkelolanya Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian (Dokumen)	2.500	3.500	96.882.000,00	3.000	106.570.200,00	3.000	117.227.220,00	3.000	128.949.942,00	3.000	141.844.936,00
5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				3.398.041.000,00		3.568.018.000,00		3.746.421.000,00		3.933.945.000,00		4.129.637.000,00
5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				3.398.041.000,00		3.568.018.000,00		3.746.421.000,00		3.933.945.000,00		4.129.637.000,00
Meningkatnya Pemenuhan Kompetensi ASN melalui Pleatihan dan Pengembangan	Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan kompetensi minimal 20 JP pertahun	26,06	27,01	3.398.041.000,00	27,05	3.568.018.000,00	27,07	3.746.421.000,00	27,09	3.933.945.000,00	28,00	4.129.637.000,00
5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis				78.001.000,00		81.902.000,00		85.998.000,00		90.499.000,00		94.017.000,00
Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Teknis sesuai kebutuhan	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	20	40	78.001.000,00	40	81.902.000,00	40	85.998.000,00	40	90.499.000,00	40	94.017.000,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum (Dokumen)	2	5		5		5		5		5	
5.04.02.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum				77.174.000,00		81.033.000,00		85.085.000,00		89.540.000,00		94.017.000,00
Terlaksananya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	20	40	77.174.000,00	40	81.033.000,00	40	85.085.000,00	40	89.540.000,00	40	94.017.000,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
5.04.02.2.01.0004 - Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum				827.000,00		869.000,00		913.000,00		959.000,00		0,00
Terlaksananya Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum (Dokumen)	2	5	827.000,00	5	869.000,00	5	913.000,00	5	959.000,00	5	0,00
5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				3.320.040.000,00		3.486.116.000,00		3.660.423.000,00		3.843.446.000,00		4.035.620.000,00
Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional sesuai kebutuhan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Laporan)	4	6	3.320.040.000,00	6	3.486.116.000,00	6	3.660.423.000,00	6	3.843.446.000,00	6	4.035.620.000,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga (Dokumen)	0	4		4		4		4		4	
	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama (Dokumen)	1	5		5		5		5		5	
5.04.02.2.02.0005 - Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga				2.550.000,00		2.750.000,00		2.888.000,00		3.033.000,00		3.185.000,00
Terlaksananya Kerja Sama antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga (Dokumen)	0	4	2.550.000,00	4	2.750.000,00	4	2.888.000,00	4	3.033.000,00	4	3.185.000,00
5.04.02.2.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan				3.280.581.000,00		3.444.611.000,00		3.616.842.000,00		3.797.685.000,00		3.987.570.000,00
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 (Laporan)	4	6	3.280.581.000,00	6	3.444.611.000,00	6	3.616.842.000,00	6	3.797.685.000,00	6	3.987.570.000,00

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU	TARG ET	PAGU
5.04.02.2.02.0008 - Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan				36.909.000,00		38.755.000,00		40.693.000,00		42.728.000,00		44.865.000,00
Terlaksananya Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama (Dokumen)	1	5	36.909.000,00	5	38.755.000,00	5	40.693.000,00	5	42.728.000,00	5	44.865.000,00

4.3 Uraian Sub Kegiatan dalam rangka mendukung program utama pembangunan daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan program utama pembangunan daerah melalui peningkatan tata kelola manajemen aparatur dan pengembangan sumber daya manusia yang profesional, kompeten, dan berintegritas. Secara umum, kegiatan BKPSDM difokuskan pada dua arah utama, yaitu penguatan sistem kepegawaian berbasis merit dan peningkatan kualitas kompetensi ASN.

Upaya peningkatan tata kelola kepegawaian dilakukan melalui pengadaan, pemberhentian, serta pengelolaan data kepegawaian yang terintegrasi dan akurat, didukung dengan pengembangan sistem informasi kepegawaian yang andal. Selain itu, proses mutasi dan promosi jabatan juga diarahkan agar berjalan sesuai prinsip meritokrasi, dengan mempertimbangkan kualifikasi, kinerja, dan kompetensi setiap ASN. Berbagai kegiatan seperti pengelolaan mutasi, promosi, dan pengembangan kompetensi ASN dilaksanakan untuk memastikan adanya sistem manajemen talenta yang objektif dan transparan.

Selanjutnya, peningkatan dimensi nilai kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan ASN menjadi fokus utama dalam mewujudkan aparatur yang profesional. Hal ini diwujudkan melalui kegiatan pengembangan kompetensi berkelanjutan, penilaian dan evaluasi kinerja aparatur, serta pembinaan disiplin ASN secara konsisten. Melalui mekanisme ini, diharapkan ASN dapat menunjukkan kinerja yang optimal dan menjadi teladan dalam pelaksanaan tugas serta pelayanan publik.

