



PEMERINTAH KABUPATEN
JOMBANG

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) 2025-2029



***BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA***

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas curahan rahmat dan karunia kepada kita semua sehingga kita masih bisa terus berkarya untuk kemajuan Kabupaten Jombang. Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang periode 2025-2029 adalah dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun sebagai panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten dalam mendukung tercapainya Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih. Penyusunan dokumen Renstra merupakan amanah dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) 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 serta Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

Dokumen Renstra mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029 dengan memperhatikan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan umum, program prioritas dan arah kebijakan keuangan kepala daerah serta permasalahan, isu strategis serta hasil evaluasi pelaksanaan kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang periode sebelumnya guna menjamin sinkronisasi dan keselarasan atas tujuan, sasaran dan program Perangkat Daerah dengan tujuan, sasaran dan program pembangunan daerah

dalam dokumen Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2025-2029.

Dokumen Renstra ini diharapkan menjadi pedoman dalam bagi semua komponen unit kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk melaksanakan secara akuntabel dan senantiasa berorientasi pada peningkatan kinerja dan pelayanan prima. Komitmen dan kerjasama yang baik segenap pegawai di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang sangat diperlukan dalam menjamin terwujudnya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan selama 5 (lima) tahun kedepan yang dijabarkan dalam Rencana Kerja (Renja) Tahunan.

Jombang, 23 Juni 2025

**Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Jombang**



BAMBANG SUNTOWO, SE., M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19670904 199202 1 002

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
Bab I : Pendahuluan.....	1
1.1. Latar Belakang.....	6
1.2. Dasar Hukum Penyusunan	11
1.3. Maksud Dan Tujuan.....	14
1.4. Sistematika Penulisan	16
Bab II : Gambaran Pelayanan, Permasalahan Dan Isu Strategis Perangkat Daerah.....	21
2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah.....	21
2.1.1 Tugas, Fungsi Dan Struktur Perangkat Daerah	23
2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah.....	42
2.1.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....	49
2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan	92
2.2 Permasalahan Dan Isu Strategis Perangkat Daerah.....	94
2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	94
2.2.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	94
2.2.3 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Dan Kajian Lingkungan Strategis.....	
2.2.4 Isu Strategis	104
Bab III : Tujuan, Sasaran, Strategi Dan Arah Kebijakan	105
3.1 Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029	
3.2 Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.	94
3.3 Strategi Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan Dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.....	108
3.4 Arah Kebijakan Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan Dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029...	108
Bab IV : Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, Dan Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan	110
Bab V : Penutup	130

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia. Mendasar pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, kepala perangkat daerah diamanahkan untuk menyusun rencana pembangunan jangka menengah perangkat daerah yang disebut Rencana Strategis (Renstra) perangkat daerah. Renstra perangkat daerah adalah dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman pada Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) serta memperhatikan permasalahan, isu strategis dan hasil evaluasi kinerja tahun sebelumnya guna mendukung pencapaian visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Terpilih. Tata cara penyusunan Renstra-PD diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) 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. Penyusunan Renstra perangkat daerah juga mendasar atas Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

Seiring dengan proses pemilihan kepala daerah serentak di seluruh daerah otonom di Indonesia pada tahun 2024, telah terpilih kepala daerah baru, tidak terkecuali di Kabupaten Jombang. **H. Warsubi, S.H. M.Si.** dan **K.H. Salmanuddin Yazid S.Ag., M.Pd.** telah terpilih dan dilantik pada tanggal 20 Februari 2025 sebagai Bupati dan Wakil Bupati Jombang Tahun 2025-2030. Visi, misi serta program prioritas (janji politik) kepala daerah selanjutnya telah dijabarkan ke dalam dokumen rencana pembangunan 5 (lima) tahun melalui dokumen RPJMD Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029. Guna mengawal dan mendukung pencapaian visi, misi dan program prioritas diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional dan berkualitas. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang mendasar pada Peraturan Bupati Jombang Nomor 74 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang berkedudukan sebagai unsur penunjang urusan Pemerintahan dibidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah perlu menyusun dokumen Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025-2029. Dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan dokumen perencanaan periode 5 (lima) tahun kedepan, didalamnya memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatan serta anggaran yang bersifat indikatif guna mendukung pencapaian visi, misi serta program prioritas Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode Tahun 2025-2029.

Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, sedangkan pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan, mempunyai tugas melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Kedudukan dan peran ASN sangat penting dalam pembangunan dan kemajuan suatu bangsa, ASN sebagai motor penggerak dan tulang punggung pemerintahan dalam melakukan pembangunan nasional, memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Melalui ASN yang profesional akan dapat dilahirkan berbagai program pembangunan yang inovatif guna mewujudkan tujuan pembangunan “Indonesia Emas Tahun 2045” yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Pembangunan aparatur negara mencakup aspek yang luas. Dimulai dari peningkatan fungsi utama pemerintahan, kelembagaan yang efektif dan efisien dengan tata laksana yang jelas dan transparan dilaksanakan oleh

sumber daya manusia aparaturnya yang profesional serta memiliki akuntabilitas kepada mitra kerja (stakeholders). Pendayagunaan aparaturnya pada hakekatnya merupakan upaya pembinaan, penyempurnaan dan pengendalian manajemen pemerintahan secara terencana, sistematis, bertahap, komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja seluruh aparaturnya dalam rangka menuju tata pemerintahan yang baik (good governance). Upaya reformasi ASN salah satunya ditempuh dengan cara peningkatan kualitas manajemen ASN. Manajemen ASN adalah serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar ASN “BERAKHLAK” (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal Adaptif dan Kolaboratif yang telah dikeluarkan oleh Kementerian PANRB dalam Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021 Aparatur Sipil Negara (ASN), bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Ruang lingkup manajemen ASN minimal terdiri atas 8 (delapan) macam, yaitu (1) perencanaan kebutuhan, (2) pengadaan, (3) penguatan budaya kerja dan citra institusi, (4) pengelolaan kinerja, (5) pengembangan talenta dan karier, (6) pengembangan kompetensi, (7) pemberian penghargaan dan pengakuan; dan (8) pemberhentian. Diselenggarakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip meritokrasi, yaitu prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus.

Penyusunan dokumen Renstra ini juga memperhatikan penyelesaian permasalahan, isu strategis serta tingkat capaian kinerja. Badan

Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang periode sebelumnya serta berpedoman pada dokumen RPJMD Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029 dan memperhatikan Renstra Kementerian serta Provinsi dalam rangka menjamin/memastikan keselarasan. Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029 juga akan menjadi acuan dalam penjabaran Rencana Kerja (Renja) tahunan guna memastikan terwujudnya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagaimana yang diharapkan.

1.2. Dasar Hukum Penyusunan

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029 mendasar pada peraturan perundangan-undangan yang berlaku, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 2286);
2. 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);
3. Undang-Undang Nomor 32 tahun 2009 Tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Nomor 140 Tahun 2009, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5059);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor

- 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 7. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
 8. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2019 tentang Percepatan Pembangunan Ekonomi di Kawasan Gresik – Bangkalan – Mojokerto – Surabaya – Sidoarjo – Lamongan, Kawasan Bromo – Tengger – Semeru, Serta Kawasan Selingkar Wilis dan Lintas Selatan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 225;
 9. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
 10. 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);

11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
12. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1419);
14. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.
15. Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Jombang;
16. Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2021 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Jombang Tahun 2021-2041;
17. Peraturan Bupati Jombang Nomor 74 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Jombang Tahun 2021-2041 (Lembaran Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2021 Nomor /E);

19. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025-2029;
20. Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 10 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2025-2045.
21. Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029.

1.3. Maksud dan Tujuan

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029 disusun dengan maksud:

- a) Sebagai penjabaran secara operasional Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2025-2029 yang dituangkan dalam bentuk program, kegiatan dan sub kegiatan;
- b) Memberikan arahan bagi seluruh jajaran pejabat dan staf dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang dalam melaksanakan tugas dan pelayanannya kepada masyarakat.
- c) Mewujudkan sinkronisasi pembangunan di daerah khususnya target kinerja dalam Rencana Pembangunan Daerah.
- d) Mewujudkan keadaan yang diinginkan pada tahun mendatang dalam urusan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, dalam rangka kelanjutan pembangunan jangka panjang, sehingga secara bertahap dapat mewujudkan cita-cita masyarakat Kabupaten Jombang.

Sedangkan tujuan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029 adalah:

- a) Menyediakan satu acuan resmi bagi BKPSDM Kabupaten Jombang dalam menentukan prioritas program/kegiatan/sub kegiatan tahunan yang bersumber dari APBD;
- b) Menyediakan satu tolok ukur untuk pengendalian dan evaluasi kinerja tahunan BKPSDM Kabupaten Jombang dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi terkait kedudukannya sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah;
- c) Mengoptimalkan keterpaduan dan sinkronisasi program, kegiatan dan sub kegiatan dalam pencapaian tujuan, sasaran dan target kinerja BKPSDM;
- d) Mendukung seluruh jajaran BKPSDM Kabupaten Jombang dalam memahami arah kebijakan dan program/kegiatan operasional tahunan untuk kurun waktu 3 tahun;
- e) Memberikan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja tahunan pada masing-masing Bidang di BKPSDM Kabupaten Jombang.
- f) Memberikan arahan dalam penyusunan rencana pembangunan tahunan daerah dalam bentuk Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja PD).

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029 didasarkan pada ketentuan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 serta Surat Edara Bupati Jombang tentang Pedoman

Penyusunan Perubahan Rensta Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, terdiri atas :

BAB I : PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Dasar Hukum Penyusunan
- 1.3. Maksud dan Tujuan
- 1.4. Sistematika Penulisan

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

- 2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah
 - 2.1.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
 - 2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah
 - 2.1.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
 - 2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan
- 2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah
 - 2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah
 - 2.2.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
 - 2.2.3 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Strategis
 - 2.2.4 Isu Strategis

BAB III : TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

- 3.1. Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029
- 3.2. Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

3.3. Sasaran Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan dan
Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

3.4. Arah Kebijakan Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan
dan Sasaran renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

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

BAB V : PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Tuntutan pelayanan publik di era globalisasi sekarang ini yang menjadi harapan dan dambaan masyarakat sekaligus merupakan gambaran terhadap kualitas kinerja birokrasi pemerintahan. Usaha dalam melakukan perbaikan kinerja pelayanan dalam bidang kepegawaian secara berkelanjutan terus ditingkatkan, baik pada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada Perangkat Daerah (PD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jombang maupun pada masyarakat.

Berdasarkan pada Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Jombang sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 12 Tahun 2020, maka BKPSDM melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Mendasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, BKPSDM masuk dalam perumpungan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi mengacu pada Peraturan Bupati Jombang Nomor 65 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Jombang. Lembaga Teknis Daerah ini dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 197), pasal 15 disebutkan bahwa nomenklatur Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan untuk

tingkatan Kabupaten/Kota adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Hal ini didukung pula dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447), disebutkan bahwa nomenkatur Perangkat Daerah untuk urusan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia.

