



RENCANA KERJA PERUBAHAN TAHUN 2024

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dilimpahkan kehadiran Allah SWT yang berkat rahmat dan karunia-Nya, maka Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024 ini dapat diselesaikan tanpa ada kendala yang berarti.

Sebagai salah satu instrument dalam perencanaan Perangkat Daerah, Perubahan Rencana Kerja Badan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 disusun sebagai pedoman dalam melaksanakan pembantuan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Perubahan Rencana Kerja (Perubahan Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024 ini adalah untuk menjabarkan Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (P-RKPD) yang akan menjadi pedoman dan rujukan dalam menyusun Perubahan Rencana Kegiatan Anggaran (P-RKA) BKPSDM Kota Depok Tahun 2024.

Perubahan Rencana Kerja ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran tentang rencana kegiatan Badan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok untuk Tahun 2023 dan sebagai pedoman bagi aparatur di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana diamanahkan oleh Peraturan Walikota Depok Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Depok, Agustus 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA DEPOK

ttd

RAHMAN PUJIARTO, S.Pd., M.Si
NIP. 19760423 200312 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	3
1.3. Asumsi Perubahan pada Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2024.....	5
1.4. Maksud dan Tujuan.....	5
1.5. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II EVALUASI RENJA SAMPAI DENGAN TRIWULAN II TAHUN 2024	8
2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah sampai dengan Triwulan II Tahun 2024 dan Capaiannya	8
2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	21
2.3. Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	26
BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH	29
3.1. Telaahan terhadap Kebijakan Nasional dan Provinsi Jawa Barat.....	29
3.2. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah.....	43
BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH.....	46
BAB V PENUTUP	61

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Evaluasi Terhadap Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2023	9
Tabel 2.2a Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah berdasarkan IKU Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.....	23
Tabel 2.2b Pencapaian Kinerja Pelayanan berdasarkan IKK (Urusan Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.....	24
Tabel 3.1 Kesesuaian Kebijakan RPJMN, RKP, Pemutakhiran RKP, RPJMD Kota Depok terhadap Renja BKPSDM	31
Tabel. 3.2 Kesesuaian Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran BKD Provinsi Jawa Barat dan BKPSDM Kota Depok	42
Tabel. 3.3 Kesesuaian Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran BPSDM Provinsi Jawa Barat dan BKPSDM Kota Depok	43
Tabel 3.4. Tujuan dan Sasaran Kota Depok terkait Misi II yang Terkait Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)	44
Tabel 3.5. Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok	44
Tabel 4.1. Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah (P-Renja) Tahun 2024.....	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun yang memuat program, kegiatan, lokasi, dan kelompok sasaran yang disertai indikator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada Renstra Perangkat Daerah dan RKPD. Perubahan Renja perangkat daerah dapat dilakukan apabila berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan tahun berjalan menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan perkembangan keadaan sebagaimana yang diamanatkan pasal 343 ayat 1 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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 Perubahan RKPD dan Renja Perangkat Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok sebagai bagian terintegrasi dari pemerintah daerah menjabarkan Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (P-RKPD) dalam sebuah Perubahan Rencana Kerja (Perubahan Renja). Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Perubahan Renja Perangkat Daerah disusun dengan berpedoman pada Perubahan RKPD dan hasil pengendalian pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Provinsi, kabupaten/kota sampai dengan Triwulan II Tahun berkenaan. BKPSDM Kota Depok sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Depok membuat Perubahan Rencana Kerja Tahun 2024 melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

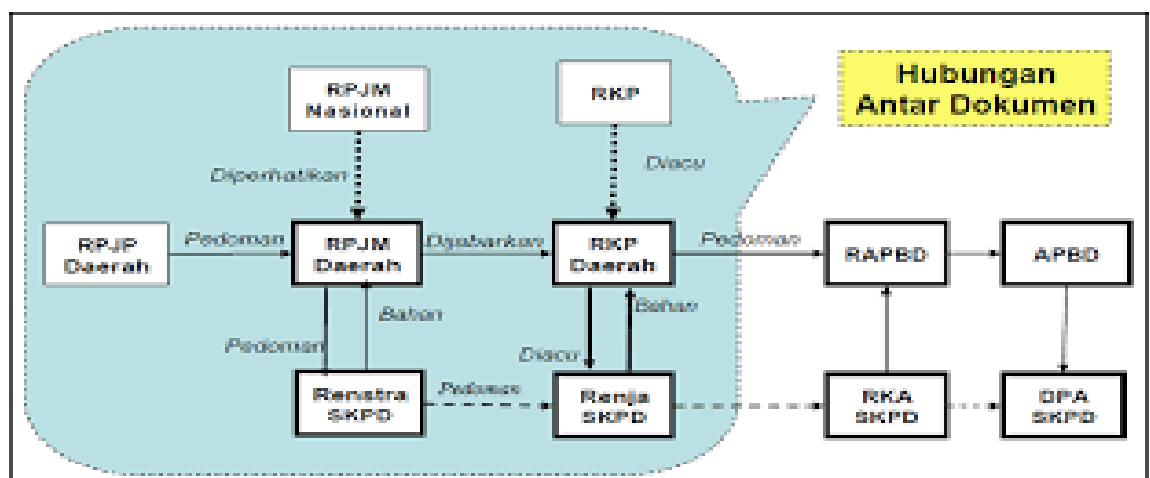
1. Penyusunan rancangan perubahan renja perangkat daerah

Penyusunan rancangan perubahan renja dilakukan setelah Perangkat Daerah menerima surat edaran Kepala Daerah tentang Pedoman Penyusunan Perubahan Renja Perangkat Daerah dan berpedoman pada perubahan rancangan RKPD dan hasil pengendalian pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Provinsi, kabupaten/kota sampai dengan Triwulan II Tahun berkenaan.

Penyusunan rancangan renja perangkat daerah terdiri atas

- a. Perumusan rancangan Perubahan Renja Perangkat Daerah mencakup:
 - ✓ analisis gambaran pelayanan Perangkat Daerah;
 - ✓ analisis hasil pengendalian pelaksanaan Renja Perangkat Daerah sampai dengan Triwulan II tahun berkenaan; dan
 - ✓ penentuan isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Perangkat Daerah.
 - b. Penyajian rancangan Perubahan Renja Perangkat Daerah dengan sistematika sebagai berikut:
 - pendahuluan;
 - evaluasi Renja sampai dengan Triwulan II tahun berkenaan;
 - rencana kerja dan pendanaan Perangkat Daerah; dan
 - penutup.
2. Penyusunan rancangan akhir perubahan renja perangkat daerah.
- Selanjutnya Perubahan Renja BKPSDM disusun menjadi rancangan akhir Perubahan Renja berdasarkan Peraturan Kepala Daerah Tentang Perubahan RKPD untuk diverifikasi Bappeda;
3. Penetapan Perubahan Renja Perangkat Daerah
- Rancangan akhir perubahan renja yang telah disempurnakan dan diverifikasi oleh Bappeda diserahkan kepada Kepala Daerah untuk ditetapkan dengan Keputusan Kepala Daerah. Perubahan Renja yang telah ditetapkan menjadi pedoman dan rujukan dalam menyusun Perubahan Rencana Kegiatan Anggaran (P-RKA) BKPSDM Kota Depok Tahun 2024.

Gambar 1.1 Keterkaitan Perubahan Renja dengan proses penyusunan Perubahan RAPBD



1.2. Landasan Hukum

Penyusunan Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok tahun 2024 ini dilakukan dengan berlandaskan kepada beberapa ketentuan hukum sebagai berikut:

1. Undang-undang Nomor 15 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Daerah Tingkat II Cilegon (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3828);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
4. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);

10. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana diubah terakhir dengan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 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);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
14. Keputusan Meneteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan 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;
15. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 4 Noreg Peraturan Daerah Kota Depok, Provinsi Jawa Barat);
16. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 9 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kota Depok Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 9 Noreg Peraturan Daerah Kota Depok, Provinsi Jawa Barat);
17. Peraturan Walikota Depok Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kota Tahun 2021 Nomor 89);
18. Peraturan Walikota Depok Nomor Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Depok Nomor 59 Tahun 2023 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Depok Tahun 2024;

19. Surat Edaran Wali Kota Depok Nomor: 900/108-BKD tentang Penjadwalan Ulang Kegiatan Pada APBD TA.2024;
20. Surat Edaran Wali Kota Depok Nomor: 050/361-Bappeda tentang Pedoman Penyusunan Perubahan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah Tahun 2024.

1.3. Asumsi Perubahan pada Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2024

Berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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 pasal 343 ayat 1 Perubahan RKPD dan Renja Perangkat Daerah dapat dilakukan apabila berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaannya dalam tahun berjalan menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan perkembangan keadaan, meliputi:

- a. Perkembangan yang tidak sesuai dengan asumsi prioritas pembangunan Daerah, kerangka ekonomi Daerah dan keuangan Daerah, rencana program dan kegiatan RKPD berkenaan; dan/atau
- b. Keadaan yang menyebabkan saldo anggaran lebih tahun anggaran sebelumnya harus digunakan untuk tahun berjalan.

Sebagaimana penjelasan pasal 343 ayat 1 poin a dan b, BKPSDM telah melakukan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada renja tahun 2024 sampai dengan triwulan II dan hasil evaluasi menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan perkembangan keadaan serta menindaklanjuti surat edaran Wali Kota Depok Nomor:900/108-BKD tentang Penjadwalan Ulang Kegiatan pada APBD TA.2024 sehingga perlu dilakukan perubahan terhadap target kinerja dan keuangan di beberapa kegiatan untuk mengoptimalkan kinerja badan sampai dengan akhir tahun.

