



# RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

Tahun 2025-2029



BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA KOTA MADIUN



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

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MADIUN  
NOMOR : 050 / 366 / 401.201 / 2025**

**TENTANG  
PENETAPAN RENCANA STRATEGIS  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MADIUN  
TAHUN 2025-2029**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MADIUN**

- Menimbang** :
- a. Pasal 124 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata cara perencanaan, pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang RPJP Dan RPJM, serta Tata Cara perubahan RPJPD, RPJM, Dan RKPD;
  - b. Peraturan Kementerian Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah ;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b di atas perlu ditetapkan keputusan Rencana Strategis Badan Kepegawian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Madiun Tahun 2025 - 2029;
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan;
  2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015;
  3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 ;
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan ;
  5. 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.;
6. Peraturan Kementerian Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah
  7. Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 14 Tahun 2024, Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kota Madiun Tahun 2025-2043;
  8. Peraturan Walikota Madiun Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
  9. Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 04 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Madiun Tahun 2025-2029;
  10. Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 13 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029.

**MEMUTUSKAN :**

- Menetapkan** : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TENTANG PENETAPAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MADIUN TAHUN 2025-2029
- PERTAMA** : Menetapkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Madiun Tahun 2025-2029, sebagai mana terlampir.
- KEDUA** : Menjadikan Perubahan Rencana Strategis 2025-2029 ini sebagai pedoman dalam menyusun program, kegiatan dan sub kegiatan.
- KETIGA** : Keputusan berlaku mulai tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di M A D I U N  
pada tanggal 04 Agustus 2025

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA KOTA MADIUN**

**Drs. HARIS RAHMANUDIN**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19660813 199203 1 009

KATA PENGANTAR

Kemajuan perkembangan pembangunan, ilmu pengetahuan, dan teknologi semakin lama semakin berkembang, sehingga perlu upaya pemerintah untuk menjawab tuntutan tersebut dengan memberikan fasilitas pelayanan yang seiring dengan keinginan Masyarakat dan stakeholder yang sejalan dengan perkembangan kemajuan arah Pembangunan sesuai dengan landasan hukum.

Peran pemerintah daerah dalam mengakomodasi hal tersebut salah satunya dengan menjalankan program kegiatan serta subkegiatan sebagai penunjang, yang digunakan pemerintah dalam pelayanan dan inovasi serta sejalan dengan arah kebijakan Pembangunan yang perlu dituangkan dalam dokumen perencanaan sebagai acuan setiap Perangkat Daerah untuk menjalankan roda pemerintahan mengacu dan bersinergi dengan tujuan Pembangunan daerah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah provinsi/kabupaten/kota.

Madiun, Agustus 2025

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



**Drs. HARIS RAHMANUDIN**

Pembina Utama Muda

NIP. 19660813 199203 1 009

Daftar Isi

<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>i</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>ii</b>
<b>Daftar Tabel .....</b>	<b>iii</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Dasar Hukum Penyusunan .....	3
1.3. Maksud dan Tujuan .....	6
1.4. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II      GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS               PERANGKAT DAERAH .....</b>	<b>9</b>
2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah.....	9
2.2. Permasalahan dan Isu Strategis .....	22
<b>BAB III     TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....</b>	<b>31</b>
<b>BAB IV     PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN DAN KINERJA               PENYELANGGARAAN BIDANG URUSAN.....</b>	<b>40</b>
<b>BAB V      PENUTUP .....</b>	<b>54</b>

## Daftar Tabel

<b>Tabel 2.1</b>	Sumber Daya Manusia Perangkat Daerah .....	15
<b>Tabel 2.2</b>	Aset Pendukung Pelayanan Perangkat Daerah .....	15
<b>Tabel 2.3</b>	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah selama 5 (lima) Tahun terakhir .....	18
<b>Tabel 2.4</b>	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah selama 5 (lima) Tahun terakhir .....	19
<b>Tabel 2.5</b>	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah .....	23
<b>Tabel 2.6</b>	Kesimpulan Isu Strategis .....	24
<b>Tabel 3.1</b>	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah .....	31
<b>Tabel 3.2</b>	Keterkaitan Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah dalam Mendukung Sasaran RPJMD.....	32
<b>Tabel 3.3</b>	Keterkaitan Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah dalam Mendukung NSPK yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat sesuai Kewenangan Daerah .....	33
<b>Tabel 3.4</b>	Rumusan Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah.....	36
<b>Tabel 3.5</b>	Penahapan Prioritas Renstra (Tahun 2026-2030).....	37
<b>Tabel 3.6</b>	Rumusan Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah.....	37
<b>Tabel 3.7</b>	Tujuan, sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan.....	39
<b>Tabel 4.1</b>	Rumusan Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah.....	41
<b>Tabel 4.2</b>	Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah.....	44
<b>Tabel 4.3</b>	Tujuan, Sasaran dan Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah.....	49
<b>Tabel 4.4</b>	Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah.....	49
<b>Tabel 4.5</b>	Indikator Kinerja Kunci (IKK) Perangkat Daerah.....	51

## Daftar Gambar

<b>Gambar 2.1</b>	Struktur Organisasi Perangkat Daerah .....	14
<b>Gambar 2.2</b>	Pohon Kinerja Isu Strategis Perangkat Daerah .....	28
<b>Gambar 3.1</b>	Konsep Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra.	32
<b>Gambar 3.2</b>	Cascading Kinerja Perangkat Daerah.....	34
<b>Gambar 4.1</b>	Rumusan Program, Kegiatan dan Subkegiatan Perangkat Daerah.....	40

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) merupakan dokumen perencanaan yang dibuat setiap 5 (lima) tahun sebagai tindaklanjut telah ditetapkannya dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk mendukung Visi dan Misi Kepala Daerah terpilih dalam Periode Tahun 2025-2029. Renstra PD tidak lepas dari peran stakeholder dan masyarakat dalam penyusunannya. Tahapan penyusunan Renstra PD tertuang dalam pasal 108 sampai dengan pasal 124 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, dimulai dari tahapan :

#### a. persiapan penyusunan renstra.

- Menyusun rancangan keputusan Kepala Daerah tentang pembentukan tim penyusun Renstra Perangkat Daerah
- Orientasi mengenai Renstra Perangkat Daerah
- Penyusunan agenda kerja tim penyusun Renstra Perangkat Daerah
- Penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan Daerah berdasarkan SIPD

#### b. penyusunan rancangan awal renstra Perangkat Daerah.

- Dilakukan bersamaan dengan penyusunan rancangan awal RPJMD, mencakup:
  - a. analisis gambaran pelayanan
  - b. analisis permasalahan
  - c. penelaahan dokumen perencanaan lainnya
  - d. analisis isu strategis
  - e. merumuskan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah berdasarkan sasaran dan indikator serta target kinerja dalam rancangan RPJMD
  - f. merumuskan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran serta target kinerja Perangkat Daerah
  - g. merumuskan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, pagu indikatif, lokasi kegiatan dan kelompok sasaran berdasarkan strategi dan kebijakan Perangkat Daerah

#### c. penyusunan rancangan renstra Perangkat Daerah.

- Untuk penyempurnaan menunggu Surat Edaran Kepala Daerah tentang penyusunan rancangan Renstra Perangkat Daerah kepada Kepala Perangkat Daerah dengan lampiran rancangan awal RPJMD
  - Rancangan awal Renstra untuk menjadi rancangan Renstra harus disempurnakan dengan berdasarkan hasil pelaksanaan Forum Renstra Perangkat Daerah yang dirumuskan dalam berita acara
  - Penyampaian rancangan Renstra paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah pelaksanaan forum perangkat daerah untuk dilakukan verifikasi oleh Bappeda.
  - Verifikasi rancangan renstra perangkat daerah disampaikan paling lambat 2 (dua) minggu setelah penyampaian perangkat daerah kepada Bappeda.
- d. pelaksanaan forum perangkat daerah/ lintas perangkat daerah;
- dilaksanakan paling lambat 2 minggu setelah Surat Edaran Penyempurnaan Rancangan Renstra Perangkat Daerah
- e. perumusan rancangan akhir. dan
- f. penetapan
- ditetapkan paling lambat 1 (satu) bulan setelah Peraturan Kepala Daerah tentang Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) ditetapkan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengelola urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang telah dibentuk sesuai Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 8 Tahun 2020 sesuai amanat yang tertuang dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah yang diampu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 yang disusun telah selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2029. Renstra PD merupakan potret dari Rencana strategis dari masing-masing Perangkat Daerah selama 5 (lima) tahun yang telah disusun melalui berbagai tahapan dan telah melibatkan unsur masyarakat dan stakeholder, Renstra PD yang disusun juga telah mengakomodir dokumen perencanaan Kementerian/Lembaga sebagai bagian dari kewenangan serta tugas dan pokok dan fungsi serta kewenangan Perangkat Daerah. Renstra PD akan menjadi dasar acuan penyusunan rencana kerja tahunan Perangkat Daerah.

### 1.2. Dasar Hukum Penyusunan

Dalam penyusunan Renstra Perangkat Daerah secara normatif memuat dasar hukum sesuai dengan kewenangan yang menjadi tugas pokok dan fungsi serta sebagai kepanjangan tangan dari Kementerian/Lembaga terkait: *(ditambahkan dasar hukum yang menjadi kewenangan kementerian Lembaga instansi di atasnya untuk OPD yang mempunyai kementerian/lembaga)*

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 45) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725)

- sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
  6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
  7. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
  8. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Madiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3244);
  9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5041);

10. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam Penyusunan atau Evaluasi Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 994);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
14. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2024 Nomor 4 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 127).
15. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor ..... Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025-2029;
16. Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 06 Tahun 2009 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan dan Penganggaran Daerah (Lembaran Daerah Kota Madiun Tahun 2009 Nomor 3/E) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 06 Tahun 2009 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan dan Penganggaran Daerah (Lembaran Daerah Kota Madiun Tahun 2024 Nomor 1/G, Tambahan Lembaran Daerah Kota Madiun Nomor 117);

17. Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Madiun Tahun 2017 Nomor 6/D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Madiun Nomor 40);
18. Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 04 Tahun 2023 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Madiun Tahun 2023-2043 (Lembaran Daerah Kota Madiun Tahun 2023 Nomor 3/A, Tambahan Lembaran Daerah Kota Madiun Nomor 110);
19. Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 14 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kota Madiun Tahun 2024 Nomor 12/D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Madiun Nomor 130);
20. Peraturan Wali Kota Madiun Nomor ..... Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

### 1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Rencana Strategis Perangkat Daerah adalah :

1. Memberikan gambaran kinerja Perangkat Daerah pada renstra tahun sebelumnya yaitu renstra tahun 2019-2024;
2. Memberikan gambaran rencana strategis Perangkat Daerah pada Tahun 2025-2029;
3. sebagai pedoman Perangkat Daerah dalam menyusun kebijakan program, kegiatan, subkegiatan serta tolok ukur dari kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah selama tahun 2025-2029.

Tujuan disusunnya Rencana Strategis Perangkat Daerah adalah

1. sebagai acuan pelaksanaan program, kegiatan dan subkegiatan, serta sebagai pedoman penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah yang mengedepankan pelaksanaan akuntabilitas kinerja dalam mencapai tujuan pembangunan.
2. Tersedianya dokumen perencanaan tahunan yang disusun sebagai dasar Perangkat Daerah menyusun Renja Perangkat Daerah pada Tahun 2025- 2029.