Sebagai tindaklanjut dari Peraturan dimaksud, pada tanggal 12 Juli 2021 telah ditetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Jombang. Dalam Perda tersebut dijelaskan bahwa nomenklatur Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan berubah menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana ketentuan dalam BAB III Pasal 3 dan mengalami perubahan fungsi, dari fungsi penunjang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan menjadi melaksanakan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

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

Berdasarkan Peraturan Bupati Jombang Nomor 74 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah. Dalam melaksanakan fungsinya dimaksud Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;

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

Struktur Organisasi

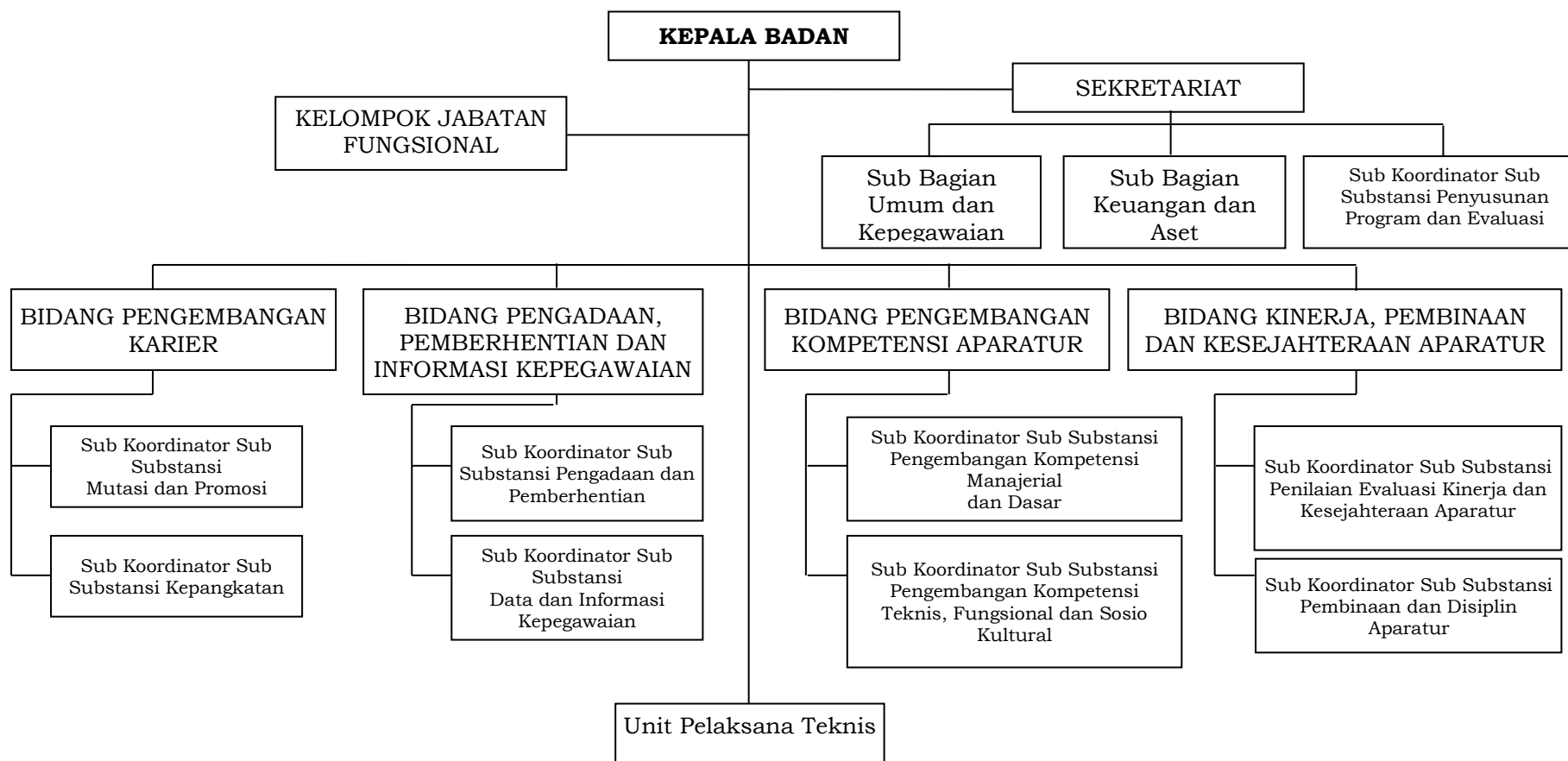
Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang sebagaimana Peraturan Bupati Jombang Nomor 74 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdiri dari:

- a. Kepala Badan.
- b. Sekretariat, membawahi :
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 2. Sub Bagian Keuangan dan Aset; dan
 3. Sub Koordinator Sub Substansi Penyusunan Program dan Evaluasi.
- c. Bidang Pengembangan Karir, membawahi:
 1. Sub Koordinator Sub Substansi Mutasi dan Promosi; dan
 2. Sub Koordinator Sub Substansi Kepangkatan.
- d. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian, membawahi:
 1. Sub Koordinator Sub Substansi Pengadaan dan Pemberhentian; dan
 2. Sub Koordinator Sub Substansi Data dan Informasi Kepegawaian.
- e. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, membawahi:
 1. Sub Koordinator Sub Substansi Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Dasar; dan
 2. Sub Koordinator Sub Substansi Pengembangan Kompetensi Teknis Fungsional dan Sosio Kultural.

- f. Bidang Kinerja, Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur, membawahi:
 - 1. Sub Koordinator Sub Substansi Penilaian Evaluasi Kinerja dan Kesejahteraan Aparatur; dan
 - 2. Sub Koordinator Sub Substansi Pembinaan dan Disiplin Aparatur.
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.
- h. Unit Pelaksana Teknis.

Adapun bagan susunan organisasi mengacu pada Peraturan Bupati Jombang Nomor 74 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang sebagaimana tersaji dalam Gambar 2.1.

Gambar 2.1
Bagan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Jombang



Selanjutnya rincian deskripsi tugas pokok tersebut tertuang dalam Peraturan Bupati Jombang Nomor 74 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kepala Badan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang mempunyai tugas pokok dan fungsi memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan bertanggung jawabkan kebijakan teknis penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia.

2. Sekretariat

Sekretariat yang dipimpin oleh Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan aset, penyusunan program dan evaluasi; Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Pengelolaan dan pelayanan administrasi umum;
- b. Pengelolaan administrasi kepegawaian;
- c. Pengelolaan administrasi keuangan;
- d. Pengelolaan administrasi perlengkapan;
- e. Pengelolaan administrasi aset Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- f. Pengelolaan urusan rumah tangga;
- g. Pelaksanaan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang-undangan;
- h. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas Bidang;
- i. Pengelolaan kearsipan;
- j. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tatalaksana; dan
- k. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun Sekretariat membawahi:

2.1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan koordinasi, pengumpulan data dan informasi dalam rangka penyusunan kebijakan teknis dan operasional;
- b. Melaksanakan administrasi kepegawaian, pembinaan, peningkatan disiplin dan pengembangan karier pegawai;
- c. Melaksanakan urusan administrasi umum, rumah tangga kantor, keprotokolan, perlengkapan, ketatalaksanaan (surat menyurat) dan kearsipan;
- d. Menyusun rencana dan melaksanakan keindahan, kebersihan dan keamanan kantor;
- e. Melaksanakan kegiatan kehumasan dan kepastakaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- f. Melaksanakan kegiatan pengawasan melekat dalam lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- g. Menangani pengaduan masyarakat terkait dengan pelaksanaan tugas;
- h. Membantu Sekretaris dalam melaksanakan koordinasi terkait dengan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dan tata laksana aparatur;
- i. Menyusun Standart Pelayanan Minimal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- j. Mengkoordinir dan evaluasi pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM) bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

2.2. Sub Bagian Keuangan dan Aset, mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Melaksanakan penatausahaan keuangan, meliputi pengelolaan anggaran, penyusunan neraca, pelaksanaan akuntansi/ pembukuan, pertanggung-jawaban dan verifikasi serta penyusunan perhitungan anggaran;
- b. Melaksanakan pengurusan biaya perjalanan dinas, perpindahan pegawai dan ganti rugi, gaji pegawai dan pembayaran hak-hak keuangan lainnya;
- c. Menyusun, melaksanakan dan mempertanggungjawabkan anggaran;

- d. Menyusun rencana kebutuhan barang, mengatur dan mengelola barang-barang inventaris kantor;
- e. Melaksanakan penatausahaan, pengelolaan dan pelaporan aset;
- f. Melaksanakan peningkatan kesejahteraan Pegawai; dan
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

2.3. Sub Koordinator Sub Substansi Penyusunan Program dan Evaluasi, mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Menghimpun, mengolah, mengkaji dan meneliti data dalam rangka penyusunan rencana program dan anggaran;
- b. Melaksanakan kegiatan perencanaan dan penyusunan dokumen pembangunan bidang kepegawaian daerah;
- c. Melaksanakan koordinasi perencanaan program, kegiatan dan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d. Melaksanakan koordinasi dengan unit terkait dalam rangka analisis dan penilaian pelaksanaan program dan anggaran;
- e. Melaksanakan kebijakan pembinaan, pengawasan, pengendalian monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- f. Melaksanakan pembuatan umpan balik hasil penyusunan dan penetapan anggaran guna perencanaan program dan anggaran untuk tahun berikutnya;
- g. Melaksanakan supervisi, pelaporan, evaluasi dan monitoring pelaksanaan tugas; dan
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris;

3. Bidang Pengembangan Karir

Bidang Pengembangan Karir mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibidang Pengembangan Karir. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Bidang Pengembangan Karir mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan koordinasi manajemen kepegawaian bidang mutasi, promosi dan kepangkatan;
- b. Penyusunan kebijakan mutasi dan promosi;
- c. Penyelenggaraan proses mutasi dan promosi;

- d. Pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi dan promosi;
- e. Pemrosesan Kenaikan Pangkat, Surat Kenaikan Gaji Berkala, Impassing Gaji dan peninjauan masa kerja;
- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan mutasi, promosi dan kepangkatan;
- g. Pelaksanaan mutasi dan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- h. Pelaksanaan pelantikan dan pengambilan sumpah/janji pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, pejabat pengawas dan pejabat fungsional;
- i. Penyusunan manajemen talenta dan rencana suksesi;
- j. Penyusunan penetapan pola karir;
- k. Penyusunan kebijakan pengisian Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, pejabat administrator dan pejabat pengawas;
- l. Pelaksanaan ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah;
- m. Pelaksanaan uji kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;
- n. Pengelolaan jabatan pelaksana dan jabatan fungsional;
- o. Pelaksanaan pelayanan administrasi ijin/tugas belajar dan pencantuman gelar akademik/peningkatan pendidikan; dan
- p. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Bidang Pengembangan Karir membawahi:

- 3.1. Sub Koordinator Sub Substansi Mutasi dan Promosi, mempunyai tugas:
 - a. Memproses mutasi Pegawai Negeri Sipil antar daerah/instansi;
 - b. Merencanakan dan memproses mutasi Pegawai Negeri Sipil antar Perangkat Daerah;
 - c. Memproses Pegawai Negeri Sipil yang bekerja diluar instansi induk;
 - d. Merencanakan dan memproses, mutasi dan promosi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas;
 - e. Memproses usulan perubahan jabatan pelaksana;
 - f. Memproses pengangkatan dan pemberhentian Jabatan Fungsional;
 - g. Melaksanakan seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;

- h. Melaksanakan penilaian kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dalam rangka mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- i. Melaksanakan pelantikan dan pengambilan sumpah/janji jabatan;
- j. Menyusun dan mengevaluasi kebijakan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas;
- k. Menyusun dan mengevaluasi pedoman pola karier;
- l. Menyusun dan mengevaluasi manajemen talenta dan rencana suksesi;
- m. Melakukan evaluasi pelaksanaan pengembangan karier;
- n. Menyusun profil Aparatur Sipil Negara;
- o. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengembangan Karier.