1.4. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Perubahan Rencana Kerja (Perubahan Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024 ini adalah untuk menyesuaikan target kinerja dan keuangan berdasarkan hasil evaluasi sampai dengan Triwulan II kedalam dokumen perencanaan yang lebih rinci agar dapat diimplementasikan secara tepat guna, tepat sasaran, efisien dan efektif serta memenuhi kaidah akuntabilitas publik. Sedangkan tujuan penyusunan Perubahan Renja ini adalah:

1. Memberikan panduan kerja bagi seluruh komponen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dalam melaksanakan, dan mengevaluasi program dan kegiatan selama 1 (satu) tahun.
2. Memberikan pedoman dan acuan dalam penyusunan Perubahan Rencana Kegiatan Anggaran (P-RKA) tahun 2024 bagi unit kerja di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.
3. Memberikan umpan balik kepada pengambil kebijakan perencanaan pembangunan tingkat Kota sehingga diharapkan muncul kebijakan alokasi yang lebih memadai untuk mengoptimalkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.5. Sistematika Penulisan

Mengacu kepada 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, Sistematika Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024 ini terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu :

BAB I. PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan.

BAB II. EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH SAMPAI DENGAN TRIWULAN II TAHUN 2024

Berisi evaluasi pelaksanaan Renja PD tahun berjalan sampai dengan Triwulan II, analisis kinerja pelayanan Perangkat Daerah, isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

BAB III. TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

Berisi telaahan kebijakan Nasional, Provinsi dan Kota

BAB IV. RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Berisi program dan kegiatan dengan penjelasan mengenai faktor-faktor yang menjadi bahan pertimbangan terhadap rumusan program dan kegiatan dan uraian garis besar rekapitulasi program dan kegiatan.

BAB V. PENUTUP

Berisi tentang catatan penting, kaidah pelaksanaan dan rencana tindak lanjut yang diharapkan untuk menyukkseskan pelaksanaan Renja.

BAB II

EVALUASI RENJA SAMPAI DENGAN TRIWULAN II TAHUN 2024

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah sampai dengan Triwulan II Tahun 2024 dan Capaiannya

Dituangkannya program dan kegiatan di dalam Rencana Kerja Anggaran atau Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2024 bertujuan untuk mewujudkan visi, misi, kebijakan, strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok. Selain itu juga dapat dipakai untuk mengukur sejauh mana kinerja / tingkat keberhasilan BKPSDM dalam kurun waktu 1 (satu) tahun, sehingga perlu dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan renja.

Evaluasi terhadap program dan kegiatan dilakukan secara berkala untuk memonitoring pencapaian kinerja yang telah direncanakan. Evaluasi pelaksanaan Renja sampai dengan Triwulan II Tahun 2024 dan capaian kinerja terhadap renstra dituangkan dalam Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Evaluasi Terhadap Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2023

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)/Sub Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Tahun 2024 (Akhir Periode Renstra PD)			Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Renja PD Tahun Lalu (2023)		Target kinerja dan anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan (tahun 2024) yang dievaluasi			Realisasi Kinerja Pada Triwulan				Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah yang dievaluasi		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2024 (Akhir Tahun Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2024 (%)		Perangkat Daerah Penanggungjawab	
				K	Rp		K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K		Rp
1	2	3	4	5			6		7			8		9		12		13=6+12		14=13/5*100		15	
		Urusan Pemerintahan : Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan																					
		Bidang Urusan Kepegawaian																					
1	Meningkatnya tata kelola BKPSDM	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Cakupan pelayanan penunjang urusan Pemda	100	%	114,160,103,723	100%	34,921,385,229	100	%	19,402,570,139	20.10	3,510,994,609	29.10	3,123,924,269	33.84	6,634,918,878	34.84	41,556,304,107	34.84	36.40		
		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100	%	702,568,500	100%	165,316,876	100	%	167,469,000	21.05	64,635,829	21.05	2,130,000	42.11	66,765,829	43.11	232,082,705	43.11	33.03		

		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	11	Doku men	433,339,850	4	91,640,838	2	Doku men	91,410,000		64,085,829		2,130,000	0.00	66,215,829	4	157,856,667	36.36	36.43	
		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	85	Doku men	269,228,650	34	73,676,038	17	Lapor an	76,059,000	4	550,000	4	-	8.00	550,000	42	74,226,038	49.41	27.57	
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase adm keuangan tepat waktu	100	%	104,833,353,873		31,991,918,216	100	%	17,469,677,939	61.54	3,294,654,482	64.42	2,816,905,157	100	6,111,559,639	100.00	38,103,477,855	100.00	36.35	
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	450	Orang/ Bulan	104,711,972,073	340	31,961,358,856	90	Orang/ Bulan	17,441,160,939	61	3,289,675,874	63	2,815,815,157	124.00	6,105,491,031	464	38,066,849,887	103.11	36.35	
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan an/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan an/Semesteran SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan an/Semesteran SKPD	22	Lapor an	121,381,800	4	30,559,360	14	Lapor an	28,517,000	3	4,978,608	4	1,090,000	7.00	6,068,608	11	36,627,968	50.00	30.18	

		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan pengurusan administrasi kepegawaian	100	%	722,785,200	100%	207,398,260	100	%	154,199,000	0.00	4,091,500	37.19	61,022,500	37.19	65,114,000	38.19	272,512,600	38.1901	37.7031	
		Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	4	Dokumen	345,750,500	1	69,317,500	1	Dokumen	87,079,000		4,091,500		59,040,000	0.00	63,131,500	1	132,449,000	25.00	38.31	
		Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	660	Orang	377,034,700	308	138,080,760	120	Orang	67,120,000			45	1,982,500	45.00	1,982,500	353	140,063,260	53.48	37.15	
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase penyediaan administrasi umum perkantoran	100	%	5,956,862,150	100%	1,873,892,709	100	%	1,122,014,200	34.95	138,647,798	24.76	184,000,183	59.71	322,647,981	60.71	2,196,540,690	60.71	36.87	
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	4	Paket	26,769,000	1	7,928,185	1	Paket	4,000,000			1	3,495,834	1.00	3,495,834	2	11,424,019	50.00	42.68	
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	4	Paket	1,518,305,100	1	545,097,749	1	Paket	316,649,900	1	2,060,000		18,807,000	1.00	20,867,000	2	565,964,749	50.00	37.28	
		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	4	Paket	158,009,350	1	52,713,423	1	Paket	30,000,000	1	27,679,071		-	1.00	27,679,071	2	80,392,494	50.00	50.88	

		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	8	Paket	1,290,885,000	2	388,034,072	2	Paket	242,929,000	2	23,785,858		23,418,787	2.00	47,204,645	4	435,238,717	50.00	33.72	
		Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	4	Paket	299,302,700	1	105,339,182	1	Paket	64,751,300			1	49,428,744	1.00	49,428,744	2	154,767,926	50.00	51.71	
		Penyelenggaraan Rapat Kordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Rapat Kordinasi dan Konsultasi SKPD	100	Laporan	2,663,591,000	414	774,780,098	200	Laporan	463,684,000	68	85,122,869	49	88,849,818	117.00	173,972,687	531	948,752,785	53.10	35.62	
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Sarana dan Prasarana Aparatur	100	%	1,113,786,000	100%	490,392,797	100	%	302,962,000	0	-	24.14	43,227,300	24.14	43,227,300	25.14	533,620,097	25.14	47.91	
		Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	105	Unit	1,113,786,000	56	490,392,797	29	Unit	302,962,000			7	43,227,300	7.00	43,227,300	63	533,620,097	60.00	47.91	
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah yang Terpelihara	100	%	830,748,000	100%	192,466,371	100	%	186,248,000	3.03	8,965,000	3.03	16,639,129	6.06	25,604,129	7.06	218,070,500	7.06	26.25	

		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	45	Unit	574,100,000	11	102,336,621	11	Unit	144,100,000	2	8,965,000	2	16,639,129	4.00	25,604,129	15	127,940,750	33.33	22.29	
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	84	Unit	256,648,000	83	90,129,750	55	Unit	42,148,000				-	0.00	-	83	90,129,750	98.81	35.12	
2	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks kepuasan layanan kepegawaian	90	%	33,048,260,000	89.30	8,615,497,273	87	%	7,161,602,550	87.25	613,954,594	92	984,051,090	92	1,598,005,684	181.30	10,213,502,957	196.16	30.90	
		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase kelengkapan dokumen Pengisian formasi ASN	100	%	8,533,378,700	100%	952,553,118	100	%	1,492,297,200	0.00	44,973,682	0.00	81,834,500	0.00	126,808,182	1.00	1,079,361,300	1.00	12.65	
		Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	8	Laporan	6,004,576,250	3	561,723,200	2	Laporan	857,104,200		7,362,000		6,629,500	0.00	13,991,500	3	575,714,700	37.50	9.59	

		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	4	Doku men	499,608,200	1	80,959,000	1	Doku men	103,658,000		12,420,232		66,205,000	0.00	78,625,232	1	159,584,232	25.00	31.94	
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	15	Doku men	1,806,512,450	2	259,088,280	6	Doku men	460,213,000		25,191,450		9,000,000	0.00	34,191,450	2	293,279,730	13.33	16.23	
		Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	5	Doku men	222,681,800	2	50,782,638	1	Doku men	71,322,000				-	0.00	-	2	50,782,638	40.00	22.81	
		Mutasi dan Promosi ASN	Persentasi administrasi kepegawaian yang terselesaikan	100	%	11,875,884,600	100%	4,238,258,310	100	%	2,466,705,000	0.00	110,032,152	16.67	145,178,850	16.67	255,211,002	17.67	4,493,469,312	17.67	37.84	
		Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	19	Doku men	4,010,569,400	7	1,092,170,644	2	Doku men	1,052,324,000		81,062,400		58,618,850	0.00	139,681,250	7	1,231,851,894	36.84	30.72	
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	8	Doku men	2,290,293,700	2	859,971,834	2	Doku men	422,606,000		28,969,752	1	86,560,000	1.00	115,529,752	3	975,501,586	37.50	42.59	
		Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	8	Doku men	5,575,021,500	2	2,286,115,832	2	Doku men	991,775,000				-	0.00	-	2	2,286,115,832	25.00	41.01	

		Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi	100	%	7,456,544,250	100%	2,127,263,095	100	%	1,826,253,800	46.04	250,279,500	0.00	309,657,860	46.04	559,937,360	47.039604	2,687,200,455	47.04	36.04	
		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkat Kapasitasnya	5787	Orang	2,845,015,000	5,560	998,569,500	80	Orang	734,870,000		48,000,000		149,400,000	0.00	197,400,000	5560	1,195,969,500	96.08	42.04	
		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	43	Orang	2,392,000,000	18	849,000,000	8	Orang	468,000,000	8	79,000,000		118,500,000	8.00	197,500,000	26	1,046,500,000	60.47	43.75	
		Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	4	Dokumen	353,080,250	1	33,146,295	1	Dokumen	119,329,800				1,020,000	0.00	1,020,000	1	34,166,295	25.00	9.68	
		Pembinaan Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	200	Orang	678,806,850	132	24,862,000	100	Orang	77,514,000	93	65,031,000		-	93.00	65,031,000	225	89,893,000	112.50	13.24	
		Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	600	Orang	1,004,165,300	1,001	206,630,300	100	Orang	369,840,000		58,248,500		40,737,860	0.00	98,986,360	1001	305,616,660	166.83	30.43	
		Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	5	Laporan	183,476,850	2	15,055,000	1	Laporan	56,700,000				-	0.00	-	2	15,055,000	40.00	8.21	

		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Cakupan penilaian kinerja dan disiplin pegawai yang di evaluasi	100	%	5,182,452,450	100%	1,297,422,750	100	%	1,376,346,550	-	208,669,260	15.85	447,379,880	15.85	656,049,140	16.85	1,953,471,890	16.85	37.69	
		Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	8	Dokumen	1,832,911,950	2	939,553,720	2	Dokumen	459,874,000		97,119,760		138,066,560	0.00	235,186,320	2	1,174,740,040	25.00	64.09	
		Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	8	Laporan	727,507,000	2	78,990,410	2	Laporan	231,352,050		111,549,500		8,409,000	0.00	119,958,500	2	198,948,910	25.00	27.35	
		Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	706	Orang	2,258,917,500	571	197,535,000	240	Orang	602,917,500			39	273,000,000	39.00	273,000,000	610	470,535,000	86.40	20.83	
		Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	21	Laporan	363,116,000	15	81,343,620	2	Laporan	82,203,000				27,904,320	0.00	27,904,320	15	109,247,940	71.43	30.09	
3	Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan Manajerial, Fungsional dan Teknis	100	%	47,084,240,796	100	12,472,637,727	100	%	15,123,440,000	8.64	697,005,807	24.55	3,113,641,806	33.18	3,810,647,613	133.18	16,283,285,340	133.18	34.58	

		Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	100	%	15,989,154,000	100	4,043,627,986	100	%	5,517,082,000	17.27	408,742,547	49.09	816,716,399	66.36	1,225,458,946	166.36	5,269,086,932	166.36	32.95	
		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	1235	Orang	15,989,154,000	1,175	4,043,627,986	660	Orang	5,517,082,000	114	408,742,547	324	816,716,399	438.00	1,225,458,946	1613	5,269,086,932	130.61	32.95	
		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang mengikuti Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	100	%	31,095,086,796	100	8,429,009,741	100	%	9,606,358,000	-	288,263,260	-	2,296,925,407	0.00	2,585,188,667	100.00	11,014,198,408	100.00	35.42	

		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	16	Laporan	31,095,086,796	5	8,429,009,741	5	Laporan	9,606,358,000	-	288,263,260		2,296,925,407	0.00	2,585,188,667	5	11,014,198,408	31.25	35.42	
		JUMLAH				194,292,604,519		56,009,520,229			41,687,612,689		4,821,955,010		7,221,617,165		12,043,572,175		68,053,092,404		35.03	
																Rata-rata capaian kinerja Kegiatan (%)		30.59	25.94			
																Predikat kinerja kegiatan	Sangat Rendah		Sangat Rendah			
																Rata-rata capaian kinerja Program (%)		36	27.24			
																Predikat kinerja Program	Sangat Rendah		Sangat Rendah			

Berdasarkan tabel 2.1 diatas dapat dilihat pencapaian kinerja badan dari 12 kegiatan dan 34 sub kegiatan terdapat 17 sub kegiatan yang kinerjanya belum dapat diukur dikarenakan belum dilaksanakan maupun masih dalam proses pelaksanaan namun belum selesai. Terdapat 12 Sub kegiatan capaian kinerja sudah diatas 50% dan 5 sub kegiatan capain kinerja masih di bawah 50%.

Hasil evaluasi pelaksanaan Renja Tahun 2024 sampai dengan Triwulan II secara umum terdapat beberapa target kinerja program dan kegiatan yang capaian kinerja dan penyerapan anggaran belum sesuai target yang direncanakan. Pencapaian target yang belum sesuai mengharuskan adanya penyesuaian target kinerja dan anggaran pada renja perubahan dan APBD Perubahan Tahun 2024. Sampai dengan Triwulan II tahun 2024 rata-rata capaian penyerapan anggaran belanja langsung masih kategori sangat rendah yaitu sebesar Rp. 12.043.572.175,00 mencapai 28,89% dari target anggaran RKPD sebesar Rp. 41.687.612.689,00 dan 31,21% dari target DPA sebesar Rp. 38.589.685.360,00. Terdapat 9 sub kegiatan yang capaian kinerja anggaran sudah >50%, 11 sub kegiatan kinerja anggaran sudah >20% namun masih <50%, 10 sub kegiatan capaian kinerja masih <20% dan 4 sub kegiatan belum ada penyerapan anggaran.

Pencapaian kinerja sampai dengan triwulan II tidak terlepas dari adanya faktor pendorong dan penghambat yang mempengaruhi kinerja badan.

Faktor pendorong yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian kinerja triwulan II diantaranya sebagai berikut :

1. Tersedianya aplikasi dan pemanfaatan teknologi informasi yang memudahkan dalam pengiriman data ke instansi/lembaga baik internal maupun eksternal yang mendukung pelaksanaan kegiatan.
2. Pelaksanaan kegiatan sesuai jadwal yang telah direncanakan pada kegiatan-kegiatan yang tidak bergantung kepada instansi pusat atau lembaga yang berwenang menyelenggarakan pelaksanaan kegiatan.
3. Adanya time schedule yang di buat oleh PPTK.
4. Adanya dialog kinerja dan koordinasi yang baik dengan internal maupun eksternal.
5. Adanya monitoring dan evaluasi internal terhadap pencapaian kinerja dan anggaran badan secara berkala.
6. Hasil monitoring dan evaluasi dari triwulan sebelumnya ditindaklanjuti dengan adanya perbaikan dan laporan tindaklanjut.

Selain faktor yang mendukung keberhasilan, pelaksanaan kegiatan juga dipengaruhi oleh faktor penghambat sebagai berikut :

1. Belum maksimalnya pemanfaatan sumber daya yang ada.
2. Belum optimalnya pemberdayaan diklat khususnya analisis kebutuhan dan evaluasi diklat di masing-masing Perangkat Daerah sebagai upaya pemenuhan pengembangan kompetensi per pegawai 20 jam per tahun.
3. Tidak dapat melakukan intervensi untuk kegiatan-kegiatan yang bergantung kepada instansi lain atau lembaga yang berwenang menyelenggarakan pelaksanaan kegiatan.
4. Penyedia tidak menyediakan semua barang yang akan dibeli sehingga proses pengadaan membutuhkan waktu lebih dari yang direncanakan.

Tindak lanjut bagi pelaksanaan program dan kegiatan di Tahun 2024 sebagai berikut :

- ✓ Melakukan percepatan pelaksanaan kegiatan untuk kegiatan yang anggaran kasnya di triwulan satu dan dua namun belum dilaksanakan.
- ✓ Menetapkan jadwal kegiatan dengan mempedomani anggaran kas dan hasil evaluasi triwulan dua.
- ✓ Melaksanakan kegiatan sesuai jadwal yang sudah direncanakan.
- ✓ Melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap rencana prioritas kegiatan yang dapat menunjang tercapainya tujuan unit kerja yang bersangkutan.
- ✓ Hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi di triwulan dua ditindaklanjuti sehingga target-target kinerja yang sudah ditetapkan dapat terealisasi 100% di akhir periode renja 2024.
- ✓ Melakukan antisipasi dan mitigasi terhadap berbagai kendala dan permasalahan yang mungkin terjadi pada saat pelaksanaan kegiatan.
- ✓ Melakukan penyesuaian terhadap target output dan anggaran agar pencapaian kinerja bisa maksimal.

Rekomendasi BAPPEDA untuk pelaksanaan renja di BKPSDM pada triwulan berikutnya adalah :

- a. Maksimalkan pemanfaatan sumberdaya yang ada untuk mengejar target yang belum tercapai terutama yang terkait dengan dukungan terhadap IKU dan IKD
- b. Dibuat pemetaan pengembangan diklat pegawai berdasarkan kebutuhan organisasi pada Perangkat Daerah.

- c. Buat MOU dengan penyelenggara diklat untuk menyusun kerjasama diklat dengan Pemerintah Kota Depok agar pelaksanaan diklat bisa dijadwalkan bersama antara penyelenggara diklat dan Pemerintah Kota Depok.
- d. Gunakan rencana pengadaan melalui katalog elektronik untuk memastikan barang yang akan dibeli tersedia di layanan pengadaan secara elektronik.

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah di dalam Pasal 11 ayat (4) menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada standar pelayanan minimal (SPM) dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh Pemerintah. Sebagaimana diketahui bahwa SPM adalah ketentuan tentang mutu pelayanan yang secara minimal harus disediakan oleh Pemerintah Daerah dalam rangka penyelenggaraan urusan wajib dalam kurun waktu tertentu.