### 1.4. Sistematika Penulisan

Dengan berpedoman pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah tahun 2025-

2029, sistematika penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) sebagai berikut :

Penetapan Renstra Oleh Kepala Perangkat Daerah

Daftar Isi

BAB I : Pendahuluan

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

BAB II : Gambaran Pelayanan, Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

- 2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

BAB III : Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

- 3.1. Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029
- 3.2. Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029
- 3.3. Strategi Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029
- 3.4. Arah Kebijakan Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

BAB IV : Program, Kegiatan, Subkegiatan, dan Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

- 4.1. Uraian Program
- 4.2. Uraian Kegiatan
- 4.3. Uraian Subkegiatan beserta Kinerja, Indikator, Target, dan Pagu Indikatif
- 4.4. Uraian Subkegiatan dalam rangka mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

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

4.6. Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK)

BAB V : Penutup

## BAB II

### GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

#### 2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

##### **a. Tugas, Fungsi, Struktur Organisasi, Sumber Daya, Kinerja Pelayanan dan Kelompok Sasaran Layanan Perangkat Daerah.**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengelola urusan kepegawaian yang telah dibentuk sesuai Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 8 Tahun 2020.

Tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Madiun sesuai Peraturan Walikota Nomor 80 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas Melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian daerah.

Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah, dimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian yang ditetapkan oleh Walikota serta berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan ;
- b. Penyusunan perencanaan dan program di bidang kepegawaian;
- c. Pelaksanaan dan Pengendalian operasional administrasi kepegawaian ;
- d. Pelaksanaan dan pengendalian operasional dalam rangka pengembangan karier pegawai ;
- e. Pelaksanaan, pengendalian dan pengamanan teknis operasional mutasi kepegawaisn ;
- f. Pelaksanaan dan pengendalian operasional pendidikan dan pelatihan kepegawaian ;
- g. Pengelolaan ketatausahaan ; dan

- h. Pelaksanaan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Walikota.

Dengan rincian tugas :

**1. Kepala Badan BKPSDM**

Tugas : Mengkoordinasi, mengendalikan dan mengevaluasi penyelenggaraan program/kegiatan di bidang kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Fungsi :

- a. Penyusunan rumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian yang ditetapkan oleh Walikota serta berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Penyusunan perencanaan dan program di bidang kepegawaian;
- c. Pelaksanaan dan Pengendalian operasional administrasi kepegawaian;
- d. Pelaksanaan dan pengendalian operasional dalam rangka pengembangan karier pegawai;
- e. Pelaksanaan, pengendalian dan pengamanan teknis operasional mutasi kepegawaian;
- f. Pelaksanaan dan pengendalian operasional pendidikan dan pelatihan kepegawaian;
- g. Pengelolaan ketatausahaan ; dan
- h. Pelaksanaan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Walikota.

**2. Sekretariat BKPSDM**

Sekretariat terdiri dari 2 (dua) Sub Bagian sebagai berikut :

- a. Subbag Umum dan Keuangan
- b. Subbag Perencanaan dan Kepegawaian

Tugas Sekretaris adalah melaksanakan kebijakan pelayanan administrasi kepada semua unsur di lingkungan Badan meliputi pengelolaan administrasi umum, keuangan, perencanaan, kepegawaian dan rumah tangga.

- a. Sub Bagian Keuangan memiliki tugas pengelolaan keuangan, termasuk penyusunan anggaran, penatausahaan, verifikasi, pelaporan, dan pertanggungjawaban keuangan selain itu, mereka juga terlibat dalam pengelolaan aset terkait keuangan, seperti pengadaan dan pemeliharaan barang.

- b. Sub Bagian Kepegawaian memiliki tugas menyelenggarakan urusan administrasi kepegawaian, termasuk pengelolaan data, penyusunan laporan, dan pelayanan administrasi kepegawaian, serta membantu pelaksanaan kebijakan teknis di bidang kepegawaian.

**3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi**

Sebagaimana dengan tugas dan fungsi Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi terdiri dari :

- 3.1 Sub Koordinator Pemberhentian dan Pembinaan Disiplin;
- 3.2 Sub Koordinator Informasi;
- 3.3 Sub Koordinator Formasi dan Pengadaan.

Tugas : Merumuskan kebijakan teknis dan menyelenggarakan program dan/atau kegiatan di bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi.

Fungsi :

- a. Penyusunan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi;
  - b. Pelaksanaan dan perumusan kebijakan teknis di bidang pengadaan, pembinaan, pemberhentian dan informasi;
  - c. Pelaksanaan penyelesaian pemberhentian Aparatur Sipil Negara;
  - d. Pelaksanaan kebijakan teknis pengelolaan informasi dan penilaian kinerja; dan
  - e. Pelaksanaan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Kepala Badan.
- 3.1 Sub Koordinator Pemberhentian dan Pembinaan Disiplin memiliki tugas pokok penyusunan kebijakan, pelaksanaan pembinaan, penegakan aturan disiplin, serta pengelolaan pemberhentian PNS, termasuk yang karena hukuman disiplin. Selain itu, juga melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan terkait tugas-tugas tersebut.
  - 3.2 Sub Koordiantor Informasi memiliki tugas pokok antara lain :
    - 1. Menyiapkan bahan penyusunan rencana kerja, program, dan kegiatan pengelolaan dan layanan informasi publik;
    - 2. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan daerah terkait pengelolaan dan layanan informasi publik;
    - 3. Menyusun data dan informasi untuk mendukung kebijakan nasional dan daerah;

4. Menyusun laporan pelaksanaan tugas bidang pengelolaan informasi publik.
- 3.3 Sub Koordinator Informasi dan Pengadaan mempunyai tugas pokok sebagai berikut
1. Perencanaan dan pengelolaan informasi antara lain menyusun rencana kerja, menyiapkan bahan perumusan, mengelola sistem informasi kepegawaian, menyiapkan bahan penyusunan dan melakukan koordinasi dengan instansi terkait
  2. Pelaksanaan Pengadaan ASN : menyusun formasi pegawai ASN, Melaksanakan proses pengadaan CPNS/CASN, termasuk seleksi dan rekrutmen, Menyiapkan dan memfasilitasi pelaksanaan sumpah/janji PNS.
  3. Pembinaan dan Pengembangan Profesi ASN : Menyiapkan bahan pembinaan dan pengembangan profesi ASN, Melaksanakan fasilitas pengembangan sistem informasi kepegawaian, menyiapkan bahan pembinaan nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN, melakukan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

#### **4. Bidang Mutasi**

Sebagaimana dengan tugas dan fungsi Bidang Mutasi terdiri dari :

- 4.1 Sub Koordinator Jabatan;
- 4.2 Sub Koordinator Kepangkatan;
- 4.3 Sub Koordinator Kesejahteraan dan Penghargaan

Tugas Kepala Bidang Mutasi adalah Melaksanakan sebagian tugas Badan yang meliputi pelaksanaan mutasi kepegawaian jabatan struktural, non jabatan struktural dan jabatan fungsional.

Fungsi :

- a. Penyusunan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Bidang Mutasi;
  - b. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di Bidang Mutasi;
  - c. Perumusan dan pelaksanaan mutasi dan promosi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional;
  - d. Pelaksanaan kenaikan pangkat dan mutasi antar instansi;
  - e. Pelaksanaan kebijakan teknis penghargaan dan kesejahteraan;
  - f. Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh kepala badan.
- 4.1 Sub Koordinator Jabatan memiliki tugas pokok melakukan koordinasi penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi serta pelaporan.

- 4.2 Sub Koordinator Kepangkatan tugas pokok Merencanakan kegiatan sub bidang kepengkatan termasuk penyusunan rencana kerja, program, dan anggaran. Menyiapkan bahan kenaikan pangkat, menyiapkan bahan kenaikan gaji berkala, melaksanakan koordinasi, melakukan verifikasi, memproses usulan, Melakukan evaluasi dan pelaporan.
- 4.3 Sub Koordinator Kesejahteraan dan Penghargaan mempunyai tugas pokok membantu Kepala sub Bagian dalam melaksanakan pelayanan administrasi dan peningkatan kesejahteraan pegawai, serta menyiapkan bahan pertimbangan pemberian penghargaan dan tanda jasa.

## **5. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Sebagaimana dengan tugas dan fungsi Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari :

5.1 Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan Teknis

5.2 Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Fungsional

Tugas : Melaksanakan sebagian tugas Badan yang meliputi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis serta pengelolaan Balai Diklat.

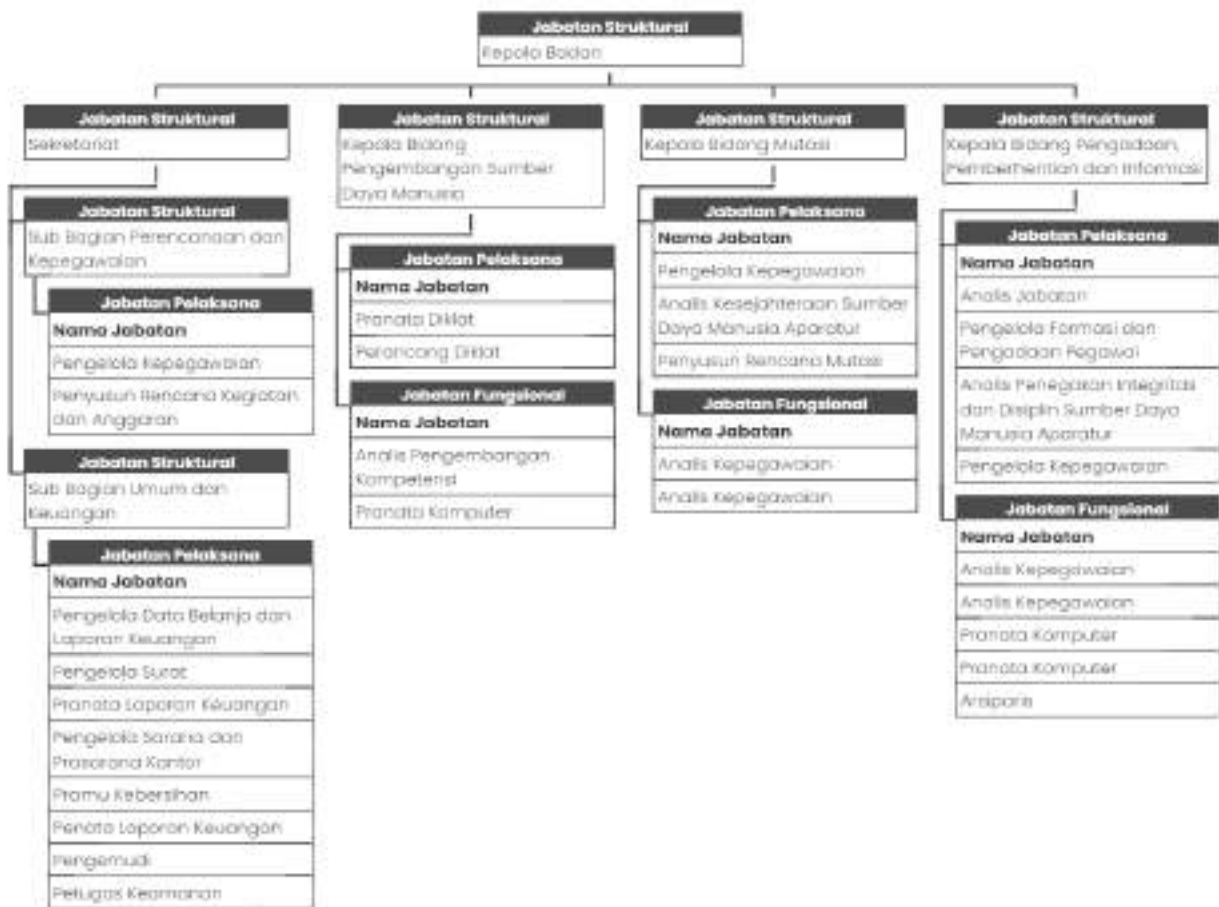
Fungsi :

- a. Penyusunan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Pelaksanaan pengembangan kompetensi SDM aparatur yang meliputi perencanaan, analisis dan pelaporan pengembangan kompetensi teknis, manajerial, sosial kultural dan fungsional ;
- c. Pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kompetensi;
- d. Pelaksanaan kebijakan teknis peningkatan kapasitas;
- e. Pelaksanaan tugas lainyang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Kepala Badan

5.1 Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan Teknis mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Ini mencakup

penyusunan program, pelaksanaan pelatihan, serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas.