3.2. Sub Koordinator Sub Substansi Kepangkatan, mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan koordinasi kenaikan pangkat dengan instansi terkait;
- b. Membuat daftar penjaminan kenaikan pangkat;
- c. Memproses berkas kenaikan pangkat;
- d. Mengevaluasi kenaikan pangkat;
- e. Memproses Surat Kenaikan Gaji Berkala Pegawai Negeri Sipil;
- f. Memproses impassing gaji Pegawai Negeri Sipil;
- g. Memproses peninjauan masa kerja Pegawai Negeri Sipil;
- h. Melaksanakan ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah;
- i. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi melalui program tugas belajar;
- j. Melaksanakan pelayanan administrasi izin/tugas belajar dan pencantuman gelar akademik/peningkatan pendidikan; dan
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengembangan Karir.

4. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibidang perencanaan, pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas pokok

tersebut, Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. Merumuskan bahan kebijakan pengadaan, pemrosesan, pensiun dan data informasi kepegawaian;
- b. Menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan Aparatur Sipil Negara;
- c. Menyelenggarakan pengadaan Aparatur Sipil Negara;
- d. Menyelenggarakan pembekalan Calon Pegawai negeri Sipil;
- e. Menyelenggarakan pengambilan sumpah dan janji Pegawai Negeri Sipil;
- f. Mengkoordinasikan pengangkatan dan pensiun Aparatur Sipil Negara;
- g. Mengkoordinasikan fasilitasi pembekalan, administrasi gaji pensiun pertama dan klaim taspen purna tugas pegawai;
- h. Mengkoordinasikan pengelolaan informasi kepegawaian;
- i. Mengkoordinasikan penyusunan sistem informasi kepegawaian;
- j. Mengevaluasi kegiatan pengadaan, pemrosesan, pensiun dan pengelolaan informasi kepegawaian;
- k. Melaksanakan kajian kebijakan pengadaan, pensiun dan pengelolaan informasi;
- l. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian membawahi :

- 4.1. Sub Koordinator Sub Substansi Pengadaan dan Pemberhentian, mempunyai tugas :
 - a. Menyiapkan penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan pegawai berdasarkan hasil analisa kebutuhan pegawai, analisa jabatan dan peta jabatan;
 - b. Merencanakan pengadaan Aparatur Sipil Negara;
 - c. Menyusun persyaratan, norma, prosedur dalam pengadaan Aparatur Sipil Negara;
 - d. Menyiapkan penyelenggaraan pembekalan dan wawasan calon Pegawai Negeri Sipil;
 - e. Menyiapkan pemrosesan pengangkatan dan pensiun Aparatur Sipil Negara;

- f. Menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi kegiatan pengadaan pemberhentian Aparatur Sipil Negara;
- g. Melakukan koordinasi pelaksanaan pembekalan, administrasi gaji pensiun pertama dan klaim taspen purna tugas pegawai;
- h. Memproses administrasi kartu pegawai, kartu taspen dan kartu suami/istri;
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;

4.2. Sub Koordinator Sub Substansi Data dan Informasi Kepegawaian, mempunyai tugas;

- a. Melaksanakan perencanaan, pengembangan dan pembangunan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi;
- b. Melaksanakan koordinasi pengelolaan dan pengolahan data informasi ASN berbasis teknologi informasi;
- c. Melaksanakan monitoring, pembinaan dan evaluasi penyelenggaraan sistem informasi kepegawaian;
- d. Melaksanakan administrasi/usul status dan kedudukan kepegawaian;
- e. Melakukan penyusunan data kepegawaian, verifikasi, klarifikasi, pemutakhiran data kepegawaian ASN;
- f. Menyediakan informasi kepegawaian secara elektronik untuk instansi vertikal/organisasi perangkat daerah/unit kerja;
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian.

5. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibidang pengembangan kompetensi Aparatur. Dalam melaksanakan tugas pokok, bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan perumusan kebijakan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- b. Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara;

- c. Perencanaan assesment/penilaian dan sertifikasi kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- d. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- e. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama assesment/penilaian dan sertifikasi kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- f. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- g. Pelaksanaan assesment/penilaian dan sertifikasi kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- h. Pelaksanaan pelatihan dasar/prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil;
- i. Penyelenggaraan penguatan kompetensi Teknis Bidang Tugas Calon Pegawai Negeri Sipil;
- j. Penyusunan profil/pemetaan kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- k. Pelaksanaan pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara; dan
- l. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur membawahi :

- 5.1. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Dasar, mempunyai tugas:
 - a. Menyusun bahan perumusan kebijakan pengembangan kompetensi manajerial Aparatur Sipil Negara;
 - b. Menyusun kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi manajerial Aparatur Sipil Negara dan Pelatihan Dasar /Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil;
 - c. Melaksanakan koordinasi dan kerjasama pengembangan kompetensi manajerial dan latsar/prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil;
 - d. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi manajerial Aparatur Sipil Negara;
 - e. Melaksanakan pelatihan dasar/prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil;
 - f. Melaksanakan penguatan kompetensi teknis bidang tugas Calon Pegawai Negeri Sipil;

- g. Melaksanakan pengendalian, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi manajerial Aparatur Sipil Negara dan pelatihan dasar/prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil; dan
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan;

5.2. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Fungsional dan Sosio Kultural mempunyai tugas:

- a. Menyusun bahan perumusan kebijakan pengembangan kompetensi teknis fungsional dan sosial kultural Aparatur Sipil Negara;
- b. Menyusun kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosial kultural;
- c. Melaksanakan koordinasi dan kerjasama pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosio kultural;
- d. Melaksanakan koordinasi dan kerjasama pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosio kultural;
- e. Melaksanakan koordinasi dan kerjasama assesment/penilaian dan sertifikasi kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- f. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan sosio kultural Aparatur Sipil Negara;
- g. Melaksanakan assesment/penilaian dan sertifikasi Aparatur Sipil Negara.
- h. Menyusun profil/pemetaan kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- i. Melaksanakan pengendalian, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi teknis, sosio kultural dan assesment/penilaian dan sertifikasi kompetensi Aparatur Sipil Negara; dan
- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur.

6. Bidang Kinerja, Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur

Bidang Kinerja, Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur dipimpin oleh Kepala Bidang Kinerja, Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur yang mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibidang Kinerja, Pembinaan dan Kesejahteraan

Aparatur. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Bidang Kinerja, Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan penilaian kinerja, disiplin, pemberhentian dan penghargaan Aparatur Sipil Negara;
- b. Perencanaan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja, disiplin, pemberhentian, pembinaan dan penghargaan Aparatur Sipil Negara;
- c. Penyusunan Metode Penilaian Kinerja;
- d. Pengkoordinasian kegiatan Penilaian Kinerja, Disiplin, Pembinaan dan Penghargaan;
- e. Pelaksanaan evaluasi pelaporan dan tindak lanjut penilaian kinerja dan pembinaan;
- f. Pelaksanaan penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin dan ijin perkawinan/perceraian;
- g. Pelaksanaan pengawasan, pembinaan dan penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara;
- h. Fasilitasi Pembinaan Profesi Pegawai Negeri Sipil;
- i. Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pengelolaan LHKPN;
- j. Pelaksanaan Pengelolaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN;
- k. Pelaksanaan pemberhentian sementara dari jabatan negeri;
- l. Menyusun dan memproses usulan pemberian penghargaan Aparatur;
- m. Fasilitasi administrasi Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja/Jaminan Kematian (JKK/JKM);
- n. Pemrosesan administrasi pemberian ijin cuti Aparatur Sipil Negara;
- o. Pelaksanaan Senam Aparatur Sipil Negara;
- p. Fasilitasi pemeriksaan kesehatan Aparatur Sipil Negara;
- q. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Bidang Kinerja, Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur, membawahi:

- 6.1. Sub Bidang Penilaian, Evaluasi Kinerja dan Kesejahteraan Aparatur, yang mempunyai tugas:
 - a. Merencanakan, menyusun dan melaksanakan penilaian dan evaluasi kinerja Aparatur;
 - b. Menyusun indikator penilaian kinerja Aparatur;
 - c. Menganalisa hasil penilaian kinerja Aparatur;

- d. Mengevaluasi, melaporkan dan menindaklanjuti hasil evaluasi penilaian kinerja Aparatur;
- e. Melaksanakan sosialisasi terkait Penilaian Kinerja Aparatur;
- f. Pemberian penghargaan ASN dan tanda jasa Satya Lencana Karya Satya;
- g. Penyelenggaraan fasilitasi administrasi Jaminan Kecelakaan Kerja/Jaminan Kematiaan (JKK/JKM);
- h. Melaksanakan administrasi pemeriksaan kesehatan PNS;
- i. Menyelenggarakan pelaksanaan senam pagi;
- j. Memproses Izin Cuti pegawai Aparatur Sipil Negara;
- k. Fasilitasi kegiatan organisasi Profesi Pegawai Negeri Sipil; dan
- l. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Penilaian Kinerja dan Pembinaan Aparatur.

6.2. Sub. Bidang Pembinaan dan Disiplin Aparatur, mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan kegiatan pembinaan dan evaluasi disiplin Aparatur Sipil Negara;
- b. Melaksanakan pembinaan kepegawaian dalam pelanggaran tindak pidana;
- c. Menyiapkan bahan koordinasi penegakan disiplin dan pengawasan Aparatur Sipil Negara;
- d. Melaksanakan kegiatan Pemeriksaan Aparatur Sipil Negara yang diduga melakukan pelanggaran disiplin;
- e. Menyiapkan bahan pemrosesan penyelesaian permohonan izin perkawinan atau perceraian Aparatur Sipil Negara;
- f. Memverifikasi dan mengevaluasi tingkat kehadiran Aparatur Sipil Negara;
- g. Mengelola dan melaporkan LHKPN;
- h. Melaksanakan penginputan data. Pengolahan dan menyusun laporan pengukuran Indeks Profesional ASN;
- i. Memproses pemberhentian PNS yang menjadi anggota/pengurus partai politik;
- j. Memproses pemberhentian sementara dari jabatan negeri;
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Penilaian Kinerja dan Pembinaan Aparatur.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

Terkait pengaturan tugas pokok dan fungsi kelompok jabatan fungsional diatur lebih lanjut di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang telah dirubah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 40 tahun 2010 Tentang Perubahan. Kelompok Jabatan Fungsional sesuai Peraturan Bupati Jombang Nomor 60 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya. Setiap Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dikoordinir oleh tenaga fungsional senior sesuai dengan bidang keahliannya. Jenis jenjang dan jumlah jabatan fungsional ditetapkan oleh Bupati berdasarkan kebutuhan dan beban kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sampai dengan akhir Maret 2023, jumlah pejabat fungsional di BKPSDM sebanyak 11 sebelas orang yang terdiri atas pejabat fungsional ahli pertama sebanyak 5 dan ahli muda sebanyak 6 orang.

