



# RENCANA STRATEGIS

TAHUN 2025-2029

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA

**TAHUN ANGGARAN 2025**

JALAN MARGONDA RAYA NO. 54 DEPOK

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami limpahkan kehadiran Allah SWT yang berkat rahmat dan karunia-Nya, Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025-2029 ini selesai disusun. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 disusun sejalan dengan periode baru Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Depok, dengan menepedomani peraturan dan ketentuan yang berlaku atas penyusunan dokumen perencanaan baik Nasional, Regional/Provinsi. Dokumen ini memuat perencanaan pembangunan sumber daya manusia aparatur Pemerintah Kota Depok yang dijabarkan Tujuan, Sasaran, Strategi serta Arah Kebijakan. Adapun implementasi kinerja terangkum dalam Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang direncanakan selama 5 (lima) tahun kedepan dengan mempertimbangkan asumsi-asumsi kebijakan nasional/regional dan profil kepegawaian Pemerintah Kota Depok.

Diharapkan dokumen ini dapat memberikan informasi dan gambaran tentang kebijakan penunjang urusan pemerintahan daerah bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, profil kepegawaian Kota Depok dan sebagai pedoman bagi aparatur di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok untuk konsisten dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana diamanatkan dalam 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, September 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA DEPOK



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

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	vi
DAFTAR LAMPIRAN .....	vii
BAB I    PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Dasar Hukum Penyusunan.....	6
1.3    Maksud dan Tujuan .....	9
1.4    Sistematika Penulisan .....	10
BAB II    GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA .....	12
2.1    Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	12
2.2    Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	19
2.3    Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	30
2.4    Kelompok Sasaran Layanan.....	39
2.5    Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	40
2.6    Isu Strategis.....	43
BAB III    TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	51
3.1    Tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025-2029 .....	51
3.2    Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025 2029.....	53
3.3    Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Tahun 2025-2029 .....	55
3.4    Arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Tahun 2025-2029.....	55
BAB IV    PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	58
4.1    Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan .....	58
4.2    Kinerja, Indikator, Target, dan Pagu Indikatif.....	62
4.3    Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) .....	73
4.4    Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK).....	74
BAB V    PENUTUP.....	81

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Komposisi Bezetting Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024 .....	22
Tabel 2.2	Barang Milik Daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok per 31 Desember 2024 .....	23
Tabel 2.3	Jumlah Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Depok berdasarkan Jabatan dan Jenis kelamin Tahun 2024 .....	26
Tabel. 2.4	ASN Kota Depok berdasarkan Perangkat Daerah Tahun 2024 .....	28
Tabel 2.5	Sebaran PPPK berdasarkan Perangkat Daerah Tahun 2024 .....	29
Tabel 2.6	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.....	31
Tabel. 2.8	Pemetaan Permasalahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.....	41
Tabel. 2.9	Telaahan Arah Kebijakan Pembangunan Nasional dengan Isu Strategis BKPSDM. 45	
Tabel. 2.10	Identifikasi Isu Strategis yang dituangkan dalam Kebijakan Badan Kepegawaian Negara, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, BPSDM Provinsi Jawa Barat dan BKPSDM Kota Depok Tahun 2025-2029.....	46
Tabel. 2.11	Identifikasi Isu Strategis dan Uraian Telaahan BKPSDM Kota Depok Tahun 2025-2029 .....	47
Tabel. 2.12	Teknik Menyimpulkan Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.....	48
Tabel 2.13	Analisis SWOT Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.....	49
Tabel. 3.1	Tujuan, Indikator Tujuan serta Target Indikator Tujuan Tahun 2025-2029 .....	51
Tabel. 3.2	Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025-2029.....	52
Tabel. 3.3	Keterkaitan Tujuan dan Indikator Tujuan RPJMD Kota Depok dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025-2029 .....	52
Tabel. 3.4	Keterkaitan Sasaran dan Indikator Sasaran RPJMD Kota Depok dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025-2029 .....	54
Tabel. 3.5	Penetapan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	54
Tabel. 3.6	Keterkaitan Strategi dalam mencapai Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok tahun 2025-2029 .....	55
Tabel. 3.7	Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra BKPSDM Kota Depok tahun 2025-2029 .....	56
Tabel. 3.8	Keterkaitan Kebijakan dalam mencapai Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok tahun 2025-2029 .....	57
Tabel. 4.1	Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025-2029 .....	59
Tabel. 4.2	Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2030 .....	64
Tabel. 4.3	Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah .....	72
Tabel. 4.4	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya	

Manusia Kota Depok.....	74
Tabel. 4.5 Indikator Kinerja Kunci Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.....	74
Tabel. 4.6 Definisi Operasional Indikator Kinerja Kunci Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.....	75
Tabel. 4.7 Indikator Kinerja Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.....	77
Tabel. 4.8 Definisi Operasional Indikator Kinerja Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Proses Penyusunan Renstra BKPSDM Kota Depok .....	2
Gambar 1.2	Pola Hubungan Dokumen Renstra dengan Perencanaan Lainnya.....	4
Gambar 1.3	Keterkaitan Antara Renstra SKPD dengan RPJMD .....	5
Gambar 1.4	Konsep Renstra PD .....	6
Gambar 1.5	Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra PD .....	6
Gambar 2.1	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	14
Gambar 2.2	ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depokberdasarkan Status Kepegawaian per 31 Desember 2024 .....	20
Gambar 2.3	ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depokberdasarkan Golongan per 31 Desember 2024 .....	21
Gambar 2.4	ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depokberdasarkan Kepangkatan per 31 Desember 2024 .....	21
Gambar 2.5	ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok berdasarkan Pendidikan per 31 Desember 2024.....	22
Gambar 2.6	Jumlah ASN Kota Depok berdasarkan Jenis Kelamin .....	25
Gambar 2.7	Grafik Jabatan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Depok Tahun 2024.....	26
Gambar 2.8	ASN Kota Depok menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2024 .....	27
Gambar 2.9	ASN Kota Depok menurut Golongan Tahun 2024 .....	28
Gambar 2.10	Perbandingan Indeks Merit Sistem Kota Depok, Provinsi Jawa Barat dan BKN	35
Gambar 2.11	Perbandingan Indeks Profesionalitas ASN Kota Depok, Provinsi Jawa Barat, dan Kab/Kota di Jawa Barat.....	36
Gambar 2.12	Perbandingan Nilai SAKIP BKPSDM Kota Depok dengan .....	37
	BKD Provinsi Jawa Barat.....	37

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran. 1 Definisi Operasional Indikator Kinerja Utama, Program dan Kegiatan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029
- Lampiran. 2 Kesesuaian RPJMD Kota Depok dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029
- Lampiran. 3 Keterkaitan Program pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029
- Lampiran. 4 Pohon Kinerja Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029
- Lampiran. 5 Cascading Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029
- Lampiran. 6 Crosscutting Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029
- Lampiran. 7 Critical Success Factor (CSF) Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029
- Lampiran. 8 Surat Keputusan Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sebagai wujud pelaksanaan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) wajib menyusun dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan yaitu Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai.

Rencana Strategis ini disusun berdasarkan RPJPD (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah) Kota Depok Tahun 2025-2045, yang merupakan tahapan pertama dalam Periode RPJPD Kota Depok Tahun 2025-2045 dibagi dalam 4 (empat) tahapan yaitu tahap I (2025-2029) Penguatan Fondasi Pembangunan, tahap II (2030- 2034) Akselerasi Pembangunan, tahap III (2035-2039) pematapan pembangunan dan tahap IV (2040-2045) perwujudan visi Depok emas 2045 dan mempedomani draft RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) Kota Depok Tahun 2025- 2029 yang disusun simultan, sehingga terjadi kesinambungan antara dokumen perencanaan jangka menengah daerah dan perangkat daerah.

Seperti halnya RPJMD Kota Depok Tahun 2025-2029 akan menjadi acuan bagi kepala daerah yang terpilih, dokumen ini juga diharapkan menjadi panduan dalam penyusunan kebijakan peningkatan manajemen dan pengembangan sumber daya manusia selama 5 (lima) tahun ke depan, yang diturunkan setiap tahunnya ke dalam Rencana Kerja Perangkat Daerah. Proses penyusunan Renstra perangkat Daerah berlaku mutatis mutandis terhadap tahapan penyusunan Perubahan Renstra Perangkat Daerah yang disajikan pada Gambar 1.1 berikut.

Gambar 1.1

Proses Penyusunan Renstra BKPSDM Kota Depok



Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

Penyusunan Renstra BKPSDM melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

a. Persiapan penyusunan Renstra BKPSDM

Persiapan penyusunan Renstra dilakukan untuk menyiapkan keseluruhan kegiatan penyusunan Renstra 2025-2029 meliputi penyusunan rancangan keputusan Kepala Daerah tentang pembentukan Tim Penyusun Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029, penyusunan agenda kerja tim penyusun Renstra serta penyiapan data dan informasi yang dibutuhkan sesuai sistematika penulisan.

b. Penyusunan rancangan awal Renstra BKPSDM

Penyusunan rancangan awal Renstra dilakukan melalui tahapan perumusan rancangan yang mencakup analisis gambaran pelayanan, analisis permasalahan, penelaahan dokumen perencanaan lainnya, analisis isu strategis, perumusan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah berdasarkan sasaran dan indikator serta target kinerja dalam rancangan awal RPJMD, perumusan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah untuk rencana program, kegiatan, indikator kinerja, pagu indikatif, lokasi kegiatan dan kelompok sasaran berdasarkan strategi dan kebijakan Perangkat Daerah serta program dan pagu indikatif dalam rancangan awal RPJMD.

c. Penyusunan rancangan Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029

Rancangan Renstra Perangkat Daerah disusun dengan menyempurnakan rancangan awal renstra Perangkat Daerah berdasarkan surat edaran Kepala Daerah tentang penyusunan rancangan renstra Perangkat Daerah. Rancangan Renstra Perangkat Daerah dibahas dalam forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah. Hasil kesepakatan forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah dirumuskan dalam Berita Acara. Rancangan Perubahan Renstra Perangkat Daerah disempurnakan berdasarkan Berita Acara.

d. Pelaksanaan forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah

Forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah dilaksanakan oleh Perangkat Daerah/berkoordinasi dengan BAPPEDA sesuai dengan bidang pengampu yang dihadiri oleh pemangku kepentingan yang terkait dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah. Forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah bertujuan untuk memperoleh masukan dalam rangka penajaman target kinerja sasaran, program dan kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran yang telah disusun dalam rancangan Perubahan Renstra Perangkat Daerah. Hasil pelaksanaan forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah dirumuskan dalam berita acara kesepakatan dan ditandatangani oleh unsur yang mewakili pemangku kepentingan yang menghadiri Forum Perangkat Daerah/ lintas Perangkat Daerah.

e. Perumusan rancangan akhir Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029

Penyusunan rancangan akhir Renstra merupakan proses penyempurnaan rancangan Renstra Perangkat Daerah menjadi rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah berdasarkan Peraturan Daerah tentang RPJMD. Perumusan rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah dilakukan untuk mempertajam strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan Perangkat Daerah berdasarkan strategi, arah kebijakan, program pembangunan Daerah yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah tentang RPJMD.

f. Penetapan Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029

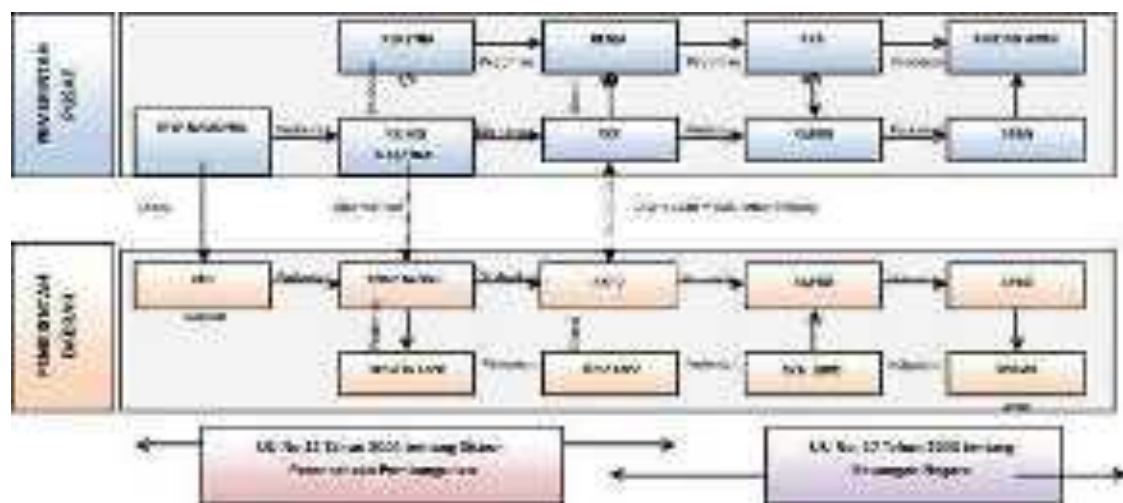
Rancangan akhir Renstra disampaikan kepala Perangkat Daerah kepada kepala BAPPEDA untuk diverifikasi. BAPPEDA menyampaikan rancangan akhir Perubahan Renstra Perangkat Daerah yang telah diverifikasi kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah untuk ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah.

**1.2 Keterkaitan Renstra dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra Provinsi dan Renja SKPD.**

Adapun gambaran tentang hubungan Renstra BKPSDM dengan dokumen perencanaan lainnya dalam kaitan dengan sistem perencanaan pembangunan maupun dengan sistem keuangan adalah sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.2.

Gambar 1.2

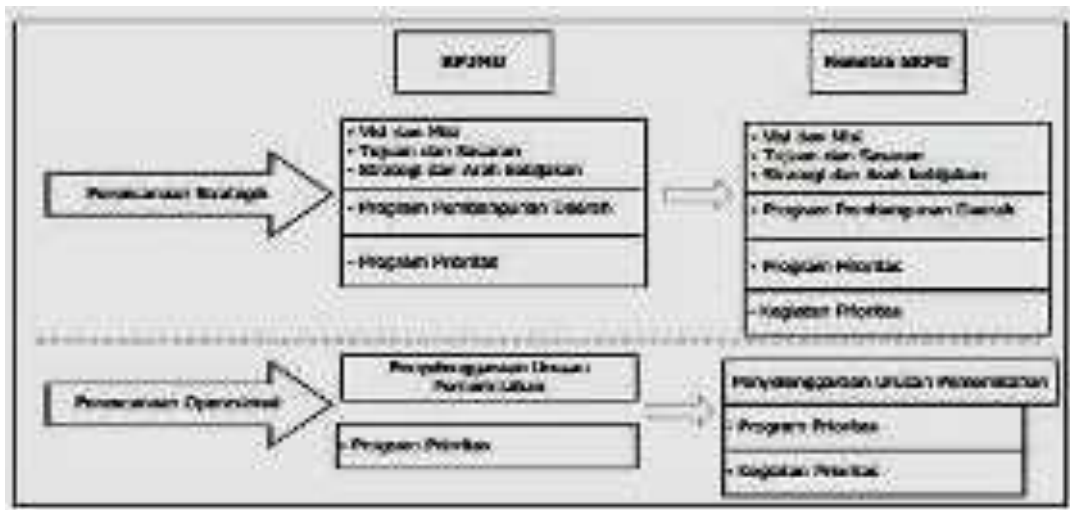
Pola Hubungan Dokumen Renstra dengan Perencanaan Lainnya



Penyusunan dokumen RPJMD Kota Depok Tahun 2021–2026 harus memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan mengacu pada Dokumen RPJM Provinsi Jawa Barat tahun 2018–2023. Sehingga RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026 dapat menjadi pedoman dalam penyusunan dokumen perencanaan organisasi perangkat daerah, yaitu Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) Tahun 2021-2026 serta dapat menjadi pedoman dalam penyusunan dokumen tahunan Perangkat Daerah yaitu Rencana Kerja SKPD.