5.2 Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Fungsional mempunyai tugas pokok menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi program pendidikan dan pelatihan (diklat) kepemimpinan dan fungsional. Ini termasuk merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan kegiatan diklat untuk meningkatkan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) di bidang kepemimpinan dan jabatan fungsional.



Gambar 2.1  
Struktur Organisasi Perangkat daerah

**b. Sumber Daya Perangkat Daerah**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki sumber daya manusia yang bertugas dalam pengembangan organisasi dengan rincian personil sebagai berikut:

Tabel. 2.1  
Sumber Daya Manusia Perangkat Daerah  
Kota Madiun

No.	Jabatan	Status Kepegawaian				Pendidikan Terakhir				
		PNS	PPPK	Kontrak	Upah	SD/SMP	SMA	D1/D3	D4/S1	S2/S3
1	Pejabat Eselon II	1							1	
2	Pejabat Eselon III	3								3
3	Pejabat Eselon IV	2						1	1	
4	Pejabat Sub Koordinator	8							4	4
5	Fungsional Umum (JFU)	20	4				11	6	7	
6	Fungsional Tertentu (JFT)	5							4	1
7	Pelaksana				4		4			

Selain sumber daya manusia Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga memiliki aset yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas organisasi yaitu:

Tabel. 2.2  
Aset Pendukung Pelayanan Perangkat Daerah  
Kota Madiun

No	Aset Pendukung	Jumlah	Kondisi Aset			Perolehan Aset Tahun	Keterangan
			Baik	Cukup	Kurang		
1	Kendaraan Dinas Operasional	19	V	V	V	1993,1998,2002,2003,2006,2012,2013,2014,2022	2 Unit kondisi rusak berat(1993,1998) 16 Unit kondisi Baik, 1 Unit kondisi kurang baik(tidak terpakai)
2	Printer	31	V		V	2004,2011,2014,2015,2017,2018,2019,2020,2021,2022,2024	3 unit printer tahun 2015 kondisi (RB), 1 unit tahun 2011 (RB), 27 unit masih terpakai
3	Laptop	47	V		V	2004,2011,2013,2014,2018,2019,2021,2022,2024	4 unit tahun 2004 (RB), 1 unit tahun 2015 (RB), 42 unit terpakai
4	Meja	220	V			2000,2001,2002,2003,2004,2011,2012,2014,2015,2016,2013	Masih digunakan
5	Kursi	1120	V		V	2001,2002,2003,2004	25 unit kursi lipat

## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

						,2005,2009,2011, 2012,2013,2014,2021,2013	tahun 2002 (RB), 65 unit kursi kayu tahun 2005 (RB), 1030 unit kondisi (baik)
6	Scanner	10	V			2015,2019,2020, 2021,2023	10 Unit Kondisi (Baik)
7	Mesin Fotocopy	2		V		2016	2 Unit Kondisi Masih Terpakai
8	AC Split	74	V		V	2002,2011,2013,2014 ,2017,2020,2023	18 Unit tahun 2002 Kondisi (RB), 56 Unit Masih terpakai (Baik)
9	Televisi	33	V		V	2001,2002,2012,2013 ,2018,2019	21 Unit tahun 2002 (RB), 12 Unit masih terpakai
10	LCD Projector /Infocus	3	V			2016	Kondisi masih Baik
11	LCD Monitor	5	V			2021.2024	Kondisi masih Baik
12	Sound System	5	V		V	2003,2011,2012,2015	1 Unit tahun 2015 (RB), 4 Masih Terpakai
13	Lemari Buku Arsip untuk Arsip Dinamis	6	V			2001,2002,2009,2014	Masih digunakan
14	Papan Pengumuman	6	V			2000,2012,2013	Masih digunakan
15	Telephone	11			V	2001,2011,2012,2016	
16	Server	5	V			2006,2011,2014,2019	Masih digunakan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat unit usaha sebagai Perangkat Daerah penghasil yaitu berupa persewaan gedung pertemuan yaitu Gedung Diklat Kota Madiun. Gedung ini dikelola oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan BKPSDM dan memiliki 4 orang pengelola gedung sebagai tenaga kebersihan dan penjaga gedung. Fasilitas Gedung yang disewakan berupa Aula Gedung Diklat, Ruang Kelas, Ruang Makan dan Lobby yang disewakan untuk umum.

Capaian Pendapatan dari persewaan gedung diklat untuk 5 tahun dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 2.2.1

Persewaan Gedung Diklat

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Madiun

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2021	50.000.000	44.150.000
2	2022	100.000.000	174.630.000
3	2023	100.000.000	150.000.000
4	2024	100.000.000	272.335.000
5	2025	100.000.000	-

**c. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah**

Pelayanan kinerja perangkat daerah yang dilaksanakan pada periode tahun sebelumnya memuat indikator SPM untuk Urusan Wajib, Indikator Kinerja Daerah (IKD), indikator Tujuan dan Indikator Sasaran sesuai dengan yang telah diampu dan di amanatkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

Tabel 2.3  
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah  
Selama 5 (lima) Tahun Terakhir  
Kota Madiun

Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Tergat NSPK	Target IKK/IKD	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1 (2020)	2 (2021)	3 (2022)	4 (2023)	5 (2024)	1 (2020)	2 (2021)	3 (2022)	4 (2023)	5 (2024)	1 (2020)	2 (2021)	3 (2022)	4 (2023)	5 (2024)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Nilai SAKIP	-	-	-	-	80.01	82.00	82.00	85.00	-	80.07	85.00	86.00	85.4	-	100	103	104	-
2	Persentase Penempatan Jabatan Sesuai Kompetensi	-	-	-	-	34.38%	25.5%	-	-	-	42.49%	31.62%	-	-	-	123	124	-	-
3	Persentase Peningkatan Kompetensi Aparatur	-	-	-	-	35%	33%	-	-	-	39.76%	51.29%	-	-	-	113	155	-	-
4	Indeks Reformasi Birokrasi	-	-	-	-	-	26.8	-	-	-	-	29.18	-	-	-	-	108	-	-
5	Prosentase Penempatan Pegawai dalam Jabatan sesuai dengan SKJ	-	-	-	-	39.12	50%	-	-	34.38	42.49	63.22%	-	-	194	108	126	-	-
6	Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi sesuai PP Nomor 11 Thn 2017(20JP/orang/tahun	-	-	-	30%	30%	35%	35%	37%	-	-	36.26%	-	-	-	-	103	-	-
7	Persentase terpenuhinya penggajian, penghargaan sesuai dengan aturan yang berlaku	-	-	-	-	100%	100%	-	-	-	100%	100%	-	-	-	100	100	-	-
8	Persentase pelanggaran disiplin ASN	-	-	-	-	-	0.25%	-	-	-	-	0.12%	-	-	-	-	48	-	-
9	Persentase kesesuaian usulan pengadaan sesuai dengan jumlah formasi yang dibutuhkan	-	-	-	-	100%	100%	-	-	-	100%	100%	-	-	-	100	100	-	-
10	Persentase data kepegawaian yang mutakhir	-	-	-	-	100%	100%	-	-	-	100%	100%	-	-	-	100	100	-	-

## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

11	Persentase Pemberhentian ASN tepat waktu	-	-	-	-	100%	100%	-	-	-	100%	100%	-	-	-	100	100	-	-
12	Persentase SKP ASN yang bernilai baik (lebih dari 75)	-	-	-	-	90%	90%	90%	-	-	100%	100%	100%	-	-	111	111	111	-
13	Persentase penilaian kinerja pegawai dengan hasil baik	-	-	-	-	95%	95%	-	-	-	100%	100%	100%	100%	-	111	111	-	-
14	Indeks Sistem Merit	-	-	-	-	-	190	270	275	-	-	266	283	295	-	-	140	104	-
15	IKM Pelayanan Kepegawian	-	-	-	-	85	86	87	88	-	85	86	87,6	87,2	-	100	100	100	-

Tabel 2.4  
 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah  
 Selama 5 (lima) Tahun Terakhir  
 Kota Madiun

Perangkat Daerah : Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Uraian Kewenangan Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-					Rata-Rata Pertumbuhan	
	1 (2020)	2 (2021)	3 (2022)	4 (2023)	5 (2024)	1 (2020)	2 (2021)	3 (2022)	4 (2023)	5 (2024)	1 (2020)	2 (2021)	3 (2022)	4 (2023)	5 (2024)	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.456.658.570	6.649.877.000	7.286.737.095	7.280.603.309	-	1.360.881.371	6.456.755.168,7	7.286.737.095	6.451.703.932	-	93.42%	97.13%	93.42%	88.61%	-	5.668.468.993	5.389.019.391,67
Program Kepegawian Daerah	330.018.400	2.032.523.200	2.156.679.252	2.073.107.400	-	293.303.441	1.753.040.097	2.156.679.252	1.766.229.984	-	88.87%	86.27%	68.04%	85.19%	-	1.648.082.063	1.492.313.193,5
Program Pengembangan SDM	3.286.148.440	2.648.819.070	3.597.265.935	2.459.306.900	-	2.774.746.167	2.472.612.029	3.597.265.935	2.259.534.451	-	83.52%	93.35%	96.41%	91.88%	-	2.997.885.086,25	2.776.039.645,5

Berdasarkan tabel 2.3 Pencapaian kinerja pelayanan Perangkat Daerah terdapat beberapa indikator dalam kondisi :