2.1.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kepegawaian/Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumberdaya manusia merupakan unsur dinamisator yang terpenting dalam suatu organisasi. Kemampuan sumberdaya ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain tingkat pendidikan. Berikut merupakan gambaran komposisi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang saat ini bila ditinjau dari tingkat Golongan, Jabatan dan Pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Komposisi Menurut Golongan/Kepangkatan

No.	Golongan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah Pegawai
1	Golongan IV	3 orang	3 orang	6 orang
2	Golongan III	16 orang	14 orang	30 orang
3	Golongan II	2 orang	2 orang	4 orang
4	Golongan IX	2 orang	-	2 orang
Jumlah		23 orang	19 orang	42 orang

Dari tabel tingkat golongan tersebut dapat terbaca, bahwa tingkat golongan dari personil BKPSDM yang terbanyak adalah golongan III, sebanyak 30 orang (71,43 % dari seluruh ASN).

Tabel 2.2. Komposisi Pegawai Menurut Jabatan

No.	Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah Pegawai
1	Eselon II	1 orang	-	1 orang
2	Eselon III	2 orang	2 orang	4 orang
3	Eselon IV	-	2 orang	2 orang
4	Fungsional Tertentu	7 orang	4 orang	11 orang
5	Fungsional Umum	11 orang	11 orang	22 orang
6	PPPK	2 orang	-	2 orang
Jumlah		23 orang	19 orang	42 orang

Pada tahun 2025 fungsional tertentu Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang berjumlah 11

orang, 6 orang adalah fungsional murni dan 5 orang merupakan fungsional hasil penyetaraan sebagaimana amanah dari Permen PAN/RB dan terdapat 2 orang PPPK.

Tabel 2.3. Komposisi Pegawai Menurut Pendidikan

Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah Pegawai
SLTP	1 orang	-	1 orang
SLTA	-	-	-
Diploma (D3)	3 orang	2 orang	5 orang
Sarjana (S1/D4)	14 orang	8 orang	22 orang
Magister (S2)	7 orang	7 orang	14 orang
Jumlah	25	17	42 orang

Berdasarkan tabel tingkat pendidikan diatas, dapat terbaca bahwa tingkat pendidikan dari pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang mayoritas sarjana keatas sebanyak 36 orang atau 85,72%. Terbanyak berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 22 orang atau 52,38%, dan berbeda tipis dengan pegawai yang berpendidikan S2 sebanyak 14 orang atau 33,33%.

Aset / Modal

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menempati gedung kantor sendiri meskipun dalam satu lingkungan dengan Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang. Sampai saat ini peralatan dan

perlengkapan kantor yang dimiliki untuk mendukung pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.4. Inventaris Barang

No.	Nama/ Jenis Barang	Jumlah	Kondisi Barang		
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
1	2	3	4	5	6
I	Kendaraan Dinas Jabatan				
1	Kendaraan Dinas R4	4	4		
2	Kendaraan Dinas R2	23	22		1
II	Perlengkapan Gedung Kantor				
1	Pompa air	2	1	1	
2	Almari besi	3			3
3	Lemari kayu	33	33		
4	Rak kayu	6	2		4
5	Filing cabinet/besi	19	19		
6	Brankas	1	1		
7	Rotari filing1	1	1		
8	Alat penghancur kertas	3	3		
9	Mesin Absensi	8	8		
10	Papan nama instanasi	2	2		
11	Papan pengumuman	1	1		
12	Alat kantor lainnya	1	1		
13	Meja rapat	15	9		6
14	Meja resepsionis	3	2		1
15	Meja panjang	1			1
16	Meja bundar	8			8
17	Meja ½ biro	35	32		3
18	Meja makan besi	2	2		
19	Kursi rapat	8	8		
20	Kursi tamu	5	5		

No.	Nama/ Jenis Barang	Jumlah	Kondisi Barang		
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
21	Kursi biasa	45	44		1
22	Kursi lipat	19	18		1
23	Meja komputer	17	16		1
24	Meubelair lainnya	1	1		
25	Mesin penghisap debu	3	3		
26	Mesin pemotong rumput	1	1		
27	Lemari Es	2	1		1
28	AC Window	4	4		
29	AC Split	17	16		1
30	Kipas angin	4	4		
31	Exhause fan	2	2		
32	Televisi	6	6		
33	Tape recorder	2	1	1	
34	Sound sytem	2	2		
35	Wire less	1	1		
36	Tangga aluminium	1	1		
37	Dispenser	3	3		
38	Gordyn/kray	3	3		
39	Bracket standing	2	2		
40	Alat rumah tangga lain	2	2		
41	Alat pemadam portable	4	4		
42	Meja Kerja Pejabat Eselon II	3	3		
43	Meja Kerja Pejabat Eselon III	4	4		
44	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	12	12		
45	Meja tamu biasa	2	2		
46	Kursi kerja pejabat eselon II	1			1
47	Kursi kerja pejabat eselon III	1	1		

No.	Nama/ Jenis Barang	Jumlah	Kondisi Barang		
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
48	Kursi kerja pejabat eselon IV	11	11		
49	Microphone/ wireless mic	6	6		
50	Camera elektronik	2	2		
51	Layar film/projector	4	3		1
52	Video converence	2	2		
53	Alat studio video lainnya	1	1		
54	Telephone PABX	5	5		
55	Telephone mobil	1	1		
56	Faximile	1			1
57	Exhause fan	2	2		
58	Alat khusus keamanan lainnya	5	4		1
59	PC unit	18	18		
60	Lap top	26	25		1
61	Notebook	11	9		2
62	CPU /peralatan minframe	1	1		
63	Hard disk	1	1		
64	Printer	40	37		1
65	Scanner	6	6		
66	Server	1	1		
67	Router	14	13		1
68	Hub	1	1		
69	Netware interface internal	2	2		
70	Peralatan jaringan lainnya	2	2		
71	Peralatan computer lainnya	1	1		

Selain sarana dan prasarana tersebut, terdapat sarana yang sangat mendukung proses pengelolaan manajemen kepegawaian yaitu Sistem Informasi Aplikasi Pelayanan (SIAP ASN) yang memberi kemudahan dalam proses administrasi kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Jombang. Sedangkan sarana untuk pengadaan ASN serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN saat ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih melakukan sewa atau bekerjasama dengan mitra kerja.

2.1.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat melalui tabel TC.23 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada periode tahun 2020-2024 dengan menggunakan indikator sebagai tolak ukur standart capaian. Tabel TC.23 menampilkan target dan realisasi berdasarkan indikator-indikator tersebut sehingga dapat dilihat tingkat perolehan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebagai berikut :

Tabel T-C.23
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Jombang

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian tahun ke-				
					1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)	1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)	1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1.	Persentase rata-rata capaian kinerja aparatur BKPSDM					90%	90%	91%	93		90%	100.48	103,93	103,17		100	112	113	110,94
1.1	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja PD yang tersusun sesuai aturan					100%	100%	100%	100		100%	110	100	100		100	110	100	100
	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				2	5	4	5	3		5	5	3	2		100	100	100	66,67
	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD				9	10	10	10	5		10	10	5	5		100	100	100	100
1.2	Persentase Pencairan gaji dan tunjangan ASN tepat waktu					98%	98%	98%	100		82,91%	100	100	100		84,60	102	100	100
	Persentase laporan keuangan yang tersusun sesuai aturan					100%	100%	100%	100		100%	100	100	100		100	100	100	100
	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN					14 kali	14 kali	14 kali	42		14 kali	14	42	42		100	100	100	100
	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD					N/A	N/A	N/A	4		N/A	N/A	4	4		N/A	N/A	100	100
	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD				2	2	3	3	5		2 dok	3	5	5		100	100	100	100
	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD					12	9	9	16		12 dok	9	16	16		100	100	100	100
1.3	Persentase pelaporan aset yang tersusun sesuai aturan					N/A	-	100	100		N/A	100	100	100		N/A	-	100	100
	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD					N/A	-	12	12		N/A	12	12	12		N/A	-	100	100
1.4	Persentase pemenuhan administrasi kepegawaian PD					N/A	100%	100%	100		N/A	88	84	95		N/A	88	84	95
	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut					N/A	54 stel	50 stel	42		N/A	48	42	42		N/A	88	84	100

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian tahun ke-				
					1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)	1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)	1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1.5	Persentase Pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran					100%	100%	100%	100		100%	100.21	100	100		100	100.21	100	100
	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan					4 jenis	4 jenis	4 jenis	1		4 jenis	4	1	1		100	100	100	100
	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan					4 jenis	4 jenis	5	4		3 jenis	4	5	4		75	100	100	100
	Jumlah peralatan rumah tangga PD yang terfasilitasi					6 jenis	6 jenis	3	1		-	6	3	1		-	100	100	100
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan					11 kali	11 kali	3	3		11 kali	11	3	3		100	100	100	100
	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan					2500 lembar	3000 lembar	2	2		2421 lembar	3500	2	2		100	116	100	100
	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan					3 jenis	3 jenis	3	3		3 jenis	3	3	3		100	100	100	100
	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD					12	12	12	12		12	12	12	12		100	100	100	100
1.6	Persentase realisasi pengadaan sarana dan prasarana aparatur					N/A	100%	100	95		N/A	100	100	100		100	100	100	100
	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan					N/A	28	19	64		N/A	28	19	57		N/A	100	100	89
1.7	Persentase pemenuhan penunjang urusan pemerintah daerah					100%	100%	100	100		100%	100	100	100		100	100	100	100
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan					12 bulan	2	30	37		12 bulan	1	37	38		100	50	123	102
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan					4 jenis	12 bulan	3	4		4 jenis	12	3	4		100	100	100	100
1.8	Persentase Barang Milik Daerah dalam kondisi baik					95%	100%	95	95		95%	100%	95	95		100	100	100	100
	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya					1 unit	1	1	1		1 unit	1	1	1		100	100	100	100
	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya				6	29 unit	29	26	26		26 unit	29	26	26		89,66	100	100	100
	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi				-	N/A	N/A	-	1		N/A	N/A	-	2		N/A	N/A	-	200

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian tahun ke-				
					1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)	1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)	1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi				20	110		72	54		110	152	71			100			
2.	Nilai Penerapan Sistem Merit Lingkup Kepegawaian Daerah					N/A		0,86	287,5		N/A	0,81				N/A			
2.1	Nilai Penerapan Sistem Merit Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Sistem Informasi Kepegawaian					N/A		82	94		N/A	131				N/A			
	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK					3 keg		1	2		3 keg	6				100			
	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian					490 SK		1	1		602 SK	1170				122			
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian					2 modul		595	1		2 modul	3				100			
2.2	Nilai Penerapan Sistem Merit Bidang Pengembangan Karir					N/A		86	81		N/A	89,62				N/A			
	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah					23		168	77,50		24	55				104			
	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN					1300		5208	4		1287	9841				99			
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN				70	2		3	5		2	4				100			
2.3	Persentase ASN yang meningkat kualifikasi pendidikannya					85%		90	2		100%	91,85				117			
	Persentase ASN yang meningkat Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional					N/A		72	90		N/A					N/A			
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan				2	60		400	50		74	359				123			
	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir					520		90	600		601	1393				115			
2.4	Nilai Penerapan Sistem Merit Bidang Kinerja, Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur					N/A		0,2	75		N/A	0,35				N/A			
	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur					N/A		8563	90		N/A	15865				N/A			
	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan					N/A		1332	116		N/A	4341				N/A			

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian tahun ke-				
					1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)	1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)	1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan					18		16	5		18	38				100			
3.	Nilai Penerapan Sistem Merit Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia					N/A		20	39,5		N/A	17.74				N/A			
3.1	Persentase Aparatur Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis Dengan Hasil Memuaskan					100		100	100		100	125.08				100			
	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi				100	220		201	205		320	1061				145			
	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Penguodinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum				63	145		2	2		145	290				100			
3.2	Nilai Penerapan Sistem Merit Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur					N/A		20	100		N/A					N/A			
	Persentase Aparatur Yang Lulus Sertifikasi Pengembangan Kompetensi Manajerial Dengan Hasil Minimal Memuaskan					100		100	39,5		100	100,44				100			
	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota					50		265	145		145	533				290			
	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan				4	40		4	3		40	64				100			
	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama				105	340		50	2		366	547				104			

Dari penyajian data kinerja selama kurun waktu 5 (lima) tahun 2020 – 2024 dapat diinterpretasikan/disimpulkan bahwa indikator–indikator yang telah ditargetkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah terpenuhi, walaupun memang terdapat perubahan indikator kinerja setelah ada evaluasi dari Tim SAKIP Kabupaten.