Kajian terhadap capaian kinerja pelayanan Perangkat Daerah berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan dalam SPM maupun terhadap IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007. Sesuai dengan Permendagri Nomor 86 tahun 2017 terhadap Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah :

- Jenis indikator yang dikaji, disesuaikan dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kinerja pelayanan;
- Jika Perangkat Daerah yang bersangkutan belum mempunyai tolak ukur kinerja dan indikator kinerja yang akan diuji, maka setiap Perangkat Daerah perlu menjelaskan bagaimana cara menentukan tolak ukur kinerja dan indikator kinerja pelayanan sesuai tugas pokok dan fungsi serta norma dan standar pelayanan Perangkat Daerah;

Hingga saat ini, belum ada Standar Pelayanan Minimal pada Urusan Penunjang Pemerintahan Daerah (Kepegawaian) maupun Pendidikan dan Pelatihan. Sehingga sebagaimana diatur pada point 2, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menggunakan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang terdapat dalam Rencana Strategis dan Indikator Kinerja Daerah (IKD) yang terdapat dalam RPJMD 2021-2026 dan sesuai dengan supporting misi Kota yang menjadi kewenangan Perangkat Daerah.

Suhubungan dalam rangka melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang BKPSDM sebagaimana diatur dalam Peraturan Wali Kota Depok Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, bahwa BKPSDM mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, maka BKPSDM tidak mempunyai standar pelayanan minimal (SPM) yaitu ketentuan mengenai Jenis dan Mutu pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan dasar Warga Negara yang merupakan Urusan Pemerintahan Wajib yang berhak diperoleh setiap Warga Negara secara minimal. Oleh karena itu BKPSDM hanya menggunakan Indikator Sasaran PD yang tertuang dalam dokumen Renstra dan Indikator Kinerja Daerah yang tertuang pada lampiran peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 dalam melakukan pengukuran kinerja dan analisis pencapaian kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi dibidang kepegawaian.

Analisis pencapaian kinerja pelayanan BKPSDM dapat dilihat pada tabel 2.2 sebagai berikut:

Tabel 2.2a Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah berdasarkan IKU Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

NO	Indikator	SPM/ standar nasional	IKK/IKU	Target Renstra Perangkat Daerah					Realisasi Capaian		Realisasi s.d Triwulan II	Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2024	Tahun 2025	
				(thn n- 2)	(thn n- 1)	(thn n)	(thn n+1)	(thn n+2)	(thn n- 2)	(thn n- 1)	(thn n)	(thn n)	(thn n+1)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1			Indeks Sistem Merit	250	275	275	300	325	234	283.5	283.5	275	300	
2			Indeks Profesionalitas ASN	77,48	78	80	84	86	48,2	77.54	77.54	80	84	
3	Nilai SAKIP BKPSDM		Nilai SAKIP BKPSDM	BB (72.40)	BB (75.25)	BB (78.00)	A (80.00)	A (82.00)	BB (72.40)	BB (75.25)	BB (76.70)	BB (78.00)	A (80.00)	

Tabel 2.2b Pencapaian Kinerja Pelayanan berdasarkan IKK (Urusan Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

NO	Indikator	SPM/ standar nasional	IKK (PP-6/2008)	Target Renstra Perangkat Daerah					Realisasi Capaian		Realisasi s.d Triwulan II	Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2024	Tahun 2025	
				(thn n- 2)	(thn n- 1)	(thn n)	(thn n+1)	(thn n+2)	(thn n-2)	(thn n- 1)	(thn n)	(thn n)	(thn n+1)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
			Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan pelatihan	20 Jam	20 Jam	20 Jam	20 Jam	20 Jam	18.08	26.56	147.67	20 Jam	20 Jam	
			Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	4.33	4.16	3.88	3.78	3.66	6.75	12.21	9.50	3.66	3.78	
			Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	5.67	4.51	4.51	4.51	4.51	10.59	13.46	11.61	4.51	4.51	
			Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	29	29	29	29	29	32	31	31	29	29	
			Jumlah jabatan adminstrasi pada instansi pemerintah	836	2193	2195	2153	2153	2579	2172	2143	2153	2153	

			Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	4465	4985	5505	6025	6558	3882	5014	4970	6558	5452	
			Persentase pelanggaran pegawai	0.45	0.42	0.39	0.37	0.34	0.34	0.11	0.07	0.34	0.37	

2.3. Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja dan analisisnya diperoleh gambaran mengenai capaian kinerja pelayanan badan dimana tingkat kinerja pelayanan sudah sangat baik sebagaimana ditampilkan pada tabel 2.2a dan 2.2b di atas. Dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi masih ada permasalahan dan hambatan yang dihadapi BKPSDM yang berdampak terhadap kinerja badan.

1. Faktor Internal :

- Jumlah ASN BKPSDM belum memadai jika dibandingkan dengan jumlah ASN Kota Depok yang harus dilayani, sehingga berdampak pada beban kerja yang berlebih;
- Masih terdapat jabatan struktural Perangkat Daerah yang kosong karena terbatasnya jumlah SDM secara umum;
- Belum seluruh ASN Kota Depok termasuk SDM BKPSDM yang mendapatkan pengembangan kompetensi manajerial dan teknis serta fungsional;
- Masih rendahnya motivasi ASN dalam memangku jabatan fungsional;
- Belum selesai disusunnya 9 (nine) box talent dalam rangka pemetaan manajemen talenta;
- Pembinaan berjenjang di Perangkat Daerah belum berjalan optimal dan informasi tentang pelanggaran disiplin tidak dilaporkan dengan cepat dan akurat;
- Belum optimalnya pemberdayaan diklat khususnya analisis kebutuhan dan evaluasi diklat di masing-masing PD;
- Terbatasnya anggaran pendidikan dan pelatihan sehingga belum seluruh pegawai memperoleh pengembangan kompetensi 20 jam per tahun;
- Sarana gedung kantor dan pengarsipan belum terpelihara dan tertata dengan baik, sehingga kenyamanan belum optimal untuk meningkatkan kinerja khususnya administratif;
- Prasarana yang tersedia perlu dilakukan penyesuaian kapasitas yang mendukung perkembangan teknologi;
- Belum optimalnya pelaksanaan penyusunan perencanaan, evaluasi kinerja badan dan pengelolaan keuangan.

2. Faktor eksternal :

- Pola rekrutmen pegawai masih menganut prinsip zero growth atau tidak ada penambahan ASN baru hanya mengganti ASN yang pensiun dan PPPK;

- Jadwal rekrutmen/pengangkatan PPPK yang tidak terprediksi menyulitkan PD menyiapkan pola penganggaran Gaji dan Tunjangan;
- Diberlakukannya kebijakan pusat tentang penyederhanaan birokrasi Pemda yang tidak disertai dengan pedoman tentang pengembangan SDM;
- Persepsi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik masih kurang baik;
- Belum diterapkannya pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan capaian kinerja pegawai;
- Kurangnya informasi dan update aturan tentang pola pengangkatan pegawai yang ditugaskan ke Lembaga/instansi vertikal yang berdampak pada pola penganggaran belanja pegawai;
- Penerapan Tambahan Penghasilan yang didasarkan atas disiplin dan kinerja berbasis aplikasi Kinerja Mobile (KMoB), mengharuskan semua ASN untuk dapat profesional dan adaptif terhadap aplikasi.

Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan:

- 1) Komitmen pimpinan dalam peningkatan kompetensi dan pembinaan pegawai;
- 2) Pengembangan karier ASN semakin terbuka dengan banyaknya jabatan fungsional yang diangkat;
- 3) Diberlakukannya kebijakan reformasi birokrasi oleh pusat mendorong Pemerintah Kota Depok melakukan sejumlah inovasi dalam penyampaian pelayanan publik kepada masyarakat;
- 4) Jumlah dan laju pertumbuhan penduduk Kota Depok yang cukup tinggi menciptakan kebutuhan pelayanan publik dalam jumlah besar;
- 5) BKN dan KASN akan mengukur Indeks Profesionalitas ASN dan Indeks Merit Sistem Pemerintah Kota Depok dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional;
- 6) Tersedia teknologi informasi pembelajaran jarak jauh (daring);
- 7) Tersedia lembaga penyelenggara pengembangan kompetensi di luar Pemerintah Kota Depok;

Melihat permasalahan dan hambatan yang dihadapi, hingga saat ini yang masih menjadi isu yang dihadapi oleh BKPSDM Kota Depok dalam penyusunan perubahan rencana kerja tahun 2024, yaitu:

1. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur sebagai upaya untuk meningkatkan jumlah aparatur yang memenuhi standar kompetensi sesuai tugas dan jabatan masing-masing;

2. Peningkatan kualitas manajemen kepegawaian dan pengembangan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi, dengan mengoptimalkan Sistem Informasi Kepegawaian yang sudah terbangun;
3. Pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional tertentu, sesuai kebutuhan hasil analisis beban kerja terhadap jabatan fungsional;
4. Peningkatan kebijakan manajemen ASN melalui penerapan manajemen talenta dan manajemen kinerja;
5. Konsistensi pengevaluasian kinerja sesuai standar dan berbasis online yang terintegrasi dengan sistem remunerasi pegawai serta pengembangan sistem reward and punishment;
6. Pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas serta aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat.
7. Belum optimalnya penyediaan faktor-faktor penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, meliputi perencanaan, keuangan, penyediaan dan pemeliharaan sarana prasarana.

