

PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS 2021 - 2026



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN JEMBER

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2021-2026 merupakan rencana jangka menengah perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Rencana Strategis ini merupakan bentuk penjabaran visi, misi, tujuan pembangunan daerah dan program yang menjadi urusan perangkat daerah dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021-2026 Kabupaten Jember dan bersifat indikatif. Penyusunan Rencana Strategis ini mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Renstra Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2021-2026 merupakan dokumen perencanaan dan dokumen yang digunakan sebagai dasar penilaian system akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM. Renstra memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan yang menjadi tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM. Penyusunan dokumen Renstra dilakukan melalui koordinasi antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dengan BAPPEDA dan pemangku kepentingan terkait.

Penyusunan dokumen Perubahan Renstra Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2021-2026 dilakukan sebagai bentuk penyesuaian rencana pembangunan daerah dengan terbitnya Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Oleh karenanya diperlukan

penyesuaian substansi Renstra Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan Perubahan Rencana Strategis ini. Semoga dokumen Perubahan Rencana Strategis ini dapat menjadi instrument pengendalian dan evaluasi kinerja pelayanan dan mengupayakan terwujudnya layanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.

Jember, November 2022

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan SDM
Kabupaten Jember



SUKOWINARNO, SH, SPd, MSi
Pembina Utama Muda
NIP. 19660215 198602 1 005

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	2
DAFTAR ISI.....	1
DAFTAR TABEL.....	3
DAFTAR GAMBAR	4
BAB I PENDAHULUAN	5
1.1 Latar Belakang.....	5
1.2 Landasan Hukum	7
1.3 Maksud dan Tujuan.....	11
1.4 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	16
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah... 16	
2.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	17
2.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	18
2.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Dan Informasi	19
2.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang Mutasi dan Promosi	20
2.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur.	20
2.1.6 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur Dan Penghargaan.	21
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	23
2.2.1 Kondisi Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	23
2.2.1 Kondisi Sarana Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	27

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.....	31
2.4 Tantangan Dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.....	36
3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	40
3.3 Telaahan Renstra Kementrian/Lembaga dan Renstra Provinsi	47
3.3.1 Telaahan Renstra Kementrian Lembaga	47
3.3.2 Telaahan Renstra Provinsi	48
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....	49
3.4.1 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW)	49
3.4.2 Telaah Kajian Lingkungan Hidup Starategis (KLHS)	49
3.5 Penentuan isu-isu strategis	49
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN.....	53
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah ...	53
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	56
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	58
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	93
BAB VIII PENUTUP	94

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Jumlah Asset yang dimiliki dan jumlah asset yang tidak dipakai (Rp)	16
Tabel 2.2 Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	32
Tabel 2.3 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember	20
Tabel 3.1 Pemetaan Permasalahan Pelayanan	40
Tabel 3.2 Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan	45
Tabel 3.3 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah Berdasarkan Sasaran K/L	26
Tabel 3.4 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah Berdasarkan Sasaran Provinsi	26
Tabel 3.5 Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan	51
Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah	53
Tabel 5.1 Tujuan, Sasaran, Starategi dan Kebijakan	33
Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember	35
Tabel 7.1 Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar4.1 Logical Framework Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember	31
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 272-273, Rencana Strategis yang selanjutnya disingkat dengan Renstra memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah. Dalam Permendagri No 86 Tahun 2017 Pasal 1 ayat 29, Rancangan Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.

Renstra Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember Tahun 2021-2026 merupakan dokumen perencanaan bersifat teknis operasional yang menjabarkan RPJMD Kabupaten Jember Tahun 2021-2026. Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember yang berlandaskan pada RPJMD Kabupaten Jember berfungsi untuk menjabarkan visi, misi dan program Bupati dan Wakil Bupati Pemerintah Kabupaten Jember dalam penyelenggaraan pembangunan daerah.

Renstra Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah setiap tahunnya selama kurun waktu lima tahun. Renstra Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM juga menjadi acuan dalam mengendalikan dan mengevaluasi pembangunan pada lingkungan Badan Kepegawaian dan

Pengembangan SDM. Selain itu, Renstra berperan sangat penting dalam menuntun Perangkat Daerah untuk berkontribusi mewujudkan cita-cita dan tujuan pemerintah daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan mengoptimalkan penggunaan berbagai sumberdaya yang dimiliki oleh daerah. Renstra Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM berkontribusi dalam mewujudkan tujuan pembangunan Kabupaten Jember berkaitan dengan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.

Dalam menyusun Renstra Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM terdapat beberapa proses yang harus ditempuh yaitu dari persiapan penyusunan Renstra Perangkat Daerah, penyusunan rancangan Renstra Perangkat Daerah, penyusunan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah, hingga penetapan Renstra Perangkat Daerah. Selain itu, dokumen Renstra memiliki keterkaitan dengan berbagai dokumen perencanaan, antara lain RPJMD, Renstra K/L dan Renstra provinsi/kabupaten/kota, dan Renja Perangkat Daerah. Keterkaitan antara Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra provinsi/kabupaten/kota, dan dengan Renja Perangkat Daerah tersebut berupa penyusunan Renstra Perangkat Daerah mengacu pada tugas dan fungsi perangkat daerah sesuai dengan Peraturan Daerah tentang Perangkat Daerah Kabupaten, Peraturan Kepala Daerah Kabupaten tentang Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah, RPJMD Kabupaten dan memperhatikan Renstra Kementerian/ Lembaga, Renstra Perangkat Daerah Provinsi, Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten dan Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD Kabupaten Jember.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2021-2026 dilakukan perubahan sebagai bentuk pemutakhiran dan penyesuaian rencana pembangunan daerah sesuai Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Adanya pemutakhiran tersebut mewajibkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM harus menyesuaikan nomenklatur indikator sub kegiatan selaras dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021. Perubahan tersebut memerlukan penyesuaian substansi, utamanya terkait nomenklatur indikator sub kegiatannya yang kemudian diikuti dengan penyesuaian dan keselarasan dengan targetnya sesuai dengan indikator sub kegiatan berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

1.2 Landasan Hukum

Penyusunan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Kabupaten Jember Tahun 2021-2026 didasarkan pada ketentuan peraturan perundangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Berita Negara Indonesia Tahun 1950 Nomor 41), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);

3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4355);
6. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan, Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
7. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
8. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438) ;
9. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014

- Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2017 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73);
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42);
 14. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan;
 15. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);

16. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020 – 2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 98 tahun 2018 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1538);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
21. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
22. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009 Nomor 1 Tahun 2009 Seri E);

23. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2012 tentang Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Timur 2011-2031 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2012 Nomor 3 Seri D);
24. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 7 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 Nomor 5 Seri D);
25. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 4 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Jember Tahun 2005 – 2025;
26. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 1 Tahun 2015 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Jember Tahun 2015 – 2035;
27. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Jember Tahun 2016 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Jember Nomor 3);
28. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Jember Tahun 2021 – 2026; dan
29. Peraturan Bupati Kabupaten Jember Nomor 23 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Lembaran Daerah Kabupaten Jember Tahun 2021 Nomor 23).

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Perubahan Rencana Strategis dimaksudkan sebagai arahan dan pedoman bagi Perangkat Daerah untuk

melaksanakan kegiatan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Untuk itu maksud disusunnya Perubahan Renstra Perangkat Daerah Kabupaten Jember Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

1. Memberikan acuan resmi bagi Perangkat Daerah Kabupaten Jember dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah Kabupaten Jember sekaligus menjadi acuan dalam menentukan program dan kegiatan tahunan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah Kabupaten;
2. Menyediakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk kurunwaktu lima tahun yang mencakup gambaran kinerja, permasalahan, isu strategis tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan perangkat daerah sebagai penjabaran dari RPJMD sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah.
3. Menjabarkan gambaran tentang kondisi Perangkat Daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sekaligus memahami arah dan tujuan yang ingin dicapai dalam rangka mewujudkan visi dan misi Perangkat Daerah Kabupaten Jember;
4. Memudahkan seluruh jajaran aparatur Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dengan cara menyusun program dan kegiatan secara terpadu, terarah dan terukur;
5. Memudahkan seluruh jajaran aparatur Perangkat Daerah untuk memahami, menilai arah kebijakan, program dan kegiatan operasional tahunan dalam rentang waktu lima tahunan;
6. Mengetahui apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan organisasi guna mendukung dan memenuhi visi dan misinya untuk kurun waktu satu sampai lima tahun kedepan.

7. Menyesuaikan Perubahan pada RPJMD Kabupaten Jember Tahun 2021-2026.

Adapun tujuan penyusunan Perubahan Renstra Perangkat Daerah Kabupaten Jember Tahun 2021-2026 antara lain:

1. Menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah yaitu untuk mendukung pencapaian visi dan misi Perangkat Daerah Kabupaten Jember dan mewujudkan cita-cita yang ingin dicapai selama 5 tahun kedepan sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab yang diemban Perangkat Daerah Kabupaten Jember;
2. Memberikan arahan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan selama kurun waktu lima tahun dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah dalam mendukung visi dan misi kepala daerah;
3. Menyediakan tolok ukur kinerja pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah untuk kurun waktu tahun lima tahun dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai dasar dalam melakukan pengendalian dan evaluasi kinerja perangkat daerah.
4. Memberikan pedoman bagi seluruh aparatur perangkat daerah dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) perangkat daerah yang merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah tahunan dalam kurun waktu lima tahun.

1.4 Sistematika Penulisan

Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Jember Tahun 2021-2026 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan dasar penyusunan dokumen Renstra Perangkat Daerah.

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Bab ini memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah.

- 2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
- 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah
- 2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Pada bab ini dikemukakan hasil identifikasi permasalahan dan isu-isu strategis perangkat daerah.

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
- 3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra
- 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN

Pada bab ini dijelaskan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah Kabupaten Jember beserta indikatorkinerjanya.

BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bab ini dikemukakan rumusan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah Kabupaten Jember dalam lima tahun mendatang.

BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bab ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indicator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif Perangkat Daerah Kabupaten Jember.

BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bab ini dikemukakan indicator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan Kabupaten Jember.

BAB VIII. PENUTUP

Pada bab ini memuat kesimpulan dari maksud dan tujuan penyusunan dokumen Renstra Perangkat Daerah Kabupaten Jember.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Sesuai dengan Peraturan Bupati Kabupaten Jember Nomor 23 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Lembaran Daerah Kabupaten Jember Tahun 2021 Nomor 23), maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dalam rangka peningkatan sumber daya manusia aparatur pemerintah dan tugas lain yang diberikan oleh Bupati. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana disebutkan di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember meyelenggaraan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- b. Pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- d. Pelaksanaan administrasi daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsi serta tugas pembantuan.

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Jember Nomor 110 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

1. Kepala Badan
2. Sekretaris Badan terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
 - b. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan; dan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, & Informasi, terdiri dari Kelompok Jabatan Fungsional.
4. Bidang Mutasi Dan Promosi, terdiri dari Kelompok Jabatan Fungsional.
5. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur terdiri dari Kelompok Jabatan Fungsional.
6. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur Dan Penghargaan terdiri dari Kelompok Jabatan Fungsional.
7. Unit Pelaksana Teknis Dinas;
8. Kelompok Jabatan Fungsional.

2.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM sesuai ayat (1) mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Kepala Dinas juga mempunyai uraian tugas dan fungsi sesuai ayat (3) sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- b. Pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- d. Pelaksanaan administrasi daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsi serta tugas pembantuan.