Selain dapat dilihat dari evaluasi kinerja melalui indikator penilaian yang telah dipaparkan dalam tabel T-C. 23, kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dapat dilihat pula dari segi penganggaran yaitu sejauh mana penyerapan anggaran yang telah diterima baik program, kegiatan dan sub kegiatan yang telah dilaksanakan pada periode sebelumnya, yaitu 5 (lima) tahun sebelumnya. Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam konteks anggaran dan realisasi pada tahun 2020-2024, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel T-C. 24
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Jombang

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio Antara Realisasi Dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)	1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)	1 (2020)	2 (2021)	3 (2022)	4 (2023)	5 (2024)	Anggaran (%)	Realisasi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	12	13	14	15	16	17	18
Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	5.642.882.052	6,662,613,863	7.932.075.512	7,494,928,473	7.402.222.410		6.350.405.178	7.128.861.722	1,088,459,391	6.883.484.920		95%	90%	85%	93%		
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	939.113.600	35,774,000	20,030,000	8,774,000	22.932.720	773.608.258	24.374.900	18.601.849	394,250	22.613.500	82,37%	68%	93%	96%	99%		
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	13.350.000	27,802,000	5,140,000	6,197,500	3.174.400	13.055.000	19.574.900	4.968.500	207,750	3.143.450	97,79%	70%	97%	97%	99%		
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	4.985.000	7,972,000	14,890,000	2,576,500	19.758.320	4.533.000	4.800.000	13.633.349	186,500	19.470.050	90,93%	60%	92%	93%	0%		
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		5,646,987,563	6,621,336,012	6,457,969,415	6.183.642.544		5.125.546.998	6.072.415.205	5,522,158,503	5.777.141.416		90%	92%	86%	93%		
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.246.960.552,	5,634,052,563	6,440,842,612	6,284,031,415	6.003.872.544	2.794.217.497	5.114.300.398	5.906.527.205	5,353,944,603	5.613.520.416	86,05%	90%	92%	85%	93%		
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	N/A	N/A	176,988,000	171,753,000	175.578.000	N/A	N/A	163.248.000	166,105,500	159.453.000	N/A	N/A	92%	97%	91%		
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	8.000.000	3,612,500	1,058,900	1,058,500	1.168.000	8.000.000	3.491.100	840.000	1,028,400	1.168.000	100	96%	79%	97%	100%		
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD	N/A	9,322,500	2,446,500	1,126,500	3.024.000	N/A	7.755.500	1.800.000	1,080,000	3.000.000	N/A	N/A	74%	96%	99%		
Persentase pelaporan edun yang tersusun sesuai aturan	N/A	N/A	410,500	200,000	499.500	N/A	N/A	365.000	199,850	498.750	N/A	N/A	89%	100%	100%		
Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD	N/A	N/A	410,500	200,000	499.500	N/A	N/A	365.000	199,850	498.750	N/A	N/A	89%	100%	100%		
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	N/A	N/A	15,000,000	0	25.200.000	N/A	N/A	14.100.000	0	24.518.000	N/A	N/A	94%	0	0%		

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio Antara Realisasi Dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)	1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)	1 (2020)	2 (2021)	3 (2022)	4 (2023)	5 (2024)	Anggaran (%)	Realisasi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	12	13	14	15	16	17	18
Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut kelengkapannya	N/A	N/A	15,000,000	0	25.200.000	N/A	N/A	14.100.000	0	24.518.000	N/A	N/A	94%	0	0%		
Administrasi Umum Perangkat Daerah		343,717,300	320,014,800	409,148,900	384.206.200		291.662.550	284.909.897	371,371,849	346.534.411		84%	89%	91%	90%		
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	-	4,001,000	4,000,000	5,008,000	7.134.200		4.000.400	3.101.132	4,999,800	7.061.900		99%	78%	100%	0%		
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	-	53.116.000	60,779,000	75,169,000	69.406.800		53.052.290	55.198.700	70,946,900	66.233.400		99,88%	91%	94%	95%		
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	-	2,730,000	3,000,000	1,480,000	2.104.700		2.728.000	2.913.800	1,450,000	1.940.000		99,92%	97%	98%	0%		
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	-	123,340,000	80,384,000	110,110,000	94.875.000		105.329.531	61.962.301	82,233,000	68.816.500		85,39%	77%	75%	73%		
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	-	58,958,300	42,253,600	83,481,700	83.013.300		58.934.000	41.804.500	83,073,300	81.852.900		99,96%	99%	100%	99%		
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	-	5,580,000	4,906,200	4,906,200	4.906.200		4.640.000	4.560.000	4,560,000	4.780.000		83,15%	93%	93%	97%		
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	-	100,992,000	124,692,000	128,994,000	122.766.000		62.978.329	115.369.464	124,108,849	115.849.711		62,35%	93%	96%	94%		
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	170.854.000	0	391,730,000	191,153,710	137.372.300	140.128.800	0	280.581.600	150,796,000	136.863.000	82,01%	0	72%	79%	100%		
Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	170.854.000	0	391,730,000	191,153,710	137.372.300	140.128.800	0	280.581.600	150,796,000	136.863.000	82,01%	0	72%	79%	100%		
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	-	467,351,000	285,723,000	244,226,448	264.874.918		401.568.546	212.398.906	233,547,305	243.983.239		85,92%	74%	96%	92%		
Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan)	-	2,681,000	1,600,000	0	0		2.680.000	1.600.000	0	0		99,96%	100%	0	0		
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	-	118,212,000	124,123,000	101,811,448	123.534.358		90.664.909	88.984.263	91,243,531	103.986.557		76,69%	72%	90%	84%		
Penyediaan Jasa Pelayanan umum Kantor	-	346,458,000	160,000,000	142,415,000	141.340.560		308.223.637	121.814.643	142,303,774	139.996.682		88,96%	76%	100%	99%		
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	-	168,784,000	277,831,200	183,456,000	383.494.228		132.193.334	245.489.265	120,015,825	331.332.604		78,32%	88%	65%	86%		

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio Antara Realisasi Dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)	1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)	1 (2020)	2 (2021)	3 (2022)	4 (2023)	5 (2024)	Anggaran (%)	Realisasi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	12	13	14	15	16	17	18
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan		20.204.000	12.646.200	41.010.000	41.010.000		14.707.430	12.484.864	27.546.050	35.257.579		72,79%	99%	67%	86%		
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	11.000.000	88.580.000	51.369.000	99.783.400	126.143.400	10.926.751	69.104.650	40.725.001	50.450.775	84.085.245	99,33%	78,01%	79%	51%	67%		
Pemeliharaan/Rehabilitasi edung kantor dan bangunan lainnya	129.027.000	0	150.366.000	0	168.245.000	125.168.400	-	147.047.200	0	167.174.780	97,00%	0	98%	0	0%		
Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	23.500.000	60.000.000	63.450.000	42.662.600	48.095.828	23.310.000	48.381.254	45.232.200	42.019.000	44.815.000	99,19%	80,63%	71%	98%	93%		
Kepegawaian Daerah		6.277.608.900	2.038.054.050	3.000.476.800	3.159.438.862		3.161.833.607	1.631.818.967	2.109.089.877	2.597.027.265		50,36%	80%	70%	82%		
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		4.456.055.800	652.831.450	1.530.111.100	1.526.847.900		1.980.031.145	604.318.184	955.607.286	1.470.164.570		44,43%	93%	62%	96%		
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan)	2.181.753.400	3.643.620.000	41.290.500	22.457.000	0	1.402.270.953	1.224.024.845	41.272.500	21.170.381	0		33,59%	100%	94%	0		
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	10.675.000	198.734.000	190.065.250	906.451.600	740.875.000	9.715.000	170.581.000	168.030.385	353.586.076	729.306.298	90.01%		88%	39%	98%		
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	71.339.500	183.416.000	299.503.700	432.350.500	660.767.600	69.170.805	416.705.300	279.161.022	413.317.650	620.314.038	96,96%		93%	96%	94%		
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	160.400.000	430.285.800	121.972.000	168.852.000	125.205.300	157.815.035	168.720.000	115.854.277	167.533.179	120.544.234	98,39%		95%	99%	96%		
Mutasi dan Promosi ASN		1.135.337.700	907.038.600	901.916.400	897.822.400		807.434.896	687.919.307	623.299.188	460.097.597			76%	69%	51%		
Pengelolaan Mutasi ASN	106.772.500	280.496.000	227.352.700	195.346.800	114.700.000	84.446.500	109.234.500	219.549.200	79.042.280	40.710.500	79.09%		97%	40%	35%		
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	85.504.300	356.777.200	190.697.000	248.973.100	188.381.400	83.672.855	304.805.100	140.388.807	235.119.077	182.238.750	97,86%		74%	94%	97%		
Pengelolaan Promosi ASN	213.890.000	498.064.500	488.988.900	457.596.500	594.741.000	213.147.300	393.395.296	327.981.300	309.137.831	237.148.347	99,65%		67%	68%	40%		
Pengembangan Kompetensi ASN	56.590.000	142.533.500	122.067.000	127.287.500	146.265.500		104.786.150	82.368.976	96.413.802	99.710.617			67%	76%	68%		