BAB III

TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1. Telaahan terhadap Kebijakan Nasional dan Provinsi Jawa Barat

Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

Arah kebijakan dan strategi pembangunan tahun 2024 dituangkan ke dalam tujuh Prioritas Nasional (PN) RKP Tahun 2024 yang merupakan agenda pembangunan yang terkandung dalam RPJMN 2020-2024. Dua dari tujuh PN yaitu PN4 Revolusi Mental dan Pembangunan Kebudayaan dan PN7 Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik sejalan dengan tujuan dan sasaran misi 2 RPJMD 2021-2025 terlaksananya reformasi birokrasi efektif dan efisien.

Dalam RPJMN Tahun 2020-2024, revolusi mental terus dilanjutkan secara lebih holistik dan integratif yang salah satunya bertumpu pada revolusi mental dalam tata kelola pemerintahan dengan pembudayaan nilai-nilai transparansi dan akuntabilitas. Tantangan yang dihadapi PN4 pada RKP Tahun 2024, yakni penguatan gerakan revolusi mental dan pembinaan ideologi Pancasila diantaranya penyelenggaraan tata kelola pemerintahan dan budaya birokrasi yang bersih, melayani, dan responsif belum optimal.

Pembangunan Politik, Hukum, Pertahanan dan Keamanan (Polhukhankam) Indonesia 2020-2024 diarahkan menuju terwujudnya birokrasi yang bersih dan terpercaya. Arah kebijakan Pembangunan Polhukhankam terfokus pada 5 (lima) bidang salah satunya Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola. Pada bidang aparatur negara dan transformasi birokrasi, beberapa isu strategis tahun 2024 yang tertuang dalam RKP 2024 antara lain :

- (1) penerapan platform tunggal manajemen Aparatur Sipil Negara;
- (2) penerapan manajemen penghargaan berbasis kinerja;
- (3) pelanggaran netralitas Aparatur Sipil Negara dan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara berpotensi meningkat pada Pemilihan Umum dan Pemilihan Serentak;
- (4) belum terintegrasinya layanan publik prioritas pada portal pelayanan publik nasional;
- (5) penguatan pengawasan masyarakat atas pelayanan publik;
- (6) percepatan integrasi Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik;
- (7) reformasi birokrasi yang belum berdampak pada pembangunan nasional, serta
- (8) Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi belum dapat diintegrasikan dengan aplikasi existing di kementerian/ lembaga/ daerah.

Adanya sinkronisasi proses perencanaan dan penganggaran pembangunan nasional dilakukan pemutakhiran RKP 2024, dimana terdapat perubahan dan penyesuaian pada bidang aparatur negara dan transformasi birokrasi, beberapa isu strategis tahun 2024 antara lain :

- (1) tindaklanjut atas penerbitan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
- (2) penerapan platform tunggal manajemen Aparatur Sipil Negara;
- (3) penerapan manajemen penghargaan berbasis kinerja;
- (4) pelanggaran netralitas Aparatur Sipil Negara berpotensi meningkat pada Pemilihan Umum dan Pemilihan Kepala Daerah Serentak;
- (5) belum terintegrasinya layanan publik prioritas pada portal pelayanan publik nasional;
- (6) penguatan pengawasan masyarakat atas pelayanan publik;
- (7) percepatan integrasi Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik;
- (8) reformasi birokrasi yang belum berdampak pada pembangunan nasional; serta
- (9) Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi belum dapat diintegrasikan dengan aplikasi eksisting di kementerian/ lembaga/daerah.

Kesesuaian kebijakan RPJMN, RKP, Pemutakhiran RKP, RPJMD Kota Depok terhadap Renja BKPSDM dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Kesesuaian Kebijakan RPJMN, RKP, Pemutakhiran RKP, RPJMD Kota Depok terhadap Renja BKPSDM

Dokumen Perencanaan Pembangunan	Prioritas Nasional/Tujuan	Isu Strategis	Sasaran	Indikator Sasaran	Arah Kebijakan
RPJMN 2020-2024	Revolusi Mental dan Pembangunan Kebudayaan	Melemahnya Ideologi Pancasila dan Ketahanan Budaya Bangsa Belum Mantapnya Pendidikan Karakter dan Budi Pekerti	Menguatnya revolusi mental dan pembinaan ideologi Pancasila untuk memantapkan ketahanan budaya	Indeks Capaian Revolusi Mental Indeks Aktualisasi Nilai Pancasila	Revolusi mental dalam tata kelola pemerintahan untuk penguatan budaya birokrasi yang bersih, melayani, dan responsif, mencakup: (a) peningkatan budaya kerja pelayanan publik yang ramah, cepat, efektif, efisien, dan terpercaya; dan (b) penerapan disiplin, penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) dalam birokrasi.

Dokumen Perencanaan Pembangunan	Prioritas Nasional/Tujuan	Isu Strategis	Sasaran	Indikator Sasaran	Arah Kebijakan
	Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik	Terkait dengan profesionalitas ASN, data Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) menunjukkan bahwa dari 34 Kementerian, baru 6 Kementerian yang menerapkan sistem merit dengan sangat baik. Selanjutnya, hirarki eselonisasi saat ini terdiri dari 5 level membuat proses pengambilan keputusan tidak efisien, sehingga perlu penyederhanaan eselonisasi serta perluasan jabatan fungsional dengan keahlian dan kompetensi yang semakin spesifik. Dari sisi kompetensi, jumlah tenaga spesialis di lingkungan ASN masih kurang, serta rendahnya kompetensi dan tingkat pendidikan ASN, terutama di luar Jawa. Dari sisi distribusi, persebaran ASN dengan	Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola	1. Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks RB $\geq$ Baik* 2. Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Sistem Merit Kategori $\geq$ Baik 3. Instansi Pemerintah (IP) dengan tingkat Kepatuhan Pelayanan Publik Kategori Baik (IP) 4. Persentase Instansi Pemerintah dengan Indeks Maturitas SPBE kategori baik 5. Persentase Instansi Pemerintah pusat (K/L) yang mendapatkan Opini WTP 6. Persentase Instansi Pemerintah dengan Skor Sakip $\geq$ B	Pencapaian sasaran pokok ke depan dilaksanakan melalui arah kebijakan dan strategi sebagai berikut: 1. Penguatan implementasi manajemen ASN, melalui: penerapan manajemen talenta nasional ASN, peningkatan sistem merit ASN, penyederhanaan eselonisasi, serta penataan jabatan fungsional; 2. Penataan kelembagaan dan proses bisnis, melalui: penataan kelembagaan instansi pemerintah dan penerapan SPBE terintegrasi; 3. Reformasi sistem akuntabilitas kinerja, melalui: perluasan implementasi sistem integritas, penguatan pengelolaan reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja organisasi, serta reformasi sistem perencanaan dan penganggaran; 4. Transformasi pelayanan publik, melalui: pelayanan publik berbasis elektronik (e-service), penguatan pengawasan masyarakat atas kinerja pelayanan publik, penguatan ekosistem inovasi, dan penguatan pelayanan terpadu.

Dokumen Perencanaan Pembangunan	Prioritas Nasional/Tujuan	Isu Strategis	Sasaran	Indikator Sasaran	Arah Kebijakan
		keahlian tertentu/fungsional belum berbasiskan sektor unggulan kewilayahan. Selain itu, masih terdapat intervensi politik terutama dari Kepala Daerah dalam pengelolaan kepegawaian. Dari sisi kesejahteraan, perlu terus diupayakan perbaikan sistem kesejahteraan ASN dan pensiunan ASN. Dari aspek regulasi, perlu percepatan penerbitan peraturan pelaksana UU No.5/2014 tentang ASN.			

Dokumen Perencanaan Pembangunan	Prioritas Nasional/Tujuan	Isu Strategis	Sasaran	Indikator Sasaran	Arah Kebijakan
RKP 2024	Revolusi Mental dan Pembangunan Kebudayaan	Penyelenggaraan tata kelola pemerintahan dan budaya birokrasi yang bersih, melayani, dan responsif belum optimal	Terwujudnya Indonesia Melayani, Indonesia Bersih, Indonesia Tertib, Indonesia Mandiri, dan Indonesia Bersatu	Nilai Dimensi Gerakan Indonesia Melayani Nilai Dimensi Gerakan Indonesia Bersih Nilai Dimensi Gerakan Indonesia Tertib Nilai Dimensi Gerakan Indonesia Mandiri Nilai Dimensi Gerakan Indonesia Bersatu	Untuk menjawab tantangan prioritas nasional, maka arah kebijakan dan strategi melalui (a) peningkatan jiwa nasionalisme dan patriotisme melalui pendidikan kewargaan, wawasan kebangsaan, dan bela negara; (b) penerapan nilai-nilai Aparatur Sipil Negara Berakhlak (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif) untuk peningkatan budaya kerja pelayanan publik yang ramah, cepat, efektif, efisien, dan terpercaya; (c) penerapan disiplin, reward, dan punishment dalam birokrasi melalui upaya pengawasan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara, serta penerapan kebijakan manajemen penghargaan Aparatur Sipil Negara berbasis kinerja; (d) penguatan pendidikan karakter, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan untuk internalisasi nilai integritas, etos kerja, gotong royong, dan budi pekerti;

Dokumen Perencanaan Pembangunan	Prioritas Nasional/Tujuan	Isu Strategis	Sasaran	Indikator Sasaran	Arah Kebijakan
	Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik	(1) penerapan platform tunggal manajemen Aparatur Sipil Negara; (2) penerapan manajemen penghargaan berbasis kinerja; (3) pelanggaran netralitas Aparatur Sipil Negara dan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara berpotensi meningkat pada Pemilihan Umum dan Pemilihan Serentak; (4) belum terintegrasinya layanan publik prioritas pada portal pelayanan publik nasional; (5) penguatan pengawasan masyarakat atas pelayanan publik; (6) percepatan integrasi Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik; (7) reformasi birokrasi yang belum berdampak pada pembangunan nasional, serta (8) Sistem Informasi	Meningkatnya kualitas pelayanan publik melalui perbaikan tata kelola dan birokrasi	Indeks Pelayanan Publik	Pembangunan bidang politik, hukum, pertahanan, dan keamanan diarahkan pada upaya mempercepat transformasi ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan melalui perbaikan sistem hukum untuk mendorong kemudahan berusaha dan optimalisasi diplomasi ekonomi melalui penguatan kerja sama bilateral, regional, maupun global, termasuk kerja sama pembangunan internasional. Percepatan transformasi ekonomi salah satunya didukung dengan penguatan pengawasan sistem merit dan netralitas Aparatur Sipil Negara Pada bidang aparatur negara dan transformasi birokrasi, beberapa isu strategis tahun 2024 antara lain (1) penerapan platform tunggal manajemen Aparatur Sipil Negara, (2) penerapan manajemen penghargaan berbasis kinerja, (3) pelanggaran netralitas Aparatur Sipil Negara dan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara berpotensi meningkat pada Pemilihan Umum dan Pemilihan Serentak, (4) belum terintegrasinya layanan publik prioritas pada portal pelayanan publik nasional,