1. Tercapai, yaitu pada indikator :
  - a) *Nilai SAKIP* Faktor yang mempengaruhi keberhasilan adanya aplikasi yang membantu, Kinerja OPD yang mendukung, SDM berkompeten, Menjalin koordinasi yang baik dengan instansi terkait, dan Anggaran mencukupi
  - b) *Persentase Penempatan Jabatan Sesuai Kompetensi* Faktor yang mempengaruhi keberhasilan Adanya aplikasi yang membantu, Kinerja OPD yang mendukung, SDM berkompeten, Menjalin koordinasi yang baik dengan instansi terkait, dan Anggaran mencukupi
  - c) *Persentase Peningkatan Kompetensi Aparatur* Faktor yang mempengaruhi keberhasilan Adanya aplikasi yang membantu, Kinerja OPD yang mendukung, SDM berkompeten
  - d) *Indeks Reformasi Birokrasi* Faktor yang mempengaruhi keberhasilan Adanya aplikasi yang membantu, Kinerja OPD yang mendukung, SDM berkompeten
  - e) *Prosentase Penempatan Pegawai dalam Jabatan sesuai dengan SKJ* Faktor yang mempengaruhi keberhasilan Adanya aplikasi yang membantu, Kinerja OPD yang mendukung, SDM berkompeten
  - f) *Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi sesuai PP Nomor 11 Thn 2017(20JP/orang/tahun* Faktor yang mempengaruhi keberhasilan Adanya aplikasi yang membantu, Kinerja OPD yang mendukung, SDM berkompeten
  - g) *Persentase terpenuhinya penggajian, penghargaan sesuai dengan aturan yang berlaku* Faktor yang mempengaruhi keberhasilan Adanya aplikasi yang membantu, Kinerja OPD yang mendukung, SDM berkompeten
  - h) *Persentase pelanggaran disiplin ASN* Faktor yang mempengaruhi keberhasilan Adanya aplikasi yang membantu, Kinerja OPD yang mendukung, SDM berkompeten, Menjalin koordinasi yang baik dengan instansi terkait, dan Anggaran mencukupi
  - i) *Persentase kesesuaian usulan pengadaan sesuai dengan jumlah formasi yang dibutuhkan* Faktor yang mempengaruhi

- keberhasilan Adanya aplikasi yang membantu, Kinerja OPD yang mendukung, SDM berkompeten
- j) *Persentase data kepegawaian yang mutakhir* Faktor yang mempengaruhi keberhasilan Adanya aplikasi yang membantu, Kinerja OPD yang mendukung, SDM berkompeten
  - k) *Persentase Pemberhentian ASN tepat waktu* Faktor yang mempengaruhi keberhasilan Adanya aplikasi yang membantu, Kinerja OPD yang mendukung, SDM berkompeten
  - l) *Persentase SKP ASN yang bernilai baik (lebih dari 75)* Faktor yang mempengaruhi keberhasilan Adanya aplikasi yang membantu, Kinerja OPD yang mendukung, SDM berkompeten
  - m) *Persentase penilaian kinerja pegawai dengan dengan hasil baik* Faktor yang mempengaruhi keberhasilan Adanya aplikasi yang membantu, Kinerja OPD yang mendukung, SDM berkompeten
  - n) *Indeks Sistem Merit* Faktor yang mempengaruhi keberhasilan Adanya aplikasi yang membantu, Kinerja OPD yang mendukung, SDM berkompeten
  - o) *IKM Pelayanan Kepegawian* Faktor yang mempengaruhi keberhasilan Adanya aplikasi yang membantu, Kinerja OPD yang mendukung, SDM berkompeten.

Berdasarkan tabel 2.4 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah terdapat rasio antara realisasi dan anggaran dalam kondisi :

1. Realisasi dan anggaran dalam kondisi baik (diatas 80%)
  - a. Tahun 2020 faktor yang mempengaruhi kinerja pengelolaan pendanaan Kegiatan terlaksana sesuai jadwal
  - b. Tahun 2021 faktor yang mempengaruhi kinerja pengelolaan pendanaan Kegiatan terlaksana sehingga anggarannya terserap
  - c. Tahun 2023 faktor yang mempengaruhi kinerja pengelolaan pendanaan Kegiatan terlaksana sesuai jadwal yang sudah di atur
2. Realisasi dan anggaran dalam kondisi kurang baik (dibawah 80%)
  - a. Tahun 2022 faktor yang mempengaruhi kinerja pengelolaan pendanaan Adanya jadwal penerimaan CASN yang tidak bisa

dipastikan sehingga anggaran yang sedianya disediakan untuk pelaksanaan tidak dapat di serap.

Sehingga potensi dan permasalahan pendanaan pelayanan perangkat daerah tersebut adalah :

1. Jadwal pelaksanaan tidak bisa dipastikan
2. Kegiatan tidak terlaksana
3. Anggaran tidak terserap

#### **d. Kelompok Sasaran Layanan**

Sebagaimana tugas pokok dan fungsi perangkat daerah yang menjadi kewenangannya, agar tercapai pelayanan yang berorientasi hasil serta menjaga Kerjasama yang baik dengan stakeholder, mitra serta Kerjasama lainnya dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah maka diperlukan upaya pemerintah daerah dalam menentukan kelompok sasaran yang akan terdampak dalam pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Lainnya.

Kelompok sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia dalam kegiatan yang akan dilaksanakan berupa kerjasama dalam pencapaian kinerja yaitu

- a. Mitra PD dengan Inspektorat, Bagian Organisasi, Bagian Hukum dan BKAD dalam kegiatan Mutasi ASN, Pengelolaan Data ASN serta Pembinaan Disiplin.
- b. Dukungan Instansi/perusahaan yaitu Dengan BKD Provinsi Jawa Timur, BKN Kanreg II Surabaya, KASN dan Kementerian Dalam Negeri dalam pencapaian kinerja berupa Optimalisasi Penerapan Sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun.
- c. Kerjasama daerah yang menjadi tanggungjawab PD berupa fasilitasi penilaian penerapan sistem merit dengan Komisi Aparatur Sipil Negara. Selain itu BKPSDM Kota Madiun juga melakukan kerja sama dengan Badan Kepegawaian Negara dalam pelaksanaan penerapan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) dalam pelaksanaan Tata Kelola Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun.

### 1.2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

#### **a. Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah**

Dalam menentukan masalah pokok, masalah, dan akar masalah perlu disusun analisis pohon masalah sebagai bagain dari penentuan permasalahan yang riil dihadapi Perangkat Daerah dalam

penyelenggaraan urusan pemerintahan. Sebagaimana analisi pohon masalah dapat disimpulkan permasalahan pada dinas/badan..... adalah sebagai berikut:

Tabel 2.5

Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran  
Pembangunan Daerah

No (1)	Masalah Pokok (2)	Masalah (3)	Akar Masalah (4)
1	Belum Optimalnya Manajemen ASN	Data Kinerja masih belum tersusun dengan baik	Merit Sistem belum diterapkan sepenuhnya
2		Penerapan SPBE belum secara Optimal	
3		Pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi (SIMPEG) belum optimal	
4		Kuantitas, Distribusi dan Penempatan ASN berdasarkan Peta Jabatan belum sesuai	
5		Politik balas budi, kedekatan	
6		Masih tingginya angka pelanggaran disiplin ASN	
7		Masih kurangnya penegakan disiplin ASN	
8		Belum tersusunnya Standar Kompetensi Jabatan semua jenjang jabatan	
9		Obyektifitas penilaian kinerja masih rendah	
10	SDM Aparatur Masih Perlu ditingkatkan	Masih banyak jenis diklat pengembangan kompetensi akibat munculnya jabatan	Profesionalisme ASN perlu ditingkatkan

		Fungsional baru yang belum dilaksanakan	
11		Usulan diklat/ peningkatan kompetensi ASN banyak yang belum bisa diakomodir karena anggaran terbatas	
12		Partisipasi ASN untuk mengikuti diklat peningkatan kompetensi masih kurang	

Sebagaimana tabel di atas maka terdapat permasalahan-permasalahan pelayanan dan faktor-faktor yang mempengaruhi permasalahan tersebut yaitu :

1. Dibutuhkan adanya koordinasi dan kerja sama yang baik antar instansi baik eksternal maupun internal guna mendukung optimalisasi pelaksanaan Manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kota Madiun.
2. Perlu adanya dukungan anggaran untuk meningkatkan Indeks Profesionalisme ASN.
3. Sistem Merit dapat diterapkan dengan baik jika adanya dukungan dan komitmen pimpinan dalam melaksanakan sistem tersebut.

#### **b. Isu Strategis**

Identifikasi hasil reviu faktor-faktor pelayanan perangkat daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan perangkat daerah ditinjau dari :

1. Gambaran pelayanan perangkat daerah

Berdasarkan capaian kinerja yang disajikan pada Bab II, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar kinerja pelayanan BKPSDM Kota Madiun relatif tercapai dengan baik. Hal ini karena BKPSDM Kota Madiun terus melakukan perbaikan kinerja pelayanan bidang layanan manajemen aparatur khususnya dalam proses

sistem administrasi kepegawaian, mulai dari pengangkatan calon ASN, kenaikan pangkat, perpindahan dan pemberhentian dengan menerapkan standar pelayanan dan akan selalu terus berupaya memelihara dan meningkatkan serta memperluas ruang lingkup standar mutu pelayanan pada semua pelayanan yang ada sesuai dengan harapan pengguna layanan. Namun disadari pula, meskipun telah memperoleh penghargaan, pelayanan yang diberikan belum seluruhnya dapat memenuhi harapan masyarakat, untuk itu BKPSDM Kota Madiun akan selalu berusaha melaksanakan perbaikan berkelanjutan menuju pelayanan yang diharapkan yaitu pelayanan yang membahagiakan dan ini memerlukan proses, tahapan waktu, kesinambungan, dan keterlibatan semua komponen yang saling terkait.

2. Sasaran jangka menengah pada renstra Kementerian/Lembaga  
Dalam rangka mengemban amanah mandat Undang-Undang, visi BKN Tahun 2020-2024: adalah melaksanakan Visi Presiden Nomor 8 yaitu “pengelolaan Pemerintahan yang Bersih Efektif, dan Terpercaya” dengan melaksanakan arahan presiden nomor 4 (empat) yaitu “Penyederhanaan Birokrasi” dan Agenda pembangunan nomor 7 (tujuh) yaitu “Memperkuat stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik” dengan visi BKN 2020 – 2024 yaitu : **”Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”**.

Sedangkan Misi dari BKN adalah sebagai berikut :

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN,
2. Penyelenggaraan manajemen ASN,
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN,
4. Pengawasan Dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN.dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal BKN.

Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim **manajemen internal BKN**, dari ke empat misi BKN di atas, dapat menjadi acuan dan masukan BKPSDM Kota Madiun untuk menyusun tujuan dan sasaran agar dapat selaras dengan Visi dan Misi BKN.