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio Antara Realisasi Dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)	1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)	1 (2020)	2 (2021)	3 (2022)	4 (2023)	5 (2024)	Anggaran (%)	Realisasi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	12	13	14	15	16	17	18
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	41.100.000	66.675.000	77,057,000	57,428,500	86.310.500	41.040.150	57.280.650	50.988.078	56,148,969	68.615.236		85,91%	66%	98%	79%		
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional	15.490.000	75.858.500	45,010,000	69,859,000	59.955.000	15.370.000	47.505.500	31.380.898	40,264,833	31.095.381		62,62%	70%	58%	52%		
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	170.336.500	543.681.900	356,117,000	441,161,800	588.503.062	100.561.800	269.581.416	257.212.500	433,769,601	567.054.481		49,58%	72%	98%	96%		
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	82.319.200	53.378.500	50,731,000	98,738,200	81.647.314	49.110.800	42.288.516	21.877.000	98,010,354	80.551.192		79,22%	43%	99%	99%		
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	61.427.300	168.348.000	194,701,600	175,366,800	252.627.466	53.598.000	138.986.900	160.396.500	169,410,300	235.112.076		82,55%	82%	97%	93%		
Pembinaan Disiplin ASN	26.590.000	321.955.400	110,684,400	167,056,800	254.228.282	18.853.000	88.308.000	74.939.000	166,348,947	251.391.213		27,42%	68%	100%	99%		
Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.125.988.500	3.550.942.175	4,157,569,300	3,031,103,172	2.122.169.580		3.504.873.225	3.869.127.489	2,918,928,809	1.907.426.106		98,70%	93%	96%	90%		
Pengembangan Kompetensi Teknis	921.859.000	661.070.000	1,611,601,600	1,129,159,700	800.264.073		657.529.625	1.351.574.989	1,058,389,791	623.993.466		99,75%	84%	94%	78%		
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	920.259.000	641.305.400	1,585,507,000	1,118,128,100	788.977.573		639.765.025	1.341.606.989	1,048,363,191	612.718.966		99,75%	85%	94%	78%		
Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	1.600.000	19.764.600	26,094,600	11,031,600	11.286.500		17.764.000	9.968.000	10,026,600	11.274.500		89,88%	38%	91%	100%		
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.204.129.500	2.889.872.175	2,545,967,700	1,901,943,472	1.321.905.507		2.847.343.600	2.517.552.500	1,860,539,018	1.283.432.640		98,52%	99%	98%	97%		
Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	0	343.775.000	919,721,700	677,489,500	337.250.307		314.437.000	897.258.500	668,777,896	335.622.500	0	91,46%	98%	99%	0%		
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan	151.499.500	616.287.175	658,508,500	1,179,155,972	969.257.700		603.778.600	656.274.000	1,147,352,122	933.019.140		97,97%	100%	97%	96%		

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio Antara Realisasi Dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)	1(2020)	2(2021)	3(2022)	4(2023)	5(2024)	1 (2020)	2 (2021)	3 (2022)	4 (2023)	5 (2024)	Anggaran (%)	Realisasi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	12	13	14	15	16	17	18
Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan																	
Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.052.630.000	1.929.810.000	967,737,500	45,298,000	15.397.500	972.320.000	1.929.128.000	964.020.000	44,409,000	14.791.000		99,96%	100%	98%	96%		
JUMLAH	11.912.071.352	13,861,354,314	14.127.698.862	13.526.508.455	12.683.830.852	10.077.225.107	13.016.335.226	12.629.808.178	11.434.487.768	11.387.938.291	84,59%	93,90	89,4	84.53	89,78		

2.1.4. Kelompok Sasaran Layanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, kelompok sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Pemerintah Kabupaten Jombang serta masyarakat umum khususnya para pensiunan.

Dalam rangka menunjang kelancaran pemberian layanan kepada aparatur sipil negara di lingkup Pemerintah Kabupaten Jombang, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bermitra dengan Badan Kepegawian Negara, Badan Kepegawaian Negara Kantor Wilayah II, Perguruan Tinggi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) serta PT. TASPEN.

2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.2.1. Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkedudukan sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan capaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama kurun waktu lima tahun sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dapat dilihat pada table T-B.35 sebagai berikut:

Tabel T-B.35

Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran
Pembangunan Daerah

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Profesionalitas ASN masih belum optimal	Dimensi Kompetensi pada Indeks Profesionalitas ASN belum optimal	Rendahnya kesadaran ASN dalam pengembangan kompetensi diri serta update data keikutsertaan dalam Pengembangan Kompetensi
2.	Implementasi Sistem Merit belum optimal	Kurangnya pemenuhan Kualitas Pelayanan Kepegawaian Berbasis Sistem Informasi	Perlu adanya update fitur layanan berbasis Sistem Informasi menyesuaikan kebijakan guna memberikan layanan terbaik pada ASN
		Penempatan ASN masih ada yang belum sesuai standart kompetensi jabatan	Belum optimalnya pelaksanaan Perbup Pola Karir
		Pemahaman ASN serta Peranan Atasan Langsung dalam Pengelolaan Disiplin ASN kurang optimal	Pemahaman, kesadaran dan kepatuhan tentang aturan disiplin PNS masih kurang
		Pengelolaan Kinerja ASN masih kurang Optimal, Penilaian dari atasan langsung masih ada yang belum sesuai dengan Kinerja ASN.	Masih rendahnya pemahaman atasan langsung dalam memberikan penilaian kinerja ASN
		Pengurangan jumlah ASN karena pensiun setiap tahunnya	Pengadaan ASN Menunggu Kebijakan Pusat
		Pelayanan kesejahteraan pegawai	Pemberian pengharagaan kepada ASN dan Cek Up Rutin

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
		belum optimal	Kesehatan bagi ASN Rentan sakit belum optimal

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

Penelaahan visi, misi, dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah ditujukan untuk memahami arah pembangunan yang akan dilaksanakan selama lima tahun ke depan, sesuai dengan periode kepemimpinan Bupati dan Wakil Bupati Jombang, yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029. Proses telaah tersebut dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi pembangunan Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029.

Sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029, visi pembangunan jangka menengah Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029, adalah: **“MEWUJUDKAN JOMBANG MAJU DAN SEJAHTERA UNTUK SEMUA”**

Visi tersebut menggambarkan harapan bahwa Kabupaten Jombang pada masa yang akan datang (tahun 2029) telah mengalami kemajuan di berbagai bidang yang mengindikasikan kesejahteraan untuk semua atau untuk seluruh masyarakat Jombang tanpa terkecuali.

Sesuai dengan visi tersebut maka ditetapkan misi pembangunan Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029 sebagai upaya yang ditempuh dalam mewujudkan visi, yaitu:

- Misi 1. Mewujudkan Sumber Daya Manusia berkualitas, berbudi pekerti luhur, religius dan berdaya saing global;
- Misi 2. Mewujudkan kemandirian ekonomi masyarakat dan daerah secara berkesinambungan;
- Misi 3. Mewujudkan pembangunan infrastruktur yang merata dan berkeadilan
- Misi 4. Mewujudkan ketahanan sosial dan budaya berbasis kearifan lokal
- Misi 5. **Menghadirkan transformasi tata kelola pemerintahan yang terbuka dan kolaboratif**

Berdasarkan visi dan misi tersebut maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia termasuk sebagai perangkat daerah yang memiliki peran untuk dapat mewujudkan visi, misi tersebut. Berkaitan dengan misi Kepala Daerah terpilih, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan berperan serta dalam menjalankan misi ke-5 (kelima) yaitu: **“Menghadirkan transformasi tata kelola pemerintahan yang terbuka dan kolaboratif”**.

Oleh karena itu, diperlukan analisis yang tepat untuk mengetahui dan mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dari lingkungan internal maupun eksternal perangkat daerah sehingga dapat ditemukan penerapan strategi yang tepat.

Dalam konteks misi ke-lima ini telah ditetapkan tujuan yakni **Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Efisien Berbasis Digital**, dengan ditetapkan 3 sasaran yakni :

- a. Terwujudnya transformasi birokrasi berbasis digital

- b. **Terbangunnya perilaku birokrasi yang bersih, akuntabel, dan transparan dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional**
- c. Tersedianya kebijakan dan pelayanan publik yang berkualitas dan inklusif

Dikaitkan dengan sasaran Pemerintah Kabupaten Jombang untuk **Terbangunnya perilaku birokrasi yang bersih, akuntabel, dan transparan dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional**, khususnya asn yang profesional dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia maka pencapaian sasaran dimaksud menjadi amanah yang menjadi kewenangan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan menetapkan satu tujuan yaitu **Meningkatkan Profesionalitas ASN** yang harus dicapai selama lima tahun kedepan. Tujuan ini menjadi Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan indikator capaiannya adalah **Indeks Profesionalisme ASN**.

Pada dasarnya ada empat indikator penentu pencapaian Indeks Profesionalisme ASN sebagaimana Perka BKN Nomor 8 Tahun 2019 yang menjadi perhatian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang dalam rangka penentuan sasaran dan arah kebijakan serta penentuan program, kegiatan dan sub kegiatan yang menjadi tugas pokok dan fungsi dari Kepala Badan, Sekretaris, Kepala Bidang dan Kepala Sub Bidang/Sub Koordinator Sub Substansi di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang. Empat indikator penentu peningkatan profesionalitas ASN antara lain :

1. Kualifikasi ASN
2. Kompetensi ASN

3. Kinerja ASN; dan
4. Disiplin ASN

Terdapat 8 (delapan) program prioritas Bupati dan Wakil Bupati Jombang Terpilih Tahun 2025-2029 berdasarkan tujuan dan sasaran RPJMD yang disebut dengan ASTA CITA, program ini merupakan 'Program Terpilih' yang diyakini memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian Visi dan Misi RPJMD serta untuk memudahkan mengetahui program afirmatif Kepala Daerah terpilih (*Quick Win*). Dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengemban 2 program prioritas, yaitu: (1) JOMBANG UNGGUL: Mewujudkan Sumber Daya Manusia Unggul dan Berdaya Saing melalui pemberian Beasiswa pendidikan dokter, guru, tenaga kesehatan Dan (2) JOMBANG AMANAH: Menghadirkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih melalui Reformasi birokrasi dengan menerapkan merit system melalui Program Kepegawaian Daerah.

Guna pencapaian sasara-sasaran tersebut perlu memperhatikan juga beberapa faktor penghambat dan pendorong yang ada. Kinerja aparatur yang kurang maksimal, jumlah ASN yang mengalami kekurangan pada berbagai jabatan, pendidikan dan pelatihan ASN perlu ditingkatkan dan dikembangkan, sistem layanan kepegawaian perlu lebih mudah dan sederhana, penataan ASN sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya, pemerataan dan peningkatan pendidikan dan pelatihan ASN, dan kekurangan pegawai perlu pengadaan pegawai beberapa jabatan tertentu merupakan beberapa factor penghambat yang perlu mendapat perhatian dengan tetap memperhatikan faktor pendorong yang dapat mendukung pencapaian antara lain tersedianya aplikasi layanan elektronik dan pengelolaan data elektronik yang telah dirintis, pengadaan pegawai akan mewujudkan/meminimalisasi kekurangan jumlah kuantitas

pegawai, analisa kebutuhan diklat memberikan peluang untuk memprogramkan jenis diklat yang sesuai kebutuhan.

2.2.3. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Strategis

2.2.4. Isu Strategis

Mendasar pada hasil identifikasi permasalahan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta analisis atas capaian kinerja tahun-tahun sebelumnya, maka dapat diambil benang merah isu strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Profesionalitas ASN Masih Belum Optimal;
2. Implementasi Sistem Merit Belum Optimal.

Dalam rangka menghadapi Isu-isu strategis diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu melakukan beberapa upaya penanganan melalui beberapa program sebagaimana amanah dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 antara lain :

- a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
- b. Program Kepegawaian Daerah; dan
- c. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Setiap program memiliki indikator sebagai tolak ukur keberhasilan, dan Setiap program didukung dengan kegiatan dan sub kegiatan dalam pelaksanaannya. Secara lebih rinci program, kegiatan dan sub kegiatan beserta indikator capaiannya akan diterangkan pada pada bab selanjutnya.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1. Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Tujuan adalah pernyataan yang berisi mengenai hal-hal yang perlu dilakukan untuk dapat memecahkan masalah dan menangani isu strategis sehingga sekaligus dapat melaksanakan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mendasar pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Jombang 2025-2029, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang mempunyai tujuan **“Meningkatkan Profesionalitas ASN”** dengan indikator capaiannya adalah **“Indeks Profesionalisme ASN”**.