Dokumen Perencanaan Pembangunan	Prioritas Nasional/Tujuan	Isu Strategis	Sasaran	Indikator Sasaran	Arah Kebijakan
		Kearsipan Dinamis Terintegrasi belum dapat diintegrasikan dengan aplikasi existing di kementerian/ lembaga/ daerah.			(5) penguatan pengawasan masyarakat atas pelayanan publik, (6) percepatan integrasi Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik, (7) reformasi birokrasi yang belum berdampak pada pembangunan nasional, serta (8) Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi belum dapat diintegrasikan dengan aplikasi existing di kementerian/ lembaga/ daerah. Untuk mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas, dilakukan perbaikan tata kelola dan birokrasi. Arah kebijakan yang dilakukan tahun 2024 di antaranya (1) transformasi manajemen sumber daya manusia aparatur melalui penguatan budaya kerja dan employer branding, percepatan peningkatan kapasitas sumber daya manusia aparatur, peningkatan kinerja dan sistem penghargaan, pengembangan talenta dan karier, percepatan transformasi digital manajemen Aparatur Sipil Negara, serta perancangan jabatan, perencanaan dan pengadaan sumber daya manusia aparatur; (2) transformasi pelayanan publik melalui

Dokumen Perencanaan Pembangunan	Prioritas Nasional/Tujuan	Isu Strategis	Sasaran	Indikator Sasaran	Arah Kebijakan
					implementasi pelayanan publik berbasis elektronik yang terintegrasi, penguatan pengawasan masyarakat atas kinerja pelayanan publik, dan penguatan ekosistem inovasi; (3) penataan kelembagaan dan proses bisnis melalui penataan kelembagaan, proses bisnis yang efektif dan penerapan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik terintegrasi; serta (4) penguatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan akuntabilitas kinerja pembangunan. Strategi perbaikan tata kelola dan birokrasi pada tahun 2024, antara lain (1) penerapan platform tunggal digital ekosistem manajemen Aparatur Sipil Negara, (2) penerapan kebijakan manajemen penghargaan Aparatur Sipil Negara berbasis kinerja, (3) pengawasan netralitas Aparatur Sipil Negara dalam penyelenggaraan Pemilihan Umum dan Pemilihan Serentak, (4) penyelesaian pengaduan atas dugaan pelanggaran sistem merit,

Dokumen Perencanaan Pembangunan	Prioritas Nasional/Tujuan	Isu Strategis	Sasaran	Indikator Sasaran	Arah Kebijakan
					(5) integrasi layanan pada portal pelayanan publik (e-services), (6) pengaduan pelayanan publik yang diselesaikan, (7) koordinasi percepatan implementasi kebijakan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik, (8) koordinasi percepatan reformasi birokrasi, dan (9) percepatan implementasi Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi di kementerian/lembaga/daerah.
Pemutakhiran RKP 2024		Pada bidang aparatur negara dan transformasi birokrasi, beberapa isu strategis tahun 2024 antara lain (1) tindaklanjut atas penerbitan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara; (2) penerapan platform tunggal manajemen Aparatur Sipil Negara, (3) penerapan manajemen penghargaan berbasis kinerja,			

Dokumen Perencanaan Pembangunan	Prioritas Nasional/Tujuan	Isu Strategis	Sasaran	Indikator Sasaran	Arah Kebijakan
		(4) pelanggaran netralitas Aparatur Sipil Negara berpotensi meningkat pada Pemilihan Umum dan Pemilihan Kepala Daerah Serentak, (5) belum terintegrasinya layanan publik prioritas pada portal pelayanan publik nasional, (6) penguatan pengawasan masyarakat atas pelayanan publik, (7) percepatan integrasi Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik, (8) reformasi birokrasi yang belum berdampak pada pembangunan nasional, serta (9) Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi belum dapat diintegrasikan dengan aplikasi eksisting di kementerian/ lembaga/ daerah.			

Dokumen Perencanaan Pembangunan	Prioritas Nasional/Tujuan	Isu Strategis	Sasaran	Indikator Sasaran	Arah Kebijakan
RPJMD 2021-2026	Terlaksananya reformasi birokrasi efektif dan efisien		Meningkatnya kapasitas dan kinerja birokrasi	1. Nilai SAKIP kota 2. Opini BPK 3. Indeks Kepuasan Masyarakat 4. Indeks Inovasi Daerah	Melaksanakan reformasi birokrasi melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, peningkatan fasilitas pelayanan publik, pemanfaatan teknologi informasi dan integrasi data serta mengembangkan kebijakan pengelolaan pemerintahan yang partisipatif
RENSTRA 2021-2026			1. Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas 2. Meningkatnya kompetensi ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi 3. Meningkatnya tata kelola BKPSDM	1. Indeks Merit Sistem 2. Indeks Profesionalitas ASN 3. Nilai SAKIP BKPSDM	1. Pelaksanaan seleksi rekrutmen dengan objektif, transparan dan terbuka serta memanfaatkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi. 2. Penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi. 3. Mengimplementasikan manajemen talenta secara objektif dan transparan. 4. Menerapkan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang didasarkan pada hasil penilaian kinerja dan penilaian disiplin. 5. Implementasi pemanfaatan aplikasi Kenirja Mobile secara objektif dan terintegrasi. 6. Meningkatkan fasilitasi peningkatan kompetensi ASN sesuai dengan <i>gap</i> kompetensi dan kebutuhan.

Dokumen Perencanaan Pembangunan	Prioritas Nasional/Tujuan	Isu Strategis	Sasaran	Indikator Sasaran	Arah Kebijakan
					7. Penguatan kualitas implementasi pengawasan dan pengendalian kinerja badan.
RENJA 2024			1. Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas 2. Meningkatnya kompetensi ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi 3. Meningkatnya tata kelola BKPSDM	1. Indeks Merit Sistem 2. Indeks Profesionalitas ASN 3. Nilai SAKIP BKPSDM	

Telaahan terhadap Kebijakan Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Barat

Arahan Presiden tentang Reformasi Birokrasi bahwa birokrasi harus lincah dan cepat agar berdampak dan langsung dirasakan masyarakat. Reformasi Birokrasi dalam manajemen SDM saat ini sedang beralih dari *performance based bureaucracy* (birokrasi berbasis kinerja) menjadi *dynamic governance* (pemerintahan yang dinamis).

BKPSDM dalam menjalankan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian perlu menyelaraskan dengan kebijakan yang ada di BKD Provinsi Jawa Barat. Berikut ditampilkan perbandingan/kesesuaian tujuan, sasaran dan indikator pada Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Barat dan BKPSDM Kota Depok.

Tabel. 3.2 Kesesuaian Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran BKD Provinsi Jawa Barat dan BKPSDM Kota Depok

BKD Provinsi Jawa Barat			Kota Depok		
Tujuan	Sasaran	Indikator	Tujuan	Sasaran	Indikator
Mewujudkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	Mewujudkan Asn yang Profesional, Berintegritas, Netral dan Berkinerja Tinggi	1. Indeks Sistem Merit	Tercapainya Peningkatan Kapasitas dan Kinerja Birokrasi melalui Pelayanan Kepegawaian yang Profesional	1. Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	1. Indeks Merit Sistem
		2. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi (1), Kinerja (3), Disiplin (4)		2. Meningkatnya kompetensi ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	2. Indeks Profesionalitas ASN
				3. Meningkatnya tata kelola BKPSDM	3. Nilai SAKIP BKPSDM

Sumber : Renja BKD Provinsi Jawa Barat Tahun 2024

Pada Tabel 3.2 diatas, dapat dilihat adanya kesesuaian pemilihan *Merit System* sebagai salah satu indikator pengukuran. Penerapan *Merit System* diamanatkan dalam UU No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang bertujuan untuk memastikan jabatan pegawai yang ada di birokrasi pemerintah yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi. Dengan kata lain, Sistem Merit bertujuan untuk membangun bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur dan mewujudkan pegawai ASN yang professional, berintegritas, netral dan berkinerja tinggi. Indeks Sistem Merit diukur dengan menggunakan 8 (delapan) dimensi sebagaimana diatur dalam Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah, antara lain : 1) Perencanaan kebutuhan; 2) Pengadaan; 3) Pengembangan karir; 4) Promosi dan mutasi;

5) Manajemen kinerja; 6) Penggajian, penghargaan dan disiplin; 7) Perlindungan dan pelayanan; 8) Sistem informasi.