3. Sasaran jangka menengah dari renstra Perangkat Daerah provinsi.

Rencana Strategia Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2019-2024, BKD Provinsi Jawa Timur berupaya menyelenggarakan pelayanan manajemen kepegawaian yang berkualitas, maka dirumuskanlah tujuan dan sasaran yang hendak dicapai sebagai berikut :

1. Tujuan Dalam rangka meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ditetapkan tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yaitu Tewujudnya Profesionalisme dan Kompetensi Aparatur serta Sistem Pola Karier yang jelas.
2. Sasaran Sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur disusun berdasarkan hasil indentifikasi potensi Rencana Strategis BKD Provinsi Jawa Timur 2019-2024 57 permasalahan terutama pada pemetaan masalah pokok yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Sasaran strategis merupakan ukuran kinerja dari tujuan strategis organisasi yang dapat direncanakan dan dilaksanakan setiap tahunnya. Adapun sasaran strategis BKD Provinsi Jawa Timur sebagai berikut:
  - a. Meningkatnya akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur;
  - b. Meningkatnya kualitas data kepegawaian dalam rangka penataan pegawai ASN sesuai formasi kebutuhan dan kompetensi di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur;
  - c. Meningkatnya kompetensi pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur;
  - d. Meningkatnya kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

4. Implikasi RTRW bagi pelayanan Perangkat Daerah Pengembangan Pemanfaatan Ruang Wilayah Pemerintah Kota Madiun sangat terkait dengan RTRW Provinsi Jawa Timur dimana mewujudkan Kota Madiun sebagai pusat kota Jawa Timur sebelah barat yang didukung oleh sektor pertanian, perdagangan dan jasa yang aman, nyaman, produktif dan berkelanjutan. Dalam mewujudkan peran regional kota, pengembangan pusat pelayanan kegiatan yang memperkuat hubungan antar kawasan.
5. Implikasi KLHS bagi pelayanan Perangkat Daerah Sasaran yang diharapkan dalam Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Madiun adalah peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dan peningkatan pengembangan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian.

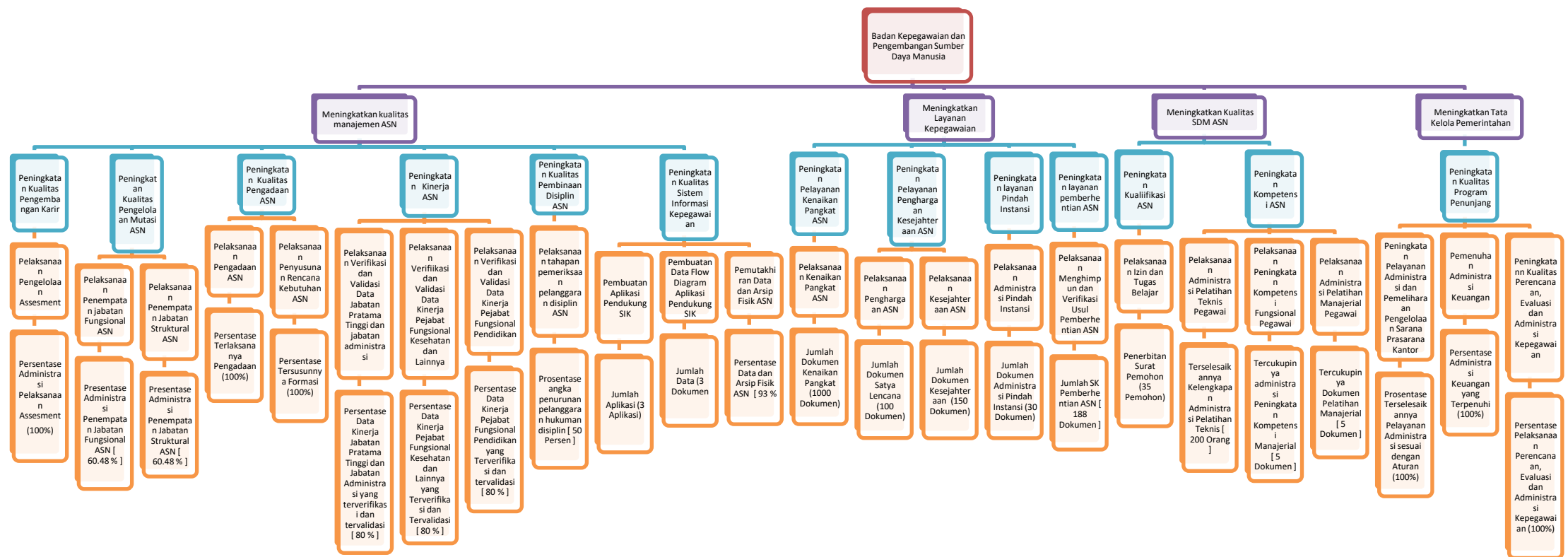
Sehingga teridentifikasi isu-isu strategis, dan hasil penentuan isu strategis dengan metode USG (*Urgency, Seriousness dan Growth*), maka isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang akan ditangani dalam renstra selama 5 tahun dan prioritas penanganannya pada tahun rencana adalah :

1. Keandalan Data Kepegawaian dapat di selesaikan pada tahun ke 4
2. Pemenuhan Kebutuhan ASN sesuai Peta Jabatan dapat di selesaikan pada tahun ke 4
3. Peningkatan penerapan Reward and Punishment ASN dapat di selesaikan pada tahun ke 4
4. Peningkatan Kompetensi ASN sesuai Kebutuhan dapat di selesaikan pada tahun ke 4

# Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

Gambar 2.2

Pohon Kinerja Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Gambar 2.2

Pohon Kinerja Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Isu Strategis sesuai lingkungan dinamis Perangkat Daerah sebagai upaya pengembangan untuk mendukung percepatan kesejahteraan masyarakat.

Tabel 2.6

Kesimpulan Isu Strategis

No	POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN	PERMASALAHAN PD	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)
1	1. Pengembangan Kompetensi ASN 2. Penempatan Pegawai Berdasarkan Kompetensi 3. Optimalisasi Manajemen ASN Melalui Digitalisasi	Belum Optimalnya Manajemen ASN	Peningkatan kualitas dan daya saing	Perkembangan Teknologi	Tata Kelola pemerintahan belum optimal	Peningkatan tata kelola pemerintahan dan kepemimpinan yang baik	1. Mewujudkan manajemen karier dan manajemen talenta SDM untuk mewujudkan ASN yang profesional dan berintegritas; 2. Melaksanakan penataan pegawai melalui pengadaan, mutasi, rotasi dan promosi; 3. Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi.
		SDM Aparatur Masih Perlu ditingkatkan	Peningkatan kualitas dan daya saing	Perkembangan Teknologi	Tata Kelola pemerintahan belum optimal	Pengembangan SDM berkualitas melalui peningkatan akses pendidikan, kesehatan dan standar hidup yang layak dan berkualitas	

Sebagaimana tabel di atas maka terdapat isu strategis yang dapat mempengaruhi Perangkat Daerah baik secara langsung maupun tidak langsung dari sumber yang dapat dipertanggungjawabkan yaitu dari BKN dan Kemenpan.

isu strategis yang berpengaruh langsung pada Perangkat Daerah :

1. Mewujudkan manajemen karier dan manajemen talenta SDM untuk mewujudkan ASN yang profesional dan berintegritas;
2. Melaksanakn penataan pegawai melalui pengadaan, mutasi, rotasi dan promosi);
3. Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

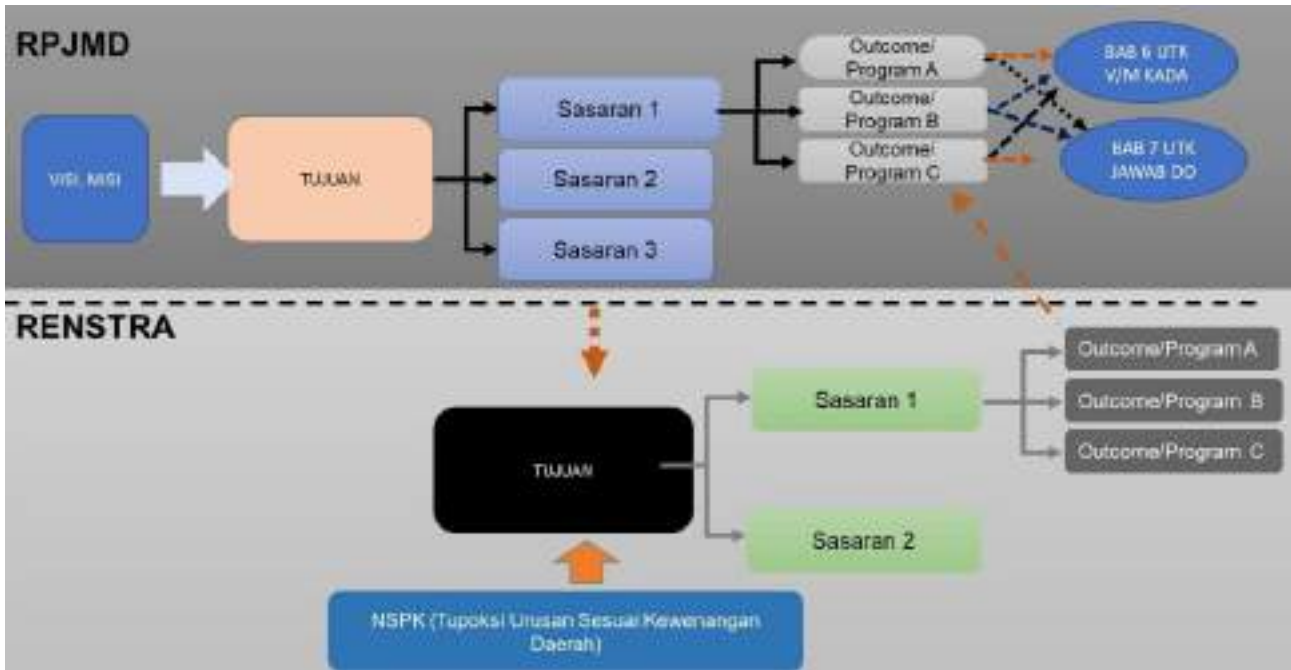
**1.1. Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah**

Dalam mengukur keberhasilan suatu organisasi diperlukan Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah, sehingga pelaksanaan pembangunan khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat terarah. Keberhasilan untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut akan mendukung pencapaian Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Madiun. Tujuan dan sasaran perangkat daerah beserta indikator kinerjanya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran pada Tahun ke-				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	1. Indek Profesionalitas ASN 2. Indeks Profesionalitas ASN Berdimensi Kompetensi	Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	300	305	310	315	320
2.		Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian	IKM Pelayanan Kepegawaian	87.00	87.20	87.30	87.40	87.50
3.		Meningkatnya Kompetensi dan Kapasitas SDM Aparatur	Persentase Peningkatan Kualitas ASN	60	65	70	75	80
4.		Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan	Indeks Pelayanan Publik	4.69	4.70	4.71	4.72	4.73



Gambar 3.1

Konsep Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra

Dari konsep gambar diatas maka keterkaitan dokumen RPJMD dengan dokumen Renstra Perangkat Daerah dapat disimpulkan sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.2

Keterkaitan Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah Dalam mendukung Sasaran RPJMD

No.	Sasaran RPJMD	Tujuan Perangkat Daerah	Sasaran Perangkat Daerah
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Integritas dan Kualitas ASN	Indek Profesionalitas ASN	Meningkatnya Manajemen ASN
2		Indeks Profesionalitas ASN Berdimensi Kompetensi	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian
3			Meningkatnya Kompetensi dan Kapasitas SDM Aparatur
4			Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan

Tabel 3.3

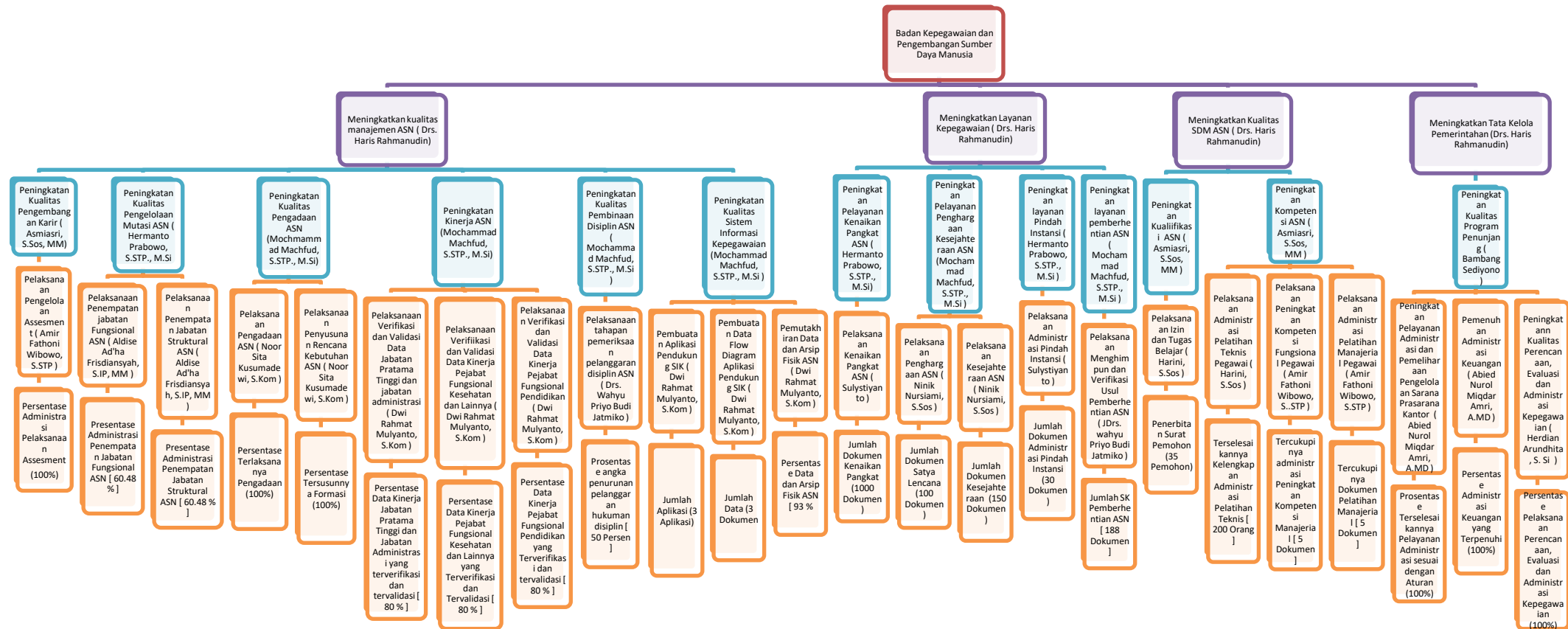
Keterkaitan Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah  
 Dalam mendukung NSPK yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat  
 sesuai kewenangan daerah

No.	Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK)	Tujuan Perangkat Daerah	Sasaran Perangkat Daerah
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Mutasi	1. Terwujudnya profesionalitas ASN 2. Meningkatnya pengetahuan, keahlian, dan ketrampilan ASN	Meningkatnya Manajemen ASN
2	Jabatan		
3	Penghargaan		
4	Perlindungan		
5	Kode Etik Dan Disiplin		Meningkatkan Kualitas SDM Aparatur
6	Pengembangan Karier Dan Pola Karier		
7	Penilaian Kinerja		Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian
8	Jaminan Pensiun Dan Jaminan Hari Tua		
9	Pangkat		
10	Cuti		
11	Penggajian, Tunjangan, Dan Fasilitas		

# Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

Gambar 3.2

Pohon Cascading Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

Tabel 3.4

Rumusan Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah

No.	NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Baseline Tahun 2024	Target Tahun						Ket.
						2025	2026	2027	2028	2029	2030	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1	Peningkatan Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	Terwujudnya profesionalitas ASN		Indek Profesionalitas ASN	-	-	85.00	85.00	85.10	85.15	85.20	
			Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan	Indeks Pelayanan Publik	4.49	4.69	4.69	4.70	4.71	4.72	4.73	
			Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	285	300	305	310	320	325	330	
			Meningkatnya Layanan Kepegawaian	IKM Pelayanan Kepegawaian	87.22	86.00	87.00	87.20	87.30	87.40	87.50	
2		Meningkatnya pengetahuan, keahlian, dan		Indeks Profesionalitas ASN Berdimensi	-	-	29.12	29.15	29.18	29.20	29.25	

Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

		ketrampilan ASN		Kompetensi								
			Meningkatnya Kompetensi dan Kapasitas SDM Aparatur	Persentase Peningkatan Kualitas ASN	30	60	60	65	70	75	80	

**1.2. Strategi dan Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah**

Strategi renstra dimaksudkan untuk menentukan tindakan yang komprehensif, melalui upaya dan langkah-langkah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai bagian dari optimalisasi sumber daya sampai dengan penentuan program/ kegiatan/ subkegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran Renstra pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dalam mencapai tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu mempertimbangkan penahapan pembangunan yang berisikan prioritas pembangunan berdasarkan lokus dan atau kecamatan yang disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan daerah yang akan menjadi prioritas.

Tabel 3.5  
Penahapan Prioritas Renstra

No.	Strategis	Arah Kebijakan				
		TAHAP I (2026)	TAHAP II (2027)	TAHAP III (2028)	TAHAP IV (2029)	TAHAP V (2030)
		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatkan kualitas perencanaan kepegawaian dan peningkatan kinerja, kedisiplinan, assesment, dan penempatan pegawai sesuai analisa beban kerja dengan mengupayakan peningkatan kualitas ASN yang mempunyai kriteria disiplin, integritas, komitmen berkinerja tinggi, kompeten serta berorientasi pada prestasi kerja	Melaksanakan pengelolaan pengembangan promosi ASN sesuai dengan tatakala	Terkelolanya Assesment Center	Melaksanakan peningkatan disiplin ASN, evaluasi disiplin ASN dan pelayanan proses ijin perceraian sesuai dengan tatakala	Melaksanakan mutasi ASN sesuai tatakala	Pengembangan karir dan talent pool
2	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Optimalisasi pemanfaatan sistem informasi dalam rangka pemenuhan pelayanan administrasi kepegawaian	Penerapan sistem reward and punishment	Pengembangan sistem informasi kepegawaian, integrasi sistem, informasi database kepegawaian, validasi data kepegawaian secara berkala	Melaksanakan kenaikan pangkat ASN sesuai tatakala	Penyelenggaraan pelayanan administrasi kepegawaian sesuai dengan Standar Operasional Prosedur

## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

				guna meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian secara terpadu		
3	Peningkatan penyelenggaraan pemerintahan daerah	Meningkatkan efektivitas dan efisiensi tata kelola pemerintahan melalui penggunaan teknologi	Melaksanakan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah dengan lengkap dan sesuai tatakala	Melaksanakan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah yang berkualitas baik	Melaksanakan administrasi umum BKPSDM dengan lengkap dan sesuai tatakala	Melaksanakan perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja BKPSDM dengan lengkap dan sesuai tatakala

Oleh karenanya Dalam mencapai tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diperlukan strategi yang selaras dengan arah kebijakan yang sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah serta arah kebijakan RPJMD dalam pencapaian target selama kurun waktu periodeisasi renstra. Rumusan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tertuang dalam tabel berikut :

Tabel 3.6

Rumusan Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah

No.	Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah	Arah Kebijakan RPJMD	Program, Kegiatan, Subkegiatan	Ket.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Memfasilitasi ASN untuk dapat mengidentifikasi potensi dan keunggulan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi	Peningkatan identifikasi potensi dan keunggulan daerah untuk ditawarkan dalam kerja sama internasional	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan fungsional Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Mengadakan pengembangan kompetensi dan diklat bagi ASN untuk meningkatkan kemampuan identifikasi potensi daerah
2	Mengembangkan kapasitas SDM	Peningkatan kapasitas	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Mengimplementasikan Merit

## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

	yang telah diidentifikasi melalui proses assessment dengan menjadikan dokumen potensi ASN sebagai pedoman pengembangan kompetensi dan promosi	SDM dan kelembagaan dalam membangun hubungan internasional	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Sistem serta Memberikan Beasiswa bagi ASN untuk jenjang Pendidikan S1, S2, S3
3	Melatih dan meningkatkan kemampuan SDM ASN di bidang pariwisata, perhotelan, dan kuliner untuk memberikan layanan yang berkualitas kepada wisatawan internasional	Peningkatan promosi daerah dalam forum internasional dan jejaring kota dunia	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi seperti workshop, simulasi, studi kasus, dan pembelajaran berbasis kompetensi
4	Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan SDM dalam membangun kerja sama internasional	Peningkatan fasilitasi penjajakan kerja sama sister city yang berorientasi pada mutual benefit	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Memberikan pelatihan-pelatihan atau diklat untuk ASN
5	Melakukan identifikasi, merencanakan, melaksanakan, koordinasi, pengendalian dan evaluasi kegiatan untuk pengembangan kompetensi bagi ASN dalam implementasi program nyata	Peningkatan implementasi program nyata dalam kerja sama sister city	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Mengidentifikasi program-program konkret yang dapat diimplementasikan dalam kerja sama tersebut, serta merencanakan dan melaksanakan kegiatan yang mendukung.
6	Melakukan kerja sama yang disepakati yang berjalan dengan baik dan	Peningkatan evaluasi dan replikasi model kerja sama sister	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Sub Kegiatan	Kerjasama dalam hal pendidikan antara lain dengan

## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

	menghasilkan dampak positif bagi kedua belah pihak sehingga kota yang melakukan kerjasama dapat mengembangkan kotanya menjadi lebih maju lagi	city yang berhasil	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	melakukan pertukaran dalam pekerjaan atau magang antar Pegawai Pemerintah
--	---	--------------------	---	---

Tabel 3.7

### Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan

Misi/ Tujuan/ sasaran RPJMD	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Misi 5 : Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berbasis keterbukaan informasi publik	Terwujudnya profesionalitas ASN	1. Meningkatnya Manajemen ASN	Meningkatkan kualitas perencanaan kepegawaian dan Peningkatan kinerja, kedisiplinan, assesment dan penempatan pegawai sesuai analisa beban kerja dengan mengupayakan peningkatan kualitas ASN yang mempunyai kriteria disiplin, integritas, komitmen, berkinerja tinggi kompeten serta berorientasi pada prestasi kerja	Melaksanakan penyusunan, rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan PNS dan PPPK secara lengkap dan sesuai tatakala
				Melaksanakan pengelolaan pengembangan promosi ASN sesuai dengan tatakala
				Terkelolanya Assesment Center
				Melaksanakan peningkatan disiplin ASN, evaluasi disiplin ASN dan pelayanan proses ijin perceraian sesuai dengan tatakala
				Melaksanakan mutasi ASN sesuai tatakala
				Pengembangan karir dan talent pool
T5. Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik, Transparan dan akuntabel berbasis Smart dan		2. Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Melaksanakan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian dan evaluasi ASN sesuai dengan tatakala
				Optimalisasi pemanfaatan sistem informasi dalam

Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

World Class				rangka pemenuhan pelayanan administrasi kepegawaian
				Penerapan sistem reward and punishment
				Pengembangan sistem informasi kepegawaian, integrasi sistem, informasi database kepegawaian, validasi data kepegawaian secara berkala guna meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian secara terpadu
				Melaksanakan kenaikan pangkat ASN sesuai tatakala
				Penyelenggaraan pelayanan administrasi kepegawaian sesuai dengan Standar Operasional Prosedur
		3. Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan	Peningkatan penyelenggaraan pemerintahan daerah	Optimalisasi pemanfaatan sistem informasi dalam rangka pemenuhan pelayanan administrasi kepegawaian
				Meningkatkan efektivitas dan efisiensi tata kelola pemerintahan melalui penggunaan teknologi
				Melaksanakan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah dengan lengkap dan sesuai tatakala
				Melaksanakan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah yang berkualitas baik
				Melaksanakan

Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

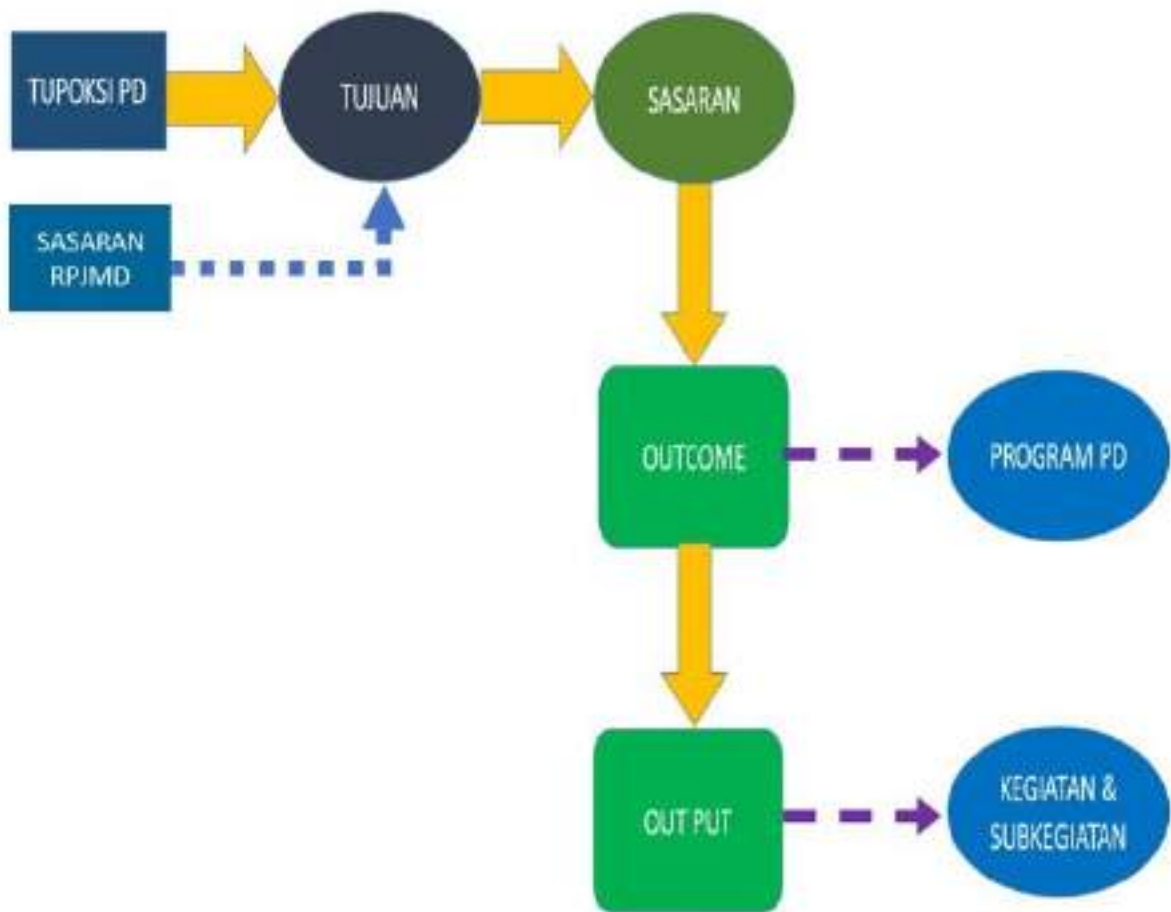
				administrasi umum BKPSDM dengan lengkap dan sesuai tatakala
				Melaksanakan perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja BKPSDM dengan lengkap dan sesuai tatakala
	Meningkatnya pengetahuan, keahlian, dan ketrampilan ASN	4. Meningkatnya Kompetensi dan Kapasitas SDM Aparatur	Meningkatkan Kualifikasi dan kompetensi Aparatur Sipil Negara	Menyusun kebijakan teknis, rencana pengembangan kompetensi dan standar perangkat pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri
				Melaksanakan Penyelenggaraan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum Sesuai dengan tatakala.
				Penggunaan Standar Kompetensi Jabatan dalam Penyusunan Analisa Kebutuhan Diklat
				Peningkatan pengetahuan dan ketrampilan pegawai sesuai dengan bidang tugasnya
				Evaluasi atas kompetensi pegawai secara berkelanjutan
				Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis untuk mengatasi kesenjangan Kompetensi

Perumusan strategi dan arah kebijakan telah relevan dan konsisten dengan pernyataan pada RPJMD periode tahun 2025 - 2029

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

4.1. Program, Kegiatan dan Subkegiatan dalam Rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

Dalam menunjang tercapainya tujuan dan sasaran, maka perangkat daerah memerlukan program, kegiatan dan subkegiatan yang akan menjadi acuan pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah. Renja dalam periodenisasi Renstra adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1

Rumusan Program Kegiatan dan Subkegiatan Renstra Perangkat Daerah

Sebagaimana gambar di atas maka perumusan dan penentuan program, kegiatan dan sub kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat disajikan pada table berikut:

## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

Tabel 4.1

### Rumusan Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah

No	NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Keterangan
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Peningkatan Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	Terwujudnya profesionalitas ASN	Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan			Indek Profesionalitas ASN		
						Indeks Pelayanan Publik		
						Nilai Sakip Perangkat Daerah	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
						Persentase pemenuhan dokumen perencanaan, pengendalian dan evaluasi	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
						Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	
						Persentase pemenuhan dokumen administrasi keuangan	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
		Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN					

## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

					Persentase pemenuhan dokumen administrasi umum	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
					Persentase pemenuhan kebutuhan BMD	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan	Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau bangunan lainnya	
					Persentase pemenuhan penyediaan jasa penunjang	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Persentase pemenuhan pemeliharaan Barang Milik Daerah	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
					Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitas	

## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

					yang Dipelihara/Direhabilitas i	i Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
					Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitas i	Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitas i Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
		Meningkatnya Manajemen ASN			Indeks Sistem Merit		
					Prosentase Pegawai dengan SKP bernilai baik	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Persentase Realisasi Pengadaan, Pembekalan dan Informasi	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	Sub Kegiatan Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan sistem Informasi Kepegawaian	Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	
		Meningkatnya Layanan Kepegawaian			IKM Pelayanan Kepegawaian		
					Persentase Penyelesaian Administrasi Mutasi dan Promosi	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	
		Meningkatnya Manajemen ASN			Indeks Sistem Merit		
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	

## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

					Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah		
			Meningkatnya Manajemen ASN		Indeks Sistem Merit		
					Persentase Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center	
					Persentase Realisasi Evaluasi Kinerja	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			Meningkatnya Manajemen ASN		Indeks Sistem Merit		
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	
			Meningkatnya Layanan Kepegawaian		IKM Pelayanan Kepegawaian		
					Prosentase Pegawai dengan SKP bernilai baik	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
					Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
					Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan	

## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

							bagi Pegawai	
		Meningkatnya pengetahuan, keahlian, dan ketrampilan ASN				Indeks Profesionalitas ASN Berdimensi Kompetensi		
		Meningkatnya Kompetensi dan Kapasitas SDM Aparatur				Persentase Peningkatan Kualitas ASN		
						Prosentase realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
						Persentase Realisasi Pengembangan Kompetensi Teknis	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	
						Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
						Persentase Realisasi Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
						Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi,	

## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

						Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	
--	--	--	--	--	--	--	---	--

Tabel 4.2

Rencana Program, Kegiatan, Subkegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Badan Kepegawainan dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Kota Madiun

Nama Perangkat Daerah : Badan Kepegawainan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program, Kegiatan dan Subkegiatan	Indikator Program, Kegiatan dan Subkegiatan	Basel ine Tahu n 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun										Ket.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			Targe t	Pagu	Targe t	Pagu	Targe t	Pagu	Targe t	Pagu	Targe t	Pagu	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	Nilai Sakip Perangkat Daerah	85.42	85.44		85.60		85.65		85.70		85.75		
<b>Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	Persentase pemenuhan dokumen perencanaan, pengendalian dan evaluasi	100%	100%		100%		100%		100%		100%		
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	5 Lapor an	5 Lapor an	9.353.00 0	6 Lapor an	9.400.00 0	7 Lapor an	9.500.00 0	8 Lapor an	9.650.0 00	9 Lapor a	9.800.0 00	

## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

	Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD												
<b>Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	Persentase pemenuhan dokumen administrasi keuangan	100%	100%		100%		100%		100%		100%		
Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	45 Orang	45 Orang	4.067.498.150	45 Orang	4.210.005.500	45 Orang	4.238.000.000	45 Orang	4.240.500.000	45 Orang	4.245.500.000	
<b>Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	Persentase pemenuhan dokumen administrasi umum	100%	100%		100%		100%		100%		100%		
Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	64 Laporan	85 Laporan	339.796.000	85 Laporan	340.500.000	90 Laporan	345.000.000	95 Laporan	348.000.000	90 Laporan	355.000.000	
<b>Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	Persentase pemenuhan kebutuhan BMD	100%	100%		100%		100%		100%		100%		
Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau bangunan lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan	1 Unit	4 Unit	49.825.190	5 Unit	60.000.000	6 Unit	65.000.000	7 Unit	75.000.000	8 Unit	80.000.000	
<b>Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	Persentase pemenuhan penyediaan jasa penunjang	100%	100%		100%		100%		100%		100%		
Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	10 Laporan	12 Laporan	2.559.539.617	12 Laporan	2.650.000.000	12 Laporan	2.700.000.000	12 Laporan	2.750.000.000	12 Laporan	2.800.550.500	
<b>Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	Persentase pemenuhan pemeliharaan Barang Milik Daerah	100%	100%		100%		100%		100%		100%		
Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas	13 Unit	18 Unit	38.293.300	18 unit	40.000.000	19 Unit	55.000.000	20 Unit	58.500.000	20 Unit	60.000.000	

## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya												
Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2 Unit	2 Unit	49.985.442	2 Unit	50.000.000	3 Unit	65.000.000	4 Unit	70.000.000	5 Unit	75.000.000	
Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2 Unit	2 Unit	150.391.531	2 Unit	160.500.500	3 Unit	165.542.000	4 unit	170.542.000	5 Unit	175.000.000	
<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	Prosentase Pegawai dengan SKP bernilai baik	100%	100%		100%		100%		100%		100%		
<b>Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	Persentase Realisasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	100%	100%		100%		100%		100%		100%		
Sub Kegiatan Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	2 Laporan	2 Laporan	934.229.400	2 Laporan	1.090.340.000	2 Laporan	1.095.500.000	2 Laporan	1.105.500.000	2 Laporan	1.125.500.000	
Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan sistem Informasi Kepegawaian	1 laporan	1 Laporan	69.916.000	1 Laporan	70.000.500	2 laporan	73.220.000	3 laporan	75.500.000	4 Laporan	79.000.000	
Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	82 Dokumen	160 Dokumen	89.332.500	200 Dokumen	90.000.800	212 Dokumen	90.321.000	220 Dokumen	95.650.200	225 Dokumen	985.000.200	
<b>Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN</b>	Persentase Penyelesaian Administrasi Mutasi dan Promosi	100%	100%		100%		100%		100%		100%		

## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	345 Doku men	376 Doku men	275.078. 800	380 Doku men	280.785. 000	385 Doku men	285.000. 000	390 Doku men	288.50 0.000	400 Doku men	290.00 0.000	
Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	400 Doku men	380 Doku men	70.486.0 00	385 Doku men	75.500.0 00	390 Doku men	75.655.0 00	395 Doku men	85.000. 000	400 Doku men	86.034. 000	
<b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN</b>	Persentase Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN	100%	100%		100%		100%		100%		100%		
Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	46 Doku men	110 Doku men	100.003. 000	115 Doku men	110.300. 000	120 Doku men	115.000. 000	125 Doku men	119.74 9.871	130 Doku men	120.50 0.000	
<b>Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	Persentase Realisasi Evaluasi Kinerja	100%	100%		100%		100%		100%		100%		
Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Doku men	2 Doku men	19.954.0 00	2 Doku men	20.000.0 00	2 Doku men	22.234.3 60	3 Doku men	22.500. 000	4 Doku men	25.000. 000	
Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	975 Orang	200 Orang	42.793.0 00	210 Orang	45.000.0 00	215 Orang	49.799.9 76	220 Orang	55.000. 000	225 Orang	65.000. 000	
Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	34 Orang	60 Orang	245.115. 700	65 Orang	250.200. 500	70 Orang	254.000. 000	75 Orang	258.00 0.000	80 Orang	265.50 0.000	
<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	Prosentase realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan		100%		100%		100%		100%		100%		
<b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	Persentase Realisasi Pengembangan Kompetensi Teknis	100%	100%		100%		100%		100%		100%		

## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

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	384 Oran g	232 Oran g	1.533.980.370	240 Oran g	1.666.590.550.91	250 Oran g	1.667.000.000.05	260 Oran g	1.680.000.000.41	265 Oran g	1.730.000.000.65	
<b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	Persentase Realisasi Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	100%	100%		100%		100%		100%		100%		
Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	215 Oran Orang	186 Oran Orang	889.984.000	190 orang	890.500.000	200 Oran Orang	891.000.000	205 Oran Orang	895.000.000	220 Oran Orang	903.081.603	

Tabel 4.3

Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung  
Program Prioritas Pembangunan Daerah

NO	Program Prioritas Daerah	Outcome	Kegiatan/Subkegiatan	Ket.
(1)	(2)	(3)	(3)	(4)
1.	Program Kepegawaian Daerah	Indeks Sistem Merit	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	
2.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Peningkatan Kualitas ASN	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
3.	Program Kepegawaian Daerah	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	

4.2. Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran melalui Indikator Kinerja Utama (IKU)

menjalankan program, kegiatan serta subkegiatan Perangkat Daerah guna melakukan optimalisasi pelayanan pemerintahan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penyelenggaraannya menetapkan indikator yang menjadi tolok ukur keberhasilan yaitu Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai berikut:

Tabel.4.4

Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Madiun

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Baseline Tahun 2024	Target Tahun						Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)

## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

1	Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks	-	-	85.00	85.00	85.10	85.15	85.20	Tujuan PD
2	Indeks Profesionalitas ASN Berdimensi Kompetensi	Indeks	-	-	29.12	29.15	29.18	29.20	29.25	Tujuan PD
3	Indeks Pelayanan Publik	Indeks	4.49	4.69	4.69	4.70	4.71	4.72	4.73	Sasaran PD
4	Indeks Sistem Merit	Indeks	285	300	305	310	320	325	330	Sasaran PD
5	Indeks Kepuasan Masyarakat	Indeks	87.22	86.00	87.00	87.20	87.30	87.40	87.50	Sasaran PD
6	Persentase Peningkatan Kualitas ASN	%	30	60	60	65	70	75	80	Sasaran PD

No	Indikator Kinerja	Keterangan	Definisi Operasional
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Skor Penerapan IP ASN	Hasil Penilaian dari BKN Regional II
2	Indeks Profesionalitas ASN Berdimensi Kompetensi	Skor Penerapan IP ASN	Hasil Penilaian dari BKN Regional II
3	Indeks Pelayanan Publik	Skor Penerapan Sistem Merit	Hasil Penilaian KASN
4	Indeks Sistem Merit	Skor IKM	Hasil Survey
5	Indeks Kepuasan Masyarakat	Skor IPP	Hasil Penilaian dari KeMenpan atas Kinerja Pelayanan Publik
6	Persentase Peningkatan Kualitas ASN	Sesuai PP 11 Tahun 2017	Indikator ini untuk mengukur Prosentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi sesuai PP 11 Tahun 2017 (20 JP/orang/tahun)

### 4.3. Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Untuk mewujudkan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yang efektif, efisien, serta akuntabel, diperlukan penetapan target kinerja yang jelas, terukur, dan dipertanggungjawabkan. Target kinerja tersebut

menjadi instrumen penting bagi perangkat daerah dalam mengarahkan pelaksanaan program dan kegiatan agar sejalan dengan visi, misi dan tujuan pembangunan daerah. Selain itu, target kinerja juga berfungsi sebagai pedoman untuk memastikan bahwa setiap upaya pembangunan yang dilakukan benar-benar memberikan manfaat nyata bagi masyarakat.

Indikator Kinerja Kunci (IKK) disusun sebagai tolok ukur keberhasilan penyelenggaraan urusan pemerintahan yang dilaksanakan perangkat daerah. Melalui IKK, setiap perangkat daerah diharapkan mampu menunjukkan kontribusinya secara konsisten terhadap pencapaian sasaran pembangunan daerah. IKK juga menjadi instrumen evaluasi kinerja yang dapat digunakan untuk menilai sejauh mana urusan pemerintahan telah dilaksanakan sesuai dengan kewenangan yang dimiliki, serta sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan, menyusun program, dan mengalokasikan sumber daya.

Selain sebagai alat ukur, IKK memiliki peran strategis dalam menjaga akuntabilitas kinerja perangkat daerah. Dengan adanya indikator yang terukur, setiap capaian kinerja dapat dipantau, dievaluasi, dan dianalisis sehingga memudahkan dalam mengidentifikasi kendala maupun tantangan yang dihadapi. Dengan demikian, perangkat daerah dapat melakukan langkah-langkah perbaikan dan penyesuaian strategi secara berkelanjutan demi meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan pembangunan daerah.

Adapun Indikator Kinerja Kunci (IKK) yang dimaksud adalah sebagai berikut

Tabel 4.5  
Indikator Kinerja Kunci (IKK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Madiun

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Baseline Tahun 2024	Target Tahun						Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks	-	84.95	85	85	85.1	85.15	85.2	TUJUAN
2	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	-	29.11	29.12	29.15	29.18	29.2	29.25	TUJUAN

## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

	Berdimensi Kompetensi									
3	Indeks Sistem Merit	Indeks	285	300	305	310	320	325	330	SASARAN
4	Indeks Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	Indeks	87.22	87.25	87.28	87.3	87.33	87.35	87.38	SASARAN
5	Indeks Pelayanan Publik Perangkat Daerah	Indeks	4.49	4.69	4.69	4.7	4.71	4.72	4.73	SASARAN
6	Persentase Peningkatan Kualitas ASN	%	30	60	60	65	70	75	80	SASARAN
7	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	85.42	85.42	85.44	85.60	85.65	85.70	85.75	PROGRAM
8	Prosentase Pegawai dengan SKP bernilai baik	%	100	100	100	100	100	100	100	PROGRAM
9	Prosentase realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	PROGRAM
10	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	0.7312	72.02	0.67	0.7	0.71	0.73	0.75	LPPD
11	Rasio pegawai Fungsional (%) (Pegawai Negeri Sipil tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	0.244	24.24	0.25	0.27	0.27	0.28	0.3	LPPD
12	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	100	100	100	100	100	100	100	LPPD
13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	SDGs

## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

No	Indikator Kinerja	Keterangan	Definisi Operasional
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Skor Penerapan IP ASN	Hasil Penilaian dari BKN Regional II
2	Indeks Profesionalitas ASN Berdimensi Kompetensi	Skor Penerapan IP ASN	Hasil Penilaian dari BKN Regional II
3	Indeks Sistem Merit	Skor Penerapan Sistem Merit	Hasil Penilaian KASN
4	Indeks Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	Skor IKM	Hasil Survey
5	Indeks Pelayanan Publik Perangkat Daerah	Skor IPP	Hasil Penilaian dari KeMenpan atas Kinerja Pelayanan Publik
6	Persentase Peningkatan Kualitas ASN	Sesuai PP 11 Tahun 2017	Indikator ini untuk mengukur Prosentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi sesuai PP 11 Tahun 2017 (20 JP/orang/tahun)
7	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Skor SAKIP	Hasil Penilaian dari Inspektorat
8	Prosentase Pegawai dengan SKP bernilai baik	Nilai dari SKP	Hasil dari penilaian Pegawai yang melaksanakan penilaian di SKP
9	Prosentase realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan	Melakukan Uji Kompetensi	Tujuan dari Indikator ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Promosi terhadap Kinerja Pegawai
10	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Indikator LPPD	Jumlah PNS ber-Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) dibagi Jumlah PNS non Guru dan Nakes
11	Rasio pegawai Fungsional (%) (Pegawai Negeri Sipil tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Indikator LPPD	Jumlah PNS Fungsional (non guru dan tenaga kesehatan) dibagi Jumlah Seluruh PNS
12	Rasio Jabatan Fungsional	Indikator LPPD	Jumlah PNS

## Renstra BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025 – 2029

---

	bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		Fungsional bersertifikat Kompetensi (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) dibagi Jumlah Seluruh PNS
13	-	-	-

BAB V  
PENUTUP

Rencana Strategis Perangkat Daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah dilakukan pembahasan dan analisis kebutuhan dan memperhatikan isu-isu penting terkait pelayanan Perangkat Daerah. Forum Renstra Perangkat Daerah juga mengakomodir usulan masyarakat melalui Musyawarah Pembangunan bersama stakeholder, usulan Pokok Pikiran DPRD, usulan Top Down, serta yang menjadi kewenangan Perangkat Daerah.

Oleh karena itu Dokumen Renstra Perangkat Daerah ini sebagai acuan dalam pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan pemerintahan daerah, yang menjadi kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Demikian Rencana Strategis Perangkat Daerah (Rensta PD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disusun sebagai pedoman dalam Menyusun Rencana Kerja Perangkat Daerah setiap Tahunnya.

Madiun, Agustus 2025

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA MADIUN**



**Drs. HARIS RAHMANUDIN**  
Kepala Muda

NIP. 19660813 199203 1 009