

PEMERINTAH KABUPATEN SANGGAU



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA RENCANA STRATEGIS TAHUN 2025 – 2029



Jalan KH. Dewantara No. 35 Sanggau (78512)



Website : <http://bkpsdm.sanggau.go.id>

TAHUN 2025

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau mengacu pada penyusunan rancangan akhir rencana strategis (Ranhir Renstra) yang menentukan arah kebijakan dan strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rencana strategis merupakan pelaksanaan teknis yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul.

Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 ini dibuat sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan selama 5 (lima) tahun mendatang dan untuk diimplementasikan oleh Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kami menyadari bahwa Rencana Strategis ini tidak akan dapat tersusun tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak dan dalam penyusunan Rencana Strategis ini masih jauh dari sempurna, tetapi kami berharap dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan evaluasi dalam upaya meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 ini dapat dilaksanakan dan memberi manfaat bagi peningkatan penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan khususnya dalam pengelolaan dan penataan Manajemen Kepegawaian Daerah.

Sanggau, September 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SANGGAU,

HERKULANUS HERI PURNAMA, SH

Pembina Utama Muda

NIP. 19720504 200003 1 007

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	5
1.3. Maksud dan Tujuan	8
1.3.1. Maksud	8
1.3.2. Tujuan	9
1.4. Sistematika Penulisan	9
 BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN	
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
KABUPATEN SANGGAU	13
2.1. Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan	
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya	
Manusia Kabupaten Sanggau	13
2.1.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan	
Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Kabupaten Sanggau	13
2.1.2 Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan	
Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Kabupaten Sanggau	15
2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian dan	
Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten	
Sanggau	22
2.2.1 Sumber Daya Manusia (Pegawai)	33
2.2.2 Sumber Daya Sarana dan Prasarana	24

2.3	Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah (termasuk capaian SPM sesuai dengan tupoksinya)	27
2.3.1	Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	27
2.3.2	Penyajian Data-data dan Informasi terkait Pelaksanaan Urusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	31
2.4	Kelompok Sasaran Layanan	41
2.5	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	42
2.6	Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	45
2.7	Telaahan Rencana Startegis Badan Kepegawaian Negara, Rencana Startegis Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Kalimantan Barat dan Rencana Startegis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat	48
2.7.1	Telaahan Rencana Strategis BKN Pusat, BKD Propinsi Kalimantan Barat dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau ..	48
2.7.2	Telaahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Kalimantan Barat dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	51

2.8	Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	55
2.9	Penentuan Isu-Isu Strategis	57

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

.....		62
3.1.	Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029	62
3.1.1	Tujuan Renstra	62
3.1.2	Sasaran Renstra	63
3.2.	Strategi dan Arah Kebijakan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	71
3.2.1	Strategi Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	72
3.2.2	Arah Kebijakan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	76

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

79

BAB V PENUTUP

107

5.1	Kesimpulan	107
5.2	Kaidah Pelaksanaan	108

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Komposisi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Berdasarkan Tingkat Pendidikan	23
Tabel 2.2	Komposisi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Berdasarkan Tingkat Pendidikan	24
Tabel 2.3	Daftar Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	25
Tabel 2.4	Analisis SWOT	28
Tabel 2.5	Capaian Kinerja Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan 2020-2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	31
Tabel 2.6	Realisasi Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	32
Tabel 2.7	Realisasi Indikator Kinerja Kunci Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	33
Tabel 2.8	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2019-2024	34
Tabel 2.9	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2019-2024	38
Tabel 2.10	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2020-2024	40

Tabel 2.11	Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah	43
Tabel 2.12	Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Berdasarkan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian Negara Beserta Faktor Penghambat dan Pendukung	50
Tabel 2.13	Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Berdasarkan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalbar Beserta Faktor Penghambat dan Pendukung	53
Tabel 2.14	Teknik Menyimpulkan Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	59
Tabel 3.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	65
Tabel 3.2	Rumusan Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	70
Tabel 3.3	Penahapan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	71
Tabel 3.4	Strategi, Arah Kebijakan dan Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	77
Tabel 3.5	Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	78
Tabel 4.2	Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/subkegiatan Renstra PD	82
Tabel 4.3	Rencana Program/Kegiatan/subkegiatan dan Pendanaan	90
Tabel 4.4	Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program	102

	Prioritas Pembangunan Daerah	
Tabel 4.5	Indikator Kinerja Utama PD	105
Tabel 4.6	Indikator Kinerja Kunci	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Keterkaitan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Dengan Dokumen Perencanaan Lainnya	4
Gambar 2.1	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	21
Gambar 3.1	Konsep Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	68
Gambar 3.2	Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	69
Gambar 4.1	Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional mengamanatkan kewajiban penyusunan Rencana Strategis (Renstra) yang merupakan dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun. Renstra memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah. Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah menguraikan bahwa dalam sistem perencanaan memiliki beberapa dokumen pokok yaitu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Rencana Aksi, Perjanjian Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP). Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan pembangunan Kabupaten Sanggau untuk periode 5 (lima) tahun yang disusun sesuai dengan kewenangan kabupaten dan penyusunannya berpedoman pada RPJPD Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2045 dan RTRW Kabupaten Sanggau Tahun 2014-2034 serta memperhatikan RPJMN 2025- 2029. Pemerintah Daerah pada tahun 2023 diarahkan untuk memulai Menyusun Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) tahun 2025-2045.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sanggau merupakan suatu lembaga yang berdasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 19 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang kepegawaian untuk diserahkan kepada daerah yang dikelola dalam sistem kepegawaian daerah, baik

jangka panjang (dua puluh tahun), jangka menengah (lima tahun) dan jangka pendek (satu tahun). Oleh karena itu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 menjadi bagian penting dari pelaksanaan sistem perencanaan pembangunan nasional dan daerah, pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan daerah 2025-2029, dan pertanggungjawaban kinerja (akuntabilitas) kepada publik. Selanjutnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau menjadi pedoman dan acuan dalam memformulasikan kebijakan perencanaan, pengendalian, pelaksanaan dan pengawasan program dan kegiatan selama 5 (lima) tahun.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 disebutkan bahwa penyusunan RPJMD Kabupaten Sanggau harus menggunakan empat pendekatan utama yakni Pendekatan Teknokratik, Pendekatan Partisipatif, Pendekatan Politis, dan Pendekatan Atas Bawah (topdown) dan Bawah Atas (bottom-up). Pendekatan pertama yakni “Pendekatan Teknokratik” yang dimaksud adalah dimana dalam penyusunan RPJMD disusun dengan menggunakan metode dan kerangka berpikir ilmiah untuk mencapai tujuan dan sasaran pembangunan. Pendekatan kedua yakni “Pendekatan Partisipatif” yang dimaksud adalah dalam penyusunan RPJMD, segala proses dan tahapannya dilaksanakan dengan melibatkan stakeholder atau pemangku kepentingan terkait dilingkup Kabupaten Sanggau. Pendekatan ketiga yakni “Pendekatan Politis” yang dimaksud adalah dalam penyusunan RPJMD dilaksanakan proses penerjemahan Visi dan Misi Kepala Daerah terpilih ke dalam dokumen RPJMD yang dibahas bersama dengan DPRD. Kaitannya dengan tahapan ini, secara praktis Visi dan Misi Kepala Daerah diterjemahkan dalam Dokumen RPJMD Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 melalui Tujuan dan Sasaran yang direpresentasikan juga dengan indikatornya.

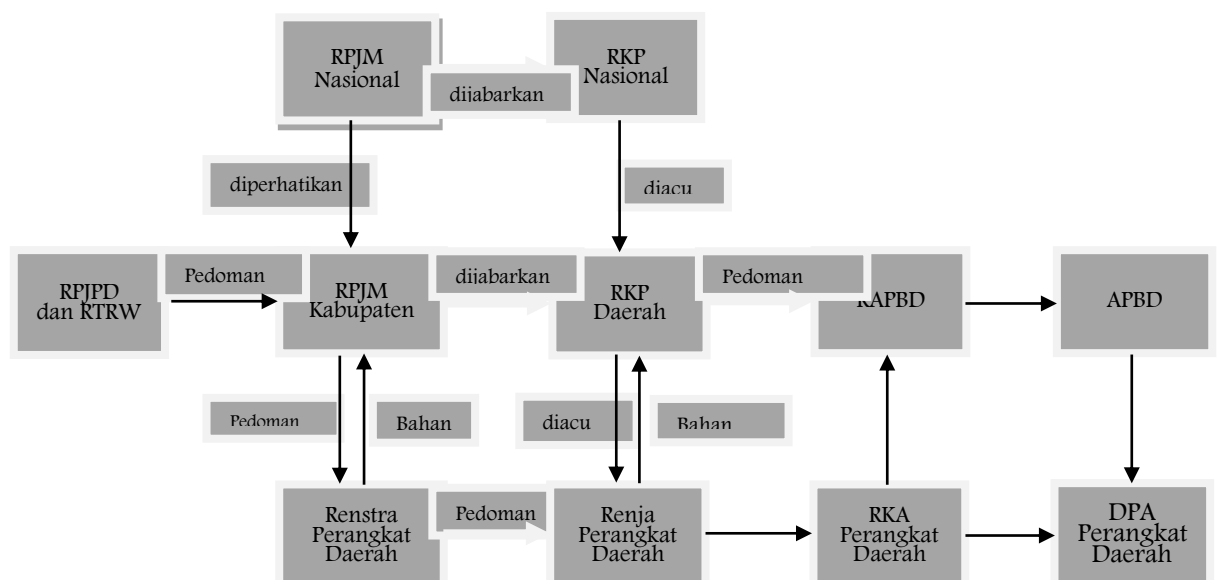
Selama pelaksanaan Renstra, terjadi dinamisasi regulasi diantaranya Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 11 tentang Rencana Strategis Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan nasional Tahun 2020-2024, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Selain itu adanya perubahan struktur organisasi perangkat daerah melalui Peraturan Bupati Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 19 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau. Untuk Program, kegiatan, dan indikator kinerja output dan outcome pada Bab VI tabel 4.2 menyesuaikan dengan hasil pemetaan program, kegiatan dan sub kegiatan berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga atas Kepmendagri Nomor 050-5889 Tahun 2021. Indikator Kinerja utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau pada Bab III dan IV Sasaran Strategis yang masih perlu perbaikan.

Tahapan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau berdasarkan Intruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 dan Permendagri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga atas Kepmendagri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil, Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. 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 adalah dimulai dengan a). Persiapan Penyusunan Renstra yang meliputi : Pembentukan tim penyusun renstra perangkat daerah, orientasi mengenai renstra perangkat daerah, penyusunan agenda kerja tim penyusun renstra perangkat daerah, dan penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah berdasarkan Sistem Informasi Pembangunan Daerah (SIPD); b). Penyusunan Ranwal Renstra; c) Penyusunan Rancangan Renstra; d). Pembahasan Renstra dalam forum Perangkat daerah; e). Proses Verifikasi; e). Perumusan Rancangan Akhir; dan f). Penetapan oleh Kepala Daerah.

Keterkaitan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau dengan dokumen perencanaan lain dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut :

Gambar 1.1
Keterkaitan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Dokumen Perencanaan Lainnya



Dokumen RPJPD dan RTRW merupakan dokumen perencanaan yang menjadi acuan dan pedoman dalam penyusunan dokumen RPJMD. Selanjutnya dokumen RPJMD akan dijabarkan di dalam dokumen RKPD dan menjadi pedoman dalam penyusunan RAPBD menjadi APBD. Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau berpedoman pada RPJPD Kabupaten Sanggau 2025-2045 dan Renstra Perangkat Daerah merupakan bagian integral dari RPJPD, yang pelaksanaannya akan dijabarkan didalam Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau setiap tahun yang dimulai dari tahun 2025 sampai berakhirnya masa periode Renstra Perangkat Daerah. Rencana Kerja (Renja) yang telah dibuat menjadi pedoman untuk penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau.

1.2 Landasan Hukum

Peraturan Perundangan yang menjadi landasan hukum disusunnya Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Pasal 18 ayat 6 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 2015;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
4. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045;
5. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang;

6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2007 tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kepada Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah Kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kepada Masyarakat;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional
14. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
17. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
18. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;

19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 Tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
21. 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;
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
23. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
24. *Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.*
25. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Barat Nomor 6 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2025-2045;
26. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Barat Nomor 6 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2045;
27. Peraturan Daerah Kabupaten Sanggau Nomor 3 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045;

28. Peraturan Daerah Kabupaten Sanggau Nomor 10 Tahun 2014 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Sanggau Tahun 2014-2034;
29. Peraturan Daerah Kabupaten Sanggau Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
30. Peraturan Daerah Kabupaten Sanggau Nomor 3 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045;
31. Peraturan Daerah Kabupaten Sanggau Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029;
32. Peraturan Bupati Sanggau Nomor 19 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau;

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Maksud Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025 - 2029 adalah :

1. Menjamin keterkaitan dan konsisten antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan di BKPSDM Kabupaten Sanggau pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun ;
2. Memberikan arah bagi perencanaan dalam jangka lima tahun ke depan;
3. Menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi dan sinergi antar dokumen perencanaan;
4. Menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efektif, efisien, dan berkelanjutan;
5. Memberikan indikator untuk melakukan evaluasi kinerja pembangunan daerah.

1.3.2 Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 adalah:

1. Merumuskan dokumen Rencana Strategi sebagai acuan bagi BKPSDM dalam melaksanakan seluruh program dan kegiatan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran BKPSDM 2025-2029 dan sekaligus mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Sanggau 2025-2029.
2. Membangun kesepahaman, kesepakatan dan komitmen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau dalam meningkatkan kinerja organisasi serta mendorong terwujudnya tata pemerintahan yang baik.
3. Sebagai pedoman/acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SANGGAU

- 2.1 Penyajian Data-data dan Informasi terkait Pelaksanaan Urusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- 2.2 Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau
 - 2.2.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau
 - 2.2.2 Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau
- 2.3 Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau
 - 2.3.1 Sumber Daya Manusia (Pegawai)
 - 2.3.2 Sumber Daya Sarana dan Prasarana
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau
- 2.5 Kelompok Sasaran Layanan
- 2.6 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau
- 2.7 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 2.8 Telaahan Rencana Startegis Badan Kepegawaian Negara, Rencana Startegis Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Kalimantan Barat dan Rencana Startegis Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat

2.8.1 Telaahan Rencana Strategis BKN Pusat, BKD Propinsi Kalimantan Barat dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

2.8.2 Telaahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Kalimantan Barat dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

2.9 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

2.10 Penentuan Isu-Isu Strategis

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029

3.1.1 Tujuan Renstra

3.1.2 Sasaran Renstra

3.2 Strategi dan Arah Kebijakan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

3.2.1 Strategi Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

3.2.2 Arah Kebijakan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

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

BAB V PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SANGGAU

2.1 Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

2.2.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah unsur pendukung tugas Kepala Daerah di bidang Kepegawaian Daerah. Dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 92 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau terlampir. BKPSDM dipimpin oleh kepala yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 92 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau, mempunyai fungsi yaitu :

1. Perumusan kebijakan teknis, dibidang pengadaan, pemberhentian, dan pengelolaan data Aparatur Sipil Negara, pengembangan sumber daya manusia, serta mutasi, promosi dan pembinaan Aparatur Sipil Negara dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya;
2. Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pengadaan, pemberhentian, dan pengelolaan data Aparatur Sipil Negara, pengembangan sumber daya manusia, serta mutasi, promosi dan pembinaan Aparatur Sipil Negara;

3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan dibidang pengadaan, pemberhentian, dan pengelolaan data Aparatur Sipil Negara, pengembangan sumber daya manusia, serta mutasi, promosi dan pembinaan Aparatur Sipil Negara;
4. Pelaksanaan administrasi kesekretariatan Badan; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, BKPSDM memiliki peran sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau adalah sebagai berikut :

- 1 Kepala Badan
- 2 Sekretaris
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Perencanaan, Keuangan, Aset dan Akuntabilitas Kinerja
- 3 Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Pengelolaan Data ASN
 - a. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian Aparatur
 - b. Sub Bidang Pengelolaan Data dan Informasi Aparatur
 - c. Sub Bidang Kesejahteraan Aparatur
- 4 Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia
 - a. Sub Bidang Pengembangan Pendidikan dan Manajemen Pemerintah
 - b. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Kepemimpinan
- 5 Bidang Mutasi, Promosi dan Pembinaan ASN
 - a. Sub Bidang Kedudukan Hukum dan Disiplin
 - b. Sub Bidang Mutasi Pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala
 - c. Sub Bidang Pengembangan Karir dan Mutasi Jabatan
- 6 Jabatan Fungsional

7 Unit Pelaksana Teknis

2.1.2 Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

Tugas dan fungsi untuk setiap struktur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 92 Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan

Sesuai pasal 9 Kepala Badan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut Kepala Badan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang pengadaan, pemberhentian, dan pengelolaan data Aparatur Sipil Negara, pengembangan sumber daya manusia, serta mutasi, promosi dan pembinaan Aparatur Sipil Negara;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pengadaan, pemberhentian, dan pengelolaan data Aparatur Sipil Negara, pengembangan sumber daya manusia, serta mutasi, promosi dan pembinaan Aparatur Sipil Negara;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan dibidang pengadaan, pemberhentian, dan pengelolaan data Aparatur Sipil Negara, pengembangan sumber daya manusia, serta mutasi, promosi dan pembinaan Aparatur Sipil Negara;
- d. Pelaksanaan administrasi kesekretariatan Badan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya;

2. Sekretariat

Sekretariat adalah unsur pembantu pimpinan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana yang dimaksud di atas, Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Koordinasi penyusunan kebijakan, rencana, program, kegiatan, dan anggaran Badan;
- b. Koordinasi dan pelaksanaan kerjasama di Lingkungan Badan;
- c. Koordinasi pengelolaan laporan kinerja dan keuangan di Lingkungan Badan;
- d. Koordinasi dan penyusunan bahan publikasi dan hubungan masyarakat di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- e. Koordinasi pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- f. Penyusunan bahan rancangan peraturan perundang-undangan dan koordinasi bantuan hukum di lingkungan Badan;
- g. Pengelolaan kepegawaian di Lingkungan Badan;
- h. Pengelolaan data dan informasi di Lingkungan Badan;
- i. Pengelolaan barang milik daerah di Lingkungan Badan;
- j. Pelaksanaan urusan organisasi dan tatalaksana di Lingkungan Badan;
- k. Pelaksanaan urusan ketatalaksanaan dan kerumahtanggaan di Lingkungan Badan;
- l. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Kepala Badan.