Telaahan terhadap Kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat

BKPSDM dalam menjalankan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengembangan sumber daya manusia juga menyelaraskan dengan kebijakan BPSDM Provinsi Jawa Barat. Perbandingan/kesesuaian tujuan, sasaran dan indikator pada Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Barat dan BKPSDM Kota Depok dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 3.3 Kesesuaian Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran BPSDM Provinsi Jawa Barat dan BKPSDM Kota Depok

BPSDM Provinsi Jawa Barat			Kota Depok		
Tujuan	Sasaran	Indikator	Tujuan	Sasaran	Indikator
Meningkatnya Kompetensi ASN	Meningkatnya Kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Tercapainya Peningkatan Kapasitas dan Kinerja Birokrasi melalui Pelayanan Kepegawaian yang Profesional	1. Meningkatkan manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	1. Indeks Merit Sistem
Terselenggaranya Implementasi Corporate University	Terelenggaranya Implementasi Corporate University	Indeks Implementasi Corporate University		2. Meningkatkan kompetensi ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	2. Indeks Profesionalitas ASN
				3. Meningkatkan tata kelola BKPSDM	3. Nilai SAKIP BKPSDM

Sumber : Renja BPSDM Provinsi Jawa Barat Tahun 2024

BPSDM Provinsi Jawa Barat memiliki peran yang strategis untuk mengembangkan dalam proses pengendalian kompetensi dan kualifikasi aparatur pemerintah melalui Pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, workshop, seminar, kursus, penataran, magang, *e-learning*, bimbingan di tempat kerja, dan pelatihan jarak jauh, agar mampu bekerja lebih profesional dalam melayani masyarakat.

3.2. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Tujuan Rencana Kerja telah ditetapkan di dalam Rencana Strategis, untuk pencapaian target keberhasilan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan dari tahun 2021 s.d 2026. Namun tujuan Rencana Kerja lebih mengarah pada periode 1 (satu) tahun

anggaran. Sesuai dengan RPJMD Kota Depok tahun 2021-2026, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia mendukung Misi II Kota.

**Tabel 3.4. Tujuan dan Sasaran Kota Depok terkait Misi II yang Terkait
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)**

Misi	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
Misi 2 Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang modern dan partisipatif	Terlaksananya reformasi birokrasi efektif dan efisien	Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatnya kapasitas dan kinerja birokrasi	Nilai SAKIP Kota

Sumber: RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, mendukung pencapaian Misi II Kota Depok. Untuk mendukung misi tersebut dan memecahkan permasalahan serta menangani isu strategis, ditetapkan tujuan dan sasaran dalam rencana kerja dalam periode 1 (satu) tahun sebagai berikut:

Tabel 3.5. Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja
Tercapainya Peningkatan Kapasitas dan Kinerja Birokrasi melalui Pelayanan Kepegawaian yang Profesional	1. Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	1. Indeks Merit Sistem
	2. Meningkatnya kompetensi ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	2. Indeks Profesionalitas ASN
	3. Meningkatnya tata kelola BKPSDM	3. Nilai SAKIP BKPSDM

Pada penyusunan perubahan rencana kerja Tahun 2024 ini dilakukan penyesuaian dalam penyusunan target dan kebutuhan dana dengan mempertimbangkan pencapaian tujuan dan sasaran, adapun kebijakan yang diambil yaitu:

- a. Penyesuaian belanja pegawai sesuai kebutuhan ASN (CPNS/PNS BKPSDM);
- b. Penyesuaian belanja honor tim;
- c. Efisiensi fasilitasi belanja perjalanan dinas.
dimana dalam kebijakan tersebut dipengaruhi juga hal-hal sebagai berikut:
 1. Surat Edaran Wali Kota Depok Nomor: 900/108-BKD tentang Penjadwalan Ulang Kegiatan Pada APBD TA.2024;
 2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2024 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Badan Kepegawaian Negara;
 3. Penyesuaian atas Realisasi Semester Pertama.

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

4.1. Program dan Kegiatan

Penerapan pendekatan kinerja bagi penyelenggaraan pemerintahan daerah menuntut Pemerintah Daerah fokus pada kinerja terukur dari program kerja sampai dengan detail aktivitas dengan mempertimbangan asas efektivitas, efisiensi, dan ekonomis. Penetapan tolak ukur dalam pendekatan ini mempermudah Pemerintah Daerah dalam melakukan pengukuran kinerja guna mencapai tujuan dan sasaran pelayanan publik. Karakteristik dari pendekatan ini melibatkan proses untuk mengklasifikasikan anggaran berdasarkan kejelasan aktivitas dan organisasi penanggungjawab pencapaian kinerja dan pelaksanaan anggaran. Perencanaan pembangunan dan penganggaran yang telah diklasifikasikan sampai dengan sub kegiatan ditujukan untuk mempermudah *stakeholders* dalam melakukan pengukuran kinerja dengan cara terlebih dahulu membuat indikator dan target yang spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, realistis, memiliki batas waktu pencapaian, dan secara terus-menerus ditingkatkan. Dengan demikian diharapkan dapat mewujudkan keselarasan, kejelasan, dan ketertiban perencanaan pembangunan dan pengelolaan keuangan daerah.

Dalam rangka mencapai tujuan keselarasan, kejelasan, dan ketertiban perencanaan pembangunan dan pengelolaan keuangan daerah dimaksud, perlu disusun pedoman Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah bagi Pemerintah Daerah secara elektronik dengan dukungan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah. Sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung dalam mengintegrasikan dan menyelaraskan proses bisnis pelayanan publik Pemerintah Daerah terkait perencanaan pembangunan dan keuangan daerah. Urusan pemerintahan, sub urusan pemerintahan, dan kewenangan antar susunan unsur pemerintahan perlu diterjemahkan kedalam bentuk konkrit berupa nomenklatur program dan kegiatan daerah.

Urusan pemerintahan, sub urusan pemerintahan, dan kewenangan antar susunan unsur pemerintahan perlu diterjemahkan kedalam bentuk konkrit berupa nomenklatur program dan kegiatan daerah. Transformasi urusan pemerintahan kedalam nomenklatur program dan kegiatan di sisi lain memastikan bahwa daerah melaksanakan pembangunan daerah sesuai dengan kewenangannya. Dengan demikian, program disusun dengan memerhatikan sub bidang urusan dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait lainnya.

Program adalah penjabaran kebijakan Perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi. Berdasarkan strategi dan kebijakan yang telah disampaikan sebelumnya, ditetapkan 3 (tiga) program yang merupakan program prioritas RPJMD yang sesuai dengan tugas dan fungsi BKPSDM. Rencana program prioritas berdasarkan sasaran yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
2. Program Kepegawaian Daerah;
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Kegiatan Perangkat Daerah adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk menghasilkan keluaran (output) dalam rangka mencapai hasil (outcome) suatu program. Berikut 12 kegiatan yang ada akan dilaksanakan BKPSDM untuk 1 (satu) tahun kedepan.

1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;
4. Administrasi Umum Perangkat Daerah;
5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
6. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
7. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
8. Mutasi dan Promosi ASN;
9. Pengembangan Kompetensi ASN;
10. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
11. Pengembangan Kompetensi Teknis;
12. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional;

Sub Kegiatan merupakan bentuk aktivitas dan layanan dari kegiatan dalam pelaksanaan kewenangan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan. Maka berdasarkan kegiatan-kegiatan sebagaimana sebelumnya disebutkan, dijabarkan ke dalam 34 sub kegiatan prioritas sebagai berikut :

1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah;
2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
3. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN;
4. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN;

5. Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan;
6. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD;
7. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
8. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
9. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga;
10. Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
11. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
12. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD;
13. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
14. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
15. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya;
16. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN;
17. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian;
18. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian;
19. Pengelolaan Data Kepegawaian;
21. Pengelolaan Mutasi ASN;
22. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN;
23. Pengelolaan Promosi ASN;
24. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN;
25. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN;
26. Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN;
27. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN;
28. Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional;
29. Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional;
30. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
31. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
32. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai;
33. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum;
34. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

Tabel 4.1. Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah (P-Renja) Tahun 2024

Nama Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan /Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan			Setelah Perubahan			Bertambah / Berkurang	Alasan Perubahan
			Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = (8-5)	11
5.03.	KEPEGAWAIAN			26,564,172,689.00			20,386,922,751.00		(6,177,249,938.00)	
5.03.01.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Cakupan pelayanan penunjang urusan Pemda	100 %	19,402,570,139.00		100 %	14,447,822,001.00		(4,954,748,138.00)	
5.03.01.2.01.	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100 %	167,469,000.00		100 %	158,579,000.00		(8,890,000.00)	
5.03.01.2.01.001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	91,410,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	2 Dokumen	82,520,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	(8,890,000.00)	Penyesuaian metode pelaksanaan kegiatan (pengurangan honor narasumber)

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan /Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan			Setelah Perubahan			Bertambah / Berkurang	Alasan Perubahan
			Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = (8-5)	11
5.03.01.2.01.006	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	17 Laporan	76,059,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	17 Laporan	76,059,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	-	
5.03.01.2.02.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase adm keuangan tepat waktu	100 %	17,469,677,939.00		100 %	12,665,949,801.00		(4,803,728,138.00)	
5.03.01.2.02.001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	90 Orang/bulan	17,441,160,939.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	90 Orang/bulan	12,637,432,801.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	(4,803,728,138.00)	Menyesuaikan realisasi gaji dan tunjangan sampai dengan Semester I
5.03.01.2.02.007	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	14 Laporan	28,517,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	14 Laporan	28,517,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	-	
5.03.01.2.05.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan pengurusan administrasi kepegawaian	100 %	154,199,000.00		100 %	167,604,000.00		13,405,000.00	

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan /Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan			Setelah Perubahan			Bertambah / Berkurang	Alasan Perubahan
			Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = (8-5)	11
5.03.01.2.05.003	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	1 Dokumen	87,079,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	1 Dokumen	87,079,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	-	
5.03.01.2.05.010	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	120 Orang	67,120,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	120 Orang	80,525,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	13,405,000.00	Penambahan anggaran untuk mengakomodir pencapaian target yang diambil dari Sub Keg Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai
5.03.01.2.06.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase penyediaan adm umum perkantoran	100 %	1,122,014,200.00		100 %	1,043,382,200.00		(78,632,000.00)	
5.03.01.2.06.001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	4,000,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	1 Paket	4,000,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	-	