2.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi, pelaporan meliputi keuangan, hukum, informasi kehumasan, keorganisasian dan ketatalaksanaan, pembinaan ketatausahaan, kearsipan, kerumah tanggaan, kepegawaian, pengelolaan dan penatausahaan asset, dan pelayanan administrasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM. Sekretaris dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada pasal 4 ayat (2), mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan perumusan kebijakan operasional tugas dan dukungan administrasi umum, kepegawaian, perencanaan dan keuangan di lingkungan Badan;
- b. Pengoordinasian pelaksanaan tugas dan dukungan administrasi umum, kepegawaian, perencanaan dan keuangan di lingkungan Badan;

- c. Pemantauan evaluasi, pelaporan tugas dan dukungan administrasi umum, kepegawaian, perencanaan pelaporan dan keuangan di lingkungan Badan;
- d. Pengkoordinasian pengelolaan barang milik daerah dan barang milik negara yang menjadi tanggungjawab Badan; dan
- e. Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.

2.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Dan Informasi

Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Dan Informasi mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan, merencanakan, pengadaan, pemberhentian dan informasi Aparatur Sipil Negara (ASN) serta tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan. Kepala bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada pasal 7 ayat (2), mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan perumusan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi;
- b. Pelaksanaan penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pengadaan;
- c. Pelaksanaan penyelenggaraan pengadaan PNS dan PPPK;
- d. Pelaksanaan pengkoordinasian administrasi pemberhentian;
- e. Pelaksanaan verifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
- f. Pelaksanaan verifikasi database informasi kepegawaian;
- g. Pelaksanaan fasilitasi lembaga profesi ASN;
- h. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan pemberhentian dan pengolahan informasi; dan
- i. Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.

2.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang Mutasi dan Promosi

Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas melaksanakan, merumuskan, mengkoordinasikan, bidang mutasi dan promosi serta tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada pasal 8 ayat (2), mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan perumusan kebijakan, mutasi dan promosi;
- b. Pelaksanaan penyelenggaraan proses mutasi dan promosi;
- c. Pelaksanaan pengkoordinasian pelaksanaan mutasi dan promosi;
- d. Pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi dan promosi;
- e. Pelaksanaan pengevaluasi dan pelaporan mutasi dan promosi;
dan
- f. Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.

2.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur.

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas melaksanakan dan merumuskan penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur serta tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada pasal 9 ayat (2), mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan rumusan kebijakan pengembangan kompetensi;
- b. Pelaksanaan penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
- c. Pelaksanaan pengkoordinasian dan kerjasama seleksi jabatan;

- d. Pelaksanaan perencanaan kebutuhan diklat penjejangan dan sertifikasi;
- e. Pelaksanaan fasilitasi diklat teknis fungsional;
- f. Pelaksanaan pengevaluasian dan pelaporan pengembangan kompetensi; dan
- g. Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.

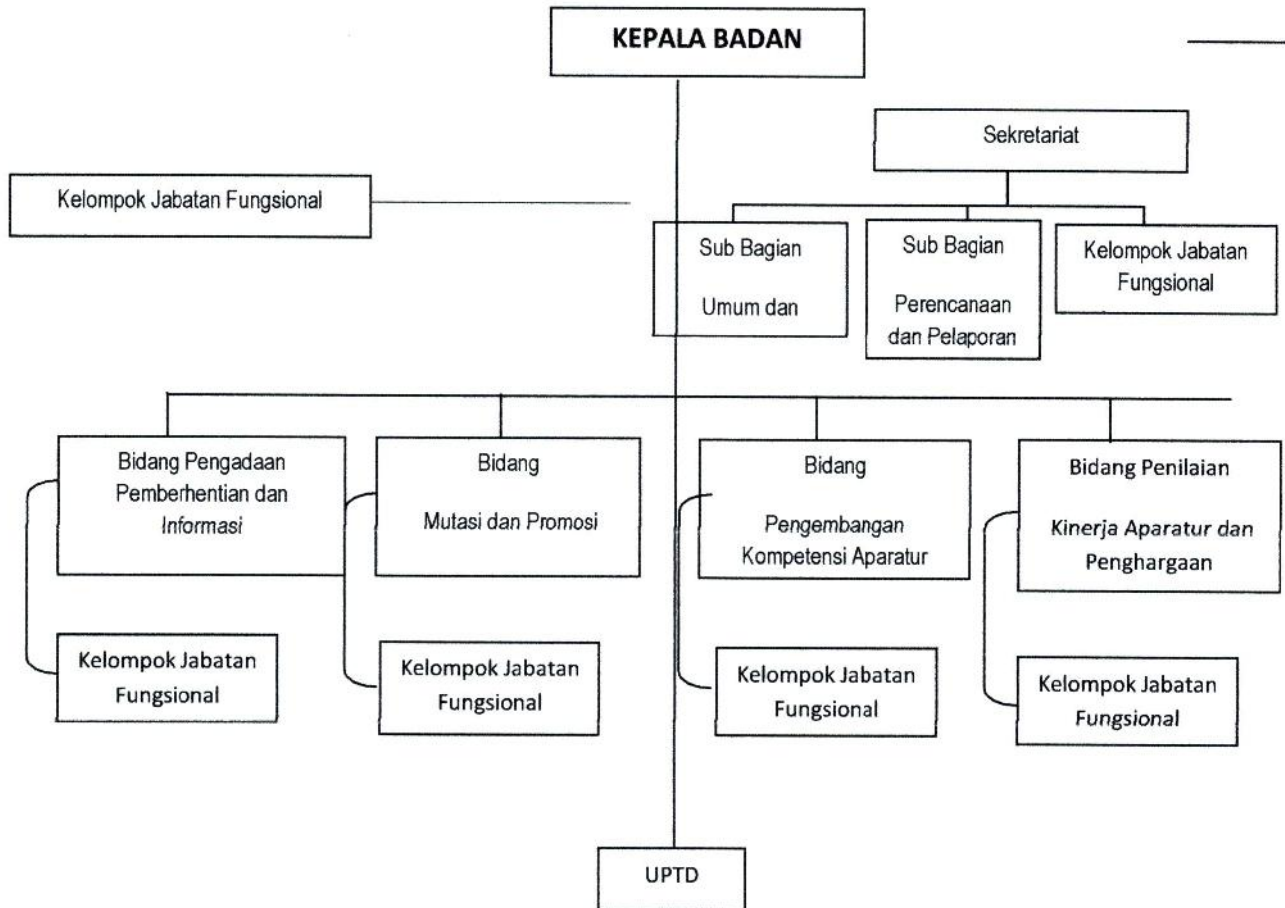
2.1.6 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur Dan Penghargaan.

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur Dan Penghargaan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan upaya peningkatan penilaian kinerja aparatur dan Penghargaan serta tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan. Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada pasal 10 ayat 2, mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan perumusan kebijakan penilaian kinerja dan penghargaan;
- b. Pelaksanaan perencanaan kegiatan penilai kinerja dan penghargaan;
- c. Pelaksanaan pengkoordinir kegiatan penilaian kinerja;
- d. Pelaksanaan evaluasi hasil penilaian kinerja;
- e. Pelaksanaan verifikasi usulan pemberian penghargaan;
- f. Pelaksanaan koordinasi usulan pemberian penghargaan;
- g. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penilaian kinerja dan penghargaan; dan
- h. Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.

Adapun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember sebagaimana Peraturan

Bupati Jember Nomor 110 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember, dapat dilihat pada bagan dibawah ini:



Gambar 2.1
Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan
SDM Kabupaten Jember

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Pelaksanaan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM harus dilaksanakan secara professional, efektif dan efisien, sehingga perlu didukung dengan sumberdaya yang memadai. Sumberdaya merupakan factor penunjang dalam melaksanakan fungsi pengawasan, baik berupa sumberdaya manusia, asset/modal, unit usaha yang masih beroperasi maupun sarana dan prasarana. Permasalahan dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks serta ditetapkannya berbagai regulasi oleh Pemerintah, maka diperlukan adanya sumberdaya manusia yang memadai, cerdas, berkualitas dan professional dalam merealisasikan tujuan, sasaran dan program yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.

2.2.1 Kondisi Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Sumberdaya merupakan potensi yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember dalam menjalankan tugas dan fungsinya, salah satunya sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan unsure penting yang harus dimiliki oleh instansi/badan usaha dalam mencapai target organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember memiliki sumberdaya manusia sebanyak 53 orang dengan rincian pada table berikut :

Tabel: 2.1

Komposisi Sumber Daya Manusia berdasarkan Golongan dan Pendidikan

No	Gol/Ruang	Tingkat Pendidikan										Jumlah	%	
		S3	S2	S1	DIV	DIII	DII	DI	SLTA	SLTP	SD			
	IV/c	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	IV/b	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2
	IV/a	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2
	III/d	-	4	5	-	-	-	-	-	-	-	-	9	20
	III/c	-	-	6	-	-	-	-	1	-	-	-	7	16
	III/b	-	-	7	-	-	-	-	2	-	-	-	9	20
	III/a	-	-	3	-	1	-	-	-	-	-	-	4	9
	II/d	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	5	11
	II/c	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	-	4	9
	II/b	-	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-	4	9
	II/a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	I/d	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Jumlah ASN	-	6	21	-	3	-	-	13	1	-	-	44	
	% ASN	-	13,7%	47,7%	-	6,8%	-	-	29,5%	2,3%	-	-	100%	
	12	-	-	2	-	-	-	-	4	2	1	-	9	
	%THL	-	-	22,2%	-	-	-	-	44,4%	22,2%	11,2%	-	100%	
	Jumlah ASN+THL	-	6	23	-	3	-	-	17	3	1	-	53	
	%ASN+THL	-	11,3%	43,4%	-	5,7%	-	-	32,1%	5,7%	1,8%	-	100%	

Tabel: 2.2

Proporsi Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan

NO	ESELON	BANYAKNYA	KETERANGAN
a	EselonII.b	-	Kepala Badan
b	EselonIII.a	1	Sekretaris
c	EselonIII.b	4	Kabid
d	EselonIV.a	14	Ka Subag dan Kasi
e	Staf	25	PNS
f	Staf	9	THL/PTT
	Jumlah	53	

pegawai Non ASN 44,57% berlatar belakang pendidikan SLTA sehingga memerlukan motivasi dan semangat sehingga etos kerja tetap tinggi, dan pada bidang tertentu yang memerlukan kompetensi khusus/keahlian khusus perlu adanya pemberdayaan melalui bimbingan teknis/*workshop* sehingga memiliki kompetensi yang memadai mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya.

2.2.1 Kondisi Sarana Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Untuk mempermudah pelaksanaan tugas sehari-hari dan menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, maka diperlukan sarana dan prasarana pendukung guna kelancaran pelaksanaan kegiatan di masing-masing unit organisasi. Hal ini merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas, sehingga tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dapat terselesaikan dengan tepat, cepat dan akurat.

Adapun sarana dan prasarana (Aset Tetap) yang di administrasikan oleh Pengurus Barang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember per semester 1 Oktober 2020 adalah sebagai berikut:

Tabel: 2.4

Jumlah dan Nilai Sarpras (Aset Tetap) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember Per semester 1 2020

Jenis Jumlah dan Nilai Aset Tetap						
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Jember						
No	KIB	Jenis Aset Tetap	Bidang/ Unit/Paket	Satuan	m2	Nilai (Rp)
1	KIB A	Tanah	-	-	-	-
2	KIB B	Peralatan dan Mesin	Rodaempat & rodadua	15	-	2.428.632.000
3	KIB C	Gedung dan Bangunan	Gedung & jaringan listrik	16	-	875.568.000
4	KID D	Jalan Irigasi dan Jaringan	-	-	-	-
		Jumlah Nilai Aset Tetap				3.304.200.000

Nilai asset tetap yang dimiliki/dikuasai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember per semester 1 2020 sebesar Rp 3.304.200.000 (KIB B dan KIB C).