3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Pengelolaan Data Aparatur Sipil Negara

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Pengelolaan Data Aparatur Sipil Negara melaksanakan sebagian tugas dalam menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan data Aparatur Sipil Negara.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Pengelolaan Data Aparatur Sipil Negara mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan Kebijakan dibidang pengadaan, Pemberhentian dan pengelolaan data aparatur sipil negara;
- b. Pelaksanaan kebijakan dibidang pengadaan, Pemberhentian dan pengelolaan data aparatur sipil negara;
- c. Pelaksanaan pembinaan umum dan koordinasi dibidang pengadaan, Pemberhentian dan pengelolaan data aparatur sipil negara;
- d. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dibidang pengadaan, Pemberhentian dan pengelolaan data aparatur sipil negara;
- e. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi dibidang pengadaan, Pemberhentian dan pengelolaan data aparatur sipil negara;
- f. Pelaksanaan administrasi di lingkup bidang pengadaan, Pemberhentian dan pengelolaan data aparatur sipil negara; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan sebagian tugas dalam menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengembangan sumber daya manusia aparatur daerah.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan dibidang pengembangan sumber daya manusia meliputi pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional serta pengembangan kompetensi teknis;
- b. Pelaksanaan kebijakan dibidang pengembangan sumber daya manusia meliputi pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional serta pengembangan kompetensi teknis;
- c. Pelaksanaan pembinaan umum dan koordinasi dibidang pengembangan sumber daya manusia meliputi pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional serta pengembangan kompetensi teknis;
- d. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dibidang pengembangan sumber daya manusia meliputi pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional serta pengembangan kompetensi teknis;
- e. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi dibidang pengembangan sumber daya manusia meliputi pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional serta pengembangan kompetensi teknis;
- f. Pelaksanaan administrasi di lingkup bidang pengembangan sumber daya manusia; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Bidang Mutasi, Promosi dan Pembinaan Aparatur Sipil Negara

Bidang Mutasi, Promosi dan Pembinaan Aparatur Sipil Negara melaksanakan sebagian tugas dalam penyelenggaraan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang mutasi, promosi dan pembinaan aparatur sipil negara.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, Bidang Mutasi, Promosi dan Pembinaan Aparatur Sipil Negara mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan dibidang mutasi, promosi dan pembinaan aparatur sipil negara meliputi kepangkatan dan pengembangan karier aparatur sipil negara, mutasi dan promosi, serta pembinaan dan penilaian kinerja;
- b. Pelaksanaan kebijakan dibidang mutasi, promosi dan pembinaan aparatur sipil negara meliputi kepangkatan dan pengembangan karier aparatur sipil negara, mutasi dan promosi, serta pembinaan dan penilaian kinerja;
- c. Pelaksanaan pembinaan umum dan koordinasi dibidang mutasi, promosi dan pembinaan aparatur sipil negara meliputi kepangkatan dan pengembangan karier aparatur sipil negara, mutasi dan promosi, serta pembinaan dan penilaian kinerja;
- d. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dibidang mutasi, promosi dan pembinaan aparatur sipil negara meliputi kepangkatan dan pengembangan karier aparatur sipil negara, mutasi dan promosi, serta pembinaan dan penilaian kinerja;
- e. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi dibidang mutasi, promosi dan pembinaan aparatur sipil negara meliputi kepangkatan dan pengembangan karier aparatur sipil negara, mutasi dan promosi, serta pembinaan dan penilaian kinerja;
- f. Pelaksanaan administrasi di lingkup bidang mutasi, promosi dan pembinaan aparatur sipil negara; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Jabatan fungsional Tertentu

Jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan kegiatan bersifat teknis fungsional sesuai dibidang keahliannya masing-masing dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas Badan.

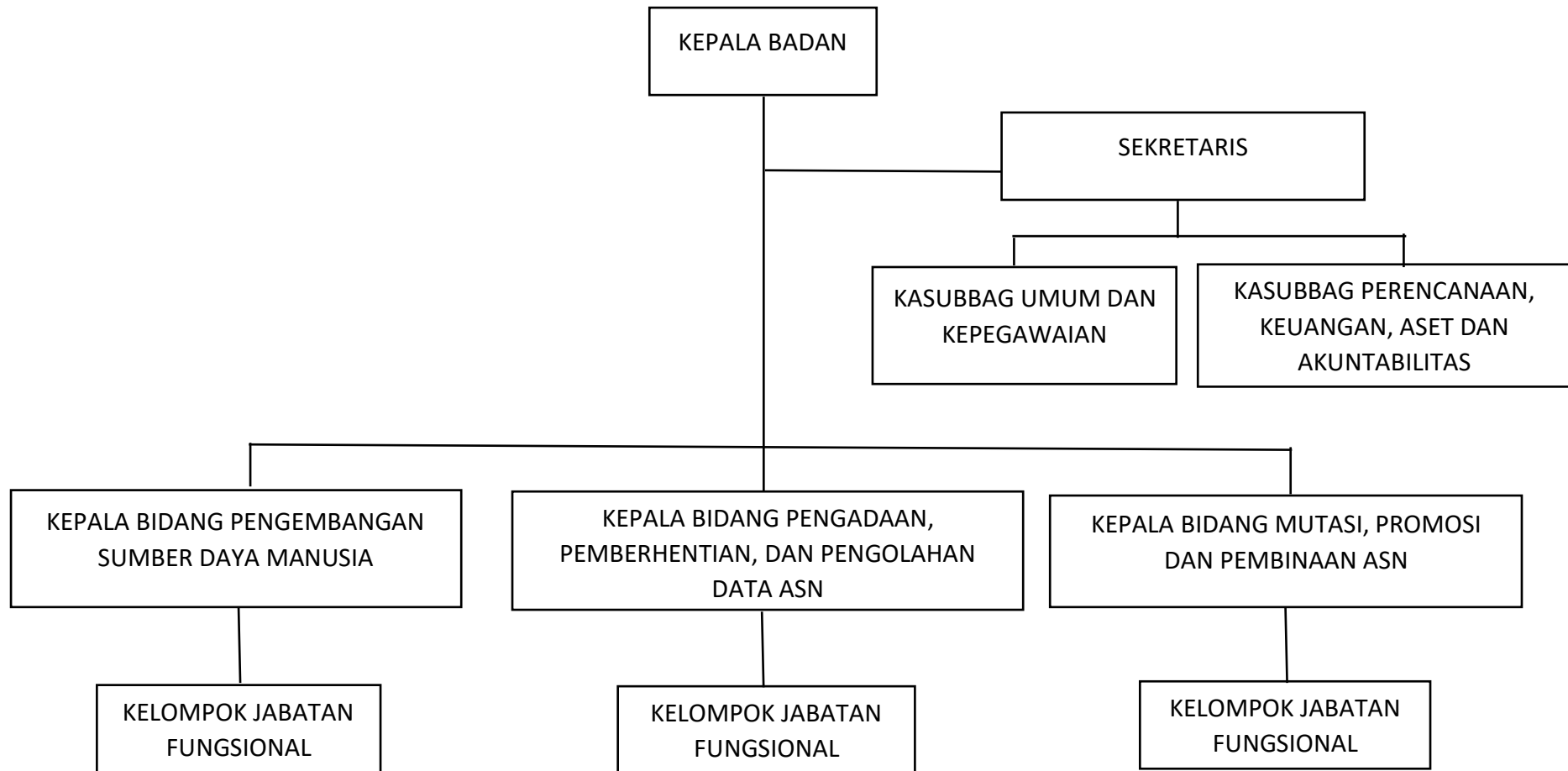
7. Unit Pelaksanaan Teknis

Unit Pelaksana Teknis bertugas membantu Kepala Badan dalam menyelenggarakan kegiatan yang bersifat teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu dalam rangka pelaksanaan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Saat ini UPT pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau belum dibentuk.

Adapun bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 19 Tahun 2021 dapat dilihat pada gambar 2.1 di bawah ini :

Gambar 2.1

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau
Sumber : Perbup Nomor 92 Tahun 2021



2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau memerlukan dukungan sumber daya yang memadai sebagai instrumen yang menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam Perangkat Daerah. Sumber daya yang dibutuhkan perangkat daerah selain sumber daya keuangan adalah sumber daya manusia dan sumber daya sarana dan prasarana.

2.2.1 Sumber Daya Manusia (Pegawai)

Saat ini BKPSDM Kabupaten Sanggau memiliki aparatur-aparatur yang berada pada fase usia produktif, selain itu BKPSDM Kabupaten Sanggau juga memiliki aparatur yang sudah dibekali dengan pendidikan formal melalui studi akademik hingga jenjang sarjana maupun pendidikan non formal seperti pendidikan dan pelatihan walaupun khusus untuk pendidikan dan pelatihan idealnya senantiasa diikuti dari waktu ke waktu mengingat setiap saat ada perubahan regulasi. Dengan demikian dapat diuraikan bahwa kondisi sumber daya manusia yang ada di BKPSDM Kabupaten Sanggau untuk melaksanakan formulasi kebijakan kepegawaian sudah sangat potensial dioptimalkan dalam rangka mewujudkan kerja profesional.

Komposisi sumber daya aparatur BKPSDM Kabupaten Sanggau yang menduduki jabatan struktural berdasarkan Perbup Nomor 19 Tahun 2021 terdiri dari 1 (satu) orang eselon IIb, 1 (satu) orang eselon IIIa, 3 (tiga) orang eselon IIIb, dan 2 (dua) orang eselon IV. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya BKPSDM Kabupaten Sanggau didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 61 (enam puluh satu) orang yang terdiri dari 40 (empat puluh) orang PNS dan 21 (dua puluh satu) PPPK. Secara rinci komposisi pegawai yang ada pada bkpsdm Kabupaten Sanggau berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1

Komposisi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Status				Jumlah	Persentase
		Kepegawaian			CPPPK		
		PNS	CPNS	PPPK			
1.	S-3	1				1	1,64 %
1.	S-2	6	-	-	-	6	9,83 %
2.	S-1	13	4	3	2	22	36,07 %
3.	D.III	6	-	2	2	10	16,39 %
4.	D.IV	1	1	-	-	2	3,28 %
5.	SLTA	8	-	-	12	20	32,79 %
6.	SLTP	-	-	-	-	-	-
7.	SD	-	-	-	-	-	-
	Jumlah	35	5	5	16	61	100 %

Sumber Data : Subbag Umum dan Kepegawaian BKPSDM per Juli 2025

Mengacu pada tabel 2.1 diketahui ada Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Sanggau terdiri dari PNS, CPNS, PPPK dan CPPPK. Adapun rincian dan total pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau adalah sebagai berikut 1 (satu) orang atau 1,64% pegawai sudah menempuh studi Doktor (S-3), 6 (enam) orang atau 9,83% pegawai sudah menempuh studi pasca sarjana, 22 (dua puluh dua) orang atau 36,07% berijazah Strata-I, 2 (dua) orang atau 3,28% pegawai lulusan Diploma IV, 10 (sepuluh) orang atau 16,39% pegawai lulusan Diploma III, dan 20 (dua puluh) orang atau 32,79% pegawai tamatan SMA.

Komposisi jumlah pegawai BKPSDM Kabupaten Sanggau dengan latar belakang pendidikan sarjana lebih besar dibandingkan dengan yang SMA, secara signifikan diharapkan dapat

memberikan andil yang cukup besar dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Sanggau.

Sedangkan komposisi pegawai BKPSDM Kabupaten Sanggau berdasarkan golongan didominasi oleh golongan III sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang atau 80% dari keseluruhan pegawai BKPSDM, 3 (tiga) orang atau 7,50% golongan II, dan 5 (lima) orang atau 12,50% golongan IV. Secara rinci dapat dilihat pada tabel 2.9 berikut :

Tabel 2.2

Komposisi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Status Kepegawaian		Jumlah	%
		PNS	CPNS		
1.	Gol I	-	-	-	0 %
2.	Gol II	3	-	3	7,50 %
3.	Gol III	27	5	32	80 %
4.	Gol IV	5	-	5	12,50 %
Total				40	100%

Sumber Data : Subbag Umum dan Kepegawaian BKPSDM per Juli 2025

2.2.2 Sumber Daya Sarana dan Prasarana

Selain didukung sumber daya manusia, kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Sanggau juga didukung dengan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung (yang tercatat sebagai aset BKPSDM). Secara ringkas dapat diuraikan bahwa BKPSDM memiliki ruangan yang representatif dan dibagian interiornya dilengkapi dengan pendingin ruangan (AC), meja dan kursi. Selain itu disetiap ruangan juga disediakan perangkat lunak baik itu laptop, perangkat komputer, printer dan jaringan internet sebagai penunjang melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan kewenangan yang diberikan. jaringan internet merupakan media komunikasi yang efektif, baik untuk kepentingan intern BKPSDM maupun untuk dapat diakses oleh Perangkat Daerah

lain pada saat dilaksanakan rapat di BKPSDM. Di lantai 2 (dua) pun disediakan ruang rapat yang representatif dengan kapasitas $\pm$ 20 orang dengan dilengkapi oleh meja kursi yang memadai, fasilitas perangkat wireless dan proyektor yang baik.

Adapun kondisi sarana dan prasarana pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau saat ini dalam kondisi baik, secara rinci terlihat pada tabel 2.3 sebagai berikut :

Tabel 2.3

Daftar Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau
(per Januari 2025)

No	Nama Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi	Keterangan
Tanah dan Bangunan				
1.	Tanah untuk bangunan kantor	16,069 m ²	Baik	
Peralatan dan Mesin				
A. Alat Angkutan Darat				
1.	Kendaraan Dinas Roda Empat	1	Baik	
2.	Kendaraan Dinas Roda Dua	5	Baik	
B. Alat Angkutan Berat				
1.	Gerobak Dorong	1	Baik	
C. Alat Kantor dan Rumah Tangga				
1.	Meja Kerja Direksi 1 Biro	5	Baik	
2.	Lemari Besi dan Arsip	2	Kurang Baik	
3.	Rak Buku	6	Kurang Baik	
4.	Brankas	1	Baik	
5.	Pintu Kayu Berkaca	10		
6.	Lemari Arsip Kaca	2	Baik	
7.	Papan Gambar	1		
8.	Meja kerja kayu	1		
9.	Meja 1/2 Biro	56	Baik	
10.	Meja 1 Biro	5	Baik	
11.	Meja Rapat	1	Baik	
12.	Meja Komputer	1		
13.	Meja Resepsionis	1	Baik	
14.	Meja Kerja	20	Baik	
15.	Meja Podium	1		

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2029

No	Nama Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi	Keterangan
16.	Meja dan kursi kerja/rapat pejabat	11		
17.	Kursi Rapat	50	Baik	
18.	Kursi Tamu	3	Baik	
19.	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	1	Baik	
20.	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	5		
21.	Kursi Rapat Ruangan Rapat Pejabat Eselon II	3		
22.	Kursi Kerja Staf	61	Baik	
23.	Router Tp Link	1		
24.	Switch Hub	2		
25.	Access Point	10		
26.	Mesin Penghinsap Debu	1	Rusak	
27.	Mesin Potong Rumput	2	Kurang Baik dan Baik	
28.	AC	12	Baik	
29.	Hardisk Eksternal	1		
30.	Kompas Gas	2	Baik	
31.	Televisi	2	Baik	
32.	Sound System	1	Baik	
33.	Wireless	1	Baik	
34.	Microphone	2	Baik	
35.	Pemasangan Jaringan Internet	1	Baik	
36.	PC	15	Baik	
37.	Laptop	13	Baik	
38.	Printer	25	Baik	
39.	LCD Proyektor	4	Baik	
40.	Focusing Screen/Layar LCD Projector	1		
	Overhead Projector	1		
41.	Komputer All In One	10	Baik	
42.	Server	1	Baik	
43.	Tripport Proyektor	4	Baik	
44.	Scanner	7	Baik	

Sumber : Subbag Perencanaan, Aset, Keuangan & Akuntabilitas BKPSDM Tahun 2024

Dengan demikian dapat dimaknai bahwa proses dan tahapan formulasi kebijakan perencanaan pembangunan daerah idealnya dapat dilaksanakan seoptimal mungkin dengan memaksimalkan potensi dan sumber daya yang telah ada dan disediakan.