Penyusunan dilaksanakan dengan melakukan penyusunan Rancangan Rencana Strategis yang digunakan sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan RPJMD Kota Depok Tahun 2025-2029. Dokumen Renstra ini juga harus memperhatikan keselarasan dengan dokumen-dokumen lainnya antara lain RPJMN, RTRW, Renstra Provinsi, Renstra Kementerian/Lembaga, dsb. Dokumen Renstra SKPD, nantinya akan digunakan sebagai acuan bagi SKPD dalam melakukan penyusunan Rencana Kerja (Renja) yang nantinya akan dilaksanakan oleh SKPD selama satu tahun dan kemudian akan diteruskan dengan penyusunan dokumen Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) sebagai acuan kegiatan dan anggaran pelaksanaan.

Gambar 1.3  
Keterkaitan Antara Renstra SKPD dengan RPJMD



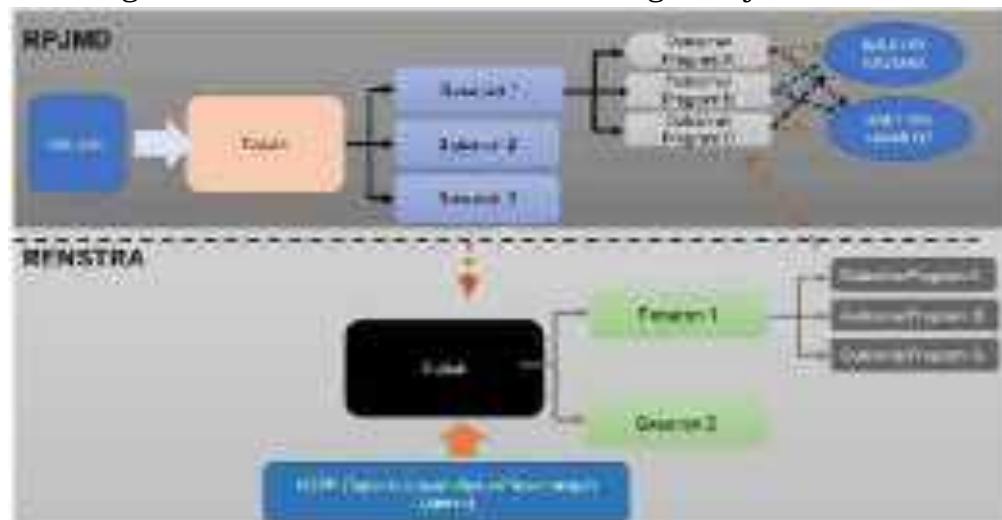
Penyusunan Perubahan Renstra telah melalui tahapan sebagaimana diatur dalam Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 dengan mengacu kepada RPJMD Pemerintah Kota Depok tahun 2021-2026. Dengan demikian Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok tahun 2025-2029 telah selaras dengan RPJMD Kota Depok Tahun 2025-2029.

Gambar 1.4  
Konsep Renstra PD



Gambar 1.5

Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra PD



### 1.3 Dasar Hukum Penyusunan

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025-2029 dilakukan dengan berlandaskan kepada beberapa ketentuan regulasi sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Daerah Tingkat II Cilegon (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3828);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 09 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);
6. Undang-undang Reublik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141);
7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 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);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 6477);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
16. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
17. 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;
18. Keputusan Menteri 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;
19. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 10);
20. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 12 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Depok Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2024 nomor 12);
21. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 9 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Depok Tahun 2025-2029.

22. 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;
23. Surat Edaran Wali Kota Depok Nomor 050/141-Bappeda tentang Penyusunan Rancangan Rencana Strategis Perangkat Daerah (RENSTRA-PD) Kota Depok Tahun 2025- 2029.

#### **1.4 Maksud dan Tujuan**

Maksud penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok tahun 2025-2029, adalah:

- a. Sebagai dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan yang dijadikan sebagai pedoman dalam menyusun Rencana Kerja Tahunan;
- b. Sebagai pedoman bagi aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dalam melaksanakan tugas dan fungsi, sehingga dapat memberi manfaat bagi aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Depok;
- c. Sebagai dasar dan tolak ukur penilaian kinerja badan;
- d. Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun kedepan.

Adapun tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok tahun 2025-2029, adalah:

- a. Terjabarkannya visi, misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota serta program Kepala Daerah melalui pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 5 (lima) tahun kedepan yang penyusunannya berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).
- b. Untuk menyajikan indikasi rencana program dan kegiatan prioritas yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok 5 (lima) tahun kedepan.
- c. Menentukan strategi untuk pengelolaan keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja dan produktivitas serta menjamin efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025-2029 ini, terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu:

**BAB I :** Pendahuluan

Bab ini memuat Latar Belakang, Dasar Hukum Penyusunan, Maksud dan Tujuan, serta Sistematika Penulisan;

**BAB II :** Gambaran Pelayanan, Permasalahan dan Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

Bab ini memuat informasi tentang tugas, fungsi dan struktur BKPSDM Kota Depok, dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, Sumber Daya, Kinerja Pelayanan dan

Kelompok Sasaran Layanan termasuk Mitra Perangkat Daerah dalam pemberian pelayanan. Subbab Permasalahan dan Isu Strategis memuat Permasalahan pelayanan dan Isu strategis;

**BAB III : Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan**

Bab ini memuat tentang Tujuan, Sasaran, Strategi dalam mencapai Tujuan dan Sasaran serta Arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok pada Renstra Tahun 2025-2029;

**BAB IV : Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, dan Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan**

Pada bab ini memuat uraian Program, uraian Kegiatan, uraian Sub Kegiatan beserta kinerja, indikator, target, dan pagu indikatif. Pada bab ini juga memuat Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Target Kinerja penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK).

**BAB V : Penutup**

Bab ini menguraikan diantaranya kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan, dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan pemerintahan daerah.

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

#### **2.1 Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

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

Berdasarkan 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 Kota Depok, bahwa BKPSDM mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan Pemerintahan dan tugas pembantuan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia.

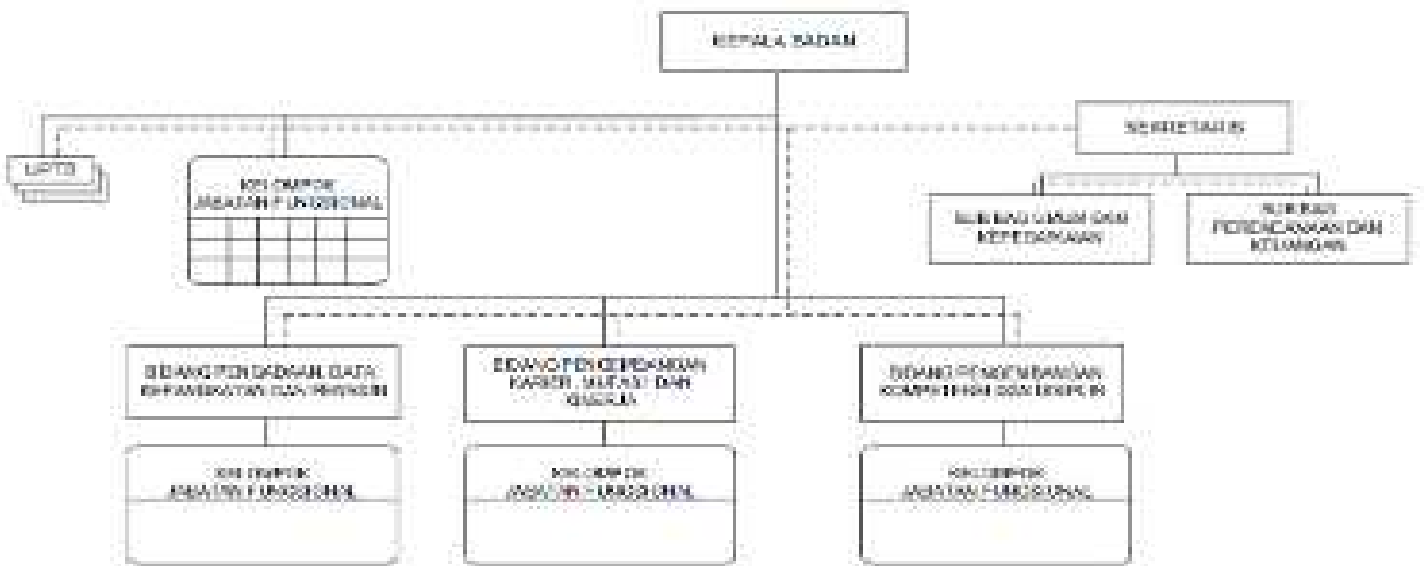
Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada uraian diatas, BKPSDM menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- e. Pelaksanaan Administrasi Badan; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas :

1. Kepala Badan membawahi
2. Sekretariat membawahi 2 (dua) Sub Bagian terdiri dari :
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  - b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
3. Bidang Pengadaan, Data, Kepangkatan dan Pensiun;
4. Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja;
5. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin;
6. Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB);
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 2.1  
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Garis Kuningan : \_\_\_\_\_  
Garis Hitam : \_\_\_\_\_

WALI KOTA DEPOK,  
tdl.  
K. H. MOHAMMAD HIRSI

Adapun tugas dan fungsi Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dijabarkan sebagai berikut:

### **1. Kepala Badan**

Mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Badan menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan rencana strategis, rencana kerja, dan penetapan kinerja Badan sesuai dengan rencana pembangunan jangka menengah daerah;
- b. Penetapan pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan urusan lingkup bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;
- c. Pelaksanaan perencanaan serta fasilitasi pengembangan pegawai;
- d. Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan teknis pengembangan pegawai;
- e. Pelaksanaan pengelolaan data dan administrasi umum pegawai;
- f. Pelaksanaan penyusunan formasi pegawai dan pengadaan pegawai;
- g. Pelaksanaan pengelolaan sistem informasi kepegawaian;
- h. Pelaksanaan penyelenggaraan pengembangan kompetensi pegawai;
- i. Pemberdayaan dan pembinaan jabatan fungsional;
- j. Penyusunan bahan mutasi pegawai;
- k. Penyusunan bahan pemberhentian dan pensiun pegawai;
- l. Penyusunan bahan kebijakan kesejahteraan pegawai;
- m. Pelaksanaan pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
- n. Pelaksanaan penegakan disiplin pegawai;
- o. Pelaksanaan pengelolaan penilaian kinerja pegawai;
- p. Pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, kepustakaan, keprotokolan dan kearsipan;
- q. Penyusunan perencanaan program dan kegiatan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- r. Penyusunan laporan dan akuntabilitas instansi pemerintah penyelenggaraan Badan; dan
- s. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

### **2. Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan Administrasi umum, Pengoordinasian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Pengelolaan Keuangan Badan serta secara *ex officio* menjabat sebagai Sekretaris Organisasi Profesi Aparatur Sipil Negara. Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana kerja Sekretariat mengacu pada rencana strategis Badan;
- b. Penyusunan dan pelaksanaan Standar Pelayanan Publik dan Standar Operasional Prosedur di Sekretariat;
- c. Pengkoordinasian, perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan lingkup Sekretariat;

- d. Penyusunan Petunjuk Teknis dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Sekretariat;
- e. Penghimpunan, penyusunan, dan penyiapan bahan koordinasi dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan Program dan Kegiatan Badan;
- f. Pelaksanaan dan Pembinaan ketatausahaan, ketatalaksanaan dan kearsipan;
- g. Pelaksanaan administrasi dan pembinaan kepegawaian internal Badan;
- h. Pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan;
- i. Pengelolaan urusan kehumasan, keprotokolan dan kepustakaan;
- j. Penyusunan bahan kebijakan dan petunjuk teknis yang berkaitan dengan urusan perencanaan program dan kegiatan, penatausahaan administrasi Keuangan dan pertanggungjawaban keuangan Badan;
- k. Pengelolaan administrasi keuangan Badan yang meliputi perencanaan, penatausahaan, pertanggungjawaban dan pelaporan Badan;
- l. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat;
- m. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan;

### **3. Bidang Pengadaan, Data, Kepangkatan dan Pensiun**

Bidang Pengadaan, Data, Kepangkatan dan Pensiun mempunyai tugas menyusun dan melaksanakan Analisis formasi Jabatan, Perencanaan Kepegawaian, dan Administrasi Pegawai. Bidang Pengadaan, Data, Kepangkatan dan Pensiun menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana kerja bidang mengacu pada rencana strategis Badan;
- b. Penyusunan dan pelaksanaan standar pelayanan publik dan standar operasional prosedur pada bidang;
- c. Pengoordinasian, perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan bidang;
- d. Penyusunan petunjuk teknis dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang;
- e. Penyusunan formasi pegawai;
- f. Pengoordinasian serta penyelenggaraan pengadaan pegawai, pengangkatan dan penempatan calon pegawai dalam unit kerja;
- g. Pengelolaan administrasi pegawai;
- h. Pemeliharaan dan pengelolaan data pegawai serta pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian dalam rangka pelayanan administrasi pegawai;
- i. Pengelolaan dokumentasi data pegawai;
- j. Pengelolaan validasi dokumen kepegawaian;
- k. Penyusunan daftar urutan kepangkatan;
- l. Pengoordinasian serta penyelenggaraan mutasi kepangkatan, gaji dan pensiun;
- m. Penyelenggaraan peningkatan status CPNS menjadi PNS;
- n. Pengoordinasian serta penyelenggaraan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah;
- o. Pelaporan dan evaluasi kegiatan Bidang;
- p. Pelaksanaan analisis dan pengembangan kinerja bidang Pengadaan,

- Data, Kepangkatan dan Pensiun; dan
- q. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### **4. Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja**

Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja mempunyai tugas melaksanakan urusan pengembangan karier, mutasi dan pengelolaan penilaian kinerja pegawai. Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana kerja bidang mengacu pada rencana strategis Badan;
- b. Penyusunan dan pelaksanaan standar pelayanan publik dan standar operasional prosedur pada bidang;
- c. Pengoordinasian, perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan bidang;
- d. Penyusunan petunjuk teknis dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang;
- e. Penyusunan rencana pengembangan karier pegawai;
- f. Penyelenggaraan penataan kompetensi aparatur;
- g. Pelaksanaan evaluasi dan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama;
- h. Penyelenggaraan perpindahan wilayah kerja;
- i. Pengkoordinasian, pelaksanaan penempatan dalam jabatan administrasi dan fungsional, mutasi dan promosi serta demosi jabatan;
- j. Pengkoordinasian pengolahan bahan dan data dalam rangka pengangkatan dan pengelolaan karier dalam jabatan fungsional;
- k. Penyusunan pola karir;
- l. Pengelolaan penilaian kinerja pegawai;
- m. Pengelolaan penilaian angka kredit jabatan fungsional;
- n. Pelaksanaan evaluasi dan pembinaan kinerja;
- o. Pelaksanaan pembinaan dan penataan serta pengelolaan karir pegawai dalam jabatan fungsional;
- p. Pelaksanaan analisis dan pengembangan kinerja bidang Pengembangan Karier dan Kinerja;
- q. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### **5. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin**

Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin mempunyai melaksanakan dan menyelenggarakan pengelolaan pengembangan sumber daya manusia dan pembinaan pegawai. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana kerja bidang mengacu pada rencana strategis Badan;
- b. Penyusunan dan pelaksanaan standar pelayanan publik dan standar operasional prosedur pada bidang;
- c. Penyusunan dan penyiapan bahan dan data dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan program bidang;
- d. Pengoordinasian, perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan bidang;