Jenis, jumlah dan nilai Aset Tetap (Sarana dan Prasarana) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

Tabel: 2.5
KIB B (KENDARAAN BERMOTOR)
Sarana Dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember

Jenis Barang/ Nama Barang	Merk/ Type	Tahun Pembelian	Kondisi			Asal usul / Cara Perolehan	Harga
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat		
Mobil	Toyota Avanza	2013	-	-	-	APBD II	174,560,000
Mobil	Toyota	1995	-	-	-	APBD II	85,000,000
Mobil	Avansa	2010	-	-	-	APBD II	154,450,000
Mobil	New Kijang Innova V M/T	2015	-	-	-	APBD II	292,360,000
Sepeda Motor	Honda NF 125 TD	2008	-	-	-	APBD II	13,960,000
Sepeda Motor	Honda NF 125 TD	2008	-	-	-	APBD II	13,960,000
Sepeda Motor	Kawasaki	2013	-	-	-	APBD II	23,765,000
Sepeda Motor	Honda NF 100 SLD	2007	-	-	-	APBD II	13,589,000
Sepeda Motor	Honda	2006	-	-	-	APBD II	12,521,000
Sepeda Motor	Honda	2006	-	-	-	APBD II	12,521,000
Sepeda Motor	Honda	2006	-	-	-	APBD II	12,521,000
Sepeda Motor	Honda	2006	-	-	-	APBD II	12,521,000
Sepeda Motor	Kawasaki	2013	-	-	-	APBD II	23,765,000
Sepeda Motor	Yamaha	2013	-	-	-	APBD II	13,000,000
Sepeda Motor	Yamaha	2015	-	-	-	APBD II	17,075,000

Tabel: 2.6
KIB C (GEDUNG DAN BANGUNAN)
Sarana Dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember

JenisBarang / Nama Barang	Kondisi			Luas	Alamat (lokasi)	Asal usul	Harga
	Baik	Kurang Baik	Rusak Berat				
Gedung Asrama	B	B	B	916	Jl. Nusantara No. 16 Jember	APBD II	408,000,000
Konstruksi/Pembelian Gedung Kantor	B	B	B	0	Jl. Nusantara No. 16 Jember	APBD II	143,606,000
Gedung	B	B	B	18	Jl. Nusantara No. 16 Jember	APBD II	9,000,000
Gedung Rumah Dinas II	B	B	B	72	Jl. Nusantara No. 16 Jember	APBD II	36,000,000
Jaringan Listrik	B	B	B	0	Jl. Nusantara No. 16 Jember	APBD II	24,480,000
REHAB GEDUNG DIKLAT	B	B	B	0	Jl. Nusantara No. 16 Jember	APBD II	777,892,000
REHAB GEDUNG DIKLAT	B	B	B	0	Jl. Nusantara No. 16 Jember	APBD II	130,215,500
Jaringan Listrik	B	B	B	0	Jl. Nusantara No. 16 Jember	APBD II	98,233,500
Gedung	B	B	B	78	Jl. Nusantara No. 16 Jember	APBD II	39,000,000
Gedung RumahTransit	B	B	B	87	Jl. Nusantara No. 16 Jember	APBD II	43,500,000
Kontruksi (Renov Gedung Transit)	B	B	B	0	Jl. Nusantara No. 16 Jember	APBD II	225,469,000
Gedung	B	B	B	63	Jl. Nusantara No. 16 Jember	APBD II	31,500,000
Gedung	B	B	B	315	Jl. Nusantara No. 16 Jember	APBD II	157,500,000
Gedung	B	B	B	36	Jl. Nusantara No. 16 Jember	APBD II	18,000,000
Gedung	B	B	B	119	Jl. Nusantara No. 16 Jember	APBD II	59,500,000

JenisBarang / Nama Barang	Kondisi			Luas	Alamat (lokasi)	Asal usul	Harga
	Baik	Kurang Baik	Rusak Berat				
Gedung Aula Diklat	B	B	B	342	Jl. Nusantara No. 16 Jember	APBD II	172,000,000
Pembangunan Taman	B	B	B	0	Jl. Nusantara No. 16 Jember	APBD II	54,736,000

Sarana prasarana/fasilitas pendukung kelancaran tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia dari KIB A sampai dengan KIB D termasuk dalam rangka optimalisasi pelayanan kepada masyarakat sudah cukup memadai namun harus dipelihara secara rutin/berkala dan ada pula yang harus diremajakan/dilakukan pembelian/pengadaan baru agar dapat mendukung kinerja OPD tetap optimal.

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM telah menentukan arah kebijakan yang dituangkan dalam Penetapan Kinerja dan dilaksanakan oleh Sekertariat dan Bidang-bidang dengan dukungan dana yang tersedia dalam program dan kegiatan. Adapun capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 2.7 Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember

No.	Indikator	Target NSPK	IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
					Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(5)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Persentase ASN yang mengikuti diklat minimal 20 JP				22,84 %	25,47 %	4,21 %	4%	4,10 %	21%	23%	4%	3%	4%	91,94 %	90,30 %	95%	75%	97,56 %
2	Persentase ASN yang bekerja sesuai dengan formasi dan kompetensinya				82%	84%	86%	88%	90%	80%	83%	84%	87%	90%	98,76 %	98,80 %	97,67 %	98,86 %	100%
3	Persentase ASN yang memperoleh pengembangan karir tepat waktu				3%	30%	29%	28%	29%	2,70 %	27%	26,39 %	25,48 %	27,55 %	90%	90%	91%	91%	95%
4	Persentase ASN dengan SKP bernilai baik				34%	48%	54%	59%	66%	25,84 %	38,40 %	44,28 %	47,20 %	59,40 %	76%	80%	82%	80%	90%

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ambil kesimpulan bahwa meskipun rasio capaian tiap tahun nilainya di atas 70%, tetapi pada dasarnya belum ada indikator kinerja yang targetnya terpenuhi. Salah satu faktor yang penyebab tidak tercapainya target adalah terlalu tingginya target yang dicanangkan pada saat penyusunan Renstra. Oleh karena itu diperlukan perencanaan yang matang dan melibatkan semua bidang agar target yang ditetapkan sesuai dengan kemampuan OPD, tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah.

Tabel 2.8 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember

Uraian	Anggaran Pada Tahun ke-						Realisasi Anggaran pada Tahun ke-						Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-						Rata-rata Pertumbuhan	
	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2016	Tahun 2020	Anggaran	Realisasi	
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)			
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.780.360.500	2.657.585.000	4.039.299.600	5.803.506.000	3.610.026.500	1.709.312.000	2.102.907.964	1.756.147.779	3.620.830.633	2.642.223.290	96.01%	79,13%	43,48%	62,39%	73,19%	26,79%			21,42%	
Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur	211.360.000	543.600.000	494.300.000	1.479.700.000	213.350.000	166.990.000	212.394.400	262.360.000	140.270.875	111.560.000	79,01%	39,07%	53,08%	9,48%	52,29%	65,47%			-4,07%	
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	90.397.500	55.850.000	52.550.000	-	-	54.440.000	32.020.000	7.970.500	-	-	60,22%	57,35%	15,17%	-	-	-	-	-	-	
Program Fasilitas Pindah/ Purna Tugas PNS	650.764.000	-	-	-	-	75.884.500	-	-	-	-	11,66%	-	-	-	40,99%	-	-	-	-	
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	388.625.000	-	-	-	-	206.790.000	-	-	-	59.807.000	53,21%	-	-	-	-	-	-	-	-	
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Dan Keuangan	49.485.000	59.606.000	36.840.000	-	-	48.980.000	44.120.000	36.735.900	-	-	98,98%	74,03%	99,71%	-	-	-	-	-	-	
Program Peningkatan Kapasitas Kinerja Lembaga Dan Aparatur Pemerintah	13.419.000	19.009.000	-	-	-	13.131.900	5.884.500	-	-	-	97,86%	30,96%	-	-	-	-	-	-	-	
Program Peningkatan Penjenjangan Dan Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	3.048.298.500	-	-	-	-	2.983.330.500	-	-	-	-	97,87%	-	-	-	-	-	-	-	-	
Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	1.849.172,250	-	-	-	-	1.306.794,250	-	-	-	-	70,67%	-	-	-	-	-	-	-	-	
Program Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara	4.507.300.000	-	-	-	-	-	75.880.000	-	-	-	-	1,68%	-	-	-	-	-	-	-	
Program Pengembangan Data Dan Sistem Informasi ASN	588.914.000	1.153.159.000	236.816.000	235.300.000	264.000.000	-	481.059.150	113.510.000	227.670.000	136.300.000	81,69%	81,69%	47,94%	96,76%	51,63%	-	-	-	-	
Program Penataan ASN	1.153.159.000	1.153.159.000	192.250.000	1.164.050.000	379.260.000	-	624.745,325	98.750.000	435.860.000	53.450.000	54,18%	54,18%	51,37%	37,44%	14,09%	-	-	-	-	
Program Pembinaan ASN	572.320.000	2.100.000	144.383.500	139.000.000	139.000.000	-	510.362.000	42.383.500	9.750.000	25.500.000	89,17%	89,17%	29,35%	7,01%	18,35%	-	-	-	-	
Program Perencanaan, Pengadaan, Dan Pengembangan ASN	813.000.000	813.000.000	545.100.000	1.309.894.000	3.294.415.000	-	186.107.800	287.920.000	137.350.000	171.200.000	22,89%	22,89%	52,82%	10,49%	5,20%	-	-	-	-	

Uraian	Anggaran Pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Anggaran	Realisasi
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Program Kenaikan Pangkat Dan Kenaikan Gaji		452.157.000	526.407.800	656.700.000	872.580.000	-	282.753.875	190.282.800	198.500.000	317.680.000	-	62,53%	36,15%	30,23%	36,41%	-	-
Program Pemberian Penghargaan Kepada ASN		51.166.000	58.796.000	45.000.000	115.000.000	-	46.982.700	58.669.000	29.250.000	111.250.000	-	91,82%	99,78%	65,00%	96,74%	-	-
Program Pengembangan Dan Assesment Bagi ASN		1.098.000.000	1.268.218.100	3.670.487.000	600.362.500	-	830.000.000	68.100.600	1.125.423.322	-	-	75,59%	53,78%	30,66%	0,00%	-	-
Program Peningkatan Kompetensi ASN		6.107.653.000	4.997.954.850	10.772.705.000	4.874.750.000	-	4.115.115.650	1.831.558.650	4.040.607.000	3.411.769.500	-	67,38%	36,65%	37,51%	69,99%	-	-

Dari tabel di atas dapat kita ambil kesimpulan bahwa rasio terbesar antara realisasi dan anggaran terjadi pada tahun 2016 (81,24%), sedangkan rasio terendah terjadi pada tahun 2019 (39,43%). Penyebab rendahnya rasio realisasi terhadap anggaran adalah kurangnya koordinasi antara pihak Eksekutif dengan Legislatif.