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah (termasuk capaian SPM sesuai dengan tupoksinya)

2.3.1 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

Peningkatan kuantitas dan kualitas pelayanan yang akan dilaksanakan BKPSDM Kabupaten Sanggau lima tahun kedepan, diidentifikasi dari permasalahan-permasalahan yang telah terjadi. Kesungguhan untuk memperbaiki kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau merupakan keharusan dan menjadi perhatian yang besar. Dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, BKPSDM Kabupaten Sanggau menyusun strategi yang dianalisis menggunakan metode pendekatan SOWT (*Strengths, Weakness, Opportunities, Threats*) yang mengacu pada faktor kekuatan dan kelemahan pada lingkungan internal serta faktor peluang dan ancaman pada lingkungan eksternal. Analisa SWOT tersaji pada tabel 2.4 sebagai berikut :

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2029

Tabel 2.4
Analisis SWOT

ANALISA SWOT	KEKUATAN / <i>STRENGTHS</i>	KELEMAHAN / <i>WEAKNESS</i>
	1. Dukungan pimpinan terhadap kinerja 2. Jumlah SDM yang menempati posisi yang dibutuhkan 3. Fasilitas yang dimiliki sekarang 4. Tersedia pelayanan kepegawaian yang baik 5. Loyalitas pegawai 6. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan 7. Tersedianya data ASN	1. Jumlah aparatur belum sesuai dengan standar kebutuhan pekerjaan 2. Adanya penempatan aparatur belum sesuai dengan latar belakang pendidikan 3. Belum optimalnya prasarana dan sarana kerja 4. Terbatasnya data dan informasi yang akurat 5. Belum konsistensinya perencanaan dan penganggaran 6. Kurangnya minat ASN dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan 7. Belum tersediannya analisa kebutuhan diklat
PELUANG / <i>OPPORTUNITIES</i>	STRATEGI S – O	STRATEGI W-O
1. Adanya kebijakan otonomi daerah 2. Banyaknya ruang komunikasi dalam hal pengelolaan kepegawaian terhadap pemerintah pusat dan daerah 3. Adanya kesempatan peningkatan kualitas SDM 4. Perkembangan teknologi dan informasi 5. Adanya reformasi birokrasi 6. Adanya kesempatan bagi	1. Optimalkan koordinasi dengan Perangkat Daerah/Instansi lain 2. Optimalkan kompetensi ASN yang tersedia sehingga tetap memiliki kinerja yang baik	1. Tingkatkan kompetensi aparatur perencanaan melalui diklat perencanaan 2. Optimalkan pemanfaatan sarana prasarana yang ada dengan tetap mengutamakan prinsip pelayanan yang maksimal

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2029

setiap ASN untuk mengikuti diklat 7. Ketersediaan ASN yang memiliki kompetensi dibidang masing-masing 8. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional dalam rangka penataan manajemen PNS 9. Tersedianya penyelenggaraan diklat dan adanya kerjasama dengan lembaga penyelenggaraan diklat lainnya.		
TANTANGAN / THREATS	STRATEGI S-T	STRATEGI W-T
1. Beragam tingkat dan latar belakang pendidikan 2. Banyaknya regulasi pengelolaan kepegawaian dari pemerintah pusat yang seringkali berubah-ubah 3. Kurangnya ketersediaan anggaran 4. Globalisasi yang cepat berubah	1. Optimalkan peningkatan kompetensi ASN untuk memperbshsruai pengetahuan dibidang pengelolaan kepegawaian 2. Optimalkan dalam mengubah midset ASN tentang keikutsertaan dalam kegiatan pengembangan kompetensi	1. Optimalkan tupoksi dalam menghadapi globalisasi 2. Optimalkan dalam menyelesaikan setiap kendala yang terjadi dengan tidak mengurangi kualitas pelayanan 3. Menyiapkan analisa kebutuhan diklat berdasarkan pemetaan dan pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi bagi ASN. 4. Meningkatkan kerjasama dengan lembaga penyelenggaraan diklat yang terakreditasi

Adapun tantangan dan peluang untuk pengembangan pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Berdasarkan tabel 2.4 di atas adalah sebagai berikut:

Tantangan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau dalam jangka waktu lima tahun mendatang :

1. Banyaknya regulasi pengelolaan kepegawaian dari pemerintah pusat yang seringkali berubah-ubah
2. Beragam tingkat dan latar belakang pendidikan
3. Kurangnya ketersediaan anggaran
4. Globalisasi yang cepat berubah

Sedangkan peluang bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau dalam melaksanakan tugasnya adalah :

1. Adanya kebijakan otonomi daerah
2. Banyaknya ruang komunikasi dalam hal pengelolaan kepegawaian terhadap pemerintah pusat dan daerah
3. Adanya kesempatan peningkatan kualitas SDM
4. Perkembangan teknologi dan informasi
5. Adanya reformasi birokrasi
6. Adanya kesempatan bagi setiap ASN untuk mengikuti diklat
7. Ketersediaan ASN yang memiliki kompetensi dibidang masing-masing
8. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional dalam rangka penataan manajemen PNS
9. Tersedianya penyelenggaraan diklat dan adanya kerjasama dengan lembaga penyelenggaraan diklat lainnya.

2.3.2 Penyajian Data-data dan Informasi terkait Pelaksanaan Urusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Kabupaten Sanggau selama 5 (lima) tahun merupakan pencapaian atas target yang sudah ditetapkan yang merupakan rencana strategis tahun ke dua renstra 2019-2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau. Pengukuran capaian kinerja dalam rangka untuk meningkatkan kinerja dengan menggunakan manajemen yang baik, Manajemen tersebut merupakan suatu siklus tahapan-tahapan perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Hasil evaluasi kinerja menjadi feedback bagi tahapan perencanaan berikutnya.

Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau mempunyai 2 (dua) Urusan yang menjadi tanggung jawan Perangkat Daerah yaitu :

1. Urusan Kepegawaian
2. Urusan Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 2.5

Capaian Kinerja Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan 2020-2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

URUSAN	TAHUN					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Indeks profesionalitas ASN	12	47,75	80	85	70,21	70,41
Persentase pemenuhan layanan administrasi kepegawaian yang tertib dan tepat waktu	86,95	86,95	88,11	87,48	83,46	83,88
Persentase ASN yang mengikuti pengembangan dan uji kompetensi	37,42	38,28	25,825	25,825	43,275	56,325

Indikator Kinerja Utama Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau pada tahun 2020 sampai tahun 2021 masih menggunakan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang lama sedangkan pada tahun 2022 sampai tahun 2024 mengalami perubahan dikarenakan ada perbaikan dari Menpan. Indikator Kinerja Utama Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau pada tahun 2020 sampai tahun 2021 mempunyai 5 (lima) Indikator Kinerja Utama (IKU), sedangkan pada tahun 2022 sampai tahun 2024 Indikator Kinerja Utama Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau mempunyai 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama (IKU). Adapun realisasi Indikator Kinerja Utama Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau terlihat pada tabel 2.6 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.6
Realisasi Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sanggau

No	IKU	Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Indeks Profesionalitas	49,17				
2	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	139				
3	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	0,96				
4	Predikat Akuntabilitas Kinerja	48				
5	Indek Kepuasan Masyarakat	88,17				
Sesuai Perbaikan Renstra						
1	Penguatan akuntabilitas reformasi birokrasi BKPSDM Kabupaten Sanggau		0.83	58,15		
2	Persentase kualitas pengelolaan administrasi kepegawaian yang berbasis elektronik		87.17	87,48		
3	Persentase pengembangan kompetensi SDM		60,42	101		
Berdasarkan Koreksi Menpan						
1	Persentase ASN yang berkinerja BAIK				67,53	85,67
2	Persentase jabatan yang terisi sesuai SKJ (Standar Kompetensi Jabatan)				85,67	98,38
3	Nilai AKIP BKPSDM				98,38	67,25

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau mempunyai relaisasi Indikator Kinerja Kunci (IKK)

dari Tahun 2020 sampai tahun 2024. Adapun Indikator Kinerja Kunci (IKK) tersebut dapat dilihat pada tabel 2.7 yaitu :

Tabel 2.7
Realisasi Indikator Kinerja Kunci
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sanggau

No	Indikator Kinerja Kunci (IKK)	Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	69,93	71,56	61,35	69,65	68,50
2	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	11,11	6,64	74,45	74,77	25,64
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	93,07	93,33	15,30	37,55	69,93

Pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau selama 5 (lima) tahun berdasarkan periode Renstra sebelumnya dapat dilihat pada tabel 2.8:

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2029

Tabel 2.8

Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau
Tahun 2019-2024

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi BKPSDM Kab. Sanggau	Target Renstra SKPD Tahun ke -						Realisasi Capaian Renstra SKPD Tahun ke -						Rasio Capaian pada Tahun ke - (%)					
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	Meningkatnya kepuasan pegawai yang pensiun	100	100					86,06	86,06					86,06	86,06				
2	Terpenuhinya PNS yang siap ditempatkan dalam jabatan negeri sesuai formasi	100	100					83,59	83,59					83,59	83,59				
3	Terpenuhinya standar kompetensi dan Normatif bagi pejabat struktural eselon II, III dan IV	100	100					87,30	87,30					87,30	87,30				
4	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis, tugas dan fungsi	100	100					93,54	93,54					93,54	93,54				
5	Meningkatnya pengetahuan dan kualitas PNSD dibidang Fungsional	100	100					99,94	99,94					99,94	99,94				
6	Meningkatnya pengetahuan dan kemampuan dibidang manajemen	100	100					99,73	99,73					99,73	99,73				
7	Terpenuhinya kompetensi kepegawaian bagi pegawai dan pengelola kepegawaian daerah	100	100					100	100					100	100				

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2029

8	Meningkatnya kesiapan dan CPNS dalam melaksanakan tugas	100	100		69,26	69,26		69,26	69,26	
9	Meningkatnya jumlah PNS yang menduduki jabatan fungsional	100	100		99,12	99,12		99,12	99,12	
10	Terwujudnya pengelolaan data PNS yang akurat	100	100		99,82	99,82		99,82	99,82	
11	Jumlah PNS yang diberikan penghargaan	100	100		97,44	97,44		97,44	97,44	
12	Terealisasinya SK penjatuhan hukuman disiplin	100	100		84,47	84,47		84,47	84,47	
13	Meningkatnya pengetahuan dan kualitas sumber daya aparatur	100	100		-	-		-	-	
14	Tersedianya data PNS yang akurat dan termonitornya PNS tubel dalam dan luar daerah	80	80		92,95	92,95		92,95	92,95	
15	Terwujudnya kesiapan mental PNS dalam melaksanakan tugas	80	80		97,55	97,55		97,55	97,55	
16	Terisnya jabatan struktural disetiap SKPD	80	80							
17	Meningkatnya jumlah Struktural eselonering yang terisi	100	100			89,18			86,06	
18	Terealisasinya penerbitan karpeg, karis, karsu, taspen dan cuti	100	100		99,89	87,5		99,89	83,59	
19	Meningkatnya jumlah PNS yang telah mengikuti ujian dinas	100	100		98,59	77,5		98,59	87,30	

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2029

	Sesuai Perbaikan Renstra										
1	Penguatan akuntabilitas reformasi birokrasi BKPSDM Kabupaten Sanggau		50	50		0.83	58,15		100	116.3	
2	Persentase kualitas pengelolaan administrasi kepegawaian yang berbasis elektronik		87.07	87,20		87.17	87,48		100.1	100,32	
3	Persentase pengembangan kompetensi SDM		70	75		60,42	101		86.31	134,67	
	Berdasarkan Koreksi Menpan										
1	Nilai AKIP BKPSDM		50		67,53	85,67		116,30	112,08		
2	Persentase ASN yang berkinerja BAIK		95		85,67	98,38		90,18	89,52		
3	Persentase jabatan yang terisi sesuai SKJ (Standar Kompetensi Jabatan)		76		98,38	67,25		129,45	127,77		

Analisis pengelolaan pendanaan pelayanan Perangkat Daerah melalui pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah periode perencanaan sebelumnya adalah untuk mengidentifikasi potensi dan permasalahan khusus pada aspek pendanaan pelayanan perangkat daerah. Anggaran dan realisasi belanja pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau berdasarkan rincian Belanja Pegawai, Belanja Barang dan Jasa, serta Belanja Modal dapat dilihat pada tabel 2.9 dan tabel 2.10 sebagai berikut :

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2029

Tabel 2.9

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2019-2024

Uraian	Anggaran pada Tahun						Realisasi Anggaran pada Tahun						Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun						Rata-rata Pertumbuhan	
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	
BELANJA	11.108.232.477	20.321.799.282	21.375.185.623	29.804.494.953	56.636.183.940	21.707.344.868	10.233.899.225		15.759.694.229	21.123.139.936	22.995.235.169	13.978.296.214	92.18		73.73	70.87	40.60	61.83	95.42	36.59
BELANJA OPERASI	10.975.232.477	20.105.399.282	20.955.105.222	29.489.587.902	56.442.455.875	21.526.611.358	9.694.102.475		15.378.641.518	20.812.968.859	22.803.175.169	13.625.009.214	92.80		73.39	70.58	40.40	61.24	96.14	40.55
Belanja Pegawai	1.702.176.284	1.656.311.644	15.174.201.110	22.573.494.274	48.636.293.230	16.126.089.103	1.690.194.374		10.036.235.215	14.535.794.235	15.282.527.990	8.236.000.885	99.30		66.14	64.39	31.42	50.20	847.38	387.28
Belanja Barang dan Jasa	9.273.056.193	8.837.474.716	5.780.904.112	6.916.093.628	7.806.162.645	5.400.522.255	8.003.908.101		5.342.406.303	6.277.174.624	7.520.647.179	5.389.008.329	86.31		92.41	90.76	96.34	92.24	-71.76	-32.67
BELANJA MODAL	133.000.000	216.400.000	420.080.401	314.907.051	193.728.065	180.733.510	539.796.750		381.052.711	310.171.077	192.060.000	353.287.000	405.86		90.71	98.50	99.14	98.69	35.89	-34.55
Belanja Modal Peralatan dan Mesin	133.000.000	88.000.000	420.080.401	314.907.051	168.239.370	144.321.090	539.796.750		381.052.711	310.171.077	310.171.077	316.990.000	405.86		90.71	98.50	98.50	98.57	8.51	-41.28
Belanja Modal Gedung & Bangunan	-	-	-	-		36.412.420	-		-	-		36.297.000	-	-	-	-		99.68	-	-
Belanja Modal Jalan, Irigasi & Jaringan	-	-	-	-		-	-	-	-	-		-	-	-	-	-		-	-	-

Berdasarkan tabel 2.9 terlihat bahwa rasio antara realisasi dan anggaran pada keseluruhan Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2019-2024 rata-rata mengalami fluktuasi. Sedangkan rata-rata pertumbuhan anggaran keseluruhan Belanja sebesar 96,42% dan rata-rata pertumbuhan realisasi anggaran sebesar 36,59%. Peningkatan penyerapan anggaran terbesar adalah pada belanja modal.

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2029

Tabel 2.10

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2020-2024

Uraian	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan	
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
BELANJA	10.581.786.360	21.298.508.789	29.804.494.953	56.636.183.940	22.605.573.986	5.016.804.051	15.759.694.229	21.123.139.936	22.995.235.169	13.978.296.214	210,93	73,73	70,87	40,60	61,84	113,63	178,63
BELANJA OPERASI	10.493.786.360	20.955.105.222	29.489.587.902	56.442.455.875	22.247.580.136	4.800.404.051	15.378.641.518	20.812.968.859	22.803.175.169	13.625.009.214	58	73,39	70,87	40,40	61,24	112,01	183,83
Belanja Pegawai	1.656.311.644	15.174.201.110	22.573.494.274	48.636.293.230	16.405.512.228	1.253.932.728	10.036.235.215	14.535.794.235	15.282.527.990	8.236.000.885	75,71	66,14	64,39	31,42	50,20	890,485	556,81
Belanja Barang dan Jasa	8.837.474.716	5.780.904.112	6.916.093.628	7.806.162.645	5.842.067.908	3.546.471.323	5.342.406.303	6.277.174.624	7.520.647.179	5.389.008.329	40,13	92,41	90,76	96,34	90,533	-33,89	51,95
BELANJA MODAL	88.000.000	420.080.401	314.907.051	193.728.065	357.993.850	216.400.000	381.052.711	310.171.077	192.060.000	353.287.000	245,91	90,71	98,50	99,14	98,69	306,81	63,26
Belanja Modal Peralatan dan Mesin	88.000.000	420.080.401	314.907.051	168.239.370	321.581.430	216.400.000	381.052.711	310.171.077	166.860.000	316.990.000	245,91	90,71	98,50	99,18	98,57	265,43	46,48
Belanja Modal Gedung & Bangunan	-	-	-	25.488.695	36.412.420	-	-	-	25.200.000	36.297.000	-	-	-	98,87	99,68	0	0
Belanja Modal Jalan, Irigasi & Jaringan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2.4 Kelompok Sasaran Layanan

Adapun kelompok sasaran dari program dan kegiatan serta Sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau periode 2025 – 2029 adalah sebagai berikut :

- a. Masyarakat di Kabupaten Sanggau;
- b. Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sanggau;
- c. PPPK di Kabupaten Sanggau.

Sedangkan mitra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau adalah :

- a. Semua Perangkat Daerah di Kabupaten Sanggau;
- b. Polres di Kabupaten Sanggau;
- c. Bank Kalimantan Barat Cabang Sanggau;
- d. Badan Statistik Kabupaten Sanggau;
- e. Badan Kepegawaian Negara;
- f. Badan Kepegawaian Negara Regional V Jakarta;
- g. Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Kalimantan Barat;
- h. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Propinsi Kalimantan Barat;
- i. Badan Narkotika Nasional;
- j. Universitas Tanjung Pura Pontianak;
- k. Universitas Gajah Mada Yogyakarta;
- l. Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin;
- m. Universitas AirLangga Surabaya;
- n. Universitas Brawijaya Malang;
- o. Universitas Muhamadiyah Pontianak;
- p. Universitas Panca Bhakti Pontianak.

2.5 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

Isu kepegawaian yang mengemuka pada saat ini adalah persepsi masyarakat memandang bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) masih banyak pegawai yang belum memiliki kompetensi dan profesionalisme yang memadai dalam menangani tugas dan fungsi di bidangnya terutama terkait dengan pelayanan publik.

Dari analisis isu strategis, yang menjadi permasalahan di daerah adalah bagaimana kemudahan pelayanan dapat terlayani dengan baik. Adapun dari hasil analisis lingkungan daerah, untuk mewujudkan pelayanan publik, yang menjadi kekuatan adalah tersedianya sumber daya manusia yang memadai.