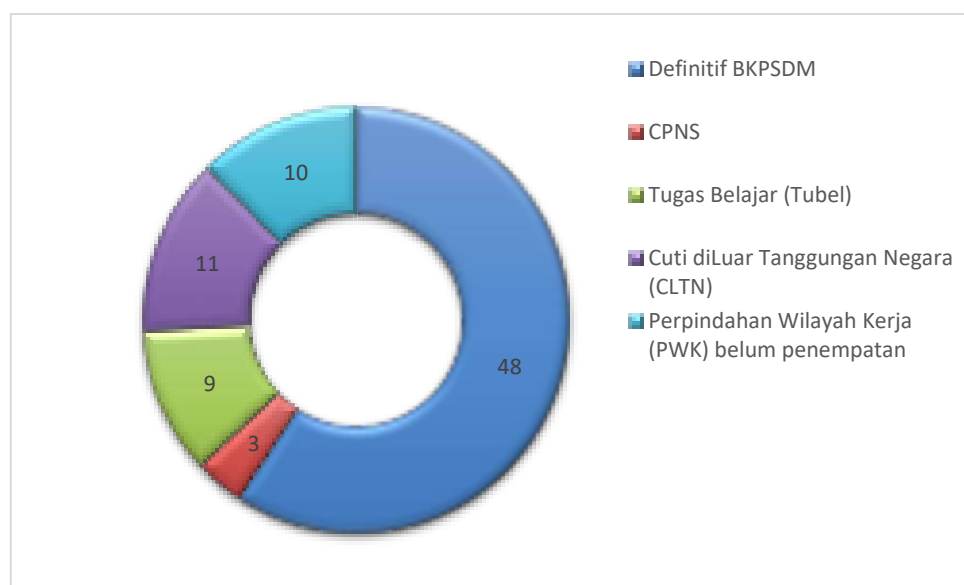
- e. Penyusunan petunjuk teknis dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang;
- f. Pengelolaan pengembangan kompetensi manajerial, fungsional dan teknis;
- g. Penyusunan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi;
- h. Pelaksanaan pelatihan dasar, kepemimpinan dan fungsional;
- i. Pengelolaan administrasi tugas belajar dan izin belajar;
- j. Pelaksanaan penyusunan kurikulum pelatihan teknis;
- k. Pelaksanaan pelatihan teknis;
- l. Penyusunan pola pembinaan dan penegakan disiplin pegawai;
- m. Pembinaan dan penegakan disiplin pegawai;
- n. Pemberian penghargaan dan hukuman disiplin kepada pegawai;
- o. Pelaksanaan analisis dan pengembangan kinerja bidang; dan
- p. Pelaksanaan tugas lain sesuai bidang tugasnya yang diberikan oleh pimpinan.

### 2.1.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumber Daya Depok

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didukung oleh 81 orang pegawai, adapun rincian pegawai berdasarkan Status Kepegawaian, Pendidikan, Golongan dan Eselon sampai 30 Juni 2025 yang diambil dari data SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Pegawai) Kota Depok dapat dilihat pada Gambar 2.2 s.d Gambar. 2.5 berikut ini.

Gambar 2.2

ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok berdasarkan Status Kepegawaian per 30 Juni 2025



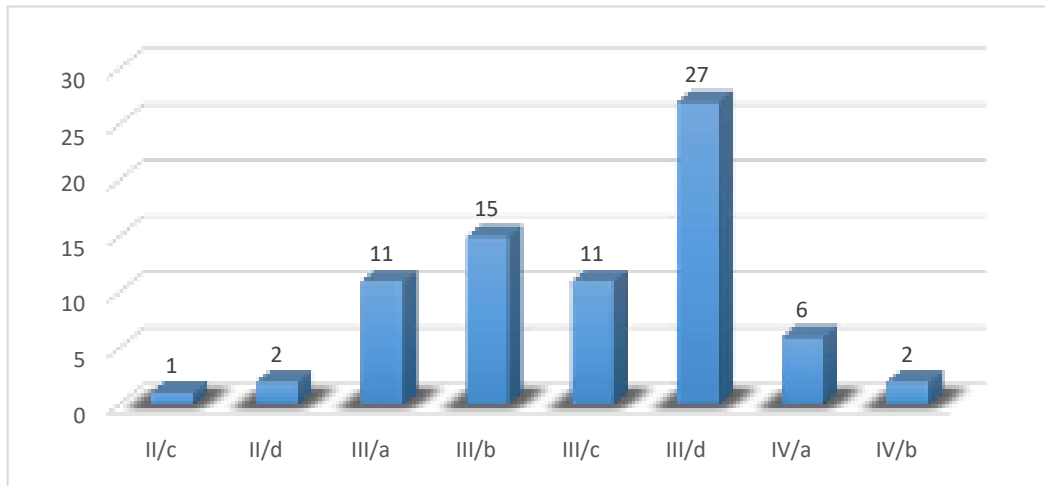
Sumber: SIMPEG Kota Depok BKPSDM Kota Depok 30 Juni 2025, data diolah

Dalam komposisi pegawai pada BKPSDM Kota Depok mencakup beberapa unsur pegawai yang secara langsung mendukung pelaksanaan tugas fungsi organisasi, namun adapula yang secara tidak langsung kinerjanya tidak berada di BKPSDM Kota Depok yang terdiri: Pegawai CLTN (Cuti di Luar Tanggungan Negara), Pegawai pelaksana Tugas Belajar, dan Pegawai dengan Perpindahan Wilayah Kerja (PWK) yang belum ditempatkan.

Komposisi pegawai definitif hanya 59,26% atau 48 orang dari jumlah 81 orang pegawai yang termasuk dalam Daftar Urut Kependidikan (DUK)

BKPSDM Kota Depok. Sedangkan sisanya tidak/belum berkinerja langsung dalam organisasi. Pada Gambar. 2.3 dan Gambar. 2.4 dapat dilihat struktur golongan dan kepangkatan pada BKPSDM Kota Depok dengan status pegawai definitif.

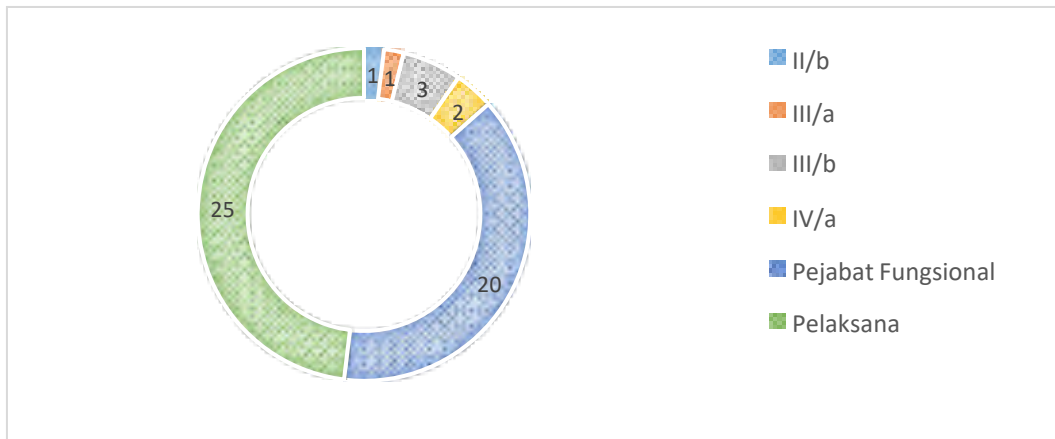
Gambar 2.3  
ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok berdasarkan Golongan per 31 Desember 2024



Sumber : SIMPEG Kota Depok BKPSDM Kota Depok diunduh 31 Desember 2024, data diolah

Dari Grafik diatas, dapat dilihat bahwa Golongan yang mendominasi adalah Golongan III dengan persentase terbesar pada Golongan III/d sebesar 36,00%, disusul Golongan III/b, III/c dan III/a. Adapun Grafik Kepangkatan disajikan dalam Gambar. 2.4 berikut.

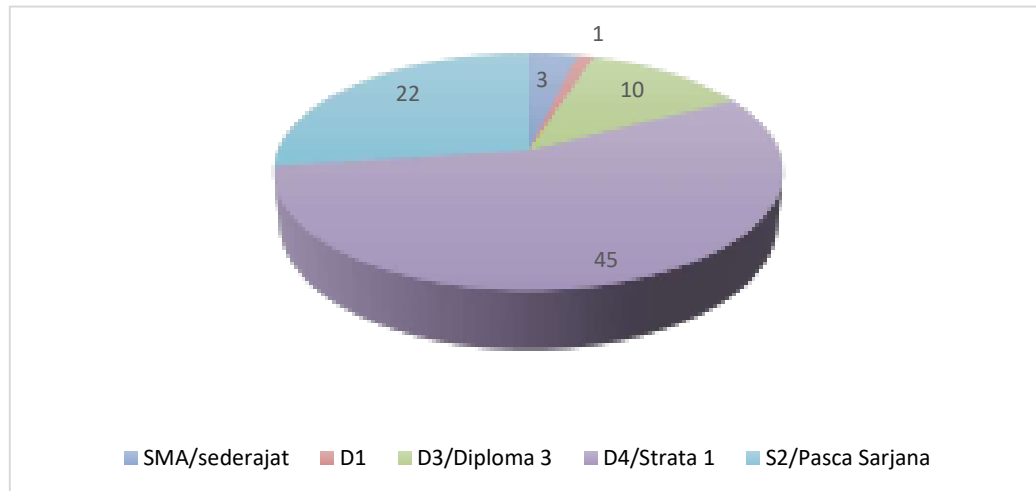
Gambar 2.4  
ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok berdasarkan Kepangkatan per 31 Desember 2024



Sumber : SIMPEG Kota Depok BKPSDM Kota Depok diunduh 31 Desember 2024, data diolah

Sedangkan pada Gambar 2.4 dapat dilihat bahwa Tingkat Pendidikan hampir sebagian besar pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok adalah Strata 1/Diploma 4 dan Pasca Sarjana/S2 yang mencapai 55,56% atau 45 orang dan 22 orang atau 27,16%, sedangkan persentase terendah pada tingkat pendidikan Diploma I dan SMA/ sederajat dengan masing-masing 1 (satu) orang dan 3 (tiga) orang. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kualitas pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok cukup memadai.

Gambar 2.5  
ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok berdasarkan Pendidikan per 30 Juni 2025



Sumber : SIMPEG Kota Depok BKPSDM Kota Depok diunduh 30 Juni 2025

BKPSDM Kota Depok layaknya PD lainnya juga mengalami kekurangan secara kuantitas SDM Aparatur untuk lebih jelasnya akan dijabarkan pada gambaran *bezetting* berdasarkan ANJAB/ABK yang disusun pada Tabel. 2.1

Tabel 2.1  
Komposisi *Bezetting* Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Juni Tahun 2025

No	Uraian	Jumlah Pemangku Jabatan	Hasil ABK	Kelebihan/ (Kekurangan)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Kepala Badan	1	1	0
2.	Sekretaris	1	1	0
3.	Subag Perencanaan dan Keuangan	11	19	-8
4.	Subag Umum dan Kepegawaian	4	9	-5
5.	Bidang Pengadaan, Data, Kepegawaian dan Pensiun;	11	24	-13
6.	Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja;	9	36	-27
7.	Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin	12	20	-8
<b>Jumlah</b>		<b>49</b>	<b>110</b>	<b>-61</b>

Sumber: *Bezetting* BKPSDM Kota Depok, Bulan Juni 2025

Dalam komposisi *bezetting* BKPSDM Kota Depok, terhadap status kepegawaian Tugas Belajar (Tubel) , CLTN (Cuti di Luar Tanggungan Negara) dan PWK (Perpindahan Wilayah Kerja) yang belum penempatan dikeluarkan dalam skema ini, karena yang bersangkutan tidak berkinerja dan mampu jabatan yang dibutuhkan organisasi. Sehingga yang diperhitungkan hanya pegawai yang definitif ditempatkan, berkinerja dengan jabatan yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Adapun aset yang berupa sarana dan prasarana yang mendukung kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok s.d 30 Juni 2025, dapat dilihat pada Tabel 2.2 berikut.

Tabel 2.2  
Barang Milik Daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia Kota Depok per 30 Juni 2025

Penggolongan dan Kodifikasi Barang							Jumlah	Satuan
Kode Barang				Nama Barang			(3)	(4)
(1)				(2)			(3)	(4)
1	3	2				PERALATAN DAN MESIN	717.00	
1	3	2	02			ALAT ANGKUTAN	12.00	
1	3	2	02	01		ALAT ANGKUTAN DARAT BERMOTOR	10.00	
1	3	2	02	01	01	KENDARAAN DINAS BERMOTORPERORANGAN	5.00	Unit
1	3	2	02	01	04	KENDARAAN BERMOTORBERODA DUA	5.00	Unit
1	3	2	02	02		ALAT ANGKUTAN DARAT TAK BERMOTOR	2.00	
1	3	2	02	02	01	KENDARAAN TAK BERMOTORANGKUTAN BARANG	2.00	Unit
1	3	2	03			ALAT BENGKEL DAN ALAT UKUR	1.00	
1	3	2	03	02		ALAT BENGKEL TAK BERMESIN	1.00	
1	3	2	03	02	05	PERKAKAS STANDARD	1.00	Unit
1	3	2	05			ALAT KANTOR DAN RUMAHTANGGA	376.00	Unit
1	3	2	05	01		ALAT KANTOR	180.00	Unit
1	3	2	05	01	04	ALAT PENYIMPAN PERLENGKAPAN KANTOR	84.00	Unit
1	3	2	05	01	05	ALAT KANTOR LAINNYA	96.00	Buah/unit
1	3	2	05	02		ALAT RUMAH TANGGA	169.00	
1	3	2	05	02	01	MEUBELAIR	124.00	Buah/unit
1	3	2	05	02	03	ALAT PEMBERSIH	10.00	Unit
1	3	2	05	02	04	ALAT PENDINGIN	4.00	Unit
1	3	2	05	02	05	ALAT DAPUR	3.00	Unit
1	3	2	05	02	06	ALAT RUMAH TANGGA LAINNYA (HOME USE)	28.00	Unit
1	3	2	05	03		MEJA DAN KURSI KERJA/RAPATPEJABAT	27.00	
1	3	2	05	03	01	MEJA KERJA PEJABAT	1.00	Unit
1	3	2	05	03	02	MEJA RAPAT PEJABAT	1.00	Unit
1	3	2	05	03	03	KURSI KERJA PEJABAT	25.00	Unit
1	3	2	06			ALAT STUDIO, KOMUNIKASI DAN PEMANCAR	45.00	
1	3	2	06	01		ALAT STUDIO	37.00	
1	3	2	06	01	01	PERALATAN STUDIO AUDIO	19.00	Unit
1	3	2	06	01	02	PERALATAN STUDIO VIDEO DANFILM	18.00	Unit
1	3	2	06	02		ALAT KOMUNIKASI	8.00	
1	3	2	06	02	01	ALAT KOMUNIKASI TELEPHONE	7.00	Unit
1	3	2	06	02	09	ALAT KOMUNIKASI DIGITAL DAN KONVENSIONAL	1.00	Unit
1	3	2	08			ALAT LABORATORIUM	6.00	
1	3	2	08	01		UNIT ALAT LABORATORIUM	4.00	
1	3	2	08	01	41	ALAT LABORATORIUM PERTANIAN	4.00	Unit
1	3	2	08	02	03	GENERAL LABORATORY TOOL	2.00	Unit
1	3	2	10			KOMPUTER	277.00	
1	3	2	10	01		KOMPUTER UNIT	136.00	
1	3	2	10	01	01	KOMPUTER JARINGAN	1.00	Set
1	3	2	10	01	02	PERSONAL KOMPUTER	135.00	Unit
1	3	2	10	02		PERALATAN KOMPUTER	141.00	
1	3	2	10	02	01	PERALATAN MAINFRAME	30.00	Unit
1	3	2	10	02	02	PERALATAN MINI KOMPUTER	1.00	Unit
1	3	2	10	02	03	PERALATAN PERSONALKOMPUTER	80.00	Unit

Penggolongan dan Kodifikasi Barang						Jumlah	Satuan	
Kode Barang						Nama Barang		
(1)						(2)	(3)	(4)
1	3	2	10	02	04	PERALATAN JARINGAN	30.00	Unit

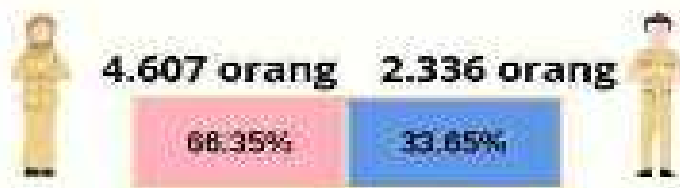
Sumber : KIB B Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia KotaDepok, 30 Juni 2025

Berdasarkan Neraca, Aset yang dikelola s.d 30 Juni 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengelola aset sebesar Rp. 743.577.539,40 yang terdiri dari Aset Lancar sebesar Rp. 114.770.402,00, Aset Tetap sebesar Rp. 475.345.928,01 serta Aset Lainnya sebesar Rp. 153.461.210,00. Terdapat peningkatan aset lancar sebesar 62,05% dari total aset tahun per 31 Desember 2024.