3.2. Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Perumusan sasaran memperhatikan indikator kinerja sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta profil pelayanan yang terkait dengan indikator kinerja. Mendasar pada tujuan yang ingin dicapai maka sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Renstra Tahun 2025-2029 ditetapkan sebagai berikut :

1. Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Perangkat Daerah; dan
2. Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN.

Pemaparan mengenai keselarasan tujuan dan sasaran di atas, dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 3.3. Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra PD

NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Kinerja					
				2025	2026	2027	2028	2029	2030
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
NSPK: Manajemen ASN	Meningkatkan Profesionalitas ASN	-	Indeks Profesionalisme ASN	81 Indeks	81,64 Indeks	82,49 Indeks	83,34 Indeks	84,14 Indeks	85 Indeks
Sasaran RPJMD: Terbangunnya perilaku birokrasi yang bersih, akuntabel,dan transparan dengan ASN yang profesional		Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi AKIP Perangkat Daerah	A (81,30)	A (81,35)	A (81,40)	A (81,45)	A (81,50)	A (81,55)
		Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	339,5 Poin	347 Poin	357 Poin	362 Poin	367 Poin	372 Poin

3.3. Strategi Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029

Rumusan strategi merupakan pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai serta selanjutnya dijabarkan dalam serangkaian kebijakan. Rumusan strategi menunjukkan keinginan yang kuat bagaimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menciptakan nilai tambah (*value added*) bagi *stakeholder* layanan, terutama bagi layanan langsung pada masyarakat dengan memperhatikan permasalahan dan isu strategis yang ada yang bisa menjadi peluang, ancaman, kekuatan dan kelemahan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Tantangan dan peluang Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Tantangan

1. Tuntutan peningkatan kinerja aparatur.
2. Jumlah ASN yang mengalami kekurangan pada berbagai jabatan.
3. Perlunya terus-menerus meningkatkan dan mengembangkan kompetensi ASN dengan pendidikan dan pelatihan ASN.
4. Peningkatan layanan kepegawaian secara lebih mudah dan sederhana kepada ASN Pemerintah Kabupaten Jombang seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (revolusi industry 4.0).
5. Penataan ASN sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya.

2. Peluang

1. Tersedianya aplikasi layanan elektronik dan pengelolaan data elektronik yang telah dirintis sangat membantu manajemen perencanaan dan peningkatan pelayanan kepegawaian.
2. Pengadaan pegawai akan mewujudkan/meminimalisasi kekurangan jumlah kuantitas pegawai.

3. Analisa kebutuhan diklat memberikan peluang untuk memprogramkan jenis diklat yang sesuai kebutuhan.

3.4. Arah Kebijakan Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran renstra PD Tahun 2025-2029

Arah kebijakan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama 5 (lima) tahun sebagai berikut :

Tabel T-C.26

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Visi : Mewujudkan Jombang Maju Dan Sejahtera Untuk Semua			
Misi : Menghadirkan transformasi tata kelola pemerintahan yang terbuka dan kolaboratif			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan Profesionalitas ASN	1. Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Perangkat Daerah	1. Pemenuhan capaian kinerja aparatur BKPSDM	1. Penuhan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja. 2. Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan perangkat daerah. 3. Penyusunan Administrasi barang milik daerah. 4. Penuhan pelayanan administrasi perkantoran. 5. Penuhan pengadaan barang milik daerah.

Visi : Mewujudkan Jombang Maju Dan Sejahtera Untuk Semua			
Misi : Menghadirkan transformasi tata kelola pemerintahan yang terbuka dan kolaboratif			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
			6. Pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran. 7. Pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran. 8. Pelaksanaan administrasi kepegawaian perangkat daerah.
	2. Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	1. Peningkatan Penerapan Sistem Merit Lingkup Kepegawaian	1. Pengadaan, Pemberhentian dan Pengelolaan Informasi Kepegawaian ASN 2. Pengelolaan layanan Mutasi, Promosi dan Kenaikan Pangkat ASN 3. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN 4. Fasilitasi Pengembangan Karir jabatan Fungsional 5. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur 6. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai 7. Pembinaan Disiplin ASN

Visi : Mewujudkan Jombang Maju Dan Sejahtera Untuk Semua			
Misi : Menghadirkan transformasi tata kelola pemerintahan yang terbuka dan kolaboratif			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
		2. Peningkatan Penerapan Sistem Merit Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Peningkatan kompetensi teknis aparatur 2. Peningkatan kompetensi manajerial/dasar aparatur

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGARAAN BIDANG URUSAN

Berdasarkan uraian tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang pada BAB sebelumnya, yang kemudian *dibreak down* ke dalam rumusan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang untuk jangka waktu 5 (lima) tahun masa Renstra, maka disusun program, kegiatan dan sub kegiatan yang dapat mendukung pencapaian Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2025-2029. Pencapaian Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dapat dikatakan berhasil apabila pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan telah memenuhi target dan indikator kinerja yang telah ditentukan.

Selain penyusunan target capaian program, kegiatan dan sub kegiatan yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang selama 5 (lima) tahun, juga telah disusun pendanaan indikatif untuk masing-masing program, kegiatan maupun sub kegiatan, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel T-C. 27
Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output), Sub Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2024)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja pada akhir periode Rensrra Perangkat Daerah			
						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)
		5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase Rata-rata Kinerja Aparatur	103,17%	100%	8.144.772.963	100%	7.692.772.963	100%	8.076.772.963	100%	7.618.772.963	100%	7.626.772.963	100%	39.159.864.815	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100%	7 Dokumen	31.257.420	7 Dokumen	31.257.420	7 Dokumen	31.257.420	7 Dokumen	31.257.420	7 Dokumen	31.257.420	35 Dokumen	156.287.100	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	2 Dokumen	9.483.100	2 Dokumen	9.483.100	2 Dokumen	9.483.100	2 Dokumen	9.483.100	2 Dokumen	9.483.100	10 Dokumen	47.415.500	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.01.0006	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	5 Laporan	5 Laporan	21.774.320	5 Laporan	21.774.320	5 Laporan	21.774.320	5 Laporan	21.774.320	5 Laporan	21.774.320	25 Laporan	108.871.600	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah laporan keuangan perangkat daerah	100%	1 Laporan	6.663.399.514	1 Laporan	6.663.399.514	1 Laporan	6.663.399.514	1 Laporan	6.663.399.514	1 Laporan	6.663.399.514	5 Laporan	33.316.997.570	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	42 Orang	42 Orang	6.485.189.674	42 Orang	6.485.189.674	42 Orang	6.485.189.674	42 Orang	6.485.189.674	42 Orang	6.485.189.674	42 Orang	32.425.948.370	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.02.0003	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	4 Dokumen	4 Dokumen	173.298.000	4 Dokumen	173.298.000	4 Dokumen	173.298.000	4 Dokumen	173.298.000	4 Dokumen	173.298.000	20 Dokumen	866.490.000	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.02.0005	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	5 Laporan	5 Laporan	1.167.840,00	5 Laporan	1.167.840,00	5 Laporan	1.167.840,00	5 Laporan	1.167.840,00	5 Laporan	1.167.840,00	25 Laporan	5.839.200	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.02.0007	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi	16 Laporan	16 Laporan	3.744.000	16 Laporan	3.744.000	16 Laporan	3.744.000	16 Laporan	3.744.000	16 Laporan	3.744.000	80 Laporan	18.720.000	BKPSDM	Jombang

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output), Sub Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2024)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja pada akhir periode Rensrra Perangkat Daerah			
						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)
				Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Se mesteran SKPD															
		5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah laporan pengadaan paket pakaian dinas beserta atribut kelengkapan	42 Orang	1 Laporan	28.800.000	1 Laporan	28.800.000	1 Laporan	28.800.000	1 Laporan	28.800.000	1 Laporan	28.800.000	5 Laporan	144.000.000	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.05.0002	Pengadaan pakaian Dinas beserta atribut kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut	42 Orang	42 Orang	28.800.000	42 Orang	28.800.000	42 Orang	28.800.000	42 Orang	28.800.000	42 Orang	28.800.000	42 Orang	144.000.000	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah laporan penyediaan barang dan jasa	100%	1 Laporan	279.579.580	1 Laporan	329.579.580	1 Laporan	279.579.580	1 Laporan	279.579.580	1 Laporan	279.579.580	5 Laporan	1.397.897.900	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paaket	1 Paaket	54.629.350	1 Paaket	54.629.350	1 Paaket	54.629.35	1 Paaket	54.629.350	1 Paaket	54.629.350	5 Paaket	19.992.500	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.06.0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	4 Paket	4 Paket	54.629.350	4 Paket	54.629.350	4 Paket	54.629.350	4 Paket	54.629.350	4 Paket	54.629.350	20 Paket	273.146.750	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.06.0003	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah peralatan rumah tangga PD yang terfasilitasi	1 Paket	1 Paket	1.480.000	1 Paket	1.480.000	1 Paket	1.480.000	1 Paket	1.480.000	1 Paket	1.480.000	5 Paket	7.400.000	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.06.0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	3 Paket	3 Paket	94.875.000	3 Paket	94.875.000	3 Paket	94.875.000	3 Paket	94.875.000	3 Paket	94.875.000	15 Paket	474.375.000	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.06.0005	Penyediaan Barang dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang dan Penggandaan yang Disediakan	2 Paket	2 Paket	71.231.530	2 Paket	71.231.530	2 Paket	71.231.530	2 Paket	71.231.530	2 Paket	71.231.530	10 Paket	356.157.650	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.06.0006	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	3 Dokumen	3 Dokumen	4.906.200	3 Dokumen	4.906.200	3 Dokumen	4.906.200	3 Dokumen	4.906.200	3 Dokumen	4.906.200	15 Dokumen	24.531.000	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	12 Laporan	48.459.000	12 Laporan	48.459.000	12 Laporan	48.459.000	12 Laporan	48.459.000	12 Laporan	48.459.000	60 Laporan	242.295.000	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah laporan pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	100%	1 Laporan	588.000.000	1 Laporan	86.000.000	1 Laporan	520.000.000	1 Laporan	62.000.000	1 Laporan	70.000.000	5 Laporan	1.326.000.000	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.07.0010	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	57 Unit	9 Unit	588.000.000	9 Unit	86.000.000	9 Unit	520.000.000	9 Unit	62.000.000	9 Unit	70.000.000	45 Unit	1.326.000.000	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah laporan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	100%	1 Laporan	259.394.299	1 Laporan	259.394.299	1 Laporan	259.394.299	1 Laporan	259.394.299	1 Laporan	259.394.299	5 Laporan	1.296.971.495	BKPSDM	Jombang