Analisis yang menjadi kelemahan adalah pelayanan pemerintah dalam urusan kepegawaian, pendidikan dan latihan yaitu kualitas sumber daya manusia yang rendah dan belum optimalnya kompetensi, sistem kinerja dan kesejahteraan aparatur. Sesuai dengan tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau yaitu membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Latihan.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi pelayanan sesuai dengan kewenangan yang telah diamanahkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau teridentifikasi beberapa permasalahan baik dari sisi internal maupun eksternal.

Berikut dipaparkan pemetaan permasalahan yang dijabarkan pada tabel 2.11 Pemetaan permasalahan untuk penentuan prioritas dan sasaran pembangunan daerah :

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2029

Tabel 2.11

Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Penilaian kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kab. Sanggau belum berkontribusi terhadap pencapaian target kinerja organisasi	1.1 Dokumen Penilaian kinerja ASN hanya sebagai syarat administrasi kepegawaian sehingga tidak berdampak pada kinerja organisasi. 1.2 Perilaku ASN belum sepenuhnya menerapkan/mencerminkan nilai Berakhlak (Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sehingga masih terdapat ASN yang melanggar disiplin 1.3 Tidak dilakukan evaluasi kinerja PNS secara periodik oleh atasan langsung	1.1.1 Penerapan Permenpan Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara belum sepenuhnya diterapkan secara kualitas sehingga hanya sebagai dokumen administratif. 1.2.1 Belum Menggunakan aplikasi e-kinerja sehingga penilaian kinerja masih manual dan tidak terintegrasi 1.3.1 Tidak terjadi dialog kinerja antara atasan dan bawahan dalam penyusunan rencana kerja sehingga uraian tugas tidak saling berkaitan 1.3.2 Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> (hukuman) belum dilakukan bagi PNS yang berkinerja baik atau tidak baik
2	Masih rendahnya hasil analisa kebutuhan pengembangan kompetensi ASN	2.1 Masih rendahnya pengembangan kompetensi ASN yang kurang tepat sasaran 2.2 Database belum selaras dengan jumlah ASN yang belum mengikuti pengembangan kompetensi	2.1.1 Hasil analisa kebutuhan diklat/analisa pengembangan kompetensi setiap pegawai yang belum optimal 2.2.1 Belum efektifnya koordinasi dan sinkronisasi data ASN yang belum mengikuti pengembangan kompetensi

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2029

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
3.	Masih rendahnya pemenuhan ASN berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja	3.1 Penataan pegawai belum sesuai dengan kebutuhan dalam jabatan 3.2 Belum optimalnya proses pengadaan ASN 3.3 Belum Optimalnya proses penggantian ASN yang memasuki masa pemberhentian 3.4 Tingkat akurasi pemenuhan data ASN belum optimal	3.1.1 Masih terdapat penempatan ASN yang kompetensinya kurang sesuai tugas dan fungsi jabatan yang diduduki 3.2.1 Peraturan perundang-undangan terkait perencanaan kebutuhan ASN secara dinamis selalu berubah 3.2.2 Rendahnya persentase pemenuhan pemangku jabatan terhadap kebutuhan jabatan 3.3.1 Dinamisnya data pemberhentian ASN 3.3.2 Belum optimalnay pembinaan Lembaga profesi 3.4.1 Belum optimalnya pembangunan sistem informasi pengelolaan data ASN 3.4.2 Jenis kebutuhan terkait data ASN selalu berkembang

Adapun permasalahan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan tabel 2.11 adalah sebagai berikut:

1. Dokumen Penilaian kinerja ASN hanya sebagai syarat administrasi kepegawaian sehingga tidak berdampak pada kinerja organisasi;
2. Perilaku ASN belum sepenuhnya menerapkan/mencerminkan nilai Berakhlak (Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sehingga masih terdapat ASN yang melanggar disiplin;
3. Tidak dilakukan evaluasi kinerja PNS secara periodik oleh atasan langsung;
4. Masih rendahnya pengembangan kompetensi ASN yang kurang tepat sasaran;
5. Database belum selaras dengan jumlah ASN yang belum mengikuti pengembangan kompetensi;
6. Penataan pegawai belum sesuai dengan kebutuhan dalam jabatan
7. Belum optimalnya proses pengadaan ASN;
8. Belum Optimalnya proses penggantian ASN yang memasuki masa pemberhentian;
9. Tingkat akurasi pemenuhan data ASN belum optimal.

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

Dalam menyusun dokumen Rencana Strategis (Renstra) acuannya sudah jelas regulasinya yaitu dimulai dengan tahapan menyusun rancangan awal renstra, rancangan renstra, rancangan akhir renstra dan penetapan renstra. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau sebagai salah satu perangkat daerah yang menyiapkan dokumen perencanaan tentunya dalam proses penyusunannya berpedoman dengan aturan dan ketentuan yang berlaku. Regulasi juga mengamanatkan dengan jelas bahwa dalam dokumen rencana strategis haruslah memperhatikan visi dan misi

kepala daerah yang akan disinkronkan dengan dokumen RPJMD Kabupaten Sanggau. Rencana Pembangunan Daerah Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sanggau merupakan penjabaran visi dan misi kepala daerah yang berisikan tentang tujuan, sasaran, arah kebijakan, kebijakan umum dan program perangkat daerah selama 5 (lima) tahun.

Dengan memperhatikan potensi, permasalahan, dan peluang yang dimiliki Kabupaten Sanggau, nilai-nilai daerah, aspirasi dan dinamika yang berkembang pada masa 5 (lima) tahun sebelumnya (2025-2045), maka Visi Kabupaten Sanggau untuk periode 2025-2045 adalah :

“SANGGAU MAJU BERKELANJUTAN DAN BERKEADILAN”

Adapun makna dari Visi tersebut yaitu :

- 1 **Maju Berkelanjutan** adalah menunjukkan keadaan semakin meningkatnya berbagai indikator pembangunan daerah yang telah dicapai pada periode pemerintahan yang sebelumnya. Beberapa indikator pembangunan daerah yang menjadi fokus pada masa RPJMD tahun 2025-2029 meliputi pendidikan, kesehatan, ekonomi, sosial dan budaya dengan dukungan ketersediaan infrastruktur dasar, sarana dan prasarana, pelayanan publik yang baik dan pemerintahan daerah yang profesional, transparan, akuntabel dan demokratis berbasis elektronik secara berkesinambungan.
- 2 **Berkeadilan** yaitu menunjukkan keadaan pembangunan yang merata antar wilayah dengan perlakuan yang setara tanpa membedakan latar belakang.

Dalam upaya mewujudkan misi pembangunan Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2045 tersebut didukung oleh 8 (delapan) misi pembangunan Kabupaten Sanggau adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan pembangunan dan perbaikan infrastruktur dasar di perdesaan, perkantoran dan perbatasan negara;
2. Meningkatkan perekonomian masyarakat;

3. Meningkatkan kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia yang unggul;
4. Melestarikan adat budaya dan lingkungan hidup yang bermartabat;
5. Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan aparatur sipil negara yang profesional;
6. Meningkatkan harmonisasi dan toleransi antar umat beragama.

Misi yang terkait dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau yaitu mengacu pada misi ke 5 (lima) “**Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan dan Aparatur Sipil Negara yang Profesional**”. Adapun Sasaran RPJMD yang menjadi tugas utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau yang harus dicapai pada 5 (lima) tahun kedepan adalah :

1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM dengan indikator Nilai AKIP BKPSDM; Penjabaran konsistensi program RPJMD ke dalam RKPD;
2. Meningkatnya profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan indikator Indeks Profesionalitas ASN.

Adapun IKU Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau yaitu :

1. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM dengan indikator Nilai AKIP BKPSDM;
2. Meningkatnya Kinerja ASN dengan indikator Indeks ASN yang berkinerja BAIK;
3. Meningkatnya Kualitas Penempatan Jabatan dengan indikator Indeks jabatan yang terisi sesuai SKJ (STandar Kompetensi Jabatan).

Salah satu upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau dalam mewujudkan sasaran strategis daerah yaitu peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau melalui penguatan

akuntabilitas kinerja dengan melakukan peningkatan efektifitas penerapan SAKIP, khususnya perencanaan, evaluasi dan pelaporan, yaitu : integrasi perencanaan yang lebih berorientasi kinerja dan pelaporan yang lebih berorientasi pada hasil.

2.7 Telaahan Rencana Startegis Badan Kepegawaian Negara, Rencana Startegis Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Kalimantan Barat dan Rencana Startegis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat

2.7.1 Telaahan Rencana Strategis BKN Pusat, BKD Propinsi Kalimantan Barat dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia telah menyusun kebijakan strategi pembangunan nasional yang dimuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029 dan telah ditetapkan melalui Peraturan Presiden nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029. Visi yang diusung selama periode tersebut yaitu Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045 dengan menetapkan 8 (delapan) misi yang selanjutnya disebut Asta Cita.

Pembinaan urusan Kepegawaian baik yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Nasional, Kementarian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, serta Kementerian Dalam Negeri mengampu 2 (dua) Asta Cita yaitu :

- Asta Cita ke-4 : Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas;
Pada asta cita ini menitikberatkan pada pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kualitas

pendidikan, kesehatan, dan akses terhadap teknologi. Pemerintah juga mendorong kesetaraan gender dengan meningkatkan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas dalam berbagai sektor pembangunan.

- Asta Cita ke-7 : Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba.

Pada asta cita ini menitikbertkan pada memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasantindakan yang merugikan masyarakat seperti korupsi, pemakaian narkoba, judi, dan penyelundupan.

Berdasarkan hasil telaahan terhadap rencana pembangunan pada kementerian tersebut, terdapat beberapa hal yang menjadi perhatian dalam penyusunan dokumen perencanaan di daerah antara lain:

- Akselerasi Penyelenggaraan Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit dan Pembangunan Manajemen Talenta dalam Pengembangan Karier ASN;
- Penerapan layanan Integrated Mutasi (I-Mut) yang terintegrasi dengan SIASN dalam penerapan manajemen talenta secara masif;
- Peningkatan kualitas pelayanan publik, pengembangan dan transformasi kompetensi ASN di era digital dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional dan berintegritas; serta
- Peningkatan pengasawan layanan administrasi kepegawaian melalui pengawasan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) Manajemen ASN.

Ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra Badan Kepegawaian Negara periode 2025-2029 terdapat beberapa faktor

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2029

penghambat dan pendukung terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2.12

Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Berdasarkan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian Negara Beserta Faktor Penghambat dan Pendukung

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKN Pusat	Permasalahan Pelayanan BKPSDM Kab. Sanggau	Faktor Penghambat	Faktor Pendukung
1	2	4	5	6
1.	Meningkatnya kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi.	1. Dokumen penilaian kinerja ASN hanya sebagai syarat administrasi kepegawaian sehingga tidak berdampak pada kinerja organisasi. 2. Prilaku ASN belum sepenuhnya menerapkan / mencerminkan nilai Berakhlak (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, Adaptif, dan kolaboratif) sehingga masih terdapat ASN yang melanggar disiplin	1. Banyaknya regulasi dari perangkat pusat yang selalu berubah-ubah 2. Terbatasnya anggaran menyebabkan belum seluruhnya ASN di Kabupaten Sanggau dapat mengikuti pengembangan kompetensi 3. Penerapan Permenpan Nomor 6 Tahun 2022 tentang pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara belum sepenuhnya	1. Koordinasi dengan Pemerintah tingkat provinsi dan pusat cukup baik 2. Tersedianya Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi 3. Adanya peraturan yang mengatur disiplin PNS 4. Adanya Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) yaitu pengelolaan informasi pembangunan daerah, informasi keuangan daerah, dan informasi pemerintahan
2.	Meningkatnya kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital.	3. Tidak dilakukan evaluasi kinerja PNS secara periodik oleh atasan langsung 4. Masih rendahnya pengembangan kompetensi ASN yang kurang tepat sasaran 5. Database belum selaras dengan jumlah ASN yang		

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2029

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKN Pusat	Permasalahan Pelayanan BKPSDM Kab. Sanggau	Faktor Penghambat	Faktor Pendukung
1	2	4	5	6
		belum mengikuti pengembangan kompetensi; 6. Penataan pegawai belum sesuai dengan kebutuhan dalam jabatan 7. Belum optimalnya proses pengadaan ASN 8. Belum optimalnya pengantian ASN yang memasuki masa pemberhentian; 9. Tingkat akurasi pemenuhan data ASN belum optimal.	diterapkan secara kualitas sehingga hanya sebagai dokumen administrasi; 4. Belum menggunakan aplikasi e-kinerja sehingga penilaian kinerja masih manual dan tidak terintegrasi	daerah lainnya yang saling terhubung dan terintergrasi 5. Adanya aplikasi Sistem Informasi Pelayanan Data ASN (SIPEDAS) untuk pelayanan kepegawaian di Kabupaten Sanggau.

2.7.2 Telaahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Kalimantan Barat dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

BKD Prov. Kalbar sebagai instansi yang menaungi urusan kepegawaian, memiliki keterkaitan yang erat terhadap pencapaian misi ke-4 (empat) yaitu **Mewujudkan Tata Pemerintahan yang Demokratis, Kompeten dengan Prinsip Good Governance dan Good Government** dimana poin-poin penting dalam mewujudkan Kalimantan Barat yang Good Governance dan Good Government melalui transparansi, akuntabilitas, partisipasi, penegakan hukum, yang adil dan konsisten, efektifitas dan efisiensi, responsif, serta keterbukaan informasi dan digitalisasi.

Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan misi RPJMD yang didasarkan pada analisis isu-isu strategis dan permasalahan pembangunan daerah. Rumusan tujuan yang termuat didalam Perubahan Renstra BKD Provinsi Kalbar Tahun 2025-2029 yaitu Meningkatnya Kualitas SDM, Efektifitas dan Efisiensi Layanan Publik, dengan Indikator Tujuan yaitu Indeks Sistem Merit. Sasaran Perubahan Renstra BKD Prov. Kalbar merupakan hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu hingga lima tahun ke depan. Adapunsasaran Perubahan Renstra BKD Prop. Kalbar yaitu :

1. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah, dengan indikator sasaran adalah Nilai SAKIP.
2. Meningkatnya Penerapan Manajemen Aparatur Sipil Negara, dengan indikator yaitu Indeks NSPK Manajemen ASN.

Ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat periode 2024-2026 terdapat beberapa faktor penghambat dan pendukung terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau sebagaimana disajikan pada tabel 2.9 berikut :

Tabel 2.13

Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Berdasarkan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalbar Beserta Faktor Penghambat dan Pendukung

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKD Prov. Kalbar	Permasalahan Pelayanan BKPSDM Kab. Sanggau	Faktor Penghambat	Faktor Pendukung
1	2	3	4	5
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKD Prov. Kalbar	1. Dokumen penilaian kinerja ASN hanya sebagai syarat administrasi kepegawaian sehingga tidak berdampak pada kinerja organisasi	1. Terdapat perbedaan kebijakan penyelenggara n kegiatan BKPSDM dengan beberapa lembaga seperti BKN, BKD Propinsi, BPSDM, LAN, sehingga susah dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Sanggau	1. Adanya kebijakan otonomi daerah
2.	Meningkatnya Kinerja Pelayanan BKD Prov. Kalbar	2. Perilaku ASN belum sepenuhnya menerapkan/mencerminkan nilai Berakhlak (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, Adaptif, dan kolaboratif) sehingga masih terdapat ASN yang melanggar Disiplin;	2. ASN pengelola kepegawaian sedikit kewalahan menyesuaikan dengan sistem regulasi yang baru apalagi dengan batas waktu tertentu	2. Koordinasi dengan Pemerintah tingkat provinsi dan pusat cukup baik
3.	Meningkatnya Penerapan Manajemen Aparatur Sipil Negara	3. Masih rendahnya pengembangan kompetensi ASN yang kurang tepat sasaran 4. Masih rendahnya pengembangan kompetensi ASN yang kurang tepat sasaran 5. Database belum selaras dengan jumlah ASN yang belum mengikuti pengembangan kompetensi; 6. Penataan pegawai belum sesuai dengan kebutuhan dalam jabatan	3. Keterbatasan sumber daya yang dimiliki oleh BKPSDM, baik SDM, Aset maupun Pagu Anggaran yang diberikan	3. Adanya Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) yaitu pengelolaan informasi pembangunan daerah, informasi keuangan daerah, dan informasi pemerintahan daerah lainnya yang saling terhubung dan terintegrasi 4. Perkembangan teknologi dan informasi melalui adanya

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2029

		7. Belum optimalnya proses pengadaan ASN 8. Belum optimalnya pengantian ASN yang memasuki masa pemberhentian; 9. Tingkat akurasi pemenuhan data ASN belum optimal.		integrasi perencanaan dan penganggaran yang efektif dan transparan 5. Adanya kesempatan peningkatan kualitas SDM melalui pengiriman SDM BKPSDM untuk mengikuti Diklat / Bimtek 6. Kecepatan layanan, prosedur layanan dan persyaratan layanan bisa diakses secara elektronik menggunakan website.
--	--	---	--	--

2.8 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Didalam Undang – Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang, diamanatkan perlunya dilakukan penataan ruang yang dapat mengharmoniskan lingkungan alam dan lingkungan buatan, yang mampu mewujudkan keterpaduan penggunaan sumberdaya alam dan sumberdaya buatan, serta dapat memberikan perlindungan terhadap fungsi ruang dan pencegahan dampak negatif terhadap lingkungan hidup akibat pemanfaatan ruang.

Penataan ruang sebagai suatu sistem perencanaan tata ruang, pemanfaatan ruang, dan pengendalian pemanfaatan ruang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan antara yang satu dengan yang lain dan harus dilakukan kesesuaian dengan kaidah penataan ruang sehingga diharapkan dapat mewujudkan pemanfaatan ruang yang berhasilguna dan berdayaguna serta mampu mendukung pengelolaan lingkungan hidup yang berkelanjutan, tidak terjadi pemborosan pemanfaatan ruang, dan tidak menyebabkan terjadinya penurunan kualitas ruang.