2.4 Tantangan Dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Untuk menganalisis kondisi lingkungan internal dan eksternal yang mempengaruhi target dan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dapat menggunakan analisis metode SWOT. Dimana tantangan dan peluang Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dalam mencapai target yang telah ditentukan adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal

a. Kekuatan

- 1) Pengadaan ASN yang terus berkelanjutan baik melalui seleksi umum maupun PPPK.
- 2) Mutasi dan Promosi ASN dalam pengisian jabatan ASN dilakukan berdasarkan Sistem Merit.
- 3) Pengembangan kompetensi ASN untuk meningkatkan kapasitas kinerja telah dilaksanakan dan terus ditingkatkan.
- 4) Penilaian dan Evaluasi kinerja ASN untuk meningkatkan kinerja telah dilaksanakan dan terus ditingkatkan.

b. Kelemahan

- 1) Jumlah ASN masih belum sesuai dengan kebutuhan dan formasi;
- 2) Rekrutmen dan penataan ASN masih belum sepenuhnya berdasarkan hasil analisa beban kerja dan analisa jabatan;
- 3) Pemberian penghargaan dan sanksi (reward and punishment) dalam pembinaan pegawai masih belum optimal;

- 4) Belum tersedianya data dasar kepegawaian yang siap digunakan setiap waktu, valid, dan terintegrasi;
2. Faktor Eksternal
 - a. Peluang
 - 1) Adanya aturan perundang – undangan, regulasi dan kebijakan pemerintah yang mendorong peningkatan sumberdaya aparatur dan pengelolaan aparatur yang dinamis dan modern ;
 - 2) Adanya sarana yang dimiliki oleh pemerintah Kabupaten Jember untuk melakukan peningkatan kemampuan dan pengetahuan aparatur ;
 - 3) Adanya jalinan kerjasama yang baik dengan stakeholder pemerintah / swasta yang terakreditasi secara vertikal maupun horisontal ;
 - 4) Dukungan sistem komputerisasi dan teknologi Informasi yang memudahkan untuk menyerap informasi dan pelayanan tugas pokok dan fungsi.
 - 5) Adanya reformasi birokrasi yang mendorong pemberdayaan masyarakat dan pengembangan kompetensi Aparatur untuk menciptakan Aparatur yang berkualitas;
 - 6) Adanya *Goodwill* dari Bupati untuk mewujudkan peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance and clean government*), serta profesionalitas pelayanan publik, sebagaimana tertuang pada salah satu misi dalam RPJMD.
 - b. Tantangan
 - 1) Semakin berkembangnya penerapan Teknologi Informasi (TI) di berbagai bidang kehidupan Masyarakat, sehingga

dibutuhkan penerapan manajemen kepegawaian yang berbasis Teknologi Informasi (TI);

- 2) Terjadi ketidakseimbangan antara ASN yang pensiun (Pensiun dini, meninggal dunia dan Mencapai BUP, dll.) dengan rata – rata 500 ASN per tahun, jika dibandingkan dengan quota rekrutmen reguler yang setiap tahun rata – rata 200 orang ;
- 3) Pengelolaan dan penyelesaian GTT / PTT / Sukwan / Tenaga Honorer K2, pada saat P3K diterapkan sesuai dengan Undang Undang Aparatur Sipil Negara ;
- 4) Masih rendahnya minat aparatur untuk memahami peraturan kepegawaian dan peraturan lainnya serta memanfaatkan teknologi informasi (IT) dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya;
- 5) Masih rendahnya minat aparatur untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya, sehingga kurang optimal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dan pelayanan kepada masyarakat ;
- 6) Pandemi covid-19 yang mengakibatkan semua kegiatan tidak terselenggara dengan baik karena harus menerapkan gaya hidup baru sesuai dengan protocol kesehatan sehingga semua kegiatan dilaksanakan melalui media daring

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM memiliki tugas dan fungsi yang tercantum dalam Peraturan Bupati Kabupaten Jember Nomor 23 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Lembaran Daerah Kabupaten Jember Tahun 2021 Nomor 23), maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dalam rangka peningkatan sumber daya manusia aparatur pemerintah dan tugas lain yang diberikan oleh Bupati. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember membantu Bupati untuk mengemban kewenangan di bidang Kepegawian dan Pengembangan SDM.

Terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember di tengah upaya menjalankan tugas dan fungsinya. Permasalahan ini telah teridentifikasi sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM. Adapun pemetaan permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3.1 Pemetaan Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

No.	Masalah Pokok	Rumusan Masalah	Akar Masalah
1.	Tingkat pemahaman merit sistem yang rendah	Jumlah ASN masih belum sesuai dengan kebutuhan dan formasi,	Kurangnya Sosialisasi tentang merit sistem
2.	Kurangnya pahamiannya terkait indikator penilaian kinerja ASN	Pemberian penghargaan dan sanksi (reward and punishment) dalam pembinaan pegawai masih belum optimal	Kurangnya sosialisasi terkait penilaian kinerja
3.	Perangkat IT yang kurang optimal	Belum tersedianya data dasar kepegawaian yang valid dan terintegrasi	Sistem yang selalu mengalami pembaruan

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

Visi dan misi Kabupaten Jember mencerminkan visi dan misi pasangan Bupati dan Wakil Bupati Terpilih. Cita-cita pembangunan Kabupaten Jember yang termaktub dalam RPJMD Kabupaten Jember Tahun 2021-2026 yaitu:

**“WES WAYAHE MBENAH JEMBER DENGAN BERPRINSIP
PADA KOLABORASI, SINERGI, DAN AKSELERASI DALAM
MEMBANGUN JEMBER”**

Visi di atas kemudian dijabarkan ke dalam pokok-pokok visi dan diuraikan secara lebih detail sebagai berikut ini.

- **Wis wayahe mbenahi Jember**

Wis wayahe mbenahi Jember dalam Bahasa Indonesia berarti sudah saatnya membenahi Jember. Jember harus segera berbenah dari permasalahan-permasalahan ekonomi, sosial, dan budaya termasuk keterpurukan infrastruktur dan pelayanan publik. Pertumbuhan ekonomi negatif, kenaikan tingkat kemiskinan, rata-rata lama sekolah yang masih rendah, angka harapan hidup yang rendah akibat AKI/AKB/stunting yang tinggi, serta kondisi infrastruktur yang rusak harus segera dibenahi mulai saat ini. Tidak bias ditunda-tunda lagi, wis wayahe!

- **Kolaborasi**

Kolaborasi adalah bergabung bersama untuk menciptakan peluang penyelesaian masalah pembangunan. Permasalahan pembangunan di Kabupaten Jember menuntut peran serta semua pemangku kepentingan baik pemerintah daerah, masyarakat, maupun kelompok masyarakat sipil (akademisi, tokoh agama, dan tokoh masyarakat) untuk menyelesaikannya sesuai dengan kapasitas dan kewenangannya masing-masing. Tidak boleh ada seorangpun (*no-one left behind*) yang ditinggalkan sejak dari tahap perencanaan, pelaksanaan, sampai menikmati manfaat hasil pembangunan. Kearifan lokal dan budaya religius yang berkembang dan menjadi identitas masyarakat Jember, terutama di pesantren-pesantren, adalah modal sosial yang berharga untuk membantu pemerintah daerah menjalankan program-program pembangunan daerah sehingga dapat menjangkau seluruh warga masyarakat Jember.

- **Sinergi**

Sinergi dapat diartikan keterpaduan kegiatan atau operasi gabungan atau sinergisme internal yaitu antar Organisasi Perangkat

Daerah di lingkup Pemerintah Kabupaten Jember untuk mengejar ketertinggalan. Pembangunan Kabupaten Jember juga harus mengandung nilai sinergisme eksternal yang mana Pemerintah Kabupaten Jember juga harus dapat memberikan ruang inovasi dan kreatifitas para pihak pembangunan daerah, mengapresiasi dan mendukung kontribusi potensi keswadayaan “solutif” masyarakat, dan memadukan potensi pemerintahan desa dan pemerintahan Kabupaten.

- **Akselerasi**

Ketertinggalan pembangunan di Kabupaten Jember tidak dapat dikejar hanya dengan pelaksanaan pembangunan yang cepat, tetapi harus cepat-dan-semakin-cepat. Akselerasi adalah proses percepatan atau terus menambah kecepatan dalam mengejar ketertinggalan. Percepatan ini meliputi percepatan dalam merencanakan, mengeksekusi program dan kegiatan pembangunan Kabupaten Jember secara cepat dan tepat guna mengejar ketertinggalan-ketertinggalan pembangunan. Segala kemampuan, energi, dan daya upaya harus dikeluarkan dengan kecepatan dan intensitas yang tinggi untuk perbaikan kesejahteraan masyarakat dan optimalisasi target kinerja pelayanan publik. Akselerasi juga dapat dilakukan melalui afirmasi kelompok/lembaga yang selama ini “marjinal” melalui pendayagunaan sumberdaya pemerintah daerah. Terdapat tiga pilar utama dalam rumusan visi pembangunan Kabupaten Jember Tahun 2021-2026. Dalam membangun Jember diperlukan berbagai upaya secara sistematis dan komprehensif sehingga visi tersebut dapat tercapai. Memperhatikan Visi Kabupaten Jember di atas serta perubahan kondisi dan situasi baik internal dan eksternal yang akan dihadapi pada masa yang akan datang, diharapkan Kabupaten Jember dapat lebih berperan dalam perubahan yang

terjadi di lingkup regional Provinsi Jawa Timur, tingkat nasional maupun global.

Visi dan pokok-pokok visi di atas menjadi dasar perumusan Misi RPJMD Kabupaten Jember tahun 2021-2026 yang terdiri dari

Misi 1 = Meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan semangat sinergitas dan kolaborasi dengan semua elemen masyarakat yang berbasiskan potensi daerah.

Misi 1 mengemban upaya untuk menjawab permasalahan ekonomi yang sedang dihadapi oleh masyarakat Jember. Kolaborasi dan sinergi antara pemerintah, dunia usaha/industri, dan masyarakat diharapkan dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah secara signifikan. Sektor-sektor yang memberikan kontribusi utama pada PDRB Kabupaten Jember, seperti Kategori pertanian, kehutanan, dan perikanan; Kategori industri pengolahan, dan Kategori perdagangan besar dan eceran harus dikembangkan secara terintegrasi dari hulu sampai ke hilir.

Misi 2 = Membangun tata kelola pemerintahan yang kondusif antara eksekutif, legislatif, masyarakat dan komponen pembangunan daerah lainnya.

Misi 2 merupakan langkah untuk melaksanakan tata kelola pemerintahan daerah yang transparan dan akuntabel (good governance). Pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik harus didukung oleh SDM Aparatur yang berintegritas, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas; administrasi pemerintahan efektif dan efisien; perencanaan pembangunan yang akurat dan antisipatif; dukungan sumberdaya dan pengelolaan keuangan yang aman dan efektif; pengawasan pelaksanaan pembangunan yang ketat; serta partisipasi masyarakat luas yang aktif, terutama kelompok perempuan, berkebutuhan khusus, dan

anak-anak; wakil rakyat yang akomodatif dan aspiratif; serta kelompok masyarakat sipil (civil society) yang pro aktif dan kolaboratif.

Misi 3 = Menuntaskan kemiskinan struktural dan kultural di semua wilayah

Misi 3 diarahkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan social seluruh masyarakat Jember, tanpa ada seorangpun yang tertinggal (no-one left behind).

Misi 4 = Meningkatkan investasi dengan membangun dan mengembangkan sector sector unggulan dengan berbasis kekayaan sumberdaya alam, sumberdaya manusia dan lingkungan yang lestari.

Misi 4 ini adalah langkah untuk memacu masuknya investasi, baik dari dalam negeri maupun luar negeri, ke Kabupaten Jember. Upaya untuk mendapatkan hasil kinerja investasi yang optimal membutuhkan dukungan iklim kemudahan berusaha (*ease-of-doing business*) melalui transparansi proses perijinan berbasis risiko, efisiensi birokrasi, dan kepastian hukum.