Dalam aspek pengembangan sumber daya manusia, BKPSDM melaksanakan berbagai program pelatihan, sertifikasi, serta peningkatan kompetensi manajerial dan fungsional. Kegiatan ini mencakup penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, pejabat tinggi, jabatan fungsional, serta aparatur lainnya agar mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan dan tuntutan zaman.

Secara keseluruhan, rangkaian kegiatan tersebut diarahkan untuk membentuk ASN yang memiliki kompetensi unggul, berdaya saing, serta mampu mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. Melalui sinergi antara program kepegawaian daerah dan program pengembangan sumber daya manusia, BKPSDM berkomitmen untuk memperkuat fondasi birokrasi yang profesional dan menjadi motor penggerak pembangunan daerah Kabupaten Kapuas Hulu.

TABEL 4.3
DAFTAR SUBKEGIATAN PRIORITAS DALAM Mendukung PROGRAM PRIORITAS

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN / SUBKEGIATAN
(01)	(02)	(03)	(04)
1.	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya tata kelola manajemen ASN Berbasis Sistem Merid melalui Perencanaan, Pengadaan, Pemberhentian dan Pengelolaan Data Kepegawaian yang Terintegrasi dan Akurat	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
			5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN / SUBKEGIATAN
			5.03.02.2.01.0011 - Pengelolaan Data Kepegawaian
		Meningkatnya proses mutasi/promosi jabatan manajerial sesuai sistem merit (memenuhi kualifikasi, kinerja dan kompetensi)	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN
			5.03.02.2.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN
			5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN
		Meningkatnya Pemenuhan Kompetensi ASN melalui Pelatihan dan Pengembangan	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN
			5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
		Meningkatnya Tingkat Kepatuhan dan Disiplin ASN dalam melaksanakan Tugas	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		Meningkatnya Capaian Kinerja ASN yang memenuhi standar Penilaian SKP	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
			5.03.02.2.04.0003 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		Meningkatnya Tingkat Kepatuhan dan Disiplin ASN dalam melaksanakan Tugas	5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN
2.	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya Pemenuhan Kompetensi ASN melalui Pelatihan dan Pengembangan	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
			5.04.02.2.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

4.4 Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra PD 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah

Indikator Kinerja Utama (IKU) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kapuas Hulu merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis organisasi sebagaimana tertuang dalam Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029. Indikator ini mencerminkan hasil yang ingin dicapai melalui berbagai program dan kegiatan dalam rangka memperkuat tata kelola pemerintahan, meningkatkan profesionalisme aparatur, serta memperbaiki kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Salah satu indikator yang menjadi fokus utama adalah nilai SAKIP, yang menggambarkan tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi serta kemampuan BKPSDM dalam menerapkan prinsip akuntabilitas kinerja

berbasis hasil. Peningkatan nilai ini menunjukkan komitmen untuk memperkuat sistem perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja yang lebih terukur dan transparan.

Selanjutnya, indeks kepuasan masyarakat digunakan untuk mengukur sejauh mana pelayanan yang diberikan oleh BKPSDM memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat, khususnya dalam pelayanan administrasi kepegawaian. Semakin tinggi tingkat kepuasan masyarakat mencerminkan semakin baik mutu pelayanan publik yang diberikan.

Indikator berikutnya adalah persentase pencapaian indeks sistem merit, yang menunjukkan tingkat penerapan prinsip meritokrasi dalam manajemen ASN, mulai dari rekrutmen, pengembangan karier, promosi jabatan, hingga penilaian kinerja. Peningkatan capaian pada indikator ini menandakan bahwa BKPSDM berupaya menciptakan sistem kepegawaian yang objektif, profesional, dan berbasis kompetensi.

Keseluruhan indikator tersebut menjadi dasar bagi Kepala BKPSDM dalam mengarahkan kebijakan dan strategi pengelolaan kepegawaian daerah agar selaras dengan tujuan reformasi birokrasi. Target capaian masing-masing indikator telah ditetapkan secara bertahap dalam tabel, sebagai panduan untuk memastikan peningkatan kinerja yang berkesinambungan dari tahun ke tahun.

TABEL 4.4
INDIKATOR KINERJA UTAMA

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN					
				2025	2026	2027	2028	2029	2030
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)
1.	5.03.5.04.0.00.03.0000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA								
2.	Nilai Sakip	Angka	62,8	64	66	68	70	71	72
3.	Indeks Kepuasan Masyarakat	Nilai	82	83	84	85	86	87	88
4.	Persentase pencapaian indeks sistem merit	%	63,4	100	100	100	100	100	100

4.5 Target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Indikator Kinerja Kunci (IKK) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kapuas Hulu disusun dengan mengacu pada indikator kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar, sebagaimana tertuang dalam Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD). Indikator ini mencerminkan capaian kinerja utama di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan aparatur, yang menjadi bagian penting dalam mendukung peningkatan profesionalisme, kompetensi, dan kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu.