Dalam pelaksanaan penataan ruang wilayah kabupaten, Pemerintah Daerah mempunyai kewenangan meliputi :

1. Perencanaan Tata Ruang Wilayah Kabupaten;
2. Pemanfaatan Ruang Wilayah Kabupaten; dan
3. Pengendalian Pemanfaatan Ruang Wilayah Kabupaten.

Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten menjadi pedoman untuk:

1. Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang;
2. Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah;
3. Perwujudan struktur ruang dan pola ruang wilayah Kabupaten Sanggau;
4. Penetapan kawasan strategis;
5. Pemanfaatan ruang dan pengendalian pemanfaatan ruang di wilayah Kabupaten Sanggau;

6. Perwujudan keterpaduan, keterkaitan, dan keseimbangan perkembangan antarwilayah serta keserasian antarsektor; dan
7. Penetapan lokasi dan fungsi ruang untuk investasi.

Dibidang lingkungan hidup, pemerintah juga sudah menerbitkan Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, dimana didalamnya mengamanatkan kewajiban untuk menyusun Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) terhadap RTRW Kabupaten. Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) bertujuan untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program yang tertuang dalam RTRW Kabupaten terhadap kondisi lingkungan hidup, termasuk di dalamnya rumusan alternatif penyempurnaan kebijakan, rencana dan program, serta rekomendasi-rekomendasi perbaikan pengambilan keputusan untuk menjamin pengintegrasian prinsip pembangunan berkelanjutan.

Pemerintah Kabupaten mempunyai kedudukan strategis dalam pelaksanaan program-program pembangunan di daerah. Pembangunan akan berjalan optimal salah satunya dipengaruhi oleh adanya perencanaan yang berkualitas. Sebagai institusi perencanaan pembangunan di daerah dan sejalan dengan Visi dan Misi Bappeda Kabupaten, maka perencanaan pembangunan di daerah dilaksanakan secara sinergis dengan RTRW Kabupaten Sanggau, baik yang menyangkut rencana struktur ruang maupun rencana pola ruang. Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten adalah sebagai alat dalam mengkoordinasikan, merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan pembangunan baik yang dilakukan oleh pemerintah, dunia usaha maupun swadaya masyarakat sehingga tercapai keterpaduan program-program sektoral. Adanya Badan Koordinasi Penataan Ruang Daerah (BKPRD) di Kabupaten, akan memperkuat

sinergisitas dan sinkronisasi wilayah dalam menserasikan penataan ruang daerah.

2.9 Penentuan Isu-Isu Strategis

Isu strategis merupakan permasalahan yang berkaitan dengan fenomena atau belum dapat diselesaikan pada periode (5) lima tahun sebelumnya dan memiliki dampak jangka panjang bagi keberlanjutan pelaksanaan pembangunan, sehingga perlu diatasi secara bertahap. Untuk itu selama 5 (lima) tahun ke depan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau diharapkan lebih responsif, kreatif dan inovatif dalam menghadapi baik di tingkat lokal, regional maupun nasional. Perencanaan hendaknya memperhatikan permasalahan dan isu-isu yang sedang dihadapi masyarakat sehingga arah pelaksanaan pembangunan dapat lebih tepat sasaran.

Pada RPJMD Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 ada 7 (tujuh) prioritas pembangunan yang berfokus pada:

1. Percepatan pembangunan serta peningkatan infrastruktur secara adil berkelanjutan;
2. Meningkatkan kualitas SDM; Kualitas Kehidupan Masyarakat, dan Kesenjangan Gender
3. Memperkuat Fondasi Perekonomian Kalimantan Barat yang Inklusif dan Berkelanjutan
4. Meningkatkan insentif tenaga pendidik dan tenaga kesehatan;
5. Meningkatkan Partisipasi Generasi Muda
6. Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup dan Pengelolaan SDA Berkelanjutan
7. Mewujudkan Kepastian Hukum dan Tata Pemerintahan yang baik

Adapun strategi untuk pencapaian tujuan dan sarana pembangunan jangka menengah kabupaten Sanggau terutama pada misi 5 (lima) dengan Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan aparatur sipil negara yang profesional yaitu :

1. Penguatan implementasi reformasi birokrasi untuk pelayanan publik berkualitas;
2. Peningkatan kualitas penyusunan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban dokumen penganggaran daerah;
3. Pengembangan dan peningkatan kapasitas SDM serta pembinaan aparatur;
4. Peningkatan penyelenggaraan ketatalaksanaan pemerintahan daerah untuk meningkatkan penyelenggaraan pelayanan publik.

Bertitik tolak dari isu-isu strategis Kabupaten Sanggau dan identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan pada BKPSDM Kabupaten Sanggau, maka ditetapkan beberapa isu-isu strategis BKPSDM Kabupaten Sanggau untuk 5 (lima) tahun kedepan, yaitu :

1. Peningkatan kinerja ASN.
2. Peningkatan kualitas penempatan jabatan.

Tabel 2.14

Teknik Menyimpulkan Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

Potensi Daerah yang Menjadi Kewenangan	Permasalahan	Isu KLHS yang Relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis yang Relevan dengan PD			Isu Strategis PD
			Global	Nasional	Regional	
1	2	3	4	5	6	7
PP No. 94 tahun 2021	Masih ada ASN melakukan pelanggaran disiplin	Peningkatan pengawasan terhadap ASN dan peningkatan pelatihan etika dan kepatuhan terhadap ASN	Peningkatan kapasitas ASN, penegakan aturan yang tegas, dan mekanisme pengawasan yang efektif dalam strategi yang komprehensif	Peningkatan kapasitas ASN, penegakan aturan yang tegas dan adil, serta sistem pengawasan yang efektif dan transparan	Peningkatan Pembinaan dan pengawasan kepada ASN agar mematuhi peraturan dan etika, Peningkatan Penyelidikan dan penyelesaian kasus yang sesuai dengan prosedur, serta peningkatan penegakan hukum kepada ASN yang terbukti melakukan pelanggaran	Peningkatan kinerja ASN

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2029

1. Anggaran untuk pelaksanaan Diklat PIM, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis	Masih banyak pegawai struktural yang belum mengikuti kompetensi	Peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) yaitu dengan pemetaan kompetensi, perencanaan pelatihan, Implementasi pelatihan, serta evaluasi dan monitoring terhadap efektivitas preogram pelatihan dan pengembangan kompetensi	Peningkatan kompetensi pegawai untuk menghindari kegagalan yang berdampak signifikan dalam beradaptasi, berinovasi dan berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi dan menjawab tantangan global.	Peningkatan kompetensi untuk menghindari kegagalan yang berdampak langsung pada kemampuan BKPSDM untuk merespon perubahan dan menjalankan fungsi secara efektif yaitu dengan cara meningkatkan peningkatan kualitas SDM, Reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan, perkembangan teknologi dan digitalisasi	Peningkatan perkembangan ekomoni regional, meningkatkan persaingan antar daerah, peningkatan Infrastruktur dan pembangunan regional, peningngkatam kebijakan dan regulasi daerah dan peningkatan potensi dan tantangan lokal.	Peningkatan kualitas penempatan jabatan
---	---	--	---	--	---	---

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2029

Permenpan 1 Tahun 2023, UU no 5 tahun 2014	Masih ada jabatan yang terisi belum sesuai dengan kompetensi	Peningkatan Kualitas SDM, meningkatkan tata kelola kepegawaian, meningkatkan Ekuitas dan kesetaraan, peningkatan pengembangan kompetensi, dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas anggaran	Peningkatan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan harus cepat untuk dirubah, peningkatan persaingan global untuk talenta, peningkatan peran teknologi otomatisasi, peningkatan etika dan tata kelola yang kuat, dan pentingnya kepemimpinan dan Inovasi.	Perlunya peningkatan perubahan kebijakan dan regulasi kepegawaian, peningkatan transparansi dan akuntabilitas, peningkatan pengembangan kompetensi digital, peningkatan kebutuhan kompetensi spesifik sektoral, peningkatan perkembangan teknologi dan inovasi.	Peningkatan dalam proaktif mengidentifikasi dan mengatasi masalah melalui pelatihan, pengembangan kompetensi dan rekrutman pegawai yang sesuai kebutuhan	
--	--	---	--	--	---	--

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029

3.1.1 Tujuan Renstra

Tujuan dan sasaran pembangunan Kabupaten Sanggau yang dirumuskan berdasarkan visi dan misi pembangunan daerah yang kemudian menghasilkan rumusan tujuan pembangunan Kabupaten Sanggau sampai dengan tahun 2030. Untuk meningkatkan pembangunan Kabupaten Sanggau mempunyai 6 (enam) Tujuan dalam RPJMD yaitu :

1. Terwujudnya peningkatan ketersediaan dan kualitas infrastruktur dasar;
2. Terwujudnya peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat;
3. Terwujudnya sumber daya manusia yang unggul;
4. Terwujudnya peningkatan kualitas lingkungan hidup;
5. Terwujudnya kualitas tata kelola pemerintahan yang akuntabel, responsif dan transparan dalam memberikan pelayanan publik;
6. Terwujudnya mentalitas kehidupan sosial yang harmonis dan tumbuh kembang kerukunan kehidupan beragama.

Perumusan pembangunan jangka menengah Kabupaten Sanggau yang sesuai dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau adalah pada point 5 (lima) yaitu Terwujudnya kualitas tata kelola pemerintahan yang akuntabel, responsif dan transparan dalam memberikan pelayanan publik. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau merupakan Perangkat Daerah yang diberi kewenangan untuk penyelenggaraan pemerintah dibidang kepegawaian untuk diserahkan kepada daerah yang dikelola dalam sistem kepegawaian daerah.

Melalui rumusan tujuan dan sasaran beserta indikatornya maka harapannya target kinerja selama kurun waktu 5 (lima) tahun dapat terukur dengan memenuhi unsur prospektif, realistis, akuntabel dan transparan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau mempunyai 2 (dua) tujuan untuk mendukung RPJMD yaitu :

1. Terwujudnya peningkatan akuntabilitas kinerja dan pengawasan internal pemerintah daerah;
2. Terwujudnya peningkatan profesionalitas ASN.

3.1.2 Sasaran Renstra

Berdasarkan hasil perumusan, maka penjabaran visi dan misi pembangunan jangka menengah Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 terdiri dari 19 (sembilan belas) sasaran. Adapun Sasaran pembangunan jangka menengah Kabupaten Sanggau yaitu :

1. Meningkatnya kualitas infrastruktur konektivitas dan pemukiman masyarakat;
2. Meningkatnya pertumbuhan PDRB sektor strategis;
3. Meningkatnya investasi daerah;
4. Meningkatnya ketahanan pangan masyarakat;
5. Menurunnya kemiskinan;
6. Menurunnya pengangguran;
7. Meningkatnya kualitas pendidikan;
8. Meningkatnya kualitas kesehatan;
9. Meningkatnya kualitas Gender;
10. Meningkatnya kualitas kepemudaan;
11. Meningkatnya kemajuan budaya daerah;
12. Meningkatnya kelestarian lingkungan hidup dan ketahanan iklim;
13. Meningkatnya ketahanan bencana daerah;
14. Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan pengawasan internal pemerintah daerah;
15. Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan daerah;

16. Meningkatnya profesionalitas Aparatus Sipil Negara (ASN);
17. Meningkatnya kemandirian keuangan daerah
18. Meningkatnya kualitas layanan publik;
19. Meningkatnya keamanan dan ketertiban masyarakat;

Dalam mendukung pembangunan jangka menengah Kabupaten Sanggau, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau memilih 2 (dua) tujuan yang sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau dalam menentukan sasaran yaitu Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan pengawasan internal pemerintah daerah dan Meningkatnya Sistem Merit. Di dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau memuat 3 (tiga) sasaran yaitu :

1. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM;
2. Meningkatnya kinerja ASN;
3. Meningkatnya kualitas penempatan jabatan.

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau. Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau beserta indikator kerjanya disajikan pada tabel 3.1 berikut ini :

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2029

Tabel 3.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

No	Tujuan RPJMD	Sasaran RPJMD/BKPSDM	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran BKPSDM	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun						Target Kinerja Pada Akhir Periode Renstra
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Terwujudnya kualitas tata Kelola pemerintahan yang akuntabel, responsive dan transparan dalam memberikan pelayanan publik	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan pengawasan internal pemerintah daerah	1. Nilai SAKIP	65	70	72	75	78	80	80
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	1.1.1 Nilai AKIP BKPSDM	75	75	75	75	75	75	75
2		Meningkatnya profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN)	2. Merit Sistem	200	200,20	200,40	200,6	200,80	200,80	200,80
		Meningkatnya kinerja ASN	2.1.1 Indeks ASN yang berkinerja baik	71	72	74	76	78	80	80
		Meningkatnya kualitas penempatan jabatan	2.2.1 Indeks jabatan yang terisi sesuai SKJ (Standar Kompetensi Jabatan)	125	127	129	131	133	135	135

Adapun cara menghitung Target dalam setiap Indikator Kinerja Utama Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau yaitu :

1. Indeks ASN yang berkinerja baik yaitu Nilai Aspek Manajemen Kinerja + Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin;
2. Indeks jabatan yang terisi sesuai SKJ (Standar Kompetensi Jabatan) yaitu Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan + Nilai Aspek Pengadaan + Nilai Aspek Pengembangan Karir + Nilai Aspek Promosi dan Mutasi + Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan + Nilai Aspek Sistem Informasi.

Nilai disetiap Aspek tersebut mengacu pada penilaian Sistem Merit yang dinilai oleh Badan Kepegawaian Negara. Pada tahun 2023 Sistem Merit Kabupaten Sanggau mempunyai nilai yang dikeluarkan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara sebesar 181, yang dinyatakan Kurang.

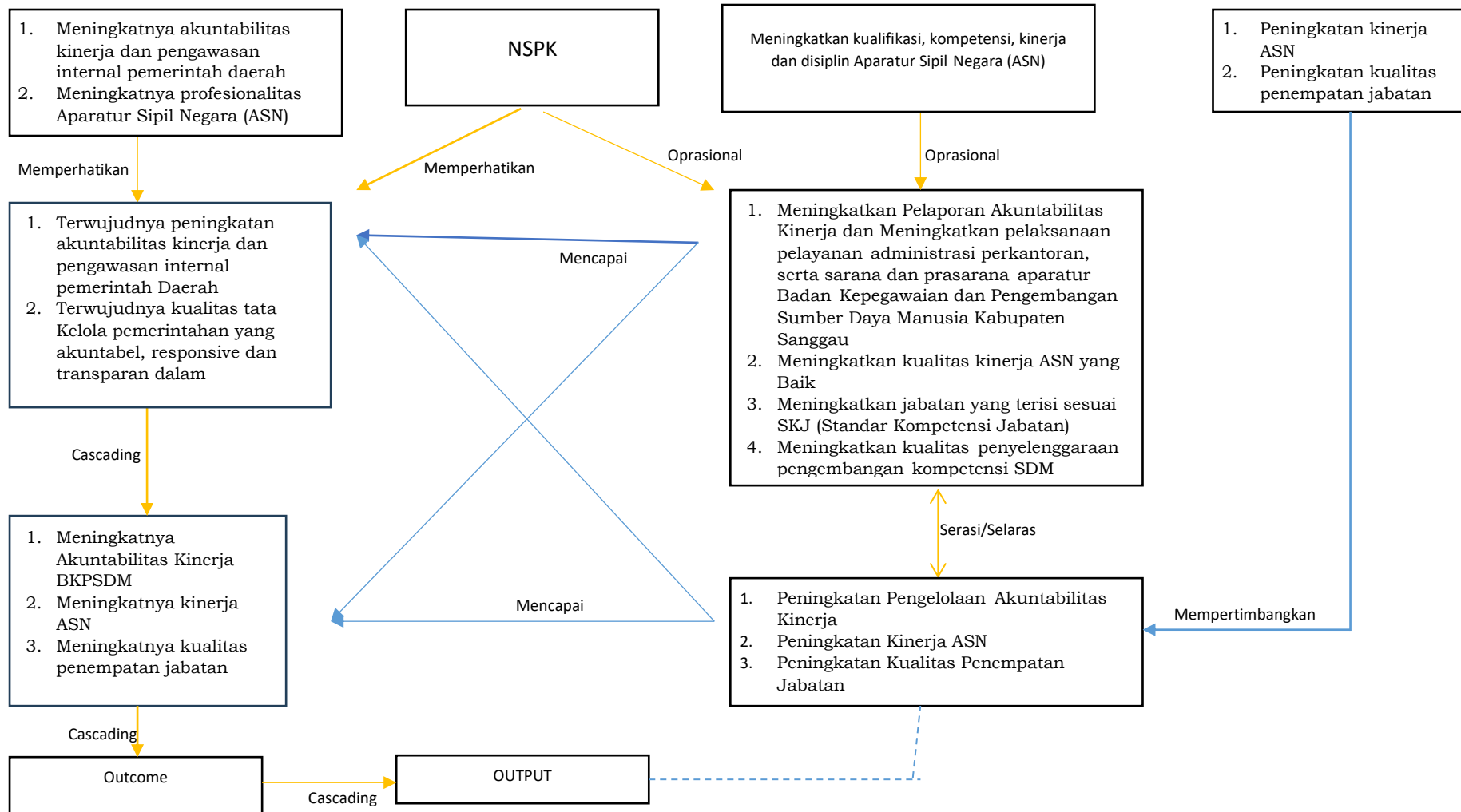
Berdasarkan tabel 3.1 di atas, dapat dijelaskan bahwa terdapat beberapa perubahan pada indikator sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029, yaitu :

1. Pada sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau yaitu Meningkatnya akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah, difokuskan pada indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau yaitu Nilai SAKIP BKPSDM.
2. Pada sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau yaitu Meningkatnya kinerja ASN, difokuskan pada indikator kinerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau yaitu Indeks ASN yang berkinerja Baik.
3. Pada sasaran startegis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau yaitu Meningkatnya

kualitas penempatan jabatan difokuskan pada indikator Penempatan jabatan dan promosi ASN di Kabupaten Sanggau yang berdasarkan Pendidikan pada pemangku jabatan yaitu Indeks jabatan yang terisi sesuai SKJ (Standar Kompetensi Jabatan).