Misi 5 = Meningkatkan pelayanan dasar berupa kesehatan dan pendidikan dengan sistem yang terintegrasi

Peningkatan pelayanan kesehatan dan pendidikan adalah prioritas pembangunan yang sangat mendesak dilakukan sebagai pemenuhan kebutuhan dasar bagi masyarakat secara terintegrasi dalam rangka meningkatkan kualitas SDM di Jember.

Misi 6 = Meningkatkan kualitas dan ketersediaan infrastruktur publik yang merata di semua wilayah Jember.

Misi 6 dimaksudkan untuk menjawab permasalahan ketimpangan pembangunan antar wilayah di dalam Kabupaten Jember yang disebabkan oleh perbedaan kondisi lingkungan

geografis, tingkat kerawanan bencana, maupun kondisi sosialnya. Pemerataan pembangunan infrastruktur public sesuai karakteristik wilayah, yang dilengkapi dengan sarana dan pengelolaan transportasi publik yang baik, dapat menciptakan konektivitas ekonomi (*economic connectivity*) sekaligus meningkatkan mobilitas antar wilayah sampai ke tingkat desa.

Misi 7 = Pengembangan potensi pariwisata dengan mengedepankan kearifan local serta pelestarian budaya.

Kabupaten Jember memiliki potensi wisata dan kekayaan budaya yang berlimpah. Pengembangan potensi wisata alam, wisata sejarah, wisata budaya (*local heritage*), dan wisata religious ditujukan untuk menciptakan kegiatan ekonomi baru dan meningkatkan kapasitas ekonomi daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember memiliki keterkaitan dengan Misi ke 2 Tujuan ke 1 dan Sasaran ke 15 dari RPJMD Kabupaten Jember Tahun 2021-2026. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember berperan untuk meningkatkan profesionalitas ASN melalui Manajemen ASN. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember perlu mengidentifikasi factor penghambat dan factor pendorong pelayanan terhadap pencapaian visi dan misi tersebut sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.2 Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM terhadap pencapaian Visi dan Misi Kabupaten Jember

No	Misi	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
1.	Misi ke 2 yaitu Membangun tata kelola pemerintahan yang kondusif antara eksekutif, legislatif, masyarakat dan komponen pembangunan daerah lainnya. Khususnya dalam kepegawaian dan pengembangan SDM.	Adanya aturan perundang – undangan, regulasi dan kebijakan pemerintah yang mendorong peningkatan sumberdaya aparatur dan pengelolaan aparatur yang dinamis dan modern ; Adanya sarana yang dimiliki oleh pemerintah Kabupaten Jember untuk melakukan peningkatan kemampuan dan pengetahuan aparatur ; Adanya jalinan kerjasama yang baik dengan stakeholder pemerintah / swasta yang terakreditasi secara vertical maupun horisontal ; Dukungan system komputerasi dan teknologi Informasi yang memudahkan untuk menyerap informasi dan pelayanan tugas pokok dan fungsi; Adanya reformasi birokrasi yang mendorong pemberdayaan masyarakat dan pengembangan kompetensi Aparatur untuk menciptakan Aparatur yang berkualitas; Adanya Goodwill dari Bupati untuk mewujudkan peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (good governance and clean government), serta profesionalitas pelayanan publik, sebagaimana tertuang pada salah satu misi dalam RPJMD.	Tingkat pemahaman merit sistem yang rendah; Kurang pahamiannya terkait indicator penilaian kinerja ASN; dan Perangkat IT yang kurang optimal

3.3 Telaahan Renstra Kementrian/Lembaga dan Renstra Provinsi

3.3.1 Telaahan Renstra Kementrian Lembaga

Tabel 3.3 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah Berdasarkan Sasaran K/L

Sasaran Renstra K/L	Permasalahan Perangkat Daerah terkait Sasaran Renstra K/L	Faktor	
		Pendukung	Penghambat
Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas; Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima; Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN); Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN; Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel;	Telaahan mengenai Renstra Badan Kepegawaian Negara Sejalan dengan itu BKPSDM telah menyusun 3 program beserta kegiatannya untuk mendukung program kerja yang ada di pemerintah pusat dan ikut serta mengatasi permasalahan manajemen kepegawaian yang ada.	Dukungan sarana dan prasarana serta anggaran untuk pengembangan kompetensi aparatur	Belum optimalnya kapasitas SDM ASN dalam pelayanan

3.3.2 Telaahan Renstra Provinsi

Tabel 3.4 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah Berdasarkan Sasaran Provinsi

Sasaran Renstra Provinsi	Permasalahan Perangkat Daerah terkait Sasaran Renstra Provinsi	Faktor	
		Pendukung	Penghambat
Adapun tujuan dan sasaran strategis pada Renstra Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Timur 2019 – 2024 sebagai berikut : 1. Meningkatkan kepuasan masyarakat atas layanan pemerintah (Tujuan); 2. Meningkatkan kompetensi aparatur melalui pelatihan sesuai dengan kebutuhan (Sasaran); 3. Meningkatkan sumberdaya pelatihan yang modern dan professional (Sasaran)	BKPSDM telah menyusun 3 program beserta kegiatannya untuk mendukung program kerja yang ada di pemerintah pusat dan ikut serta mengatasi permasalahan manajemen kepegawaian yang ada.	Dukungan sarana dan prasarana serta anggaran untuk pengembangan kompetensi aparatur	Belum optimalnya kapasitas SDM ASN dalam pelayanan

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

3.4.1 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW)

Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan dibidang kepegawaian, pengembangan sumberdaya manusia di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember. Maka program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember tidak berkaitan dengan Rencana Tata Ruang dan Wilayah Kabupaten Jember.

3.4.2 Telaah Kajian Lingkungan Hidup Starategis (KLHS)

Seperti halnya dengan Telaahan terhadap Rencana Tata Ruang dan Wilayah Kabupaten Jember, begitu pula dengan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember tidak berkaitan langsung.

3.5 Penentuan isu-isu strategis

Analisis isu-isu strategis merupakan bagian penting dan sangat menentukan dalam pengelolaan manajemen ASN untuk melengkapi tahapan-tahapan yang telah dilakukan sebelumnya. Identifikasi isu yang tepat dan bersifat strategis meningkatkan akseptabilita sprioritas pembangunan, dapat dioperasionalkan dan secara moral serta etika birokratis dapat dipertanggungjawabkan.

Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam pengelolaan manajemen ASN, karena

dampaknya yang signifikan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember dimasa datang.

Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

Suatu isu strategis bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember diperoleh baik berasal dari analisis internal berupa identifikasi permasalahan pembangunan maupun analisis eksternal berupa kondisi yang menciptakan peluang dan ancaman bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember di masa lima tahun mendatang.

Berdasarkan capaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Kabupaten Jember selama kurun waktu lima tahun kebelakang, tantangan dan peluang yang ada, serta telaah dari dokumen Renstra Badan Kepegawaian Negara, Dokumen Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, dan Dokumen Renstra Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Timur maka dapat diidentifikasi beberapa isu-isu strategis yang perlu segera ditindaklanjuti oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember yaitu:

Tabel 3.5 Penetapan Isu – isu Strategis

No	Isu-IsuStrategis	Nilai Skala MenurutKreteriaKe					Skor Total
		1	2	3	4	5	
		25	25	20	15	15	
1	Penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih (good governance and clean government) belum optimal	1	1	1	1	1	100
2	Masih banyak ASN yang kurang kompeten dalam menangani tugas dan fungsi di bidangnya (kompetensi yang dibutuhkan tidak sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi jabatan yang diduduki, sehingga belum terdayagunakan secara optimal, dan kinerjanya rendah)	1	1	1	1	1	100
3	Pembinaan dan pengawasan secara hirarki kurang optimal sehingga banyak ditemui ASN yang kurang disiplin, kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehingga capaian kinerjanya rendah, utamanya ASN yang ditugaskan di wilayah	1	1	1	0	1	85
4	Pemberian penghargaan dan sanksi (reward and punishment) dalam pembinaan pegawai masih belum optimal	1	1	1	1	0	85
5	Kurang optimalnya sinkronisasi data kepegawaian antar bidang dan seluruh SKPD di lingkungan Pemkab Jember	1	1	1	0	0	70
6	Perlu adanya peningkatan kesejahteraan ASN dengan sistem yang berkeadilan, sehingga meningkatkan kinerja ASN	1	1	1	0	0	70

No	Isu-Isu Strategis	Nilai Skala Menurut Kreteria Ke					Skor Total
		1	2	3	4	5	
		25	25	20	15	15	

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

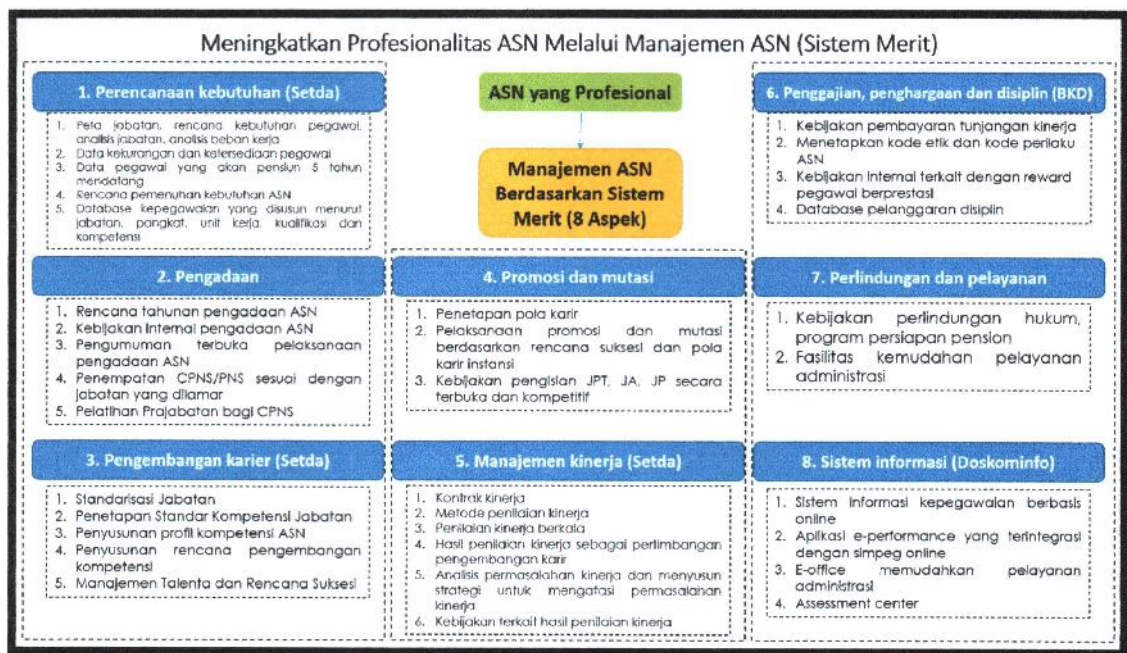
Tujuan dan sasaran merupakan penjabaran atau implementasi visi dan misi dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional untuk kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun kedepan. Oleh karena itu berdasarkan visi Bupati Kabupaten Jember yaitu “WES WAYAHE MBENAH JEMBER DENGAN BERPRINSIP PADA KOLABORASI, SINERGI, DAN AKSELERASI DALAM MEMBANGUN JEMBER”. Dengan Misi yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember memiliki keterkaitan dengan Misi ke 2 Tujuan ke 1 dan Sasaran ke 15 dari RPJMD Kabupaten Jember Tahun 2021-2026.