### **Profil Kepegawaian Kota Depok**

Sumber Daya Manusia adalah faktor penting dalam pengelolaan pemerintahan di Kota Depok untuk mencapai Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis. Keberadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan kuantitas dan kualitas yang memadai merupakan salah satu instrumen penunjang utama pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.

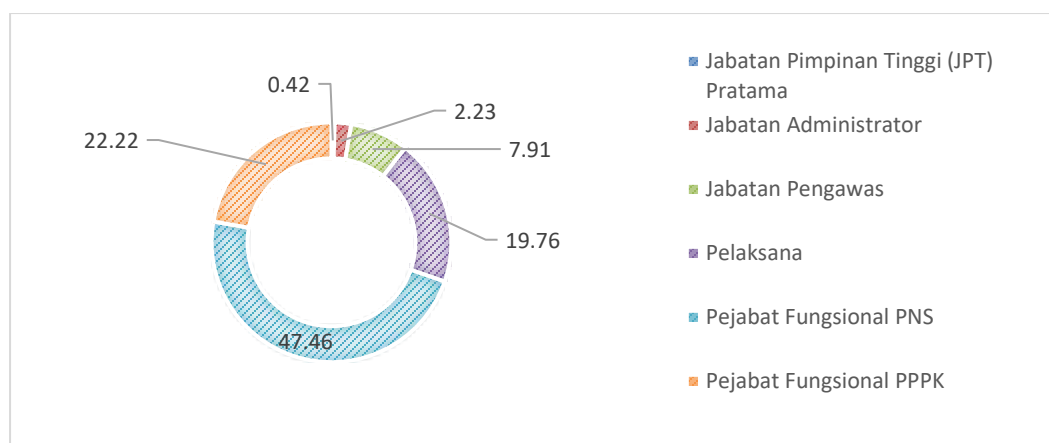
Mengacu pada Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok, jumlah perangkat daerah di Kota Depok sebanyak 37 perangkat daerah yang terdiri dari 4 (empat) Badan Daerah, 19 (sembilan belas) Dinas Daerah, Inspektorat Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja, 11 (sebelas) Kecamatan, Sekretariat Daerah, dan Sekretariat DPRD. Berdasarkan data Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) per tanggal 30 Juni 2025, jumlah total pegawai Pemerintah Kota Depok sebanyak 6.943 orang, dengan persentase pegawai perempuan lebih besar yaitu 66,35% dibandingkan laki-laki sebesar 33,65%.



Gambar 2.6

Jumlah ASN Kota Depok berdasarkan Jenis Kelamin

Ditinjau dari jenis jabatan, Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Depok sebagian besar masuk dalam kategori Pejabat Fungsional sebanyak 4.838 orang atau 69,68% dari total ASN Kota Depok yang diisi oleh PNS sebanyak 3.295 orang maupun PPPK sebanyak 1.543 orang. Kemudian disusul jabatan pelaksana sebanyak 1.372 orang atau 19,76%. Jumlah ASN ini berkurang disemua jenjang jabatan jika dibandingkan dengan 31 Desember 2024 yang total sebanyak 6.990 orang, dengan jabatan fungsional sebanyak 4.849 orang. Secara rinci jumlah pegawai berdasarkan jabatan diuraikan dalam Gambar 2.7 di bawah ini.



Gambar 2.7

Grafik Jabatan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Depok per Juni 2025

Adapun secara rinci ASN Kota Depok berdasarkan Jenis Jabatan dan Jenis Kelamin dapat dilihat pada Tabel. 2.3 berikut.

Tabel 2.3

Jumlah Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Depok berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin, Juni 2025

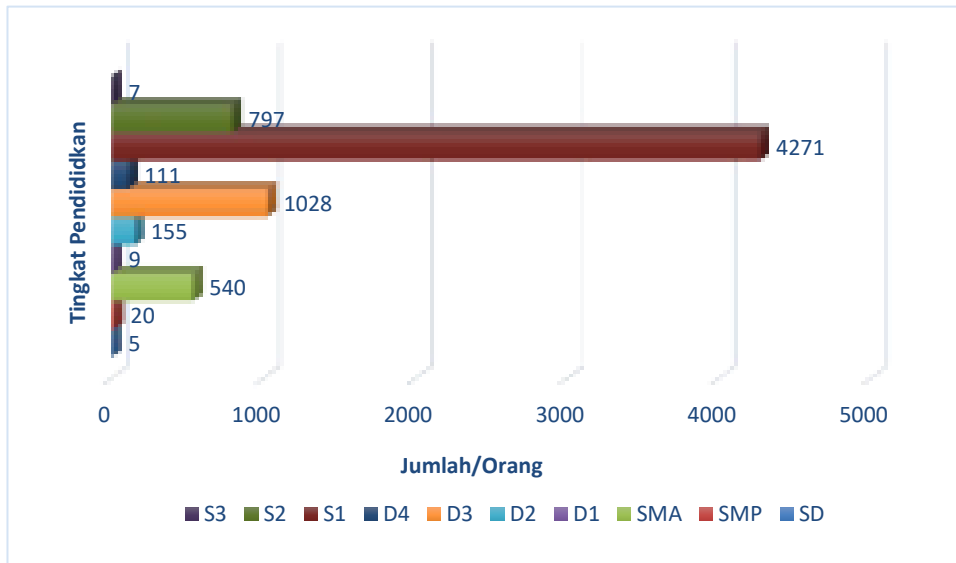
No.	Jabatan	Jumlah ASN per Juni 2025		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>A.</b>	<b>PNS</b>			
1.	JPT	17	12	29
2.	<b>Jabatan Administrator</b>			
	a. Administrator	108	47	155
	b. Pengawas	311	238	549
3.	<b>Pejabat Fungsional</b>	778	2,517	3,295
4.	<b>Pelaksana</b>	732	640	1,372
<b>B.</b>	<b>PPPK</b>			
1.	Pejabat Fungsional	390	1,153	1,543
	<b>Total</b>	<b>2,336</b>	<b>4,607</b>	<b>6,943</b>

Sumber : SIMPEG Kota Depok, 30 Juni 2025

Dari total Jabatan Fungsional sebesar 4.838 orang, Fungsional Guru mendapatkan proporsi terbesar dari jabatan fungsional yaitu sebesar 65,56%, disusul Fungsional Medis/Kesehatan yaitu sebesar 23,72%, sedangkan sisanya sebesar 10,72% dari Teknis.

Terdapat penurunan jumlah pegawai antara tahun 2023 dan 2024 adalah sebesar 0,68% atau sebanyak 47 orang karena adanya mutasi antar wilayah kerja, pensiun dan meninggal meskipun terdapat pengisian formasi CASN. Sedangkan perbedaan jumlah pegawai antar Perangkat Daerah disebabkan adanya pengisian CASN, mutasi antar wilayah kerja, pensiun dan meninggal serta mutasi antar Perangkat Daerah karena kebutuhan organisasi/perubahan SOTK. Dari aspek Pendidikan ASN Kota Depok, terbesar adalah jenjang pendidikan Sarjana/ S1 yaitu sebesar 61,50% berkurang dibandingkan jenjang pendidikan yang sama pada tahun 2024 yaitu sebesar 62,37%. Sedangkan proporsi terkecil terdapat pada jenjang pendidikan Sekolah Dasar yaitu 0,072% atau 5 (lima) orang, sama halnya dengan Tahun 2024. Jumlah ASN dengan tingkat pendidikan SD lebih rendah jika dibandingkan ASN dengan tingkat pendidikan Strata 3/Doktor

dan Diploma 1 sebanyak masing-masing 7 (tujuh) dan 9 (sembilan) orang. Adapun secara rinci digambarkan dalam Gambar berikut.

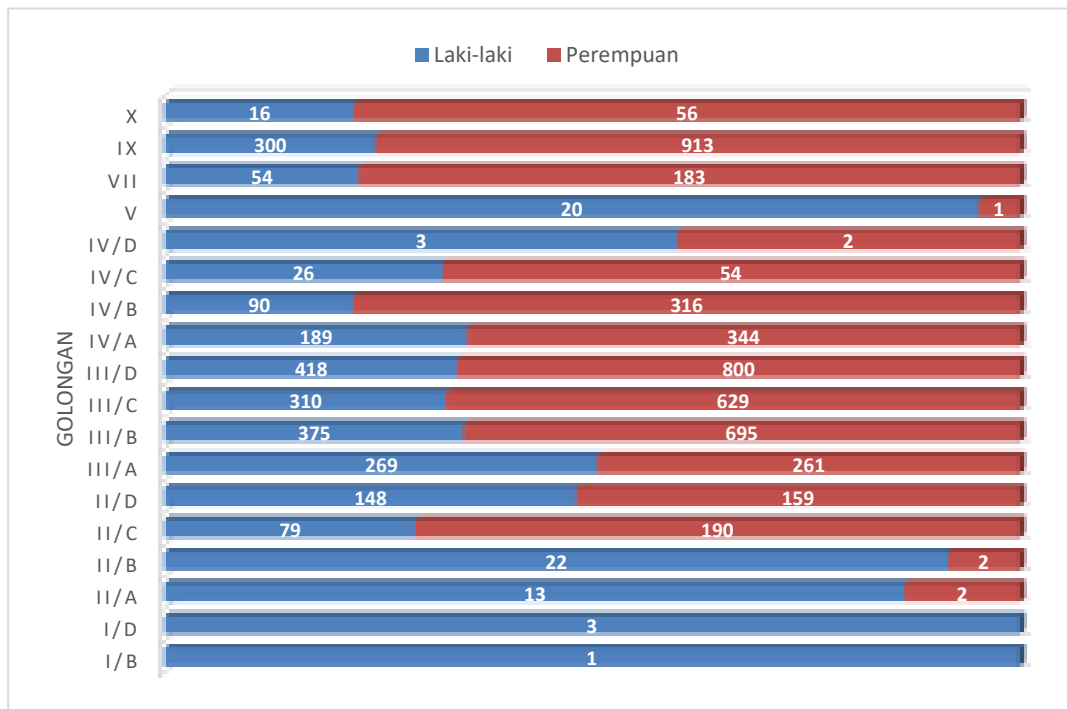


Sumber: SIMPEG Kota Depok, 30 Juni 2025

Gambar 2.8

ASN Kota Depok menurut Tingkat Pendidikan per Juni 2025

Pada Gambar 2.9 akan ditampilkan ASN Kota Depok menurut Golongan. Untuk Golongan I s.d IV dijabat oleh PNS, sedangkan Golongan V s.d X diampu oleh PPPK sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang setara. Adapun sebaran Pangkat dan Golongan ASN Kota Depok dapat dilihat berikut ini.



Sumber : SIMPEG Kota Depok, 31 Desember 2024

Gambar 2.9

ASN Kota Depok menurut Golongan per Juni 2025

Rincian sebaran ASN per Perangkat Daerah berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada Tabel 2.4 berikut.

Tabel. 2.4  
ASN Kota Depok berdasarkan Perangkat Daerah

No.	Perangkat Daerah	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	26	55	81
2	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	12	9	21
3	Badan Keuangan Daerah	66	43	109
4	Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah	20	32	52
5	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	15	29	44
6	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	62	29	91
7	Dinas Kesehatan	214	1163	1377
8	Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan	30	45	75
9	Dinas Komunikasi dan Informatika	29	28	57
10	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	12	20	32
11	Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan	36	36	72
12	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	71	30	101
13	Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan	89	15	104
14	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	6	40	46
15	Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata	21	13	34
16	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	46	13	59
17	Dinas Pendidikan	792	2462	3254
18	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	51	32	83
19	Dinas Perhubungan	94	15	109
20	Dinas Perumahan dan Permukiman	35	30	65
21	Dinas Sosial	18	25	43
22	Dinas Tenaga Kerja	20	19	39
23	Inspektorat Daerah	26	38	64
24	Kecamatan Beji	31	30	61
25	Kecamatan Bojongsari	42	22	64
26	Kecamatan Cilodong	20	28	48
27	Kecamatan Cimanggis	35	35	70
28	Kecamatan Cinere	26	20	46
29	Kecamatan Cipayung	34	20	54
30	Kecamatan Limo	29	15	44
31	Kecamatan Pancoran Mas	27	25	52
32	Kecamatan Sawangan	40	23	63
33	Kecamatan Sukmajaya	28	32	60
34	Kecamatan Tapos	38	25	63
35	Satuan Polisi Pamong Praja	71	10	81
36	Sekretariat Daerah	92	89	181
37	Sekretariat DPRD	32	12	44
<b>Total</b>		<b>2336</b>	<b>4607</b>	<b>6943</b>

Sumber: SIMPEG Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Manusia, 30 Juni 2025

Sebaran PPPK pada 7 (tujuh) Perangkat Daerah, dengan proporsi terbesar pada Dinas Pendidikan (Guru) dengan persentase 75,53% atau 1.170 orang pada Desember 2024 dan 75,44% atau 1.164 orang pada per Juni 2025. Secara rinci perbandingan komposisi PPPK berdasarkan Perangkat Daerah dapat dilihat pada Tabel 2.5 berikut.

Tabel 2.5

Sebaran PPPK berdasarkan Perangkat Daerah Tahun 2024 dan Juni 2025

No.	Perangkat Daerah	Desember 2024 (Orang)	Juni 2025 (Orang)
1	Dinas Kesehatan	319	319
2	Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan	23	23
3	Dinas Komunikasi dan Informatika	14	14
4	Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan	20	20
5	Dinas Pendidikan	1170	1164
6	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	2	2
7	Sekretariat Daerah	1	1
<b>Total</b>		<b>1549</b>	<b>1543</b>

Sumber: SIMPEG Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Manusia, 2024 dan Juni 2025

### 2.1.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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 mutupelayanan yang secara minimal harus disediakan oleh Pemerintah Daerah dalam rangka penyelenggaraan urusan wajib dalam kurun waktu tertentu.

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 Kota Depok, 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.

Tantangan dalam Pembangunan Kota Depok semakin meningkat dengan meningkatnya permasalahan yang dihadapi Kota Depok sebagai Kota Metropolitan dan Penyangga Ibukota Jakarta. Untuk menghadapi berbagai tantangan tersebut, Pemerintah Kota Depok membutuhkan kualitas sumber daya aparatur pemerintah yang responsive dalam melayani Masyarakat. Realisasi keseluruhan indikator kinerja urusan pemerintahan serta Pendidikan dan Pelatihan disajikan dalam tabel 2.6 berikut.