Gambar 3.1

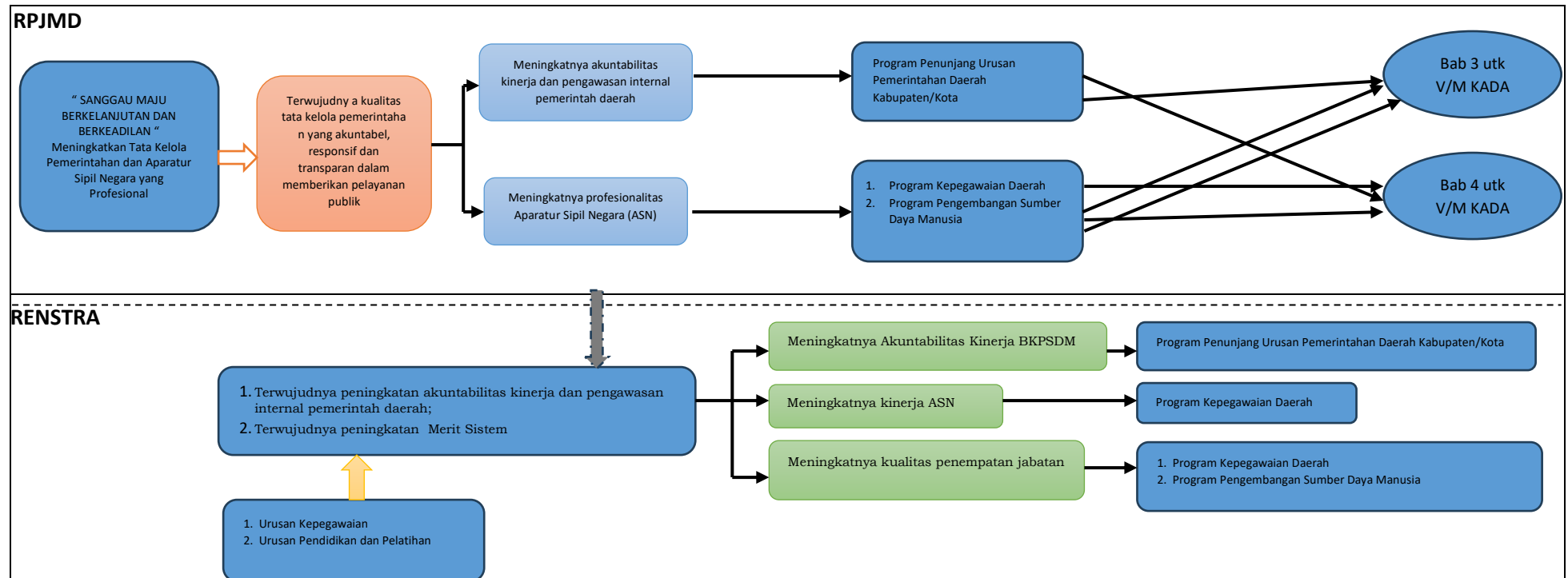
Konsep Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau



PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2029

Gambar 3.2

Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau



PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2029

Tabel 3.2

Rumusan Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran BKPSDM	Indikator	Target Tahun						Ket
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan pengawasan internal pemerintah daerah	Terwujudnya peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah		Nilai SAKIP	65	70	71	72	73	74	74
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai AKIP BKPSDM	75	75	75	75	75	75	75
Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN)	Terwujudnya peningkatan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN)		Sistem Merit	200	200,20	200,40	200,60	200,80	200,80	200,80
		Meningkatnya kinerja ASN	Indeks ASN yang berkinerja baik	71	72	74	76	78	80	80
		Meningkatnya kualitas penempatan jabatan	Indeks jabatan yang terisi sesuai SKJ (Standar Kompetensi Jabatan)	125	127	129	131	133	135	135

3.2 Strategi dan Arah Kebijakan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

Strategi dan kebijakan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau adalah strategi dan kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau yang selaras dengan strategi dan kebijakan daerah serta rencana program prioritas dalam RPJMD. Strategi dan kebijakan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau ini menunjukkan bagaimana cara mencapai tujuan, sasaran, dan target kinerja hasil (*outcome*) program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau. Strategi dan kebijakan tersebut selanjutnya menjadi dasar dalam perumusan kegiatan untuk setiap program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau mencapai tujuan dan sasaran dengan efektif dan efisien. Dengan pendekatan yang komprehensif, strategi juga dapat digunakan sebagai sarana untuk melakukan transformasi, reformasi, dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategik tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk didalamnya upaya memperbaiki kinerja, kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi.

3.2.1 Strategi Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

Rumusan strategi merupakan pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai serta selanjutnya dijabarkan dalam serangkaian kebijakan rumusan strategi juga harus menunjukkan keinginan yang kuat bagaimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau menciptakan nilai tambah (*value added*) bagi *stakeholder* layanan.

Strategi jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 sebagai berikut :

1. Peningkatan Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM
2. Peningkatan Kinerja ASN
3. Peningkatan Kualitas Penempatan Jabatan

Strategi jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 yaitu :

1. Strategi 1 : Peningkatan akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah.

Pada strategi 1 ini dibawahhi oleh bidang Sekretariat, yang terdiri dari Sekretaris, 2 eselon IV dan staf. Strategi 1 ini focus pada program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Daerah

2. Strategi 2 : Peningkatan Kinerja ASN.

Pada strategi 2 ini dibawahhi oleh bidang Mutasi, Promosi dan Pembinaan ASN. Strategi ini fokus pada Program Kepegawian Daerah pada Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

3. Strategi 3 : Peningkatan Kualitas Penempatan Jabatan.

Pada strategi 3 ini dibawah oleh bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Pengelolaan Data ASN, bidang Mutasi, Promosi dan Pembinaan ASN, dan bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia. Strategi ini fokus pada Program Kepegawian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun Program Kepegawian Daerah terdiri dari 2 kegiatan yaitu Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN serta Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN, sedangkan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari 2 Kegiatan yaitu Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dan Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2029

Tabel 3.3

Penahapan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

TAHAP 2025	TAHAP 1 2026	TAHAP 2 2027	TAHAP 3 2028	TAHAP 4 2029	TAHAP 5 2030
Peningkatan akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah	1. Sinkronisasi dokumen perencanaan yaitu Renstra, Renja, Lakip dll 2. Menyiapkan bahan realiasi anggaran tiap tahun tiap sub kegiatan 3. Menyiapkan bahan tanggapan pemeriksaan BPK	1. Sinkronisasi dokumen perencanaan yaitu Renstra, Renja, Lakip dll 2. Menyiapkan bahan realiasi anggaran tiap tahun tiap sub kegiatan 3. Menyiapkan bahan tanggapan pemeriksaan BPK	1. Singkrinisasi dokumen perencanaan yaitu Renstra, Renja, Lakip dl 2. Menyiapkan bahan realisasi anggaran tiap tahun pada sub kegiatan 3. Menyiapkan bahan tanggapan pemeriksaan BPK	1. Singkronisasi dokumen perencanaan yaitu Renstra, Renja, Lakip dll 2. Menyiapkan bahan realisasi anggaran tiap tahun pada sub kegiatan 3. Menyiapkan bahan tanggapan pemeriksaan BPK	1. Menyesuaikan Renstra dari tahun 2025 – 2030 sesuai dengan Renja Perubahan dari tahun 2025-2030 2. Menyiapkan realisasi anggaran tiap tahun dalam bentuk laporan Keuangan Perangkat Daerah 3. Menyiapkan bahan hasil pemeriksaan BPK dalam 1 dokumen
Peningkatan kinerja ASN	4. Penegakan Disiplin ASN dengan memberi Sosialisasi kepada ASN 5. Memeriksa SKP tiap ASN tentang kedisiplinan 6. Memberi Sanksi terhadap ASN yang dijatuhi hukuman disiplin	1. Penegakan Disiplin ASN dengan memberi Sosialisasi kepada ASN 2. Memeriksa SKP tiap ASN tentang kedisiplinan 3. Memberi Sanksi terhadap ASN yang dijatuhi hukuman disiplin	1. Penegakan Disiplin ASN dengan memberi Sosialisasi kepada ASN 2. Memeriksa SKP tiap ASN tentang kedisiplinan 3. Memberi sanksi terhadap ASN yang dijatuhi hukuman disiplin	1. Penegakan Disiplin ASN dengan memberi Sosialisasi kepada ASN 2. Memeriksa SKP tiap ASN tentang kedisiplinan 3. Memberi sanksi terhadap ASN yang dijatuhi hukuman disiplin	1. Menyiapkan dokumen sosialisasi Penegakan Disiplin ASN 2. Menyiapkan dokumen ASN yang dijatuhi hukuman disiplin
Peningkatan Kualitas Penempatan Jabatan	1. Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan 2. Mengadakan diklat teknis, Orientasi PPPK, diklat Latsar dan Diklat kepemimpinan 3. Singkronkan data ASN yang akan memasuki masa Purna tugas yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir 4. Memetakan jabatan yang lowong	1. Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan 2. Mengadakan diklat teknis, Orientasi PPPK, diklat Latsar dan Diklat kepemimpinan 3. Singkronisasi data ASN yang akan memasuki masa Purna tugas yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir 4. Memetakan jabatan yang lowong	1. Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan 2. Mengadakan diklat teknis, Orientasi PPPK, diklat Lastsar, dan Diklat kepemimpinan 3. Singkronisasi data ASN yang akan memasuki masa Purna tugas yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, dan pendidikan terakhir 4. Memetakan jabatan yang lowong	1. Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan 2. Mengadakan diklat teknis, Orientasi PPPK, diklat Latsar, dan diklat kepemimpinan 3. Singkronisasi data ASN yang akan memasuki masa purna tugas yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, dan pendidikan terakhir 4. Memetakan jabatan yang lowong	1. Input data dan menghitung data ASN yang telah mengikuti diklat, baik itu diklat Latsar, Diklat teknis, Orientasi PPPK, dan diklat kepemimpinan. 2. Singkronkan data ASN yang pensiun sesuai dengan jabatan dan pendidikan pada tiap OPD 3. Memetakan jabatan yang kosong dan pendidikan yang kosong untuk pengembangan kompetensi

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2029

	sesuai dengan kompetensi	sesuai dengan kompetensi	sesuai dengan kompetensi	sesuai dengan kompetensi	lanjutan ASN
5	Pengembangan kompetensi lanjutan ASN dengan diadakan tugas belajar dan izin belajar untuk PNS.	5. Pengembangan kompetensi lanjutan ASN dengan diadakan tugas belajar dan izin belajar untuk PNS	5. Pengembangan kompetensi lanjutan ASN dengan diadakan tugas belajar dan izin belajar untuk PNS	5. Pengembangan kompetensi lanjutan ASN dengan diadakan tugas belajar dan izin belajar untuk PNS	4.
6	Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pegawai) secara terbuka dan kompetitif	6. Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, jabatan admmnistrasi (Administrator dan Pegaas) secara terbuka dan kompetitif	6. Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, jabatan admmnistrasi (Administrator dan Pegawai) secara terbuka dan kompetitif	6. Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, jabatan administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif	
7	Menggunakan sistem aplikasi SIPEDAS dalam pelayanan kepegawaian untuk mempermudah dalam pelayanan administrasi kepegawaian.	7. Menggunakan sistem aplikasi SIPEDAS dalam pelayanan kepegawaian untuk mempermudah dalam pelayanan administrasi kepegawaian.	7. Menggunakan sistem aplikasi SIPEDAS dalam pelayanan kepegawaian untuk mempermudah dalam pelayanan administrasi kepegawaian.	7. Menggunakan sistem aplikasi SIPEDAS dalam pelayanan kepegawaian untuk mempermudah dalam pelayanan administrasi kepegawaian	

3.2.2 Arah Kebijakan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang dipilih, agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran. Sesuai dengan Visi, Misi, dan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 dalam rangka mewujudkan keberhasilan pembangunan diperlukan suatu rencana pembangunan yang berkualitas serta kebijakan pembangunan lainnya yang akan mendukung pencapaian tujuan, maka arah kebijakan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

- 7.1 Meningkatkan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja dan Meningkatkan pelaksanaan pelayanan administrasi perkantoran, serta sarana dan prasarana aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau.
- 7.2 Meningkatkan ASN yang berkinerja baik.
- 7.3 Meningkatkan jabatan yang terisi sesuai SKJ (Standar Kompetensi Jabatan).
- 7.4 Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM

Perumusan arah kebijakan juga memperhatikan strategi sebagai dasar perumusannya, setiap arah kebijakan dirumuskan untuk mendukung strategi. Berdasarkan pada strategi jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau yang telah ditetapkan, maka penekanan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau dirincikan pada tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.4
Strategi, Arah Kebijakan dan Program
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sanggau

STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN	PROGRAM
Peningkatan Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	Meningkatkan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja dan Meningkatkan pelaksanaan pelayanan administrasi perkantoran, serta sarana dan prasarana aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
Peningkatan Kinerja ASN	Meningkatkan kualitas kinerja ASN yang Baik	Program Kepegawaian Daerah
Peningkatan Kualitas Penempatan Jabatan	Meningkatkan jabatan yang terisi sesuai SKJ (Standar Kompetensi Jabatan)	Program Kepegawaian Daerah
	Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan table 3.4 diatas bahwa ada 1 (satu) strategi yang mempunyai 2 (dua) arah kebijakan dan 2 program. Berdasarkan deskripsi strategi dan arah kebijakan yang telah ditetapkan, Berdasarkan Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau dalam 5 (lima) tahun mendatang dapat dilihat pada perumusan tabel 3.5 sebagai berikut :

Tabel 3.5

Rumusan Arah Kebijakan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sanggau

No	Operasionalisasi NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra PD	Ket.
1	2	3	4	5
1	Peraturan Menteri PANRB Nomor 40 Tahun 2018 atau Badan Kepegawaian Negara	Meningkatkan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN)	Meningkatkan kualitas kinerja ASN yang Baik	
			Meningkatkan jabatan yang terisi sesuai SKJ (Standar Kompetensi Jabatan)	
			Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM	

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bab VI ini fokus perhatiannya adalah terkait dengan rencana program dan kegiatan serta pendanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029. Program prioritas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau sebagaimana tercantum dalam program prioritas rencana jangka menengah yang sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau. Program prioritas tersebut selanjutnya akan dijabarkan kedalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 untuk dijabarkan ke dalam kegiatan. Perumusan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, pagu indikatif, lokasi kegiatan dan kelompok sasaran berdasarkan strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau serta berpedoman pada program dan pendanaan indikatif.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau mempunyai 2 bidang Urusan yaitu, Urusan Kepegawaian, dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan. Setiap urusan terdapat beberapa program dalam rangka pemenuhan visi dan misi kepala daerah yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
2. Program Kepegawaian Daerah
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

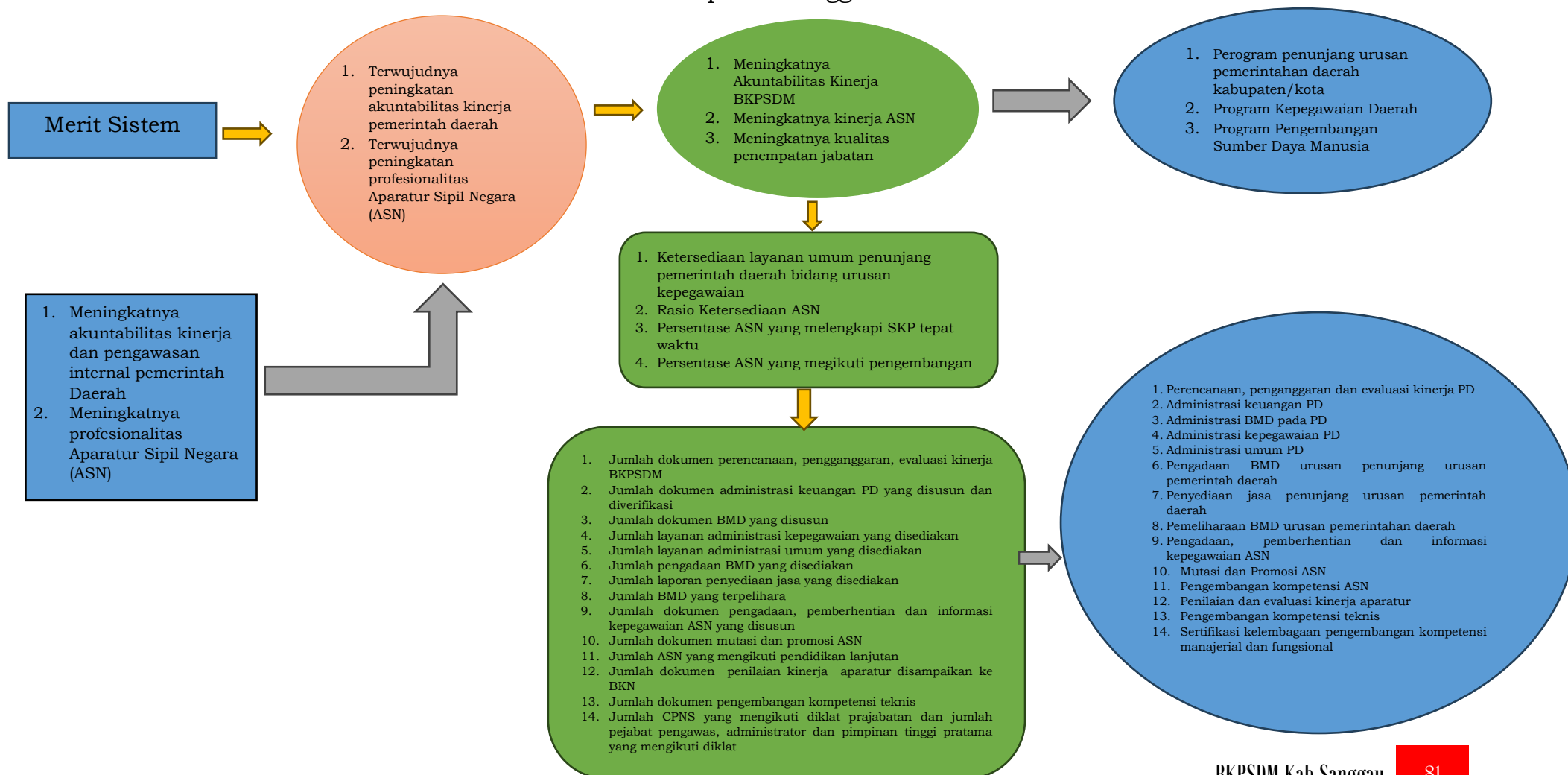
Sesuai dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 900.1-2850 tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga atas Kepmendagri Nomor 050-5889 tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 3 (Tiga) program, 14 (Empat Belas) kegiatan serta 53 (Lima Puluh Tiga) sub kegiatan. Adapun Kegiatan

yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau yaitu :

1. Kegiatan Perencanaan penganggaran, evaluasi kinerja perangkat daerah;
2. Kegiatan administrasi keuangan perangkat daerah;
3. Kegiatan Administrasi barang milik daerah pada perangkat;
4. Kegiatan Administrasi kepegawaian perangkat daerah;
5. Kegiatan Adminstrasi umum perangkat daerah
6. Kegiatan pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah;
7. Kegiatan Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah;
8. Kegiatan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah;
9. Kegiatan Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN
10. Kegiatan Mutasi dan promosi ASN;
11. Kegiatan Pengembangan kompetensi ASN;
12. Kegiatan Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
13. Kegiatan Pengembangan kompetensi teknis;
14. Kegiatan Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional.