Visi dan misi Tahun 2021-2026 yang telah ditetapkan oleh Bupati Jember dan diturunkan kedalam tujuan dan sasaran pembangunan yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dalam waktu 5 (lima) tahun mendatang dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun ke-					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Sebelum Perubahan									
	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian dalam rangka mewujudkan Profesionalitas ASN dalam pelayanan Publik		Indeks Kompetensi ASN	91%	92%	-	-	-	-
		Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana penunjang pelayanan	Persentase ketersediaan sarana dan prasarana pelayanan	80.00%	80.00%	-	-	-	-

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun ke-						
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	
		Meningkatkan Kualitas Penataan, kinerja dan akurasi data kepegawaian	Persentase ASN yang memperoleh pengembangan karier	80.00%	83.00%	-	-	-	-	
			Persentase penilaian kinerja ASN	100.00%	100.00%	-	-	-	-	
			Persentase Hukuman Disiplin ASN	1.00%	1.00%	-	-	-	-	
			Persentase data kepegawaian yang akurat	80.00%	82.00%	-	-	-	-	
		Meningkatkan kompetensi ASN	Persentase peningkatan kompetensi aparatur	2.00%	5.00%	-	-	-	-	
Setelah Perubahan										
	Terselenggaranya Pemerintah dan Pelayanan Publik oleh SDM aparatur yang kompeten		Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya			93%	94%	95%	96%	
		Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana penunjang pelayanan	Persentase ketersediaan sarana dan prasarana pelayanan			93%	94%	95%	96%	
		Meningkatkan Kualitas Penataan, kinerja dan akurasi data kepegawaian		Persentase ASN yang memperoleh pengembangan karier			93%	94%	95%	96%
				Persentase penilaian kinerja ASN			100%	100%	100%	100%
				Persentase Hukuman Disiplin ASN			0,90%	0,85%	0,80%	0,75%
				Persentase data kepegawaian yang akurat			-	-	95%	96%
		Meningkatkan kompetensi ASN		Persentase peningkatan kompetensi aparatur			-	-	20%	25%



Gambar 4.1 Logical Framework Meningkatkan Profesionalitas ASN Melalui Manajemen ASN (Sistem Merit) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab ini menghadirkan formulasi Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM selama 5 tahun kedepan dalam upaya mewujudkan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember Tahun 2021-2026.

Strategi adalah pemilihan tindakan spesifik oleh pemerintah dalam suatu wilayah tertentu untuk menetapkan tujuan jangka panjang dan memetakan kendala yang dihadapi secara menyeluruh beserta pemecahannya. Strategi dapat pula diartikan sebagai pengaturan aksi untuk merealisasikan sebuah sasaran. Oleh karena strategi merepresentasikan pencapaian tujuan, maka strategi termuat di dalam penjabaran kebijakan dan program.

Arah kebijakan adalah serangkaian prioritas kerja pemerintah di suatu wilayah tertentu sebagai peta jalan menuju tujuan yang ingin dipenuhi. Perumusan arah kebijakan menyinergikan strategi dan pelaksanaan pembangunan agar saling berkesinambungan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Kebijakan menjadi pedoman pelaksanaan program maupun kegiatan guna menjamin keberlangsungan dan keterpaduan pengejawantahan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM memiliki tugas dan fungsi sesuai dengan yang tertuang pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Jember Tahun 2021-2026 sebagaimana tercantum dalam tabel di bawah ini.

Tabel 5.1 Tujuan, Sasaran, Starategi dan Kebijakan

<p>VISI:Terwujudnya Kabupaten Jember sebagai daerah unggulan agribisnis dan usaha ekonomi produktif berbasis potensi local dalam pembangunan berkelanjutan menuju masyarakat yang sejahtera dan bermartabat</p>			
<p>MISI II :Membangun tata kelolapemerintahan yang kondusif antara eksekutif, legislatif, masyarakat, dan komponen pembangunan daerah lainnya</p>			
Tujuan	Sasaran	Strategi	ArahKebijakan
<p>Terselenggaranya Pemerintah dan Pelayanan Publik oleh SDM aparatur yang kompeten</p>	<p>Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana penunjang pelayanan</p>	<p>Menyediakan sarana dan prasarana yang berkualitas</p>	<p>Melaksanakan Pengadaan BMD yang berkualitas</p>
	<p>MeningkatkanKualitas Penataan, kinerja dan akurasi data kepegawaian</p>	<p>Menyiapkan PengembanganKompetensi Teknis</p>	<p>Melaksanakan Pengembangan Kompetensi Teknis</p>
	<p>Meningkatkan kompetensi ASN</p>	<p>Menyiapkan Pengembangan Kompetensi ASN</p>	<p>Melaksanakan Pengembangan Kompetensi ASN</p>

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Sebagaimana perwujudan dari strategi dan arah kebijakan untuk mencapai tujuan strategis, selanjutnya perlu menentukan tindakan operasional yang kemudian terkandung di dalam program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember. Program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM tentu relevan dengan mempertimbangkan dan memperhatikan tugas dan fungsi. Program adalah penjabaran langkah-langkah yang sistematis untuk mewujudkan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, yang mana dapat melibatkan beberapa instansi pemerintah secara terpadu untuk berkolaborasi merealisasikan sasaran. Sedangkan kegiatan merupakan penguraian lebih lanjut dari program.

Indikator kinerja merupakan ukuran keberhasilan yang digunakan untuk mengetahui gambaran terwujudnya kinerja serta pencapaian hasil(*outcome*) sebuah program dan hasil(*output*) kegiatan. Sehingga indikator kinerja berperan sebagai alat ukur sejauh mana pencapaian tujuan dan sasaran. Tabel di bawah ini memuat rencana program, kegiatan, kelompok sasaran, beserta pendanaan indikatif yang menjadi pedoman bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember.

Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Ponggung-jawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	Target Rp.	
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
Sebelum/Perubahan																						
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian dan Pengembangan SDM				Indeks Kompetensi ASN																		
	Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pelayanan			Persentase ketersediaan sarana dan prasarana pelayanan	-	80%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkotadistrict Daerah Peninggung-jawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhirperiodeRencanaPerangkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.					
						7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			19	20	
1	Meningkatkan kualitas pelayanan, kinerja dan akurasi data kepegawaian	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
				Persentase ASN yang memperoleh pengembangan karier	-	80%	-	83%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Persentase pncapaian kinerja ASN	-	100%	-	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Persentase Hukuman Disiplin ASN	-	80%	-	82%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Persentase data kepegawaian yang akurat	-	1%	-	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Meningkatkan kompetensi ASN			Persentase peningkatan kompetensi aparatur	-	2%	-	5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		05.03.01.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase tertib laporan kuantabilitas pemerintah	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.01.	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan dan laporan kinerja OPD	-	-	-	100%	56,500,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan	Jumlah Dokumen Perencanaan	-	-	-	Dokumen	15,500,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Pungung-gung-jawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			Target	Rp.	
						7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			19	20	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
			rangkat Daerah	Perangkat Daerah																		
		5.03.01.2.01.02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	-	-	Dokumen	10.500,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.01.03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	-	-	Dokumen	8.500,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.01.04	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	-	-	Dokumen	6.000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.01.05	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	-	-	Dokumen	5.000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan	-	-	Dokumen	11.000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Peringkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode/akhir tahun/akhir Perangko Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				Target	Rp.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
			Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
		5.03.01.2.01.07	Evaluasi Kinerja Perangko Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangko Daerah	-	-	-	Laporan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.02.	Administrasi Keuangan Perangko Daerah	Persentase fasilitas Administrasi Keuangan Perangko Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	-	-	-	Orang/Bulan	9,545,353,660	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.02.02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	-	-	-	Dokumen	1,720,277,895	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.02.03	Pelaksanaan Peta Usaha dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Peta Usaha dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	-	-	-	Dokumen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah yang bertanggung jawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode dan terakhir pada Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				Target	Rp.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
		5.03.01.2.03.	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase finalisasi Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.03.01	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Rencanan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.03.02	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.03.03	Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Laporan Hasil Penilaian Barang Milik Daerah SKPD dan Hasil Koordinasi Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.03.04	Pembinaan, Pengawasan dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.03.05	Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perang Daerah Penangguh Jawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-5				Kondisi Kinerja pada akhir periode Rencana Perangkuat Daerah	Rp.	
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.					
						7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			19	20	21
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
		5.03.01.2.05.04	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.05.05	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		7.01.01.2.05.06	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Jumlah Pegawai Pensiun yang Dipulangkan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		7.01.01.2.05.07	Pemulangan Pegawai yang Menggaldalam Melaksanakan Tugas	Jumlah Laporan Hasil Pemulangan Pegawai yang Menggaldalam Melaksanakan Tugas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		7.01.01.2.05.08	Pemindahan Tugas ASN	Jumlah ASN yang dipindahtugaskan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.05.06	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Jumlah Pegawai Pensiun yang Dipulangkan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.05.07	Pemulangan Pegawai yang Menggaldalam Melaksanakan Tugas	Jumlah Laporan Hasil Pemulangan Pegawai yang Menggaldalam Melaksanakan Tugas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.05.08	Pemindahan Tugas ASN	Jumlah ASN yang dipindahtugaskan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkoan Daerah Penanggungjawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkoan Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.					
						7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			19	20	
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		5.03.01.2.05.09	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berbasis Tugaskor dan Fungsi	Jumlah Pegawai yang melaksanakan Tugas dan Fungsi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.05.10	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Orang yang mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.05.11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Orang yang mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkoan Daerah	Persentase Fasilitas Administrasi Umum Perangkoan Daerah	-	442,549,240	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	-	10,997,800	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	-	196,251,550	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.06.03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Peringkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi		
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode Rencana Strategis Daerah	
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			Target	Rp.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		5.03.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	-	-	-	-	199,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	-	-	-	-	36,299,890	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen dan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.06.07	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.06.08	Facilitasi Tim	Jumlah Laporan Fasilitasi Tim yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.06.09	Penyenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.06.10	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.06.11	elektromenistanBerbasisElektronik pada	Jumlah Dokumen Dukungan pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstras Perangkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			Target	Rp.	
						7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			19	20	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
			SKPD	SKPD																		
		5.03.01.2.07.	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Unit Pemeliharaan Daerah	Persentase efisiensi pengadanan BMD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.07.01	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.07.02	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.07.	Pengadaan Alat Besar	Jumlah Unit Alat Besar yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.07.03	Pengadaan Alat Besar	Jumlah Unit Alat Besar yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.07.04	Pengadaan Alat Angkutan Darat Bermotor	Jumlah Unit Alat Angkutan Darat Bermotor yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.07.	Pengadaan Mobil	Jumlah Paket Mobil yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan atau	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perang Est Daerah Penang gung-jawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Peringkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			Target	Rp.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
		5.03.01.2.07.05	Pengadaan Mebe	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin lainnya yang Disediakan	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin lainnya yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.07.07	Pengadaan AsesTetap lainnya yang Disediakan	Jumlah Unit AsesTetap lainnya yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.07.	Pengadaan AsesTetap Berwujud yang Disediakan	Jumlah Unit AsesTetap Berwujud yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.07.08	Pengadaan AsesTetap Berwujud yang Disediakan	Jumlah Unit AsesTetap Berwujud yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.07.09	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan lainnya yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.07.10	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan lainnya yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.07.11	Pengadaan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan lainnya	Jumlah Unit Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan lainnya yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Peringkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Peringkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			Target	Rp.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
		5.03.01.2.08.01	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Fasilitas Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	-	-	-	861,272,305	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	-	-	-	5,500,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	-	-	-	607,172,305	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.08.03	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	-	-	-	248,600,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.09.01	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Fasilitas Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	-	-	-	536,361,500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas	-	-	-	59,390,650	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Peringkat Daerah Peninggung Jawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Peringkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				Target	Rp.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
			Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	atau Kendaraan Dinas yang Dipelihara dan Dibayarkan Pakainya																		
			Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaran Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional yang Dipelihara dan Dibayarkan Pakainya dan Perizannya					165.877.250													
		5.03.01.2.09	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaran Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Alat Besar yang Dipelihara dan Dibayarkan Perizannya																		
		5.03.01.2.09	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Perizinan Alat Besar	Jumlah Alat Besar yang Dipelihara dan Dibayarkan Perizannya																		
		5.03.01.2.09.03	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Perizinan Alat Besar	Jumlah Alat Besar yang Dipelihara dan Dibayarkan Perizannya																		
		5.03.01.2.09.04	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, dan Perizinan	Jumlah Alat Angkut Darat (Taktik Bermotor) yang																		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangko Daerah Penanggungjawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhirperiodekenastraPerangkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			Target	Rp.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
			atauBangunanLainnya	chabilitasi																		
		5.03.01.2.09.11	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan PrasaranaPendukung Gedung Kantor atauBangunan Lainnyayang Dipelihara/Dirchabilitasi	Jumlah Sarana dan PrasaranaPendukung Gedung Kantor atauBangunan Lainnyayang Dipelihara/Dirchabilitasi																		
		5.03.01.2.09.12	Pemeliharaan/Rehabilitasi Tanah	Luas Tanah yang DilakukanPemeliharaan/Rehabilitasi																		
		05.03.02.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Jumlahjabatanpimpinaantinggi, administrasi dan fungsional			15.521.359.400		13.223.401.072													
		5.03.02.2.01.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasikepegawaian ASN				5.684.434.600		5.535.537.572													
		5.03.02.2.01.02	Penyusunan RencanaKebutuhan, Jenis dan JumlahJabatanuntukPelaksanaanPengadaan ASN	JumlahDokumen Hasil PenyusunanRencanaKebutuhan, Jenis dan JumlahJabatanuntukPelaksanaanPengadaan ASN		96%	4.352.662.600	95%	4.395.195.200													
		5.03.02.2.01.06	KoordinasipelaksanaanAdministrasiP	JumlahDokumen Hasil kegiatanKoordinasi		100%	433.000.000	100%	476.300.000													