Tabel 2.6

## Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Satuan	Target NSPK/IKK/I KU Akhir Periode	Target Renstra Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-					Rasio Capaian pada Tahun Ke-				
				1 (2020)	2 (2021)	3 (2022)	4 (2023)	5 (2024)	1 (2020)	2 (2021)	3 (2022)	4 (2023)	5 (2024)	1 (2020)	2 (2021)	3 (2022)	4 (2023)	5 (2024)
<b>Indikator Kinerja Utama Renstra</b>																		
1	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi (manajerial atau teknis)	%	n/a	n/a	75	76	77	n/a	n/a	7,75	60,66	85,13	n/a	n/a	95,67	79,81	110,56	n/a
2	Persentase kasus kepegawaian yang ditangani	%	n/a	n/a	100	100	100	n/a	n/a	100	100	100	n/a	n/a	100	100	100	n/a
3	Persentase PNS dengan nilai prestasi kerja "baik"	%	n/a	n/a	90	92	95	n/a	n/a	66	83,14	82,27	n/a	n/a	73,34	90,37	86,60	n/a
4	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan	%	n/a	n/a	100	100	100	n/a	n/a	100	100	100	n/a	n/a	100	100	100	n/a
5	Persentase pengisian pegawai berdasarkan Anjab/ABK	%	n/a	n/a	51	52	53	n/a	n/a	50,64	50,47	49,25	n/a	n/a	99,30	97,06	92,93	n/a
6	Predikat SAKIP BKPSDM	Nilai	n/a	n/a	BB	BB	BB	BB	n/a	B	BB	BB	BB	n/a	80	100	100	100
<b>Indikator Kinerja Utama Perubahan Renstra</b>																		
1	Indeks Merit Sistem	Poin	n/a	n/a	n/a	250	275	275	n/a	n/a	234	283,5	283,5	n/a	n/a	94	103	103

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Satuan	Target NSPK/IKK/I KU Akhir Periode	Target Renstra Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-					Rasio Capaian pada Tahun Ke-				
				1 (2020)	2 (2021)	3 (2022)	4 (2023)	5 (2024)	1 (2020)	2 (2021)	3 (2022)	4 (2023)	5 (2024)	1 (2020)	2 (2021)	3 (2022)	4 (2023)	5 (2024)
2	Indeks Profesionalitas ASN	Poin	n/a	n/a	n/a	77,48	78	80	n/a	n/a	48,2	77,54	84,12	n/a	n/a	62	99	105
3	Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai	n/a	B	BB	BB (72,40)	BB (75,25)	BB (78,00)	B	BB	BB (72,40)	BB (75,25)	BB (76,70)	100	100	100	100	98,33
<b>Indikator Kinerja Daerah</b>																		
1	Persentase pengisian ASN berdasarkan Formasi Kebutuhan	%	n/a	n/a	n/a	70	75	n/a	n/a	n/a	79,36	97,61	n/a	n/a	n/a	113	130	n/a
2	Persentase layanan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi	%	n/a	n/a	n/a	47	65	n/a	n/a	n/a	44,74	65,79	n/a	n/a	n/a	95	101	n/a
3	Persentase penempatan pegawai sesuai kualifikasi	%	n/a	n/a	n/a	90	90	n/a	n/a	n/a	99,68	98,85	n/a	n/a	n/a	111	110	n/a
4	Persentase ASN dengan nilai prestasi kinerja $\geq$ 90	%	n/a	n/a	n/a	99,25	99,40	n/a	n/a	n/a	88,87	98,42	n/a	n/a	n/a	90	99	n/a
5	Persentase ASN yang disiplin	%	n/a	n/a	n/a	99,25	99,40	n/a	n/a	n/a	99,66	99,89	n/a	n/a	n/a	100	100	n/a
6	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan manajerial, teknis, fungsional dan sosio kultural	%	n/a	n/a	n/a	72	78	n/a	n/a	n/a	76,11	90,88	n/a	n/a	n/a	106	117	n/a
<b>Indikator Kinerja Kunci Bidang Kepegawaian</b>																		
1	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan pelatihan	Jam	n/a	n/a	20	20	20	20	n/a	0	18,08	26,56	87,16	n/a	n/a	90,40	132,80	435,80

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Satuan	Target NSPK/IKK/I KU Akhir Periode	Target Renstra Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-					Rasio Capaian pada Tahun Ke-				
				1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
				(2020)	(2021)	(2022)	(2023)	(2024)	(2020)	(2021)	(2022)	(2023)	(2024)	(2020)	(2021)	(2022)	(2023)	(2024)
2	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	%	n/a	n/a	6,47	4,33	4,16	3,88	8,91	6,46	6,75	12,21	31,19	n/a	99,82	155,89	293,51	803,87
3	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	%	n/a	n/a	4,51	5,67	4,51	4,51	4,51	1,75	10,59	13,46	14,15	n/a	38,87	186,77	298,45	313,75
4	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	Jabatan	n/a	n/a	28	29	29	29	28	30	32	31	30	n/a	110,71	110,34	106,90	103,45
5	Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	Jabatan	n/a	n/a	2753	836	2193	2195	2887	2756	2579	2172	2111	n/a	100,11	308,49	99,04	96,17
6	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	Pemangku Jabatan	n/a	n/a	3945	4465	4985	5505	3739	3658	3882	5014	4849	n/a	92,72	86,94	100,58	88,08
7	Persentase pelanggaran pegawai	%	n/a	n/a	0,45	0,45	0,42	0,39	n/a	0,20	0,34	0,00	0,14	n/a	154,77	124,6	0,26	35,90

Dalam Tabel 2.6 disajikan beberapa indikator yang terkait dengan tugas dan kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. Indikator di point 1 s.d 6 merupakan indikator kinerja dari Renstra 2016-2021 sebagai bahan evaluasi, kemudian indikator-indikator pada point selanjutnya merupakan indikator kinerja pada Perubahan Renstra Tahun 2021-2026. Sedangkan indikator-indikator selanjutnya merupakan indikator kinerja daerah pada Laporan Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah (LPPD). Sehingga beberapa indikator tidak memiliki target renstra atau tidak lagi dihitung realisasinya pada tahun berjalan.

Dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir, kinerja Pemerintah Kota Depok dalam urusan kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan menunjukkan tren peningkatan yang cukup signifikan, khususnya pada aspek pengembangan kapasitas Aparatur Sipil negara (ASN). Hal ini terlihat dari indikator “Rata-rata Lama Pegawai yang Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan”, yang melonjak tajam dari n/a di tahun 2021 menjadi 87,16 jam di tahun 2024. Peningkatan drastis ini mengindikasikan komitmen yang semakin kuat dari pemerintah daerah dalam meningkatkan kompetensi pegawai, yang tentu saja akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Secara paralel, “Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal” juga menunjukkan tren peningkatan progresif dari 8,91% pada tahun 2020 menjadi 31,19% di tahun 2024. Meskipun sempat menurun di tahun 2021 dan 2022 karena masih berdampak dari pengurangan anggaran akibat covid-19. Capaian ini Kembali dipacu pada 2 (dua) tahun terakhir, yang bisa jadi merupakan hasil dari strategi dan kebijakan pelatihan berbasis kebutuhan organisasi dan pemanfaatan platform pelatihan daring pasca pandemi. Peningkatan signifikan ini merupakan sinyal positif bagi ASN yang memperoleh kesempatan pengembangan kapasitas secara formal, sebagai bahan dari penguatan SDM birokrasi yang adaptif dan profesional.

Namun demikian, indikator “Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural” memperlihatkan peningkatan yang lebih lambat. Hal ini disebabkan dinamisnya pejabat yang mutasi dan promosi serta keterbatasan anggaran diklat manajerial sehingga setiap tahun hanya ditargetkan 60 s.d 80 orang diklat PKP bagi Pejabat Pengawas yang notabene merupakan jumlah terbesar yang terfasilitasi diklat kepemimpinan. Sehingga meskipun terdapat perbaikan 1,75% di tahun 2021 menjadi 14,15% pada tahun 2024, capaian ini masih relatif rendah jika dibandingkan kebutuhan pembentukan pemimpin birokrasi yang visioner dan kompeten secara manajerial.

Hal ini menjadi catatan penting dalam pengembangan leadership ASN, terutama dalam rangka implementasi manajemen talenta yang memerlukan akselerasi yang lebih terukur dan terstruktur.

Sedangkan pada aspek komposisi jabatan pimpinan tinggi cenderung stabil, berada pada kisaran 28 s.d 32 jabatan selama periode 5 (lima) tahun, yang menunjukkan bahwa struktur organisasi di tingkat staregis tidak mengalami banyak perubahan. Sementara itu jabatan administrasi mengalami penurunan yang konsisten dari 2.887 pada 2020 menjadi 2.111 pada 2024, yang menunjukkan bahwa transformasi birokrasi terutama penyederhana birokrasi dan peralihan jabatan struktural ke jabatan

fungsional telah dilaksanakan di Kota Depok.

Sebaliknya jumlah jabatan fungsional tertentu mengalami peningkatan dari 3.739 menjadi 4.849, sehingga dapat dikatakan Pemerintah Kota Depok mengarah pada sistem birokrasi berbasis keahlian sebagaimana amanat reformasi birokrasi nasional.

Secara umum capaian urusan ini mengindikasikan Kota Depok semakin menempatkan pengelolaan SDM sebagai prioritas pembangunan institusi pemerintahan. Meski beberapa indikator masih membutuhkan akselerasi terutama terkait diklat manajerial/struktural, penguatan kapasitas, transformasi jabatan dan peningkatan lama pendidikan dan pelatihan. Kedepannya penguatan kebijakan manajemen talenta berbasis kinerja serta pengembangan kompetensi berkelanjutan akan menjadi kunci keberlanjutan untuk mewujudkan reformasi birokrasi yang *agile*.

Untuk melengkapi data, berikut ditampilkan Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kota Depok Tahun 2021-2026 yang diperbandingkan dengan Kab/Kota/Instansi Lainnya pada capaian akhir Renstra BKPSDM Tahun 2021-2025.

#### 1. Indeks Sistem Merit

Indeks Merit Sistem, terdiri dari 8 (delapan) komponen penilaian, yaitu:

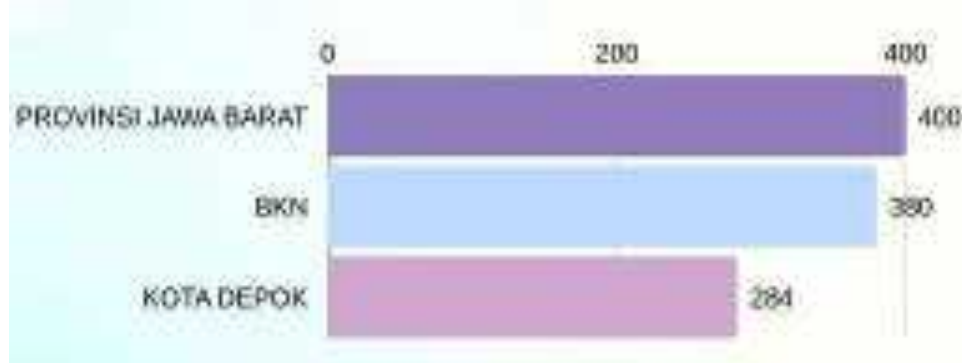
- a) perencanaan kebutuhan dengan bobot 10%;
- b) pengadaan dengan bobot 10%;
- c) pengembangan karier dengan bobot 30%;
- d) promosi dan mutasi dengan bobot 10%;
- e) manajemen kinerja dengan bobot 20%;
- f) penggajian, penghargaan dan disiplin dengan bobot 10%;
- g) perlindungan dan pelayanan dengan bobot 4%; dan
- h) sistem informasi dengan bobot 6%.

Indeks Sistem Merit memperoleh capaian kinerja sesuai target Perjanjian Kinerja yaitu 100% dari target 283.5 point. Target tersebut sedikit berbeda dengan target pada Renstra Perubahan 2021-2026 yang disahkan pada Bulan November 2023, yaitu sebesar 275 atau tetap dibandingkan tahun sebelumnya karena mengantisipasi tidak adanya penilaian Indeks Sistem Merit di Tahun 2023. Sehingga dari target Renstra tercapai diatas target yaitu 103.09% dari target 275 terealisasi 283.5. Hasil capaian kinerja indeks sistem merit didapatkan berdasarkan hasil penilaian Komite Aparatur Sipil Negara (KASN) sesuai dengan Surat Keputusan Komite ASN Nomor: 119/KEP.ASN/C/XI/2023 tanggal tentang Penetapan Kategori, Penilaian dan Indeks Penerapan Indeks Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Depok. Hasil Indeks Sistem Merit masih sama dibandingkan dengan Tahun 2023 disebabkan karena pada Tahun 2024 tidak dilakukan penilaian oleh Komite ASN yang sekarang tergabung dengan KemenPAN RB bagi Pemerintah Daerah yang telah memperoleh Kategori Baik.

Namun jika dibandingkan dengan ketercapaian indeks sistem merit di Badan Kepegawaian Negara dan BKD Provinsi Jawa Barat, BKPSDM Kota Depok jauh tertinggal dengan nilai masing-masing 380 dan 400 dengan kategori Sangat Baik.

Gambar 2.10

Perbandingan Indeks Sistem Merit Kota Depok, Provinsi Jawa Barat dan BKN



## 2. Indeks Profesionalitas ASN

Indikator Kinerja Utama Perubahan Renstra 2021-2026 selanjutnya adalah IPASN, dengan aspek 4 (empat) aspek penilaian, yaitu:

- a. Kualifikasi dengan bobot maksimal 25;
- b. Kompetensi dengan bobot maksimal 40;
- c. Kinerja dengan bobot maksimal 30;
- d. Disiplin dengan bobot maksimal 5.

Nilai masing-masing aspek tersebut s.d penilaian Tahun 2024 serta persentase capaiannya adalah sebagai berikut:

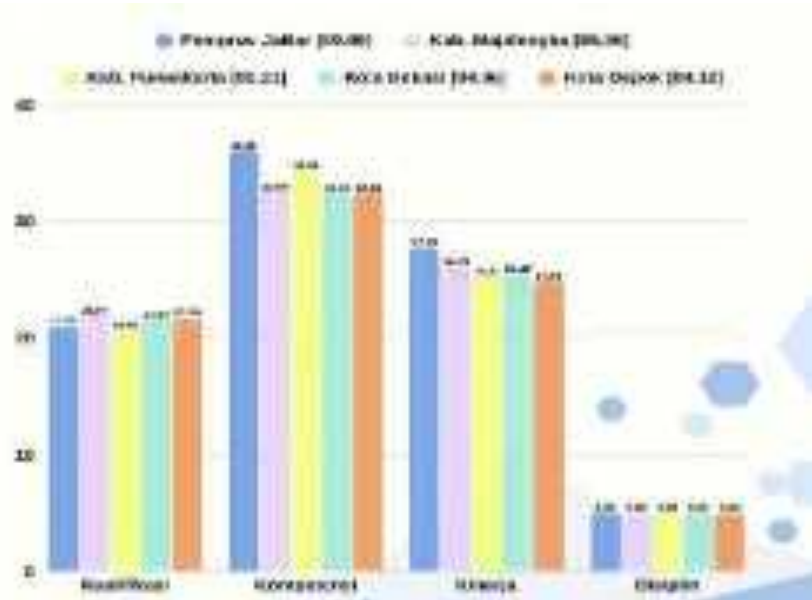
- a) Kualifikasi, dengan nilai capaian 21,74 persentase capaian 86,96%;
- b) Kompetensi, dengan nilai capaian 32,46 persentase capaian mencapai 81,15%;
- c) Kinerja, dengan nilai capaian 24,91 persentase capaian mencapai 83,03%;
- d) Disiplin, dengan nilai capaian 5 persentase capaian mencapai 100%.