Gambar 4.1

Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sanggau



Karena terjadinya dinamisasi regulasi dengan terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga atas Kepmendagri nomor 050-5889 tahun 2021 ada 3 (tiga) program, 14 (Empat Belas) kegiatan dan 54 (Lima Puluh Empat) sub kegiatan.

Selanjutnya penjabaran dari semula program, kegiatan menjadi program, kegiatan, sub kegiatan, indikator kinerja dan kerangka pendanaan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau per sasaran strategis disajikan pada tabel 4.2 berikut ini:

Uraian Program Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau

Tabel 4.2
Program/Kegiatan/subkegiatan Renstra Perangkat Daerah

NPSK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	KET.
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Pengawasan Internal Pemerintah Daerah	1.Terwujudnya Peningkatan Akuntabilitas Kinerja dan Pengawasan				1. Nilai SAKIP		
		1.1. Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM			1.1.1. Nilai AKIP BKPSDM		
			Ketersediaan layanan umum penunjang Pemerintahan Daerah Bidang urusan kepegawaian		Persentase layanan umum penunjang Pemerintahan Daerah Bidang urusan kepegawaian	Program Penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	
				Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran, evaluasi kinerja BKPSDM	Konsistensi program RENSTRA ke dalam RENJA	Kegiatan Perencanaan, penganggaran, evaluasi kinerja perangkat daerah	
						Sub Kegiatan Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	
						Sub kegiatan koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	
						Sub kegiatan koordinasi dan penyusunan dokumen perubahan RKA-SKPD	
						Sub Kegiatan koordinasi dan penyusunan DPA-SKPD	
						Sub Kegiatan koordinasi dan penyusunan perubahan DPA-SKPD	

					Sub kegiatan koordinasi dan penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	
					Sub Kegiatan pelaksanaan forum perangkat daerah berdasarkan bidang urusan yang diampu dalam rangka penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	
					Sub Kegiatan Penyusunan dokumen perencanaan urusan selain Renstra PD dan Renja PD	
			Jumlah dokumen administrasi keuangan perangkat daerah yang disusun dan diverifikasi	Persentase laporan keuangan SKPD sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan	Kegiatan Administrasi keuangan perangkat daerah	
					Sub kegiatan Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	
					Sub kegiatan Penyediaan Administrasi pelaksanaan tugas ASN	
					Sub kegiatan Pelaksanaan penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	
					Sub kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	
					Sub kegiatan Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	

			Jumlah dokumen barang milik daerah yang disusun		Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	
					Sub kegiatan Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	
					Sub kegiatan pengamanan barang milik daerah SKPD	
					Sub kegiatan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	
			Jumlah Layanan Administrasi Kepegawaian yang disediakan		Kegiatan Administrasi kepegawaian perangkat daerah	
					Sub kegiatan pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	
					Sub Kegiatan Monitoring, Evaluasi dan Penilaian Kinerja Pegawai	
					Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	
					Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	
			Jumlah layanan administrasi umum yang disediakan		Kegiatan Administrasi umum perangkat daerah	
					Sub kegiatan penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	
					Sub kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	

					Sub kegiatan penyediaan barang cetakan dan pengadaan	
					Sub kegiatan penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	
					Sub kegiatan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	
			Jumlah Pengadaan Barang Milik Daerah yang disediakan		Kegiatan pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	
					Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
					Sub kegiatan pengadaan mebel	
					Sub kegiatan pengadaan peralatan dan mesin lainnya	
			Jumlah laporan penyediaan jasa yang disediakan		Kegiatan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	
					Sub kegiatan penyediaan jasa surat menyurat	
					Sub kegiatan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	
					Sub kegiatan penyediaan jasa pelayanan umum kantor	
			Jumlah Barang Milik Daerah yang dipelihara		Kegiatan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	

						Sub kegiatan penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	
						Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
						Sub kegiatan pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	
						Sub kegiatan pemeliharaan /rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	
Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN)	2. Terwujudnya Peningkatan Merit Sistem				1. Merit Sistem		
		2.1 Meningkatnya kualitas penempatan jabatan			2.1.1 Indeks jabatan yang terisi sesuai SKJ (Standar Kompetensi Jabatan)		
			Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian		Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	Program Kepegawaian Daerah	
				Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN yang disusun	Persentase pemenuhan dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi ASN	Kegiatan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	

					Sub Kegiatan penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	
					Sub Kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	
					Sub Kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	
					Sub Kegiatan fasilitasi lembaga profesi ASN	
					Sub Kegiatan Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	
					Sub Kegiatan pengelolaan data kepegawaian	
		Meningkatnya Tata Kelola Pengembangan Karir ASN		Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan	Program Kepegawaian Daerah	
			Jumlah dokumen mutasi dan promosi ASN	Persentase ASN yang mengalami mutasi dan promosi	Kegiatan mutasi dan promosi ASN	
					Sub kegiatan pengelolaan mutasi ASN	
					Sub Kegiatan pengelolaan kenaikan pangkat ASN	
					Sub Kegiatan Pengelolaan promosi ASN	
		Meningkatnya Kompetensi ASN		Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	Program Kepegawaian Daerah	

			Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan	Ketersediaan dokumen ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan	Kegiatan Pengembangan kompetensi ASN	
					Sub Kegiatan Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	
		Meningkatnya Layanan Pengembangan Kompetensi Teknis		Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	
			Jumlah dokumen pengembangan kompetensi teknis	Ketersediaan laporan ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	
					Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
					Sub Kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan umum	

		Meningkatnya Layanan Pengembangan Kompetensi Dasar, Kader, Manajerial dan Fungsional		Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Fungsional	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	
			Jumlah CPNS yang mengikuti diklat prajabatan dan jumlah pejabat pengawas, administrator dan pimpinan tinggi pratama yang mengikuti diklat manajerial	Ketersediaan laporan CPNS yang mengikuti diklat prajabatan dan pejabat pengawas, administrator dan pimpinan tinggi pratama yang mengikuti diklat manajerial	Kegiatan Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	
					Sub Kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	
	2.2 Meningkatnya Kinerja ASN			2.2.1 Indeks ASN yang Berkinerja Baik		
		Meningkatnya Kualitas Penilaian Kinerja ASN		Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	Program Kepegawaian Daerah	
			Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur disampaikan ke BKN	Persentase penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Sub Kegiatan pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	

						Sub Kegiatan pengelolaan tanda jasa bagi pegawai	
						Sub Kegiatan pembinaan Disiplin ASN	
						Sub Kegiatan pelayanan proses izin perceraian pegawai	

**Uraian Subkegiatan Beserta Kinerja, Indikator, Target, dan Pagu
Indikatif**

Tabel 4.3
Rencana Program/Kegiatan/subkegiatan dan Pendanaan

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN/ OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/ OUTPUT	BASELI NE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	11	14
URUSAN KEPEGAWAIAN													
Program Penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Ketersediaan layanan umum penunjang Pemerintahan Daerah Bidang urusan kepegawaian		100%	65.941.721.335,23	100%	67.260.125.321,94	100%	68.605.327.828,37	100%	69.977.434.384,94	100%	71.376.983.072,00	
Kegiatan Perencanaan, penganggaran, evaluasi kinerja perangkat daerah	Out Put : Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran, evaluasi kinerja BKPSDM		9 Dok	50.384.314,93	9 Dok	51.392.001,23	9 Dok	52.419.841,26	9 Dok	53.468.238,08	9 Dok	54.537.602,84	
	Out Come : Konsistensi program RENSTRA ke dalam RENJA		100%		100%		100%		100%		100%		
Sub Kegiatan Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah		4 Dok	11.060.751,48	4 Dok	11.281.966,51	4 Dok	11.507.605,84	4 Dok	11.737.757,96	4 Dok	11.972.513,12	
Sub kegiatan koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	Jumlah dokumen RKA-SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen RKA- SKPD		1 Dok	7.414.281,06	1 Dok	7.562.566,68	1 Dok	7.713.818,01	1 Dok	7.868.094,38	1 Dok	8.025.456,26	
Sub kegiatan koordinasi dan penyusunan dokumen perubahan RKA-SKPD	Jumlah dokumen perubahan RKA- SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen perubahan RKA- SKPD		1 Dok	5.640.662,22	1 Dok	5.753.475,46	1 Dok	5.868.544,97	1 Dok	5.985.915,87	1 Dok	6.105.634,19	

Sub Kegiatan koordinasi dan penyusunan DPA-SKPD	Jumlah dokumen DPA-SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen DPA-SKPD		1 Dok	4.251.071,34	1 Dok	4.336.092,77	1 Dok	4.422.814,62	1 Dok	4.511.270,91	1 Dok	4.601.496,33	
Sub Kegiatan koordinasi dan penyusunan perubahan DPA-SKPD	Jumlah dokumen perubahan DPA-SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen perubahan DPA-SKPD		1 Dok	3.456.027,85	1 Dok	3.525.148,41	1 Dok	3.595.651,38	1 Dok	3.667.564,40	1 Dok	3.740.915,69	
Sub kegiatan koordinasi dan penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD		12 Lap	3.533.284,08	12 Lap	3.603.949,76	12 Lap	3.676.028,76	12 Lap	3.749.549,33	12 Lap	3.824.540,32	
Sub Kegiatan pelaksanaan forum perangkat daerah berdasarkan bidang urusan yang diampu dalam rangka penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	Jumlah berita acara hasil forum perangkat daerah berdasarkan bidang urusan yang diampu dalam rangka penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah		1 BA	4.172.097,30	1 BA	4.255.539,25	1 BA	4.340.650,03	1 BA	4.427.463,03	1 BA	4.516.012,29	
Sub Kegiatan Penyusunan dokumen perencanaan urusan selain Renstra PD dan Renja PD	Jumlah dokumen perencanaan urusan selain Renstra PD dan Renja PD		1 Dok	10.856.139,60	1 Dok	11.073.262,39	1 Dok	11.294.727,64	1 Dok	11.520.622,19	1 Dok	11.751.034,64	
Kegiatan Administrasi keuangan perangkat daerah	Out Put : Jumlah dokumen administrasi keuangan perangkat daerah yang disusun dan diverifikasi		25 Dok	64.744.690.714	25 Dok	66.040.064.528	25 Dok	67.361.345.819	25 Dok	68.709.052.735	25 Dok	70.083.713.790	

	Out Come : Persentase laporan keuangan SKPD sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan		100%		100%		100%		100%		100%		
Sub kegiatan Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN		1.902 Orang	42.802.283.382,48	1.902 Orang	43.658.329.050,13	1.902 Orang	44.531.495.631,13	1.902 Orang	45.422.125.543,75	1.902 Orang	46.330.568.054,63	
Sub kegiatan Penyediaan Administrasi pelaksanaan tugas ASN	Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN		12 Dok	21.615.289.840,48	12 Dok	22.048.075.637,29	12 Dok	22.489.517.150,04	12 Dok	22.939.787.493,04	12 Dok	23.399.063.242,90	
Sub kegiatan Pelaksanaan penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD		12 Dok	311.212.743,06	12 Dok	317.436.997,92	12 Dok	323.785.737,88	12 Dok	330.261.452,64	12 Dok	336.866.681,69	
Sub kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah laporan keuangan akhir tahun SKPD dan Laporan hasil koordinasi penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD		1 Lap	10.383.436,80	1 Lap	10.591.105,54	1 Lap	10.802.927,65	1 Lap	11.018.986,20	1 Lap	11.239.365,92	
Sub kegiatan Pengelolaan dan Penyediaan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah dokumen bahantanggapan pemeriksaan dan tindak lanjut pemeriksaan		1 Dok	5.521.311,00	1 Dok	5.631.737,22	1 Dok	5.744.371,96	1 Dok	5.859.259,40	1 Dok	5.976.444,59	
Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Out Put : Jumlah dokumen barang milik daerah yang disusun		2 Dok	74.895.364,56	2 Dok	76.393.271,85	2 Dok	77.921.137,29	2 Dok	79.479.560,03	2 Dok	81.069.151,23	
	Out Come : Persentase barang milik daerah yang digunakan		100%		100%		100%		100%		100%		
Sub kegiatan Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah rencana kebutuhan barang milik daerah SKPD		1 Dok	6.465.155,76	1 Dok	6.594.458,88	1 Dok	6.726.348,05	1 Dok	6.860.875,01	1 Dok	6.998.092,51	
Sub kegiatan pengamanan barang milik daerah SKPD	Jumlah dokumen pengamanan barang milik daerah SKPD		1 Dok	23.580.110,10	1 Dok	24.051.712,30	1 Dok	24.532.746,55	1 Dok	25.023.401,48	1 Dok	25.523.869,51	

Sub kegiatan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD		1 Lap	44.850.098,70	1 Lap	45.747.100,67	1 Lap	46.662.042,69	1 Lap	47.595.283,54	1 Lap	48.547.189,21	
Kegiatan Administrasi kepegawaian perangkat daerah	Out Put : Jumlah layanan administrasi kepegawaian yang disediakan		3 Jenis	89.701.005,00	3 Jenis	91.015.025,10	3 Jenis	92.355.325,60	3 Jenis	93.722.432,11	3 Jenis	95.116.880,76	
	Out Come : Persentase pemenuhan layanan administrasi kepegawaian		100%		100%		100%		100%		100%		
Sub kegiatan pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	Jumlah paket pakaian ndinas beserta atribut kelengkapan		62 Paket	52.647.300,00	62 Paket	53.700.246,00	62 Paket	54.774.250,92	62 Paket	55.869.735,94	62 Paket	56.987.130,66	
Sub Kegiatan Monitoring, Evaluasi dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah dokumen monitoring, evaluasi, dan penilaian kinerja pegawai		1 Dok	13.053.705,00	1 Dok	13.314.779,10	1 Dok	13.581.074,68	1 Dok	13.852.696,18	1 Dok	14.129.750,10	
Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan		1 Orang	12.000.000	1 Orang	12.000.000	1 Orang	12.000.000	1 Orang	12.000.000	1 Orang	12.000.000,00	
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan		1 Orang	12.000.000	1 Orang	12.000.000	1 Orang	12.000.000	1 Orang	12.000.000	1 Orang	12.000.000,00	
Kegiatan Administrasi umum perangkat daerah	Out Put : Jumlah layanan administrasi umum yang disediakan		29 Paket	290.244.730,14	29 Paket	296.049.624,74	29 Paket	301.970.617,24	29 Paket	308.010.029,58	29 Paket	314.170.230,17	
	Out Come : Persentase pemenuhan layanan kegiatan administrasi umum		100%		100%		100%		100%		100%		
Sub kegiatan penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan		9 Paket	48.685.186,50	9 Paket	49.658.890,23	9 Paket	50.652.068,03	9 Paket	51.665.109,40	9 Paket	52.698.411,58	