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Peringkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-5				Kondisi Kinerja pada akhirperiodekenaifraPerangkat Daerah	Rp.	
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
			emberhentian	asiPelaksanaanAdministrasiPemberhentian	-	75%	464,33 3,000	75%	290,04 2,500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.02.2.01.08	fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	-	85%	434,43 9,000	90%	373,99 9,872	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.02.2.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	JumlahDokumen Hasil PengelolaanData Kepegawaian	-	-	3,244,7 60,600	-	3,538,1 95,500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	JumlahDokumen Hasil PelaksanaanMutasiJabatanPimpinan Tinggi, Jabatan/Administrasi, JabatanPelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	-	100%	482,71 5,600	100%	492,40 0,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.02.2.02.02	Pengelolaan KenaikanPangkat ASN	JumlahPengelolaanKenaikanPangkat ASN	-	2000 SK	1,462,6 47,000	2000 SK	1,746,3 97,500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	JumlahDokumen Hasil PengelolaanPromosi ASN	-	100%	1,299,3 98,000	100%	1,299,3 98,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.02.2.03.01	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang MeningkatkanKapasitasnya	-	-	5,181,1 12,200	-	2,749,6 68,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.02.2.03.01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang MeningkatkanKapasitasnya	-	-	-	-	250,00 0,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi				
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode Rencana Peringkat Daerah			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				Target	Rp.	
						7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			19	20		
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
		5.03.02.2.03.02	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	-	3,564,188,000	-	1,350,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.02.2.03.03	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	-	997,256,200	-	180,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	-	-	-	350,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.02.2.03.06	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Sertifikasi Jabatan	-	619,668,000	-	619,668,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	-	1,411,052,000	-	1,400,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.02.2.04.01	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	-	-	-	100,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	-	500,600,000	-	500,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Peringkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			Target	Rp.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
		5.03.02.2.04.04	Pengelolaan Pembantuan Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	-	-	200,000,000	-	300,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	-	-	409,935,000	-	250,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.02.2.04.09	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai yang Ditayani	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Ditayani	-	-	300,517,000	-	50,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.03.02.2.04.10	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	-	-	-	-	200,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		05.04.02.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Prosentase Pengembangan sumberdaya manusia yang dilakukan	-	-	7,892,930,000	-	14,000,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.04.02.2.01.	Pengembangan kompetensi Teknis	-	-	-	2,100,000,000	-	6,930,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		5.04.02.2.01.03	Penyediaan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Admistrasi/ Pengawasan/ Pemertahanan/ Konkuren, Perangkat	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan kompetensi	-	-	2,100,000,000	-	6,930,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Peringkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Peringkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			Target	Rp.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
			Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum																			
			Sertifikasi, Kelenbegaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				5.792,930,000		7.070,000,000													
			Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah ASN yang Tersertifikasi/Linkungan Pemerintah Kabupaten/Kota					1.500,000,000													
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional					5.570,000,000													
			5.04.02.2.02.07																			
Setelah Perubahan																						
Terselenggara Pemertintah				Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai bid						9,3%	2.833,654.494	9,4%	2.833,654.494	9,5%	2.833,654.494	9,6%	2.833,654.494	9,6%	11.334.617.976	Kepala BKPSD M	Kab. Jember	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program Tahun (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			Target	Rp.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
dan Pelayanan Publik kolektif masyarakat yang kompeten				5 anganya	6																	
Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana penunjang pelayanan				Persentase keterlaksanaan dan prasarana pelayanan	-	-	-	-	-	9,3%	9.520.526.896	9,4%	9.722.372.233	9,5%	9.722.372.233	9,6%	9.728.372.233	9,6%	38.687.643.595	Kepala BKPSD M Kab. Jember	BKPSD M Kab. Jember	
Meningkatkan kualitas Penataan, kinerja dan akurasi data kepegawaian				Persentase ASN yang memperoleh pengembangan karier	-	-	-	-	-	9,3%	1.153.898.300	9,4%	1.153.898.300	9,5%	1.153.898.300	9,6%	1.153.898.300	9,6%	4.615.593.200	Kepala BKPSD M Kab. Jember	BKPSD M Kab. Jember	
				Persentase penilaian kinerja ASN	-	-	-	-	-	100%	305.138.000	100%	697.400.000	100%	712.340.000	100%	783.874.000	100%	2.498.752.000	Kepala BKPSD M Kab. Jember	BKPSD M Kab. Jember	
				Persentase efektivitas disiplin ASN	-	-	-	-	-	1%	349.206.600	1%	505.000.000	1%	555.500.000	1%	611.050.000	1%	2.020.756.600	Kepala BKPSD M Kab. Jember	BKPSD M Kab. Jember	
				Persentase data kepegawaian yang akurat	-	-	-	-	-	9,3%	2.108.210.700	9,4%	3.980.350.000	9,5%	4.378.385.000	9,6%	4.811.897.000	9,6%	15.278.842.700	Kepala BKPSD M Kab. Jember	BKPSD M Kab. Jember	
				Persentase peningkatan kompetensi ASN	-	-	-	-	-	10%	1.954.669.120	15%	1.954.669.120	20%	1.954.669.120	25%	1.954.669.120	25%	7.818.676.480	Kepala BKPSD M Kab. Jember	BKPSD M Kab. Jember	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Perencanaan Awal	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perang Daerah Penanggungjawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhirperiodekenstratPerangkat Daerah		
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.			TARGET	Rp.	TARGET
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	BKPSD M Kab. Jember
		05.03.01.3.01.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase pemenuhan fasilitas operasional perkantoran	-	-	-	-	-	100%	9.520.526.896	100%	9.722.372.233	100%	9.722.372.233	100%	9.728.372.233	100%	38.693.643.595	Sekretariat	Jember	
		5.03.01.2.01.	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase fasilitas dokumen perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	-	-	-	-	-	100%	68.451.500	100%	76.451.500	100%	76.451.500	100%	76.451.500	100%	297.806.000	Sekretariat	Jember	
		5.03.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	-	-	-	-	-	2	15.455.000	2	15.455.000	2	15.455.000	2	15.455.000	8	61.820.000	Sekretariat	Jember	
		5.03.01.2.01.02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	-	-	-	-	-	1	11.074.800	1	13.074.800	1	13.074.800	1	13.074.800	4	50.299.200	Sekretariat	Jember	
		5.03.01.2.01.03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	-	-	-	-	-	1	10.549.000	1	12.549.000	1	12.549.000	1	12.549.000	4	48.196.000	Sekretariat	Jember	
		5.03.01.2.01.04	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi	-	-	-	-	-	1	10.871.700	1	12.871.700	1	12.871.700	1	12.871.700	4	49.486.800	Sekretariat	Jember	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output dan Sub Kegiatan)	Data Capaian pada Tahun Areal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode Rencana Strategis Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			Target	Rp.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
				Discadkan																		
		5.03.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Pengandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Pengandaan yang Disediakan	-	-	-	-	-	1 Paket	44.700.000	1 Paket	44.700.000	1 Paket	44.700.000	1 Paket	44.700.000	4 Paket	178.800.000	Sekretariat	BKPSD M Kab. Jember	
		5.03.01.2.06.08	Fasilitas Kunjungan Tahunan	Jumlah Laporan Fasilitas kunjungan yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	1 Laporan	15.000.000	1 Laporan	15.000.000	1 Laporan	15.000.000	3 Laporan	45.000.000	Sekretariat	BKPSD M Kab. Jember	
		5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	-	-	-	-	-	1 Paket	8.800.000	1 Laporan	8.800.000	1 Laporan	8.800.000	1 Laporan	8.800.000	3 Laporan	26.400.000	Sekretariat	BKPSD M Kab. Jember	
		5.03.01.2.06.11	Dukung pelaksanaan Sistem Perintah Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukung pelaksanaan Sistem Perintah Berbasis Elektronik pada SKPD	-	-	-	-	-	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	50.000.000	3 Dokumen	150.000.000	Sekretariat	BKPSD M Kab. Jember	
		5.03.01.2.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Persentase Fasilitas Penyediaan Jasa Surat Menyurat	-	-	-	-	-	100%	877,914,983	100%	880,928,320	100%	880,928,320	100%	880,928,320	100%	3.520.699.943	Sekretariat	BKPSD M Kab. Jember	
		5.03.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	-	-	-	-	-	1 Laporan	5.478.320	1 Laporan	5.478.320	1 Laporan	5.478.320	1 Laporan	5.478.320	4 Laporan	21.913.280	Sekretariat	BKPSD M Kab. Jember	
		5.03.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	-	-	-	-	-	1 Laporan	546.986.663	1 Laporan	550.000.000	1 Laporan	550.000.000	1 Laporan	550.000.000	5 Laporan	2.196.986.663	Sekretariat	BKPSD M Kab. Jember	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penganggungjawab	Lokasi		
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-5				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			Target	Rp.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		5.03.01.2.09.05	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	-	-	-	-	-	10 Unit	23.942.600	10 Unit	23.942.600	10 Unit	23.942.600	10 Unit	23.942.600	40 Unit	95.770.400	Sekretariat	BKPSD M Kab. Jember
		5.03.01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesinya yang Dipelihara	-	-	-	-	-	60 Unit	99.445.500	60 Unit	99.445.500	60 Unit	99.445.500	60 Unit	99.445.500	240 Unit	397.782.000	Sekretariat	BKPSD M Kab. Jember
		5.03.01.2.09.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Dirchabilitasi	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Dirchabilitasi	-	-	-	-	-	1 Unit	189.870.000	1 Unit	189.870.000	1 Unit	189.870.000	1 Unit	189.870.000	4 Unit	759.480.000	Sekretariat	BKPSD M Kab. Jember
		05.03.02.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Jumlah jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional	-	-	-	-	-	2	5.936.434.220	2	8.442.567.420	2	8.921.167.420	2	9.498.463.420	8 Jabatan	32.798.632.480	4 Bidang pada BKPSD M	BKPSD M Kab. Jember
		5.03.02.2.01.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah dokumen hasil pengembalian dan pengelolannya steminformasi kepegawaian ASN	-	-	-	-	-	3 Dokumen	204.2899.200	3 Dokumen	3.829.100.000	3 Dokumen	4.212.010.000	3 Dokumen	4.628.822.000	12 Dokumen	15.278.842.700	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi	BKPSD M Kab. Jember
		5.03.02.2.01.02.	Penyusunan Rencana Keputrahan	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan	-	-	-	-	-	1 Lembar	65.311.500	1 Lembar	151.250.000	1 Lembar	166.375.000	1 Lembar	183.075.000	4 Lembar	566.011.500	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi	BKPSD M Kab. Jember
		5.03.02.2.01.02.	Penyusunan Rencana Keputrahan	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan	-	-	-	-	-	1 Dokumen	922.337.000	1 Dokumen	3.163.600.000	1 Dokumen	3.479.960.000	1 Dokumen	3.827.967.000	4 Dokumen	11.393.864.000	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi	BKPSD M Kab. Jember