Pada urusan kepegawaian, indikator yang digunakan adalah rasio pegawai berpendidikan tinggi dan menengah terhadap pegawai berpendidikan dasar, khususnya bagi pegawai negeri sipil (PNS) yang tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan. Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat kualifikasi pendidikan aparatur daerah. Rasio yang tinggi menunjukkan bahwa komposisi ASN telah memenuhi standar kualifikasi pendidikan yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan secara efektif dan profesional.

Selanjutnya, pada urusan pendidikan dan pelatihan aparatur, terdapat dua indikator kinerja kunci. Pertama, rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi, yang menggambarkan proporsi ASN yang telah mengikuti dan lulus program sertifikasi sesuai jabatan fungsionalnya. Indikator ini menunjukkan tingkat kesiapan dan profesionalisme ASN dalam melaksanakan tugas jabatan berdasarkan kompetensi teknis yang dimiliki.

Kedua, rasio pegawai fungsional terhadap total pegawai (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan), yang digunakan untuk menilai sejauh mana struktur kepegawaian daerah telah diarahkan pada formasi jabatan fungsional yang berbasis keahlian dan keterampilan. Rasio yang optimal menandakan bahwa pengelolaan ASN telah sejalan dengan kebijakan reformasi birokrasi, di mana pegawai difokuskan pada jabatan fungsional sesuai bidang kompetensinya untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan publik.

Ketiga indikator tersebut bersifat kumulatif, mencerminkan upaya BKPSDM untuk menjaga kesinambungan capaian dari tahun ke tahun, dengan target kinerja yang dipertahankan secara konsisten sesuai tabel. Hal ini menunjukkan komitmen pemerintah daerah untuk memastikan seluruh ASN memiliki kualifikasi, kompetensi, dan profesionalisme yang sesuai dengan tuntutan organisasi serta kebijakan nasional dalam penyelenggaraan manajemen ASN berbasis merit.

Secara keseluruhan, indikator kinerja kunci ini menjadi instrumen penting dalam menilai keberhasilan BKPSDM dalam melaksanakan fungsi pembinaan kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur, serta menjadi dasar penyusunan laporan kinerja daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pemerintahan daerah.

TABEL 4.5
TABEL INDIKATOR KINERJA KUNCI

NO	INDIKATOR	STAT US	SATU AN	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET TAHUN					
					2025	2026	2027	2028	2029	2030
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)
1.	5.03 - KEPEGAWAIAN									
2.	Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	komulatif	%	2,287	2,421	2,625	2,832	2,922	2,982	3,00
3.	5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN									
4.	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	komulatif	%	0,20	0,22	0,24	0,26	0,28	0,30	0,32
5.	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	komulatif	%	0,25	0,29	0,35	0,39	0,44	0,49	0,53

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029 ini disusun sebagai dokumen perencanaan jangka menengah yang menjadi acuan utama dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM dalam kurun waktu lima tahun ke depan. Renstra ini mengarahkan seluruh kebijakan dan program kepegawaian daerah untuk mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah serta prioritas pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025–2029.

Tujuan strategis yang ditetapkan dalam dokumen ini adalah meningkatkan profesionalitas ASN melalui penguatan sistem merit serta pelayanan kepegawaian yang berkualitas dan berbasis kepuasan pengguna. Dalam kerangka tersebut, telah dirumuskan sasaran, strategi, arah kebijakan, serta indikator kinerja utama yang dijabarkan secara sistematis guna menjadi dasar dalam penyusunan rencana kerja tahunan, penganggaran, serta evaluasi kinerja instansi.

Pelaksanaan Renstra ini diharapkan dapat mendorong terbentuknya aparatur sipil negara yang profesional, adaptif, dan berdaya saing, yang pada akhirnya mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan melayani.

BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu berkomitmen untuk secara konsisten melaksanakan program dan kegiatan yang telah dirumuskan, melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala, serta melakukan penyesuaian kebijakan apabila diperlukan sesuai dinamika kebutuhan dan perkembangan regulasi nasional.

Akhirnya, keberhasilan implementasi Renstra ini sangat bergantung pada komitmen, sinergi, dan kolaborasi seluruh pemangku kepentingan, baik internal pemerintah daerah maupun mitra eksternal. Semoga dokumen ini menjadi pedoman strategis yang efektif dalam mendukung reformasi birokrasi dan penguatan manajemen sumber daya manusia aparatur di Kabupaten Kapuas Hulu.