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output), Sub Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2024)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja pada akhir periode Rensrra Perangkat Daerah			
						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)
		5.03.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	38 Laporan	37 Laporan	116.631.239	37 Laporan	116.631.239	37 Laporan	116.631.239	37 Laporan	116.631.239	37 Laporan	116.631.239	185 Laporan	583.156.195	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.08.0004	Penyediaan Jasa Pelayanan umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	4 Laporan	4 Laporan	142.763.060	4 Laporan	142.763.060	4 Laporan	142.763.060	4 Laporan	142.763.060	4 Laporan	142.763.060	20 Laporan	713.815.300		
		5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Pemerintahan Daerah	Jumlah laporan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	100%	1 Laporan	294.342.150	1 Laporan	294.342.150	1 Laporan	294.342.150	1 Laporan	294.342.150	1 Laporan	294.342.150	5 Laporan	1.471.710.750	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.09.0001	Penyediaan Jasa Perorangan Dinas atau Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	1 Unit	1 Unit	39.340.000	1 Unit	39.340.000	1 Unit	39.340.000	1 Unit	39.340.000	1 Unit	39.340.000	1 Unit	196.700.000	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.09.0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	26 Unit	26 Unit	105.443.400	26 Unit	105.443.400	26 Unit	105.443.400	26 Unit	105.443.400	26 Unit	105.443.400	26 Unit	527.217.000	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.09.0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	2 Unit	1 Unit	112.888.750	1 Unit	112.888.750	1 Unit	112.888.750	1 Unit	112.888.750	1 Unit	112.888.750	1 Unit	564.443.750	BKPSDM	Jombang
		5.03.01.2.09.0010	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	48 Unit	119 Unit	36.670.000	119 Unit	36.670.000	119 Unit	36.670.000	119 Unit	36.670.000	119 Unit	36.670.000	595 Unit	183.350.000	BKPSDM	Jombang
		5.03.02	Kepegawaian Daerah	Nilai Penerapan Sistem Merit Lingkup Kepegawaian Daerah	287,5 Poin	295,5 Poin	3.597.306.543	303 Poin	3.757.244.105	305,5 Poin	3.921.060.909	308 Poin	4.078.036.730	310,5 Poin	4.260.988.757	310,5 Poin	19.614.637.050	BKPSDM	Jombang
		5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Nilai Penerapan Sistem Merit Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Sisitem Informasi Kepegawaian	94 Poin	95 Poin	1.987.287.703	95 Poin	2.037.963.539	95 Poin	2.089.931.609	95 Poin	2.132.342.346	95 Poin	2.197.877.099	95 Poin	10.445.402.296	BKPSDM	Jombang
		5.03.02.2.01.0003	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	2 Dokumen	2 Dokumen	1.436.551.613	2 Dokumen	1.473.183.679	2 Dokumen	1.510.749.862	2 Dokumen	1.549.273.984	2 Dokumen	1.588.780.470	10 Dokumen	7.558.539.608	BKPSDM	Jombang
		5.03.02.2.01.0006	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1 Dokumen	1 Dokumen	405.805.540	1 Dokumen	416.153.581	1 Dokumen	426.765.498	1 Dokumen	426.765.498	1 Dokumen	448.808.042	5 Dokumen	2.124.298.159	BKPSDM	Jombang

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output), Sub Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2024)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja pada akhir periode Rensrra Perangkat Daerah			
						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)
		5.03.02.2.01.0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Kepegawaian	1 Dokumen	1 Dokumen	144.930.550	1 Dokumen	148.626.279	1 Dokumen	152.416.249	1 Dokumen	156.302.864	1 Dokumen	160.288.587	5 Dokumen	762.564.529	BKPSDM	Jombang
		5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Nilai Penerapan Sistem Merit Bidang Pengembangan Karir	75 Poin	77,5 Poin	609.358.890	85 Poin	639.826.834	87,5 Poin	671.818.175	90 Poin	705.409.083	92,5 Poin	740.679.536	92,5 Poin	3.367.092.518	BKPSDM	Jombang
		5.03.02.2.02.0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	4 Dokumen	3 Dokumen	182.561.925	3 Dokumen	191.690.021	3 Dokumen	201.274.522	3 Dokumen	211.338.248	3 Dokumen	221.905.160	15 Dokumen	1.008.769.876	BKPSDM	Jombang
		5.03.02.2.02.0002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	5 Dokumen	5 Dokumen	113.098.440	5 Dokumen	118.753.362	5 Dokumen	124.691.030	5 Dokumen	130.925.581	5 Dokumen	137.471.860	25 Dokumen	624.940.273	BKPSDM	Jombang
		5.03.02.2.02.0003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	2 Dokumen	2 Dokumen	313.698.525	2 Dokumen	329.383.451	2 Dokumen	345.852.623	2 Dokumen	363.145.254	2 Dokumen	381.302.516	10 Dokumen	1.733.382.369	BKPSDM	Jombang
		5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang meningkat kualifikasi pendidikannya	100%	100%	425.444.250	100%	446.716.462	100%	469.052.285	100%	492.504.898	100%	517.130.142	100%	2.350.848.037	BKPSDM	Jombang
				Persentase ASN yang meningkat Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional	100%	100%		100%		100%		100%		100%		100%		BKPSDM	Jombang
		5.03.02.2.03.0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	118 Orang	150 Orang	344.900.325	150 Orang	362.145.341	150 Orang	380.252.600	150 Orang	399.265.238	150 Orang	419.228.499	750 Orang	1.905.792.011	BKPSDM	Jombang
		5.03.02.2.03.0014	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	512 Orang	600 Orang	80.543.925	600 Orang	84.571.121	600 Orang	88.799.677	600 Orang	93.239.660	600 Orang	97.901.643	3.000 Orang	445.056.026	BKPSDM	Jombang
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Nilai Penerapan Sistem Merit Bidang Kinerja, Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur	118,5 Poin	123 Poin	575.215.700	123 Poin	632.737.270	123 Poin	690.258.840	123 Poin	747.780.409	123 Poin	805.301.980	123 Poin	3.451.294.199	BKPSDM	Jombang
		5.03.02.2.04.0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5 Dokumen	5 Dokumen	133.509.450	5 Dokumen	146.860.395	5 Dokumen	160.211.340	5 Dokumen	173.562.285	5 Dokumen	186.913.230	25 Dokumen	801.056.700	BKPSDM	Jombang
		5.03.02.2.04.0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	278 Orang	316 Orang	213.858.000	326 Orang	235.243.800	336 Orang	256.629.600	346 Orang	278.015.400	356 Orang	299.401.200	1.680 Orang	1.283.148.000	BKPSDM	Jombang
		5.03.02.2.04.0007	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	74 Orang	53 Orang	227.848.250	56 Orang	250.633.075	60 Orang	273.417.900	63 Orang	296.202.724	66 Orang	318.987.550	298 Orang	1.367.089.499	BKPSDM	Jombang
		5.04.02	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai Penerapan Sistem Merit Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia	39,5 Poin	51,5 Poin	2.192.533.273	54 Poin	2.410.898.600	56,5 Poin	2.651.100.460	59 Poin	2.915.322.506	61,5 Poin	3.205.966.757	61,5 Poin	13.375.821.596	BKPSDM	Jombang
		5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase Aparatur Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis Dengan Hasil Memuaskan	100%	100%	791.097.873	100%	869.319.660	100%	955.363.626	100%	1.050.011.989	100%	1.154.125.188	100%	4.819.918.336	BKPSDM	Jombang

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output), Sub Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2024)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja pada akhir periode Rensrra Perangkat Daerah			
						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)
		5.04.02.2.01.0003	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	440 Orang	257 Orang	782.217.873	287 Orang	860.439.660	317 Orang	946.483.626	347 Orang	1.041.131.989	377 Orang	1.145.245.188	1.585 Orang	4.775.518.336	BKPSDM	Jombang
		5.04.02.2.01.0004	Pembinaan, Penguordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Penguordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	2 Dokumen	2 Dokumen	8.880.000	2 Dokumen	8.880.000	2 Dokumen	8.880.000	2 Dokumen	8.880.000	2 Dokumen	8.880.000	10 Dokumen	44.400.000	BKPSDM	Jombang
		5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Nilai Penerapan Sistem Merit Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	39,5 Poin	51,5 Poin	1.401.435.400	54 Poin	1.541.578.940	56,5 Poin	1.695.736.834	59 Poin	1.865.310.517	61,5 Poin	2.051.841.569	61,5 Poin	6.506.824.126	BKPSDM	Jombang
				Persentase Aparatur Yang Lulus Sertifikasi Pengembangan Kompetensi Manajerial Dengan Hasil Minimal Memuaskan	100%	100%		100%		100%		100%		100%		100%			
		5.04.02.2.02.0003	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota	121 Orang	115 Orang	142.186.000	125 Orang	156.404.600	140 Orang	172.045.060	160 Orang	189.249.566	180 Orang	208.174.523	720 Orang	868.059.749	BKPSDM	Jombang
		5.04.02.2.02.0007	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Pimpinan Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Pimpinan Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	3 Laporan	3 Laporan	1.065.801.400	3 Laporan	1.172.381.540	3 Laporan	1.289.619.694	3 Laporan	1.418.581.663	3 Laporan	1.560.439.829	15 Laporan	6.506.824.126	BKPSDM	Jombang

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dasn Kegiatan (Output), Sub Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2024)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja pada akhir periode Rensrra Perangkat Daerah			
						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)
		5.04.02.2.02.0008	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama	2 Dokumen	2 Dokumen 193.448.000	2 Dokumen	212.792.800	2 Dokumen	234.072.080	2 Dokumen	257.479.288	2 Dokumen	283.227.217	10 Dokumen	1.181.019.385		BKPSDM	Jombang

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang merupakan penjabaran perencanaan pembangunan dalam upaya mewujudkan tujuan, baik skala nasional maupun daerah. Oleh karena itu Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki kesinambungan dengan dokumen daerah terkait, salah satunya yaitu Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029. Dapat dikatakan bahwa dengan pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang mampu membantu pencapaian tujuan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029 sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menentukan target kinerja dalam konteks pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029, sebagai berikut :

Tabel 4.5
INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET.
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Nilai Evaluasi AKIP Perangkat Daerah	Poin	A (81.35)	A (81.4)	A (81.45)	A (81.5)	A (81.55)	A (81.35)	
2	Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Poin	339.5	347	357	362	367	372	

Tabel 4.6
INDIKATOR KINERJA KUNCI (IKK)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET.
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Poin	339.5	347	357	362	367	372	

BAB V

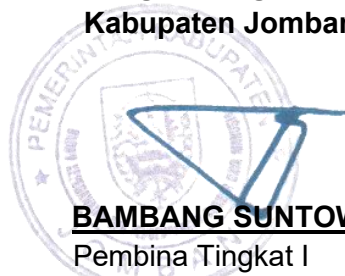
PENUTUP

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang Tahun 2025 – 2029 akan menjadi pedoman dalam pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang yang akan menjadi selama kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang. Program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang disusun berdasarkan orientasi penyediaan pelayanan kepegawaian bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Jombang.

Oleh karena itu dengan tersusunnya dokumen Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang ini, diharapkan adanya keteraturan pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan serta dapat mewujudkan sinergitas kinerja Badan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang dengan pihak atau instansi terkait kepegawaian dan pengembangan kompetensi lainnya, baik di tingkat daerah maupun pusat.

Jombang, 23 Juni 2025

**Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Jombang**



BAMBANG SUNTOWO, SE., M.Si

Pembina Tingkat I

NIP. 19670904 199202 1 002