Dasar pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang dijabarkan dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Pengukurannya telah dilakukan sejak 2018 dengan metode pengukuran yang berkembang mulai dari sampling, pengukuran mandiri dan SAPK Tahun 2021 sudah sepenuhnya menggunakan data Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian BKN.

Jika dilihat perbandingan capaian Indeks Sistem Merit BKD Provinsi Jawa Barat, Kabupaten dan Kota di Jawa Barat, pencapaian Kota Depok yang berada dibawah Provinsi serta Kab/Kota lainnya dan masih berpotensi ditingkatkan adalah aspek Kompetensi. Hal ini dituangkan secara implisit pada Indikator Kinerja Utama Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025-2029 dengan mengedepankan pemenuhan kompetensi untuk meningkatkan perwujudan akuntabilitas pelayanan publik dan reformasi birokrasi.

Gambar 2.11

Perbandingan Indeks Profesionalitas ASN Kota Depok, Provinsi Jawa Barat, dan Kab/Kota di Jawa Barat



### 3. Nilai SAKIP

Untuk indikator kinerja utama ketiga Nilai SAKIP BKPSDM, capaiannya bergerak naik namun lambat dan konstan 1 s.d 2 poin per tahun. Jika dibandingkan dengan BKD Provinsi Jawa Barat, sangat jauh berbeda dengan kategori AA yang dimiliki Provinsi sedangkan Kota Depok baru dikategori BB. Hasil rekomendasi dari evaluator Inspektorat Daerah sejak 2 (dua) tahun terakhir adalah terkait pengembangan e-SAKIP yang kewenangannya ada di Bagian Organisasi Setda serta monitoring dan evaluasi rencana aksi secara berkala belum dianggap mumpuni untuk meningkatkan capaian kinerja sasaran dan keuangan BKPSDM Kota Depok.

Gambar 2.12

Perbandingan Nilai SAKIP BKPSDM Kota Depok dengan BKD Provinsi Jawa Barat



Sedangkan jika diperbandingkan dengan Perangkat Daerah lainnya di Kota Depok, dalam kurun waktu tahun 2022 s.d 2024, BKPSDM Kota Depok memperoleh peringkat 10 besar. Pada tahun 2022 dan 2023 diurutan 10, sedangkan tahun 2024 naik menjadi urutan 9.

Adapun sumber daya berupa anggaran yang digunakan untuk pelaksanaan tugas dan fungsi serta penjabaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan disajikan dalam Tabel. 2.7 berikut ini.

Tabel 2.7  
 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Kota Depok

Uraian ***)	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
	(2020)	(2021)	(2022)	(2023)	(2024)	(2020)	(2021)	(2022)	(2023)	(2024)	(2020)	(2021)	(2022)	(2023)	(2024)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan	29,476,262,783	46,737,340,143	30,393,210,978	30,035,592,570	32,183,045,251	23,178,697,971	43,262,478,314	30,685,004,951	26,329,167,804	25,878,357,564	0.79	0.93	1.01	0.88	0.80	2.22%	2.79%
Urusan Kepegawaian		41,910,003,543	28,524,247,476	22,543,341,574	20,386,922,751		38,742,267,374	24,381,665,608	20,159,869,420	15,666,238,596		0.92	0.85	0.89	0.77	-21.35%	-26.05%
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota		38,656,453,843	22,184,677,426	17,309,624,224	14,447,822,001		35,972,089,988	20,180,429,775	15,585,029,009	11,448,527,398		0.93	0.91	0.90	0.79	-27.97%	-31.73%
Program Kepegawaian Daerah		3,253,549,700	6,339,570,050	5,233,717,350	5,939,100,750		2,770,177,386	4,201,235,833	4,574,840,411	4,217,711,198		0.85	0.66	0.87	0.71	22.21%	15.04%
Urusan Pendidikan dan Pelatihan		4,827,336,600	7,369,096,300	7,492,250,996	11,796,122,500		4,520,210,940	6,303,339,343	6,169,298,384	10,212,118,968		0.94	0.86	0.82	0.87	34.69%	31.22%
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		4,827,336,600	7,369,096,300	7,492,250,996	11,796,122,500		4,520,210,940	6,303,339,343	6,169,298,384	10,212,118,968		0.94	0.86	0.82	0.87	34.69%	31.22%
Total	29,476,262,783	46,737,340,143	35,893,343,776	30,035,592,570	32,183,045,251	23,178,697,971	43,262,478,314	30,685,004,951	26,329,167,804	25,878,357,564	0.79	0.93	0.85	0.88	0.80	2.22%	2.79%

#### 2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan

Kelompok sasaran penerima layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah para Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Depok dan Calon Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Depok.

Beberapa layanan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Depok antara lain:

- a. Pelayanan Kepegawaian yang meliputi:
  - Pengelolaan dokumentasi data pegawai;
  - Validasi dokumen kepegawaian;
  - Penyelenggaraan mutasi kepangkatan, gaji dan pensiun;
  - Penyelenggaraan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah;
- b. Pengembangan Karier yang meliputi:
  - Mutasi, Promosi, Demosi baik bagi Pejabat Struktural, Pejabat Fungsional maupun Pelaksana;
  - Pelaksanaan evaluasi dan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama;
  - Pengelolaan penilaian kinerja pegawai, evaluasi dan pembinaan kinerja pegawai;
  - Pengelolaan penilaian angka kredit jabatan fungsional;
  - Penyelenggaraan penataan kompetensi aparatur;
  - Penyelenggaraan perpindahan wilayah kerja;
- c. Pengembangan Kompetensi yang meliputi:
  - Pelaksanaan *maupun pengiriman* Pendidikan/Pelatihan/Bimbingan Teknis/*Workshop*/Sertifikasi dan sejenisnya baik manajerial, teknis, sosiokultural bagi Pejabat Struktural, Pejabat Fungsional, Pelaksana maupun PPPK;
  - Pengelolaan administrasi tugas belajar dan izin belajar;
  - Pembinaan dan penegakan disiplin pegawai;
  - Pemberian penghargaan dan hukuman disiplin kepada pegawai;

Adapun beberapa pelayanan yang diberikan kepada kelompok sasaran Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) maupun CASN Pemerintah Kota Depok antara lain:

- ✓ Penyelenggaraan peningkatan status CPNS menjadi PNS;
- ✓ Penyelenggaraan perpindahan wilayah kerja,
- ✓ Pengelolaan administrasi Gaji dan Tunjangan serta Tambahan Penghasilan bagi CPNS sampai dengan TA 2025, untuk TA 2026 dan berikutnya dianggarkan di PD masing-masing penerima CPNS;
- ✓ Pengelolaan administrasi Gaji dan Tunjangan bagi Pegawai Pelaksana Tugas Belajar, Pegawai Perpindahan Wilayah Kerja (PWK);

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok bermitra dengan banyak pihak diantaranya:

- a. Instansi Vertikal yang meliputi: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kementerian Dalam Negeri;
- b. Badan/Lembaga Negara diantaranya: Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III, Lembaga Administrasi Negara;
- c. Pemerintah Provinsi yaitu: Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Barat,

- Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat;
- d. Lembaga Penyelenggara Diklat, PT. TASPEN, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

## **2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1 Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Sejak berdiri pada tahun 1999 Kota Depok mengalami perkembangan dan kemajuan yang pesat, hal itu ditandai dengan jumlah penduduk yang terus bertambah, pertumbuhan ekonomi relatif tinggi, kehidupan sosial semakin kompleks, budaya semakin heterogen, dan politik yang sangat dinamis, serta tingkat pendidikan warga yang semakin baik. Semuanya itu menjadi pemicu bagi lahirnya tuntutan terhadap kualitas pelayanan pemda, terlebih posisi Kota Depok yang berdekatan dengan Ibu kota Jakarta, sehingga masyarakat berharap agar pelayanan tidak terlalu berbeda antara Kota Depok dan Jakarta.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kota Depok pada tahun 2024 tercatat sebesar 6.990 orang. Dengan jumlah penduduk Kota Depok pada periode yang sama sebesar 3.133.000 jiwa (<https://www.macrotrends.net/global-metrics/cities/895000050/depok/population#>) atau meningkat 3,03% dari Tahun 2023. Dari data tersebut maka rasio ASN terhadap penduduk adalah 1:448. Artinya setiap 448 orang penduduk dilayani oleh 1 (satu) orang ASN. Meskipun ini telah dipenuhi dengan pengangkatan CASN baik CPNS maupun PPPK yang rutin dilaksanakan setiap tahun sejak 2022, dibukanya kesempatan yang luas bagi pegawai perpindahan wilayah kerja (PWK). Namun hal tersebut hanya menutupi kekosongan pegawai yang pensiun yang cukup besar setiap tahunnya. Bila dicermati, maka PNS yang menyandang ASN diluar Tenaga Kesehatan dan Tenaga Pendidik hanya sebesar 20,04% atau 1.401 orang sedangkan sisanya sebesar 5.589 orang atau 79,96% merupakan Tenaga Kesehatan dan Tenaga Pendidik.

Pentingnya kualitas pelayanan perlu didukung oleh Aparatur Sipil Negara yang profesional sesuai dengan kompetensi serta bidang ilmu yang sesuai dengan pekerjaannya. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional, Aparatur Sipil Negara perlu terus diberikan penguatan kapasitas, oleh karena itu pengembangan profesionalitas Aparatur Sipil Negara harus dimulai dari hulu hingga hilir. Artinya sebagai bagian dari manajemen pemerintahan dan manajemen pengembangan sumberdaya aparatur pemerintahan juga dimulai sejak proses seleksi, rekrutmen, pendidikan dan latihan, pengembangan jenjang karier, pemberian *reward dan punishment*, dan pengembangan sistem kerja yang terukur.

Dalam kaitan tersebut, permasalahan yang dihadapi BKPSDM Kota Depok dijabarkan dalam Tabel 2.8 berikut ini.

Tabel. 2.8  
Pemetaan Permasalahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

Masalah Pokok	Rincian Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)
<b>Man</b>		
<b>Kuantitas ASN</b>	Masih ada beberapa jabatan struktural PD kosong karena belum ada personil yang mempunyai kualifikasi yang sesuai (golongan kepangkatan, riwayat karier dan jenjang pendidikan, standar kompetensi jabatan)	Pola rekrutmen pegawai masih menganut prinsip <i>zero growth</i> atau tidak ada penambahan CASN baru hanya mengganti ASN yang pensiun
	Belum terpenuhinya kebutuhan bezetting Kota Depok	Proporsi anggaran belanja pegawai belum mencukupi untuk pemenuhan gaji dan tunjangan
	Masih adanya pemangku jabatan yang belum sesuai dengan latar belakang pengalaman dan pendidikan	Penempatan aparatur belum sepenuhnya sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi jabatan
		Belum rampungnya Standar Kompetensi Pegawai
	Belum optimalnya pemberdayaan diklat khususnya analisis kebutuhan dan evaluasi diklat masing-masing PD	Belum adanya rencana kebutuhan diklat pada setiap ASN di setiap PD
	Belum optimalnya peningkatan profesionalisme kompetensi ASN	Belum semua jabatan memiliki Standar Kompetensi terutama pada jabatan pelaksana
		Penerapan kode etik dan perilaku pegawai ASN belum optimal
		Sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan belum optimal
<b>Method</b>		
<b>Kebijakan</b>	Mekanisme <i>reward and punishment</i> belum optimal diterapkan	Aplikasi/Sistem Informasi yang digunakan sebagai dasar penilaian kinerja untuk pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> belum optimal
	Penegakan dan evaluasi disiplin ASN belum optimal	Kesadaran dan motivasi ASN belum optimal serta Sistem berbasis Kinerja dan Disiplin masih dalam pengembangan
	Aparatur Sipil Negara belum terdistribusi secara proporsional sesuai kebutuhan PD	Bezetting, Anjab dan ABK yang disusun belum sepenuhnya berdasarkan kebutuhan riil organisasi
	Profesionalisme ASN dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat belum optimal	Remunerasi belum diimplementasikan yang mendorong peningkatan kinerja pegawai
	<i>Talent pool</i> , manajemen talenta dan rencana suksesi belum diimplementasikan	Belum terbangunnya komponen <i>talent pool</i> , rencana suksesi dan sistem

Masalah Pokok	Rincian Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)
		<i>Political will</i> /kebijakan pimpinan terkait implementasi <i>talent pool</i> belum optimal
<b>Material</b>		
<b>Instrumen</b>	Penyusunan rencana pengembangan karier pegawai belum optimal	Belum diimplementasikannya <i>talent pool</i> dan manajemen talenta
	Penyelenggaraan penataan kompetensi aparatur belum dilaksanakan menyeluruh	Belum adanya rencana kebutuhan Pengembangan kompetensi pegawai
	Kenaikan jenjang jabatan fungsional belum optimal dan tepat waktu	Fasilitasi dan Kerjasama dengan instansi pembina jabatan fungsional belum berkala
		Kenaikan jenjang khususnya jabatan fungsional penyetaraan belum dievaluasi
<b>Money</b>		
Keterbatasan/ Tingginya Anggaran yang dibutuhkan	Tidak semua ASN mendapatkan minimal 20 JP pengembangan kompetensi	Pemetaan kompetensi belum tersedia dan belum terdistribusi secara merata
		Ketersediaan anggaran pengembangan kompetensi tidak dapat mengakomodir semua ASN
	Masih tingginya anggaran penyelenggaraan diklat	Belum adanya UPT Badan/Balai Diklat sehingga masih mengandalkan pengiriman ke Badan/ Penyelenggara diklat
	Masih tingginya biaya penyelenggaraan seleksi terbuka bagi JPT dan Uji Kompetensi	Belum adanya <i>Assesment Center</i> dan <i>Aessor</i> sehingga harus menyewa dan/atau membiayai assessor luar
<b>Machine</b>		
Sistem	Sistem informasi kepegawaian belum sepenuhnya dapat menampilkan profil kompetensi yang dibutuhkan masing-masing ASN	Sistem Informasi Indeks Profesionalitas ASN dalam pengembangan
	Sistem informasi kepegawaian belum sepenuhnya terintegrasi untuk semua pelayanan kepegawaian	SIMPEG/SIAP KOMPAK masih dalam proses pengembangan

### 2.2.2 Isu Strategis

Terbitnya Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025 untuk mencapai target sasaran pembangunan nasional tahun 2025, salah satu prioritas nasional dilaksanakan melalui memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat, Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan. Arah kebijakan difokuskan pada reformasi tata kelola diintervensi melalui :

a) manajemen penghargaan dan pengakuan berbasis kinerja sumber

- daya manusia aparatur;
- b) penguatan manajemen talenta dan karier aparatur sipil negara;
- c) penguatan kepemimpinan, budaya kerja, dan citra institusi;
- d) perluasan akses belajar bagi aparatur sipil negara;
- e) perbaikan sistem pelayanan kepegawaian melalui platform tunggal manajemen aparatur sipil negara;
- f) penyederhanaan dan penguatan proses bisnis pemerintah;
- g) penataan kelembagaan program pembangunan dan prioritas nasional;
- h) memperbaiki sistem pelayanan kepegawaian Aparatur Sipil Negara dalam platform digital yang terintegrasi secara nasional;
- i) penyederhanaan dan penguatan proses bisnis pemerintah;
- j) penataan desentralisasi dan otonomi daerah;
- k) penguatan manajemen kinerja pembangunan.

Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025 menjadi dokumen perencanaan pada masa transisi antara RPJPN 2005-2025 dan RPJPN 2025-2045, serta penjabaran awal RUU RPJPN 2025-2045 dan RPJMN Teknokratik 2025-2029 sebagai tahap pertama Pembangunan 5 (lima) tahunan.

Telaahan terhadap poin-poin arah kebijakan prioritas Pembangunan Nasional yang sejalan dengan tema serta isu strategis Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel 2.9 berikut.