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan /Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan			Setelah Perubahan			Bertambah / Berkurang	Alasan Perubahan
			Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = (8-5)	11
5.03.01.2.06.002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Paket	316,649,900.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	1 Paket	316,649,900.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	-	
5.03.01.2.06.003	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 Paket	30,000,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	1 Paket	30,000,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	-	
5.03.01.2.06.004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	2 Paket	242,929,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	2 Paket	192,109,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	(50,820,000.00)	Refocusing/penjadwalan ulang kegiatan sesuai SE Nomor 900/108-BKD tanggal 27 Februari 2024
5.03.01.2.06.005	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	1 Paket	64,751,300.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	1 Paket	64,751,300.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	-	
5.03.01.2.06.009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	200 Laporan	463,684,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	200 Laporan	435,872,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	(27,812,000.00)	Refocusing/penjadwalan ulang kegiatan sesuai SE Nomor 900/108-BKD tanggal 27 Februari 2024

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan /Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan			Setelah Perubahan			Bertambah / Berkurang	Alasan Perubahan
			Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = (8-5)	11
5.03.01.2.07.	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase penyediaan sarana dan prasarana aparatur	100 %	302,962,000.0 0		100 %	256,957,000.0 0		(46,005,000.0 0)	
5.03.01.2.07.0 006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	29 Unit	302,962,000.0 0	Kota Depok, Pancor an Mas,	28 Unit	256,957,000.0 0	Kota Depok, Pancor an Mas,	(46,005,000.0 0)	Refocusing/penjad walan ulang kegiatan sesuai SE Nomor 900/108- BKD tanggal 27 Februari 2024
5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase barang milik daerah yang terpelihara	100 %	186,248,000.0 0		100 %	155,350,000.0 0		(30,898,000.0 0)	
5.03.01.2.09.0 002	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	11 Unit	144,100,000.0 0	Kota Depok, Pancor an Mas,	10 Unit	125,200,000.0 0	Kota Depok, Pancor an Mas,	(18,900,000.0 0)	Pengurangan anggaran disesuaikan dengan jumlah kendaraan dinas yang dipelihara

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan /Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan			Setelah Perubahan			Bertambah / Berkurang	Alasan Perubahan
			Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = (8-5)	11
5.03.01.2.09.006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	55 Unit	42,148,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	38 Unit	30,150,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	(11,998,000.00)	Refocusing/penjadwalan ulang kegiatan sesuai SE Nomor 900/108-BKD tanggal 27 Februari 2024
5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	87 %	7,161,602,550.00		88 %	5,939,100,750.00		(1,222,501,800.00)	
5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase kelengkapan dokumen Pengisian formasi ASN	100 %	1,492,297,200.00		100 %	1,283,187,000.00		(209,110,200.00)	
5.03.02.2.01.004	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	2 Laporan	857,104,200.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	2 Laporan	783,504,200.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	(73,600,000.00)	Refocusing/penjadwalan ulang kegiatan sesuai SE Nomor 900/108-BKD tanggal 27 Februari 2024
5.03.02.2.01.006	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1 Dokumen	103,658,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	1 Dokumen	103,647,800.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	(10,200.00)	Penyesuaian antar kode rekening belanja
5.03.02.2.01.010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	6 Dokumen	460,213,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	5 Dokumen	350,213,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	(110,000,000.00)	

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan /Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan			Setelah Perubahan			Bertambah / Berkurang	Alasan Perubahan
			Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = (8-5)	11
					an Mas,			an Mas,		
5.03.02.2.01.001	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Dokumen	71,322,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	1 Dokumen	45,822,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	(25,500,000.00)	Refocusing/penjadwalan ulang kegiatan sesuai SE Nomor 900/108-BKD tanggal 27 Februari 2024
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase administrasi kepegawaian yang terselesaikan	100 %	2,466,705,000.00		100 %	1,937,315,000.00		(529,390,000.00)	
5.03.02.2.02.001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	2 Dokumen	1,052,324,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	2 Dokumen	996,830,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	(55,494,000.00)	Refocusing/penjadwalan ulang kegiatan sesuai SE Nomor 900/108-BKD tanggal 27 Februari 2024
5.03.02.2.02.002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2 Dokumen	422,606,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	2 Dokumen	393,059,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	(29,547,000.00)	Pengurangan anggaran menyesuaikan realisasi pelaksanaan kegiatan sampai dengan semester I

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan /Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan			Setelah Perubahan			Bertambah / Berkurang	Alasan Perubahan
			Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = (8-5)	11
5.03.02.2.02.003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	2 Dokumen	991,775,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	2 Dokumen	547,426,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	(444,349,000.00)	Pengurangan anggaran mengikuti standar belanja uji kompetensi PNPB
5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi	100 %	1,826,253,800.00		100 %	1,644,395,350.00		(181,858,450.00)	
5.03.02.2.03.001	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	80 Orang	734,870,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	80 Orang	734,870,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	-	
5.03.02.2.03.004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	8 Orang	468,000,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	8 Orang	464,000,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	(4,000,000.00)	
5.03.02.2.03.012	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	1 Dokumen	119,329,800.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	1 Dokumen	99,131,650.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	(20,198,150.00)	Efisiensi pelaksanaan kegiatan
5.03.02.2.03.013	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	100 Orang	77,514,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	100 Orang	74,453,700.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	(3,060,300.00)	Efisiensi pelaksanaan kegiatan

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan /Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan			Setelah Perubahan			Bertambah / Berkurang	Alasan Perubahan
			Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = (8-5)	11
					an Mas,			an Mas,		
5.03.02.2.03.0014	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	100 Orang	369,840,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	100 Orang	218,040,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	(151,800,000.00)	Refocusing/penjadwalan ulang kegiatan sesuai SE Nomor 900/108-BKD tanggal 27 Februari 2024
5.03.02.2.03.0015	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	1 Laporan	56,700,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	1 Laporan	53,900,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	(2,800,000.00)	Refocusing/penjadwalan ulang kegiatan sesuai SE Nomor 900/108-BKD tanggal 27 Februari 2024
5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Cakupan penilaian kinerja dan disiplin pegawai yang di evaluasi	100 %	1,376,346,550.00		100 %	1,074,203,400.00		(302,143,150.00)	
5.03.02.2.04.0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 Dokumen	459,874,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	2 Dokumen	509,873,900.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	49,999,900.00	Penambahan anggaran untuk mengakomodir Honor Operator KMoB PD Nov dan Des 2024
5.03.02.2.04.0003	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 Laporan	231,352,050.00	Kota Depok, Pancor	2 Laporan	152,209,000.00	Kota Depok, Pancor	(79,143,050.00)	

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan /Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan			Setelah Perubahan			Bertambah / Berkurang	Alasan Perubahan
			Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = (8-5)	11
					an Mas,			an Mas,		
5.03.02.2.04.004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	240 Orang	602,917,500.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	201 Orang	329,917,500.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	(273,000,000.00)	Evaluasi mekanisme seleksi ASN Berprestasi dan anggaran sebesar Rp.13.405.500 dialihkan ke sub kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan
5.03.02.2.04.010	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	2 Laporan	82,203,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	2 Laporan	82,203,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	-	
5.04.	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN			15,123,440,000.00			11,796,122,500.00		(3,327,317,500.00)	
5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan manajerial dan teknis	100 %	15,123,440,000.00		100 %	11,796,122,500.00		(3,327,317,500.00)	
5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti	100 %	5,517,082,000.00		100 %	5,004,389,100.00		(512,692,900.00)	

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan /Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan			Setelah Perubahan			Bertambah / Berkurang	Alasan Perubahan
			Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = (8-5)	11
		pengembangan kompetensi teknis								
5.04.02.2.01.003	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	660 Orang	5,517,082,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	800 Orang	5,004,389,100.00	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	(512,692,900.00)	Refocusing/penjadwalan ulang kegiatan sesuai SE Nomor 900/108-BKD tanggal 27 Februari 2024
5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang mengikuti Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	100 %	9,606,358,000.00		100 %	6,791,733,400.00		(2,814,624,600.00)	

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan /Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan			Setelah Perubahan			Bertambah / Berkurang	Alasan Perubahan
			Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Lokasi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = (8-5)	11
5.04.02.2.02.007	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	5 Laporan	9,606,358,000.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	5 Laporan	6,791,733,400.00	Kota Depok, Pancoran Mas,	(2,814,624,600.00)	Refocusing/penjadwalan ulang kegiatan sesuai SE Nomor 900/108-BKD tanggal 27 Februari 2024
				41,687,612,689.00			32,183,045,251.00			

BAB V

PENUTUP

Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024 mengacu pada Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (P-RKPD) Kota Depok Tahun 2024 serta hasil evaluasi pelaksanaan Renja Tahun 2024 sampai dengan Triwulan II.

Rencana Kerja ini memuat tentang program dan kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan manajemen kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Depok sebagai pelaksanaan Peraturan Walikota Depok Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. Berdasarkan strategi dan kebijakan Renstra 2021-2026, ditetapkan 3 (tiga) program dengan 12 kegiatan dan 34 sub kegiatan.

Dengan adanya Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi para aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menyusun Rencana Kerja Perubahan Anggaran (RKPA) yang lebih berkualitas, efisien dan efektif. Selain itu juga menjadi acuan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi secara lebih baik dan produktif dari waktu ke waktu. Selain itu juga dapat dipakai untuk mengukur sejauh mana kinerja/tingkat keberhasilan BKPSDM dalam kurun waktu 1 (satu) tahun, sehingga perlu dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan renja. Apabila berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan tahun berjalan menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan maka perubahan Renja perangkat daerah dapat menjadi acuan dalam pengambilan kebijakan untuk pelaksanaan renja tahun berikutnya.

Depok, Agustus 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA DEPOK

ttd

RAHMAT PUJIARTO, S.Pd., M. Si
NIP. 197604232003121001