Sub kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket bahan logistik kantor yang disediakan		7 Paket	78.784.861,20	7 Paket	80.360.558,42	7 Paket	81.967.769,59	7 Paket	83.607.124,98	7 Paket	85.279.267,48	
Sub kegiatan penyediaan barang cetakan dan pengadaan	Jumlah paket barang cetakan dan pengadaan yang disediakan		13 Paket	28.419.352,20	13 Paket	28.987.739,24	13 Paket	29.567.494,03	13 Paket	30.158.843,91	13 Paket	30.762.020,79	
Sub kegiatan penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan		1 Dok	3.859.590,24	1 Dok	3.936.782,04	1 Dok	4.015.517,69	1 Dok	4.095.828,04	1 Dok	4.177.744,60	
Sub kegiatan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD		1 Lap	130.495.740,00	1 Lap	133.105.654,80	1 Lap	135.767.767,90	1 Lap	138.483.123,25	1 Lap	141.252.785,72	
Kegiatan pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	Out Put : Jumlah pengadaan barang milik daerah yang disediakan		3 Unit	310.237.437,48	3 Unit	316.442.186,23	3 Unit	322.771.029,95	3 Unit	329.226.450,55	3 Unit	335.810.979,56	
	Out Come : Persentase pengadaan Barang Milik Daerah yang disediakan		100%		100%		100%		100%		100%		
Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan yang disediakan		1 Unit	168.483.777,48	1 Unit	171.853.453,03	1 Unit	175.290.522,09	1 Unit	178.796.332,53	1 Unit	182.372.259,18	
Sub kegiatan pengadaan mebel	Jumlah paket mebel yang disediakan		2 Unit	28.644.660,00	2 Unit	29.217.553,20	2 Unit	29.801.904,26	2 Unit	30.397.942,35	2 Unit	31.005.901,20	
Sub kegiatan pengadaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah unit pengadaan peralatan dan mesin lainnya yang disediakan		13 Unit	113.109.000,00	13 Unit	115.371.180,00	13 Unit	117.678.603,60	13 Unit	120.032.175,67	13 Unit	122.432.819,19	
Kegiatan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	Out Put : Jumlah laporan penyediaan jasa yang disediakan		30 Laporan	244.816.641,30	30 Laporan	249.712.974,13	30 Laporan	254.707.233,61	30 Laporan	259.801.378,28	30 Laporan	264.997.405,21	
	Out Come : Persentase penyediaan jasa yang disediakan		100%		100%		100%		100%		100%		
Sub kegiatan penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat		1 Lap	6.120.000,00	1 Lap	6.242.400,00	1 Lap	6.367.248,00	1 Lap	6.494.592,96	1 Lap	6.624.484,82	

Sub kegiatan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah laporan penyediaan, sumber daya air dan listrik yang disediakan		12 Lap	154.106.700,00	12 Lap	157.188.834,00	12 Lap	160.332.610,68	12 Lap	163.539.262,89	12 Lap	166.810.047,51	
Sub kegiatan penyediaan jasa pelayanan umum kantor	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan		12 Lap	84.589.941,30	12 Lap	86.281.740,13	12 Lap	88.007.374,93	12 Lap	89.767.522,43	12 Lap	91.562.872,88	
Kegiatan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Out Put : Jumlah barang milik daerah yang terpelihara		7 Unit	136.751.128,00	7 Unit	139.055.710,56	7 Unit	141.836.824,77	7 Unit	144.673.561,27	7 Unit	147.567.032,49	
	Out Come : Persentase barang milik daerah yang dipelihara BKPSDM Kabupaten Sanggau		100%		100%		100%		100%		100%		
Sub kegiatan penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	Jumlah kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya		1 Unit	15.150.000,00	1 Unit	15.453.000,00	1 Unit	15.762.060,00	1 Unit	16.077.301,20	1 Unit	16.398.847,22	
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya		1 Unit	42.310.000,00	1 Unit	43.156.200,00	1 Unit	44.019.324,00	1 Unit	44.899.710,48	1 Unit	45.797.704,69	
Sub kegiatan pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara		4 Unit	21.522.000,00	4 Unit	21.522.000,00	4 Unit	21.952.440,00	4 Unit	22.391.488,80	4 Unit	22.839.318,58	
Sub kegiatan pemeliharaan /rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi		2 Unit	57.769.128,00	2 Unit	58.924.510,56	2 Unit	60.103.000,77	2 Unit	61.305.060,79	2 Unit	62.531.162,00	
Program Kepegawaian Daerah	Rasio Ketersediaan ASN		95%	<u>1.972.327.961,97</u>	95%	<u>2.031.497.800,83</u>	95%	<u>2.092.442.734,85</u>	95%	<u>2.155.216.016,90</u>	95%	<u>2.219.872.497,40</u>	

Kegiatan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	Out Put : Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN yang disusun		6 Dok	625.669.957,44	6 Dok	644.440.056,16	6 Dok	663.773.257,85	6 Dok	683.686.455,58	6 Dok	704.197.049,25	
	Out Come : Persentase pemenuhan dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi ASN		95%		95%		95%		95%		95%		
Sub Kegiatan penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan		2 Dok	32.752.782,97	2 Dok	33.735.366,46	2 Dok	34.747.427,46	2 Dok	35.789.850,28	2 Dok	36.863.545,79	
Sub Kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah laporan pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK		1 Dok	293.012.371,11	1 Dok	301.802.742,24	1 Dok	310.856.824,51	1 Dok	320.182.529,24	1 Dok	329.788.005,12	
Sub Kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	Jumlah laporan pelaksanaan administrasi pemberhentian		1 Dok	30.663.698,58	1 Dok	31.583.609,54	1 Dok	32.531.117,83	1 Dok	33.507.051,36	1 Dok	34.512.262,90	
Sub Kegiatan fasilitasi lembaga profesi ASN	Jumlah laporan pelaksanaan fasilitasi lembaga profesi ASN		1 Lembaga	97.856.570,73	1 Lembaga	100.792.267,85	1 Lembaga	103.816.035,89	1 Lembaga	106.930.516,96	1 Lembaga	110.138.432,47	
Sub Kegiatan Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	Jumlah laporan penyediaan sistem informasi kepegawaian		2 Dok	132.304.995,56	2 Dok	136.274.145,43	2 Dok	140.362.369,79	2 Dok	144.573.240,88	2 Dok	148.910.438,11	
Sub Kegiatan pengelolaan data kepegawaian	Jumlah laporan pengelolaan data kepegawaian		1 Dok	39.079.538,49	1 Dok	40.251.924,64	1 Dok	41.459.482,38	1 Dok	42.703.266,85	1 Dok	43.984.364,86	
Kegiatan mutasi dan promosi ASN	Out Put : Jumlah dokumen mutasi dan promosi ASN		8 Dok	650.042.444,87	8 Dok	669.543.718,21	8 Dok	689.630.029,76	8 Dok	710.318.930,65	8 Dok	731.628.498,57	
	Out Come : Persentase ASN yang mengalami mutasi dan promosi		95%		95%		95%		95%		95%		
Sub kegiatan pengelolaan mutasi ASN	Jumlah SK mutasi yang ditetapkan		1 Dok	35.968.751,54	1 Dok	37.047.814,09	1 Dok	38.159.248,51	1 Dok	39.304.025,96	1 Dok	40.483.146,74	

Sub Kegiatan pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Jumlah SK kenaikan pangkat, surat pemberhentian kenaikan gaji berkala, jumlah sertifikat ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijasah dan jumlah sertifikat tanda lulus ujian dinas		4 Dok	97.134.379,90	4 Dok	100.048.411,29	4 Dok	103.049.863,63	4 Dok	106.141.359,54	4 Dok	109.325.600,33	
Sub Kegiatan Pengelolaan promosi ASN	Jumlah laporan pelantikan ASN, JPT yang dilelang dan JPT yang diuji kompetensi		3 Dok	516.939.313,43	3 Dok	532.447.492,83	3 Dok	548.420.917,62	3 Dok	564.873.545,15	3 Dok	581.819.751,50	
Kegiatan Pengembangan kompetensi ASN	Out Put : Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan		12 Orang	696.615.559,66	12 Orang	717.514.026,45	12 Orang	739.039.447,25	12 Orang	761.210.630,66	12 Orang	784.046.949,58	
	Out Come : Ketersediaan dokumen ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan		100%		100%		100%		100%		100%		
Sub Kegiatan Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan		12 Orang	696.615.559,66	12 Orang	717.514.026,45	12 Orang	739.039.447,25	12 Orang	761.210.630,66	12 Orang	784.046.949,58	
Program Kepegawaian Daerah	Persentase ASN yang melengkapi SKP tepat waktu		95%	<u>199.814.262,94</u>	95%	<u>205.808.690,83</u>	95%	<u>211.982.951,55</u>	95%	<u>218.342.440,10</u>	95%	<u>224.892.713,30</u>	
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Out Put : Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur disampaikan ke BKN		6 Dok	<u>199.814.262,94</u>	6 Dok	<u>205.808.690,83</u>	6 Dok	<u>211.982.951,55</u>	6 Dok	<u>218.342.440,10</u>	6 Dok	<u>224.892.713,30</u>	
	Out Come : Persentase penilaian dan evaluasi kinerja aparatur		95%										
Sub Kegiatan pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Jumlah penilaian dan evaluasi kinerja aparatur disampaikan ke BKN		1 Dok	71.120.955,38	1 Dok	73.254.584,04	1 Dok	75.452.221,56	1 Dok	77.715.788,21	1 Dok	80.047.261,85	
Sub Kegiatan pengelolaan tanda jasa bagi pegawai	Jumlah laporan tanda jasa bagi pegawai yang dikelola		100 Orang	33.312.171,42	100 Orang	34.311.536,56	100 Orang	35.340.882,66	100 Orang	36.401.109,14	100 Orang	37.493.142,41	

Sub Kegiatan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang dilakukan pembinaan disiplin		5 Orang	89.461.367,91	5 Orang	92.145.208,95	5 Orang	94.909.565,22	5 Orang	97.756.852,17	5 Orang	100.689.557,74	
Sub Kegiatan proses izin perceraian pegawai	Jumlah proses ijin perceraian pegawai yang dilayani		5 Dok	5.919.768,23	5 Dok	6.097.361,28	5 Dok	6.280.282,12	5 Dok	6.468.690,58	5 Dok	6.662.751,30	
URUSAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN													
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan dan uji kompetensi		100%	<u>2.950.825.813,17</u>	100%	<u>3.009.842.329,43</u>	100%	<u>3.070.039.176,02</u>	100%	<u>3.131.439.959,54</u>	100%	<u>3.194.068.758,73</u>	
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Out Put : Jumlah dokumen pengembangan kompetensi teknis		1 Dok	638.445.739	1 Dok	651.214.654	1 Dok	664.238.947	1 Dok	677.523.726	1 Dok	691.074.201	
	Out Come : Ketersediaan laporan ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis		100%		100%		100%		100%		100%		
Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang		1 Dok	20.050.098,38	1 Dok	20.451.100,35	1 Dok	20.860.122,36	1 Dok	21.277.324,81	1 Dok	21.702.871,30	

Sub Kegiatan 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		280 Orang	618.395.641,03	280 Orang	630.763.553,85	280 Orang	643.378.824,92	280 Orang	656.246.401,42	280 Orang	669.371.329,45	
Kegiatan Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	Out Put : Jumlah CPNS yang mengikuti diklat prajabatan dan jumlah pejabat pengawas, administrator dan pimpinan tinggi pratama yang mengikuti diklat manajerial		1.700 Orang	2.312.380.074	1.700 Orang	2.358.627.675	1.700 Orang	2.405.800.229	1.700 Orang	2.453.916.233	1.700 Orang	2.502.994.558	
	Out Come : Ketersediaan laporan CPNS yang mengikuti diklat prajabatan dan pejabat pengawas, administrator dan pimpinan tinggi pratama yang mengikuti diklat manajerial		100%		100%		100%		100%		100%		
Sub Kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	Jumlah laporan diklat prajabatan dan diklat manajerial		3 Lap	2.312.380.073,76	3 Lap	2.358.627.675,24	3 Lap	2.405.800.228,74	3 Lap	2.453.916.233,31	3 Lap	2.502.994.557,98	

. Uraian Subkegiatan Dalam Rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

Tabel 4.4

Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET.
1	2	3	4	5
1	Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berdaya Saing	Persentase pemenuhan dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi ASN	Kegiatan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	
			Sub Kegiatan penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	
			Sub Kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	
			Sub Kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	
			Sub Kegiatan fasilitasi lembaga profesi ASN	
			Sub Kegiatan Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	
			Sub Kegiatan pengelolaan data kepegawaian	
		Persentase ASN yang mengalami mutasi dan promosi	Kegiatan mutasi dan promosi ASN	
			Sub kegiatan pengelolaan mutasi ASN	
			Sub Kegiatan pengelolaan kenaikan pangkat ASN	
			Sub Kegiatan Pengelolaan promosi ASN	
		Ketersediaan Dokumen ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan	Kegiatan Pengembangan kompetensi ASN	
			Sub Kegiatan Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	
		Persentase penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2030

			Sub Kegiatan pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	
			Sub Kegiatan pengelolaan tanda jasa bagi pegawai	
			Sub Kegiatan pembinaan Disiplin ASN	
			Sub Kegiatan pelayanan proses izin perceraian pegawai	
		Ketersediaan laporan ASN yang mengikuti Diklat pengembangan kompetensi teknis	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	
			Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
			Sub Kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan umum	
		Tersedianya laporan ASN yang mengikuti Diklat Prajabatan Daerah Gol II dan III, Jabatan Fungsional dan Pengembangan Kompetensi bagi Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas	Kegiatan Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	
			Sub Kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2030

Untuk penentuan target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau melalui indikator kinerja utama dan target penyelenggaraan urusan melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK). Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) berlaku dari tahun 2025 hingga 2029. Indikator yang disajikan merupakan indikator yg terseleksi sesuai dengan urusan bidang masing-masing. Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD 2025 - 2029, serta sesuai dengan Peraturan Menteri dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang tata cara perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan 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.

Formulasi Indikator Kinerja

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	RUMUSAN INDIKATOR
2.	Indeks Sistem Merit	Nilai Indeks Sistem Merit
2.1	Indeks ASN yang berkinerja BAIK	= <i>Nilai Aspek Manajemen Kinerja</i> + Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin
2.2	Indeks jabatan yang terisi sesuai SKJ (Standar Kompetensi Jabatan)	= <i>Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan</i> + Nilai Pengadaan + Nilai Aspek Pengembangan + Nilai Aspek Promosi dan Mutasi + Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan + Nilai Aspek Sistem Informasi

Dari rumusan indikator di atas, maka didapatkanlah hasil indikator guna mencapai target Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sanggau tahun 2025 - 2029.

Untuk pencapaian target Rencana Strategis tersebut, maka dibagi menjadi tiga urusan yaitu Urusan Kepegawaian dan Urusan

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2030

Pendidikan dan Pelatihan serta pencapaian target indikator tersebut telah terakomodir pada program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama tahun 2025-2029, jika pada tahun berjalan ternyata program dan kegiatan tersebut tidak mampu mencapai target indikator yang telah ditetapkan, maka akan menjadi bahan evaluasi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mengatur strategi sehingga dapat mencapai target indikator yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Pemerintah Daerah Kabupaten Sanggau selama kurun waktu 2025-2029.

Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra PD Tahun 2025 - 2029 Melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah

Tabel 4.5
Indikator Kinerja Utama PD

NO.	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET.
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Nilai AKIP BKPSDM	Poin	75	75	75	75	75	75	
2	Persentase ASN yang berkinerja BAIK	Persentase	86	87	88	89	90	91	
3	Persentase jabatan yang terisi sesuai SKJ (Standar Kompetensi Jabatan)	Persentase	98,78	98,88	98,89	98,90	98,91	98,92	

PENETAPAN RENSTRA BKPSDM TAHUN 2025-2030

**Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Daerah Tahun 2025 - 2029
Melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK)**

Tabel 4.6
Indikator Kinerja Kunci

NO.	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET.
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persentase	69	69	69	69	69	69	
2	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persentase	26	26	26	26	26	26	
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persentase	70	70	70	70	70	70	

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau ini merupakan komitmen Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau, dan merupakan acuan untuk digunakan sebagai pedoman dan bahan evaluasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bagi seluruh aparatur Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau, dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dari tahun 2025-2029. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang optimal diperlukan adanya kesungguhan dan partisipasi serta koordinasi yang sebaik-baiknya dari semua pihak dan terutama jajaran aparatur Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau.

Perumusan dan penyusunan perencanaan strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau tahun 2025-2029 ini telah diupayakan optimal dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Selain itu, dengan memperhatikan kondisi serta tingkat permasalahan bidang kepegawaian dan peningkatan sumber daya aparatur pemerintah daerah, maka rencana strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau ini bersifat fleksibel yang memungkinkan adanya perubahan sesuai dengan perkembangan situasi dan kondisi pelaksanaan pemerintahan khususnya kebijakan dibidang kepegawaian dan peningkatan sumber daya aparatur pemerintah daerah

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029

merumuskan 3 (tiga) program, 14 (Empat Belas) kegiatan, dan 53 (Lima Puluh Tiga) sub kegiatan untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran jangka menengah daerah sebagaimana tercantum dalam RPJMD Kabupaten Sanggau Tahun 2025–2029. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 memuat 2 (dua) tujuan yaitu Terwujudnya peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah dan Terwujudnya peningkatan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 juga mempunyai 3 (tiga) sasaran yaitu : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM, Meningkatnya kinerja ASN, dan Meningkatnya kualitas penempatan jabatan.

5.2 Kaidah Pelaksanaan

Kaidah pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 memperhatikan prinsip-prinsip, tata cara dan pedoman teknis yang menjadi dasar dalam menjalankan Rencana Strategis selama periode lima tahun. Kaidah ini menjamin agar pelaksanaan Rencana Strategis dapat berjalan sistematis, terukur, akuntabel dan selaras dengan tujuan pembangunan daerah dan nasional. Adapun kaidah pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 yaitu :

1. Rencana Strategis Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 harus selaras dengan RPJMD Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029. Turunan dari Rencana Strategis dapat berupa Rencana Kerja Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 hingga Tahun 2029 sehingga konsisten dengan tujuan, sasaran, indikator dan target yang ditetapkan. Terdapat tahun transisi 2030 sebagai

- pedoman bagi penyusunan dokumen Rencana Kerja pada tahun 2030;
2. Dokumen Rencana Strategis Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 menjadi pedoman bagi seluruh ASN Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang sesuai dengan Peraturan Bupati Sanggau Nomor 19 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau;
 3. Alokasi pendanaan disusun berdasarkan prinsip efisiensi, efektivitas, dan memperhatikan kemampuan keuangan daerah;
 4. Rencana Strategis Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau Tahun 2025-2029 dapat disesuaikan apabila terdapat perubahan kebijakan nasional, kondisi darurat atau kebutuhan strategis lainnya. Penyesuaian dilakukan melalui mekanisme revisi atau penajaman program dan kegiatan