Tabel. 2.9

Telaahan Arah Kebijakan Pembangunan Nasional dengan Isu Strategis BKPSDM

No	Isu Strategis BKPSDM Kota Depok	Arah Kebijakan Nasional (Permen PPN/Bappenas No. 2 Tahun 2024 - RKP 2025)	Telaahan Kesesuaian
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Transformasi Digital Manajemen ASN	Penguatan transformasi digital layanan pemerintah melalui GovTech Indonesia dan interoperabilitas data dalam kerangka SPBE	❖ Sangat Relevan. BKPSDM perlu membangun sistem kepegawaian digital lokal yang terintegrasi dengan pusat melalui SPBE
2	Peningkatan Kompetensi ASN	Penguatan SDM aparatur melalui peningkatan kompetensi ASN untuk mendukung pelayanan publik dan pembangunan inklusif	❖ Strategis. Pelatihan ASN Depok sebaiknya selaras dengan agenda penguatan kapasitas SDM dan kurikulum nasional ASN berbasis output
3	Sistem Merit dan Manajemen Talenta	Penguatan sistem merit dan perencanaan SDM berbasis kebutuhan organisasi dan kompetensi jabatan	❖ Sejalan. BKPSDM dapat memanfaatkan momentum kebijakan ini untuk mempercepat digitalisasi sistem merit dan pemetaan talenta
4	Budaya Kerja dan Reformasi Birokrasi	Percepatan reformasi birokrasi tematik dan pelayanan publik berbasis nilai BerAKHLAK dan responsivitas ASN	❖ Konsisten. BKPSDM perlu memperkuat pembinaan nilai ASN melalui pembelajaran berbasis praktik kerja dan coaching

No	Isu Strategis BKPSDM Kota Depok	Arah Kebijakan Nasional (Permen PPN/Bappenas No. 2 Tahun 2024 - RKP 2025)	Telaahan Kesesuaian
(1)	(2)	(3)	(4)
5	Perencanaan dan Database ASN	Penguatan perencanaan dan penganggaran berbasis bukti, termasuk perencanaan ASN yang adaptif terhadap kebutuhan pelayanan publik	❖ Kritis. BKPSDM harus mengembangkan sistem perencanaan kebutuhan ASN yang terhubung dengan dinamika pelayanan daerah dan e-formasi

Setelah mengidentifikasi permasalahan-permasalahan dalam kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok, berikut diidentifikasi Isu-isu strategis dari instansi pengampu tugas dan fungsi baik dari pusat maupun provinsi pada Tabel berikut.

Tabel. 2.10

Identifikasi Isu Strategis yang dituangkan dalam Kebijakan Badan Kepegawaian Negara, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, BPSDM Provinsi Jawa Barat dan BKPSDM Kota Depok Tahun 2025-2029

Isu Strategis	BKN	BKD Provinsi Jawa Barat	BPSDM Provinsi Jawa Barat	BKPSDM Kota Depok
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Transformasi Digital Manajemen ASN	1. Digitalisasi Manajemen ASN, integrasi data profil, kinerja, talenta	1. Penguatan sistem informasi kepegawaian daerah; 2. Peningkatan tata kelola digital ASN berbasis SPBE	1. Implementasi <i>Jabar Corpu Talent</i> , LMS ASN berbasis kebutuhan jabatan	1. Penguatan SPBE ASN; 2. Pengembangan sistem kepegawaian digital lokal dan integrasi data ASN
Peningkatan Kompetensi ASN	1. Penyusunan standar kompetensi dan pelatihan nasional berbasis jabatan	1. Penataan pelatihan ASN berbasis kebutuhan jabatan 2. Peningkatan efektivitas pelatihan berbasis <i>experiential</i>	1. Target 100% peningkatan kompetensi ASN; 2. Integrasi pelatihan berbasis aplikasi dan Corpu	1. Pemetaan kebutuhan pelatihan ASN; 2. Penyesuaian modul tematik dan kolaborasi lembaga pelatihan
Sistem Merit dan Manajemen Talenta	1. Penguatan sistem merit ASN; 2. Pemetaan dan pengelolaan talenta nasional berbasis kinerja dan kompetensi	1. Optimalisasi jabatan fungsional 2. Pemetaan jabatan berbasis beban kerja dan kompetensi	1. Penggunaan hasil pelatihan sebagai input sistem talenta; 2. Integrasi dalam sistem manajemen ASN	1. Penguatan sistem merit; 2. Pengembangan sistem informasi talenta ASN
Budaya Kerja dan Reformasi Birokrasi Perencanaan dan Database ASN	Transformasi budaya kerja ASN: BerAKHLAK, agile, adaptif, dan profesional.	Reformasi manajemen SDM dan pembinaan nilai budaya kerja ASN berbasis hasil.	Internalisasi budaya kerja ASN melalui <i>experiential</i> , <i>coaching</i> , dan <i>social learning</i>	Pembinaan budaya pelayanan publik dan peningkatan digitalisasi ASN

Isu Strategis	BKN	BKD Provinsi Jawa Barat	BPSDM Provinsi Jawa Barat	BKPSDM Kota Depok
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	1. Penyusunan database ASN nasional; 2. Pemetaan kebutuhan ASN berbasis jabatan dan beban kerja	Penguatan sistem Perencanaan ASN berbasis analisis jabatan dan sinkronisasi e-formasi daerah.	Penyusunan Human Capital Development Plan (HCDP) berbasis jabatan dan kinerja	1. Penguatan pemetaan jabatan dan proyeksi kebutuhan ASN berbasis data kependudukan dan layanan publik

Dari Tabel. 2.8 Permasalahan diatas, beberapa isu-isu strategis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dari evaluasi pencapaian kinerja 5 (lima) tahun kebelakang dan masih relevan terhadap pencapaian tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 5 (lima) tahun kedepan yang dapat diidentifikasi secara makro, antara lain:

Tabel. 2.11  
Identifikasi Isu Strategis dan Uraian Telaahan BKPSDM Kota Depok Tahun 2025-2029

No	Isu Strategis	Kebijakan BKPSDM Kota Depok	Telaahan / Uraian Kritis
1.	Transformasi Digital Manajemen ASN	Penguatan SPBE Kepegawaian dan integrasi sistem informasi ASN lokal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistem digital kepegawaian saat ini masih tersebar (e-kinerja, e-formasi belum terintegrasi);</li> <li>- Diperlukan <i>roadmap</i> SPBE ASN secara menyeluruh dengan penguatan SDM pengelola Teknologi Informasi dan perlindungan data ASN;</li> <li>- Perlu dukungan kebijakan lintas PD untuk interoperabilitas sistem;</li> </ul>
2.	Peningkatan Kompetensi ASN	Penyesuaian pelatihan berbasis kebutuhan jabatan dan prioritas layanan publik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kegiatan pelatihan masih bersifat umum dan belum seluruhnya berbasis analisis jabatan dan hasil evaluasi kinerja;</li> <li>- Diperlukan sistem manajemen pembelajaran terintegrasi dan indikator outcome pelatihan;</li> <li>- Kolaborasi dengan lembaga sertifikasi dan universitas diperluas;</li> </ul>
3.	Sistem Merit dan Manajemen Talenta	Penyusunan sistem merit berbasis kinerja dan pengembangan manajemen talenta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regulasi merit sistem sudah ada ada namun implementasinya belum konsisten;</li> <li>- Pemetaan talenta ASN Kota Depok masih belum terdigitalisasi dan tidak digunakan untuk proyeksi jabatan;</li> <li>- Diperlukan integrasi data kinerja, pelatihan, dan potensi pegawai;</li> </ul>

4.	Budaya Kerja dan Reformasi Birokrasi ASN	Pembinaan budaya pelayanan dan peningkatan nilai ASN adaptif, responsif, dan profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Masih terdapat gap antara budaya kerja yang diharapkan dan perilaku aktual ASN;</li> <li>- Perlu strategi internalisasi nilai ASN (BerAKHLAK) dan evaluasi periodik budaya kerja;</li> <li>- Pendekatan mentoring dan <i>coaching</i> belum sistemik diterapkan di lingkungan Pemkot;</li> </ul>
5.	Perencanaan dan Database ASN	Penguatan analisis kebutuhan ASN berbasis layanan publik dan data internal kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perencanaan kebutuhan ASN masih bersifat kuantitatif dan tahunan, belum berbasis proyeksi jangka menengah (2025–2029);</li> <li>- Belum tersedia sistem terpadu untuk memetakan beban kerja PD dan kebutuhan jabatan;</li> <li>- Sistem <i>manpower planning</i> daerah berbasis dinamisasi pelayanan;</li> </ul>

Tabel. 2.12

Teknik Menyimpulkan Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

Potensi Daerah yang Menjadi Kewenangan PD	Permasalahan PD	Isu KLHS yang Relevan	Isu Lingkungan Dinamis yang Relevan			Isu Strategis
			Global	Nasional	Regional	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Peningkatan Transformasi Pelayanan Publik dan Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Digital	Masih kurangnya kompetensi ASN yang sesuai jabatan dan dibutuhkan organisasi			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyusunan standar kompetensi dan pelatihan nasional berbasis jabatan;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penataan pelatihan ASN berbasis kebutuhan jabatan;</li> <li>• Peningkatan efektivitas pelatihan berbasis experiential</li> <li>• Peningkatan tata kelola digital ASN berbasis SPBE;</li> <li>• Target 100% peningkatan kompetensi ASN</li> <li>• Integrasi pelatihan berbasis Corpu</li> </ul>	Peningkatan Kompetensi ASN
	Kebijakan manajemen talenta dalam <i>talent pool</i> belum diimplementasikan			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penguatan sistem merit ASN;</li> <li>• Pemetaan dan pengelolaan talenta nasional berbasis kinerja dan kompetensi;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemetaan jabatan berbasis beban kerja dan kompetensi;</li> <li>• Penggunaan hasil pelatihan sebagai input sistem talenta;</li> <li>• Integrasi dalam sistem manajemen ASN</li> <li>• Optimalisasi jabatan fungsional</li> </ul>	Sistem Merit dan Manajemen Talenta
	Layanan kepegawaian secara online belum			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitalisasi Manajemen ASN, integrasi data profil,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penguatan sistem informasi kepegawaian daerah;</li> </ul>	Transformasi Digital Manajemen ASN

dimanfaatkan secara optimal untuk memudahkan pelayanan kepegawaian			kinerja, talenta; • Penyusunan <i>database</i> nasional	• Implementasi <i>Jabar Corpu Talent</i> , LMS ASN berbasis kebutuhan jabatan;	
Mekanisme <i>reward and punishment</i> belum optimal diterapkan			• Transformasi budaya kerja ASN, BerAKHLAK, agile, adaptif, dan profesional;	• Reformasi manajemen SDM dan pembinaan nilai budaya kerja ASN berbasis hasil; • Internalisasi budaya kerja ASN melalui <i>experiential, coaching</i> dan <i>social learning</i> ;	Budaya Kerja dan Reformasi Birokrasi ASN
Akurasi data dan pengendalian belum dievaluasi berkala			• Pemetaan kebutuhan ASN berbasis jabatandan beban kerja;	• Penyusunan Human Capital Development Plan (HCDP) berbasis jabatan dan kinerja	Perencanaan dan database ASN

Untuk mencapai tujuan dan sasaran dan menyelesaikan isu – isu strategis yang dirumuskan, diperlukan strategi dan kebijakan yang akan ditempuh oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. Untuk memperoleh rumusan strategi dan kebijakan berdasarkan isu strategis yang telah diuraikan pada sebelumnya, maka dilakukan analisis lingkungan strategis dengan metode SWOT Kekuatan/*Strengths* (S), Kelemahan/*Weaknesses* (W), Peluang/*Opportunities* (O) dan Ancaman/*Threats* (T) dengan penentuan alternatif strategi sebagai berikut:

Tabel 2.13

Analisis SWOT Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

<b>INTERNAL</b>	<b>Kekuatan/<i>Strengths</i> (S) :</b>	<b>Kelemahan/<i>Weaknesses</i> (W) :</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen yang kuat dari seluruh aparatur dalam mewujudkan tujuan organisasi</li> <li>2. Dukungan APBD Kota Depok cukup</li> <li>3. Sarana dan prasarana yang cukup memadai yang menunjang penyelenggaraan Administrasi pemerintahan daerah</li> <li>4. Konsistensi dan kreatifitas aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab organisasi</li> <li>5. Penerapan teknologi informasi pada tatanan manajemen pemerintahan di Kota Depok</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Masih rendahnya kuantitas maupun kualitas SDM aparatur</li> <li>2. Belum akuratnya data per pegawai yang telah mendapatkan pengembangan kompetensi</li> <li>3. Pemetaan pegawai belum sepenuhnya sesuai antara jenis jabatan dan kualifikasi pendidikan yang diharapkan</li> <li>4. Masih rendahnya motivasi PNS untuk memangku jabatan fungsional</li> <li>5. Belum optimalnya sistem penilaian kinerja pegawai dan belum optimalnya <i>reward and punishment</i></li> <li>6. Masih terdapat penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi</li> <li>7. Adanya kesenjangan antara usulan formasi pegawai dengan penetapan kebutuhannya</li> <li>8. Belum optimalnya distribusi penempatan pegawai</li> </ol>
<b>EKSTERNAL</b>		

		<p>9. Adanya kesenjangan kompetensi antar yang dibutuhkan dengan yang tersedia</p>
<p><b>Peluang/Opportunities (O):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perkembangan IPTEK serta teknologi informasi yang memberikan kemudahan alternatif sistem dan manajemen ASN;</li> <li>2. Adanya peraturan perundangan yang mendukung tugas dan fungsi BKPSDM yang mendukung tugas dan fungsi urusan kepegawaian;</li> <li>3. Pemenuhan amanat Permendagri Nomor 84 Tahun 2022 terkait Alokasi Anggaran Pelaksanaan Diklat sebesar 16% dari APBD</li> <li>4. Pengembangan kompetensi bagi PNS paling sedikit 20 jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020</li> </ol>	<p><b>Alternatif Strategi Kekuatan-Peluang (S-O):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas serta aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat</li> </ol>	<p><b>Alternatif Strategi Kelemahan-Peluang (W-O):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan kualitas manajemen kepegawaian dan pengembangan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi, dengan mengoptimalkan Sistem Informasi Kepegawaian yang sudah terbangun</li> <li>2. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur sebagai upaya untuk meningkatkan jumlah aparatur yang memenuhi standar kompetensi sesuai tugas dan jabatan masing-masing</li> <li>3. Peningkatan kebijakan manajemen ASN melalui penerapan manajemen talenta dan manajemen kinerja</li> </ol>
<p><b>Tantangan/Threats (T):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum adanya unit kerja khusus yang menangani pengembangan kompetensi/belum terpusat;</li> <li>2. Adanya berbagai kesempatan pengembangan kompetensi aparatur dari K/L dan Lembaga lain</li> <li>3. Perubahan kebijakan penganggaran terkait diklat dan kompetensi baik di level Kota, Provinsi maupun Nasional</li> </ol>	<p><b>Alternatif Strategi Kekuatan-Tantangan (S-T):</b></p> <p>Konsistensi pengevaluasian kinerja sesuai standar dan berbasis online yang terintegrasi dengan sistem remunerasi pegawai serta pengembangan sistem reward and punishment</p>	<p><b>Alternatif Strategi Kelemahan-Tantangan (W-T):</b></p> <p>Pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional tertentu, sesuai kebutuhan hasil analisis beban kerja terhadap jabatan fungsional</p>



## **BAB III**

### **TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

#### **3.1 Tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025-2029**

Visi KDH/WKDH Terpilih Tahun 2025-2029 adalah **“BERSAMA DEPOK MAJU”**, yang dijabarkan dalam 4 (empat) Misi, yaitu:

1. Memperkuat pembangunan Sumber Daya Manusia secara inklusif;
2. Percepatan Pembangunan Infastruktur yang Maju dan Ramah Lingkungan;
3. Pengembangan Ekonomi yang Kreatif Berbasis Teknologi Peningkatan;
4. Transformasi Pelayanan Publik dan Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Digital

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan penunjang urusan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Dalam rangka mendukung pelaksanaan **Visi Kota Depok “Bersama Depok Maju”**. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok sebagai salah satu Perangkat Daerah penunjang, mendukung **Misi Kota Depok ke IV** yang relevan terhadap tugas pokok dan fungsinya, yaitu **Peningkatan Transformasi Pelayanan Publik dan Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Digital**.