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perang Deraah Penangung Jawab	Lokasi		
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perang Deraah	
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			Target	Rp.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			Jenis dan Jumlah jabatan untuk pelaksanaan ASN	ncamaKebutuhan, Jenis dan Jumlah jabatan untuk pelaksanaan ASN	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		5.03.02.2.01.06	Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan koordinasi administrasi pemberhentian	-	-	-	-	408.210.500	1 Dokumen	242.000.000	1 Dokumen	288.420.000	1 Dokumen	266.200.000	1 Dokumen	4	4	1.204.830.500	Pemberhentian dan Informasi	BKPSD M Kab. Jember
		5.03.02.2.01.08	Facilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	-	-	-	-	65.311.500	1 Lembaga	151.250.000	1 Lembaga	183.075.000	1 Lembaga	166.375.000	1 Lembaga	4	4	566.011.500	Bidang Peugad aan, Pemberhentian dan Informasi	BKPSD M Kab. Jember
		5.03.02.2.01.10	Pengelolaan Sistem Informasi pegawai walaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi pegawai walaian	-	-	-	-	712.351.700	1 Dokumen	423.500.000	1 Dokumen	512.435.000	1 Dokumen	465.850.000	1 Dokumen	4	4	2.114.136.700	Bidang Peugad aan, Pemberhentian dan Informasi	BKPSD M Kab. Jember
		5.03.02.2.02.01	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah dokumen pengelolaan mutasi dan promosi ASN	-	-	-	-	1.153.898.300	4 Dokumen	1.153.898.300	4 Dokumen	1.153.898.300	4 Dokumen	1.153.898.300	4 Dokumen	16	16	4.615.593.200	Bidang Mutasi dan Promosi	BKPSD M Kab. Jember
		5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana	-	-	-	-	272.800.200	1 Dokumen	272.800.200	1 Dokumen	272.800.200	1 Dokumen	272.800.200	1 Dokumen	4	4	1.091.200.800	Bidang Mutasi dan Promosi	BKPSD M Kab. Jember

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Peringkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Peringkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			Target	Rp.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
				ana dan Mutasi ASN antar Daerah																		
		5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kinerja Peningkatan ASN	Jumlah Pengeluaran ASN	-	-	-	-	-	2 Dokum en	542.25 5.100	2 Dokum en	542.25 5.100	2 Dokum en	542.25 5.100	2 Dokum en	542.25 5.100	8 Dokum en	2.169 .020.400	Bidang Mutasi dan Promosi	BKPSD M Kab. Jember	
		5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	-	-	-	-	-	1 Dokum en	338.84 3.000	1 Dokum en	338.84 3.000	1 Dokum en	338.84 3.000	1 Dokum en	338.84 3.000	4 Dokum en	1.355 .372.000	Bidang Mutasi dan Promosi	BKPSD M Kab. Jember	
		5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan kesempatan pengembangan kompetensi	-	-	-	-	-	520 Orang	1.337.0 93.320	570 Orang	1.337.0 93.320	595 Orang	1.337.0 93.320	620 Orang	1.337.0 93.320	2305 Orang	5.348 .373.280	Bidang Pengembangan Kompetensi ASN	BKPSD M Kab. Jember	
		5.03.02.2.03.01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah dokumen hasil pengembangan kompetensi ASN	-	-	-	-	-	2 Dokum en	617.57 5.800	2 Dokum en	617.57 5.800	2 Dokum en	617.57 5.800	2 Dokum en	617.57 5.800	8 Dokum en	2.470 .303.200	Bidang Pengembangan Kompetensi ASN	BKPSD M Kab. Jember	
		5.03.02.2.03.02	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengeluaran Assessment Center	-	-	-	-	-	200 Orang	624.83 3.300	200 Orang	624.83 3.300	200 Orang	624.83 3.300	200 Orang	624.83 3.300	800 Orang	2.499 .333.200	Bidang Pengembangan Kompetensi ASN	BKPSD M Kab. Jember	
		5.03.02.2.03.03	Pengelolaan Administrasi dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengeluaran Administrasi dan Sertifikasi ASN	-	-	-	-	-	1 Dokum en	494.67 0.800	1 Dokum en	494.67 0.800	1 Dokum en	494.67 0.800	1 Dokum en	494.67 0.800	4 Dokum en	1.978 .683.200	Bidang Pengembangan Kompetensi ASN	BKPSD M Kab. Jember	
					-	-	-	-	-	1 Dokum en	122.90 5.000	1 Dokum en	122.90 5.000	1 Dokum en	122.90 5.000	1 Dokum en	122.90 5.000	4 Dokum en	491.6 20.000	Bidang Pengembangan Kompetensi ASN	BKPSD M Kab. Jember	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perang Dacrah Penanggung-jawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstraperangkat Dacrah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				Target	Rp.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
		5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	-	-	-	-	-	250 Orang	92.441.000	300 Orang	92.441.000	325 Orang	92.441.000	350 Orang	92.441.000	1.225 Orang	369.764.000	Bidang Penguatan Kompetensi Aparatur	BKPSD M Kab. Jember	
		5.03.02.2.03.06	Fasilitas Penelitian ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Fasilitas Penelitian ASN	-	-	-	-	-	70 Orang	6.19.819.020	70 Orang	6.19.819.020	70 Orang	6.19.819.020	70 Orang	6.19.819.020	280 Orang	2.479.276.080	Bidang Penguatan Kompetensi Aparatur	BKPSD M Kab. Jember	
		5.03.02.2.04.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen dan pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, sertapelayanan proses izinpercerahan pegawai	-	-	-	-	-	3 Dokumen	237.695.100	4 Dokumen	512.400.000	3 Dokumen	563.340.000	3 Dokumen	619.974.000	13 Dokumen	1.933.409.100	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	BKPSD M Kab. Jember	
				Jumlah laporan pelaksanaan Evaluasi Kinerja Aparatur	-	-	-	-	-	1 Laporan	106.686.200	1 Laporan	45.000.000	1 Laporan	49.500.000	1 Laporan	54.450.000	4 Laporan	255.636.200	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	BKPSD M Kab. Jember	
				Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan dan pembinaan disiplin ASN	-	-	-	-	-	914 Orang	309.963.300	1.300 Orang	645.000.000	1.000 Orang	655.000.000	1.000 Orang	720.500.000	4214 Orang	2.330.463.300	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	BKPSD M Kab. Jember	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi		
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode Rencana Strategis Daerah	
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				Target
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		5.03.02.2.04.01	Penyusunan Kebijakan dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan dan Evaluasi Kinerja Aparatur	-	-	-	-	-	2	44.474.600	2	69.400.000	2	76.340.000	2	83.974.000	8	274.188.600	Bidang Pendidikan dan Aparatur dan Penghargaan	BKPSD M Kab. Jember
		5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	-	-	-	-	-	1	193.220.500	1	413.000.000	1	454.000.000	1	499.700.000	4	1.559.920.500	Bidang Pendidikan dan Aparatur dan Penghargaan	BKPSD M Kab. Jember
		5.03.02.2.04.04	Pengelolaan Pembelian Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	-	-	-	-	-	614	67.442.900	1.000	185.000.000	700	149.000.000	700	163.900.000	3014	565.342.900	Bidang Pendidikan dan Aparatur dan Penghargaan	BKPSD M Kab. Jember
		5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Disiplin	-	-	-	-	-	300	242.520.400	300	460.000.000	300	506.000.000	300	556.600.000	1200	1.765.120.400	Bidang Pendidikan dan Aparatur dan Penghargaan	BKPSD M Kab. Jember
		5.03.02.2.04.09	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	-	-	-	-	-	-	-	1	30.000.000	1	33.000.000	1	36.300.000	3	99.300.000	Bidang Pendidikan dan Aparatur dan Penghargaan	BKPSD M Kab. Jember

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi			
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6				Kondisi Kinerja pada akhir periode terakhir Perangkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			Target	Rp.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
			um																			
		5.04.02.2.02.	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah laporan pelaksanaan serifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional																		
		5.04.02.2.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan petenis sebagai pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan an Kompetensi sebagai Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan																		

BAB VII
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember berlandaskan kepada tujuan dan sasaran yang tercantum di dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Indikator kinerja yang tercantum di dalam RPJMD telah memperjelas kinerja yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember untuk lima tahun kedepan. Penetapan indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember telah dilakukan identifikasi sesuai dengan lingkup bidang pelayanan terkait dengan memperhatikan tugas dan fungsi yang mampu mendukung pencapaian tujuan dan sasaran di RPJMD.

Tabel 7.1 Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
Sebelum Perubahan									
1	IndeksKompetensi ASN	91%	91%	92%	-	-	-	-	-
Setelah Perubahan									
1	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya	-	-	-	93%	94%	95%	96%	96%

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Kabupaten Jember berlaku selama lima tahun dari tahun 2021 hingga 2026. Renstra Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember merupakan rumusan dokumen perencanaan yang memaparkan tentang visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan, indicator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM ini diharapkan bermanfaat dalam menguatkan peran berbagai pemangku kepentingan dalam pelaksanaan rencana kinerja, serta sebagai tolok ukur keberhasilan dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan Perangkat Daerah. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember Tahun 2021-2026 tidak terlepas dari adanya dukungan dan komitmen pimpinan dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang menjadi tanggungjawabnya.

Dengan dirumuskannya Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2021-2026 diharapkan menjadi salah satu pedoman dan acuan yang dapat memfasilitasi dalam mengimplementasikan berbagai kebijakan strategis di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM sehingga mampu mengakomodir kepentingan dan pelayanan terhadap masyarakat, Perangkat Daerah yang lain, dan juga memberikankontribusi optimal bagi pencapaian visi dan misi Kabupaten Jember.

Jember, November 2022

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan SDM
Kabupaten Jember



SUKOWINARNO, SH, SPd, MSi

Pembina Utama Muda

NIP. 19660215 198602 1 005