Program Unggulan KDH/WKDH/Janji Wali Kota/Wakil Wali Kota pada Misi IV adalah sebagai berikut:

- Dana RW sebesar 300 Juta per RW per tahun;
- PBB gratis dengan NJOP  $\leq$  200 Juta;
- Peningkatan Kesejahteraan ASN dan Non ASN termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan;

Program *Quick Win* 100 Hari, 5 Program Kerja “Depok Sama-sama Berlari”

1. Puskesmas Gratis untuk pendaftaran dan pemeriksaan kesehatan untuk calon pengantin bagi Warga Depok;
2. Gerakan Toilet Layak (GETOL) di Sekolah Negeri se-Kota Depok;
3. PBB Gratis bagi NJOP dibawah 100 jt dan Penetapan Depok lama sebagai Kawasan Heritage, didalamnya terdapat pemberian insentif PBB gratis bagi bangunan cagar budaya di kawasan Depok Lama
4. Jualan Sama-sama UMKM Naik Kelas dengan memberikan fasilitas pemanfaatan aset milik pemerintah secara gratis bagi pelaku usaha mikro;
5. Gerakan Pangan Murah (GPM) dalam mengendalikan inflasi.

Dalam hal Program Unggulan KDH/WKDH/Janji Wali Kota/Wakil Wali Kota yaitu “Peningkatan Kesejahteraan ASN dan Non ASN termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan” meskipun subjek/sasaran adalah ASN dan Non ASN merupakan kelompok sasaran BKPSDM, namun terkait objek peningkatan anggaran belanja pegawai kewenangannya berada pada TAPD (Tim Anggaran Pemerintah Daerah) melalui Badan Keuangan Daerah.

Adapun untuk menjabarkan visi dan misi tersebut serta memecahkan permasalahan dan menangani isu strategis yang ada, ditetapkan tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kota Depok dalam tabel berikut.

Tabel. 3.1

Tujuan, Indikator Tujuan serta Target Indikator Tujuan Tahun 2025-2029

Tujuan	Indikator	Baseline	Target Tahun					
		Tahun 2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Terwujudnya ASN yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	84,12	85	86	87	88	89	90

Tujuan dirancang untuk memberikan arah yang jelas dalam kebijakan serta memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang akan dijalankan memiliki relevansi yang jelas dengan visi besar yang telah dirumuskan. Dengan demikian setiap tujuan pembangunan tidak hanya berorientasi pada hasil jangka pendek, tetapi memperkuat fondasi bagi pencapaian visi dan misi jangka menengah.

Indeks Profesionalitas ASN yang sebelumnya dalam Perubahan Rencana Strategis Tahun 2021-2026 menjadi Indikator Sasaran, pada Renstra periode ini kembali menjadi Indikator Tujuan. Hal ini disesuaikan dengan Tujuan atau *core bussiness* BKPSDM serta selaras dengan Tujuan RPJMD Kota Depok yaitu Meningkatnya Transformasi Pelayanan Publik dan Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Digital yang dapat dicapai dengan ASN yang Profesional.

Tabel. 3.2

Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025-2029

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
<b>5.03.5.04.0.00.01.0000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>											
- Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan tata kelola digital	Terwujudnya ASN yang Profesional		Indeks Profesionalitas ASN (Indeks)	84,12	85	86	87	88	89	90	
	Meningkatnya Kualitas manajemen ASN		Indeks Sistem Merit (Poin)	283,85	287	290	295	300	305	310	
	Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN		Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi (Indeks)	32,46	33	33,5	34	34,5	35	35,5	
	Meningkatnya tata kelola BKPSDM		Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah (Poin)	-	68,27	70	72	74	76	78	

Dalam perumusan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok telah mengacu pada Instruksi Kemendagri Nomor 2 Tahun 2025, dimana jika terdapat 2 (dua) urusan pada Perangkat Daerah, dalam hal ini BKPSDM Kota Depok mengurus: 1)Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Bidang Kepegawaian dan; 2)

Urusan Pendidikan dan Pelatihan. Direkomendasikan tetap 1 (satu) tujuan dengan menggabungkan kedua urusan tersebut. Sedangkan Sasaran dirumuskan sesuai dengan masing-masing urusan yang diampu.

Adapun keterkaitan tujuan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kota Depok Tahun 2025-2029 pada Tabel berikut.

Tabel. 3.3

Keterkaitan Tujuan dan Indikator Tujuan RPJMD Kota Depok dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025-2029

RPJMD Kota Depok Tahun 2025-2029		Renstra BKPSDM Kota Depok Tahun 2025-2029	
Tujuan	Indikator Tujuan	Tujuan	Indikator Tujuan
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatnya Transformasi Pelayanan Publik dan Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Digital	Indeks Reformasi Birokrasi (IRB)	Terwujudnya ASN yang Profesional	Indeks ProfesionalitasASN

Tujuan yang diampu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Misi IV sesuai kewenangan adalah Meningkatkan Transformasi Pelayanan Publik dan Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Digital yang mencerminkan komitmen Pemerintah Kota Depok untuk mengimplementasikan good governance melalui pemanfaatan teknologi digital yang diukur oleh Indeks Reformasi Birokrasi, yang mengukur sejauh mana upaya reformasi kelembagaan, peningkatan sumber daya aparatur, penyederhanaan proses birokrasi serta pemanfaatan teknologi dalam pelayanan publik secara konsisten dan berkelanjutan.

Sejalan dengan hal tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok menetapkan indikator tujuan Indeks Profesionalitas ASN yang merupakan komponen dari Indeks Reformasi Birokrasi yaitu Area 5 “Penataan Sistem Manajemen SDM”.

### 3.2 Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025 2029

Salah satu sasaran pada Misi keempat yang merupakan kewenangan yang diampu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok “Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Tata Kelola Digital” dengan penyiapan SDM Aparatur dengan kompetensi mumpuni berbasis digital sehingga mampu berdaya saing namun yang tetap menjadi prioritas utama adalah pelayanan publik dengan efektif, efisien dan berintegritas.

Indikator Indeks Sistem Merit yang berafiliasi terhadap capaian layanan kepegawaian yang diampu oleh 3 (tiga) bidang pada BKPSDM sedangkan indikator Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompetensi untuk mengukur keberhasilan pengembangan kompetensi BKPSDM yang sebagian besar diampu pada bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin. Berikut ditampilkan keterkaitan sasaran dan indikator sasaran RPJMD Kota Depok dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025-2029.

Tabel. 3.4

Keterkaitan Sasaran dan Indikator Sasaran RPJMD Kota Depok dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025-2029

RPJMD Kota Depok Tahun 2025-2029		Renstra BKPSDM Kota Depok Tahun 2025-2029	
Sasaran	Indikator Sasaran	Sasaran	Indikator Sasaran
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Tata Kelola Digital	Indeks Reformasi Birokrasi	1. Meningkatnya kualitas manajemen ASN	Indeks Sistem Merit
		2. Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN	Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompetensi
		3. Meningkatnya tata Kelola BKPSDM	Indeks Reformasi Birokrasi PD

Sasaran yang telah disusun oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok yang dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang menjadi indikator kinerja utama jangka menengah yang kemudian dijabarkan dalam target-target tahunan yang direncanakan. Berikut ditampilkan tahapan pencapaian indikator kinerja sasaran tahun pertama sampai akhir periode renstra.

Tabel. 3.5

Penahapan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tahap I (2026)	Tahap II (2027)	Tahap III (2028)	Tahap IV (2029)	Tahap V (2030)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Indeks Sistem Merit meningkat dibandingkan tahun sebelumnya kategori Baik</li> <li>Indeks Profesionalitas ASN aspek Kompetensi meningkat dibanding tahun sebelumnya</li> <li>Upgrade Indeks Reformasi Birokrasi BKPSDM di level Sangat Baik (B)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indeks Sistem Merit meningkat dibandingkan tahun sebelumnya kategori Baik</li> <li>Indeks Profesionalitas ASN aspek Kompetensi meningkat dibanding tahun sebelumnya</li> <li>Meningkatkan Indeks Reformasi Birokrasi BKPSDM lebih baik dari tahun sebelumnya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indeks Sistem Merit meningkat dibandingkan tahun sebelumnya kategori Baik</li> <li>Indeks Profesionalitas ASN aspek Kompetensi meningkat dibanding tahun sebelumnya</li> <li>Meningkatkan Indeks Reformasi Birokrasi BKPSDM lebih baik dari tahun sebelumnya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indeks Sistem Merit meningkat dibandingkan tahun sebelumnya kategori Baik</li> <li>Indeks Profesionalitas ASN aspek Kompetensi meningkat dibanding tahun sebelumnya</li> <li>Meningkatkan Indeks Reformasi Birokrasi BKPSDM lebih baik dari tahun sebelumnya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indeks Sistem Merit mendekati kategori A (Sangat Baik)</li> <li>Indeks Profesionalitas ASN aspek Kompetensi meningkat dibanding tahun sebelumnya</li> <li>Meningkatkan Indeks Reformasi Birokrasi BKPSDM lebih baik dari tahun sebelumnya menuju level Memuaskan (BB)</li> </ul>

### 3.3 Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Tahun 2025-2029

Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Arah Kebijakan adalah rumusan kerangka pikir atau kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan dan mengantisipasi isu strategis daerah yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran strategi.

Tabel. 3.6

Keterkaitan Strategi dalam mencapai Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok tahun 2025-2029

Sasaran		Strategi	
RPJMD Kota Depok Tahun 2025-2029	Renstra BKPSDM Kota Depok	RPJMD Kota Depok Tahun 2025-2029	Renstra BKPSDM Kota Depok
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan tatakelola digital	Meningkatnya kualitas manajemen ASN	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan tata Kelola digital melalui peningkatan kapasitas SDM Aparatur	Meningkatkan kualitas pengadaan pegawai yang transparan dan kompetitif melalui perencanaan, pelayanan dan ketersediaan sistem informasi yang handal
			Melaksanakan redistribusi pegawai sesuai dengan hasil pemetaan pegawai
			Membangun sistem manajemen talenta dan rencana suksesi
			Meningkatkan manajemen kinerja melalui penetapan target kinerja secara berkala dengan metode yang objektif
	Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN		Meningkatkan kualitas melalui pemerataan kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai yang proporsional sesuai dengan kompetensinya

### 3.4 Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Tahun 2025-2029

Arah kebijakan dan strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga disusun dengan memperhatikan lingkungan dan isu strategis yang sedang terjadi dan yang diproyeksikan akan terjadi, baik secara eksternal maupun internal. Arah kebijakan kemudian disusun dengan dengan merujuk kepada tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Arah kebijakan tersebut akan menjadi acuan bagi strategi atau kegiatan utama yang akan dijalankan oleh BKPSDM untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah yang selaras dengan strategi dan kebijakan daerah serta rencana program prioritas dalam Renstra dapat dilihat pada Tabel 3.7.

Tabel. 3.7

Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra BKPSDM Kota Depok tahun 2025- 2029

No	Operasionalisasi NSPK	Arah Kebijakan Renstra	Arah Kebijakan RPJMD	Ket
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Perencanaan Kebutuhan ASN, Pengadaan, dan Pelayanan ASN	Pelaksanaan seleksi rekrutmen dengan objektif, transparan dan terbuka serta memanfaatkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi	Peningkatan kualitas SDM aparatur dan kapasitas pemerintahan digital ( <i>digital governance</i> )	

No	Operasionalisasi NSPK	Arah Kebijakan Renstra	Arah Kebijakan RPJMD	Ket
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	Kompetensi ASN	Peningkatkan kompetensi ASN sesuai dengan <i>gap</i> kompetensi dan kebutuhan organisasi	Peningkatan kualitas SDM aparatur dan kapasitas pemerintahan digital ( <i>digital governance</i> )	
3.	Promosi dan Mutasi	Penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	Penataan kelembagaan yang adaptif dan pengembangan karier SDM aparatur daerah berbasis meritokrasi	
4.	Pengembangan Karier	Implementasi manajemen talenta secara objektif dan transparan	Penataan kelembagaan yang adaptif dan pengembangan karier SDM aparatur daerah berbasis meritokrasi	
5.	Manajemen Kinerja	Penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang didasarkan pada hasil penilaian kinerja dan penilaian disiplin	Penataan kelembagaan yang adaptif dan pengembangan karier SDM aparatur daerah berbasis meritokrasi	
6.	Penghargaan dan Disiplin	Implementasi pemanfaatan aplikasi Kinerja <i>Mobile</i> secara objektif dan terintegrasi	Penataan kelembagaan yang adaptif dan pengembangan karier SDM aparatur daerah berbasis meritokrasi	

Teknik merumuskan arah kebijakan, yaitu:

1. Rumusan diawali dari Analisis Strategis, dilakukan analisis:
  - a. Analisis Kinerja BKPSDM
  - b. Analisis Lingkungan Internal–Eksternal
  - c. Penetapan Tujuan dan Sasaran
2. Teknik Perumusan Arah Kebijakan  
Menggunakan *logic model* berikut:  
**Isu Strategis → Sasaran Renstra → Arah Kebijakan → Strategi / Program / Kegiatan**
3. Mengacu pada regulasi nasional/daerah (Peraturan Pemerintah Manajemen ASN, Peraturan Kepala BKN, SPM, NSPK, RPJMD, Kebijakan Reformasi Birokrasi).

Tabel. 3.8

Keterkaitan Kebijakan dalam mencapai Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok tahun 2025-2029

Sasaran	Strategi	Kebijakan
(1)	(2)	(3)
Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	Meningkatkan kualitas pengadaan pegawai yang transparan dan kompetitif melalui perencanaan, pelayanan dan ketersediaan sistem	Pelaksanaan seleksi rekrutmen dengan objektif, transparan dan terbuka serta memanfaatkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi
	Melaksanakan redistribusi pegawai sesuai dengan hasil pemetaan pegawai	Penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi
	Membangun sistem manajemen talenta dan rencana suksesi	Mengimplementasikan manajemen talenta secara objektif dan transparan

Sasaran	Strategi	Kebijakan
(1)	(2)	(3)
	Meningkatkan manajemen kinerja melalui penetapan target kinerja secara berkala dengan metode yang objektif	Menerapkan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang didasarkan pada hasil penilaian kinerja dan penilaian disiplin
		Implementasi pemanfaatan aplikasi Kinerja Mobile secara objektif dan terintegrasi
Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	Meningkatkan kualitas melalui pemerataan kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai yang proporsional sesuai dengan kompetensinya	Meningkatkan fasilitasi peningkatan kompetensi ASN sesuai dengan <i>gap</i> kompetensi dan kebutuhan organisasi
Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Meningkatkan pengawasan dan pengendalian kinerja badan	Penguatan kualitas implementasi pengawasan dan pengendalian kinerja badan

## **BAB IV**

### **PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

#### **4.1 Uraian Program**

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 berbagai 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 Kabupaten/Kota;
2. Program Kepegawaian Daerah;
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

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 tolok 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, Kodifikasi, 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.

Tabel. 4.1

Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025-2029

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
<b>5.03.5.04.0.00.01.0000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>							
- Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan tata kelola digital	Terwujudnya ASN yang Profesional	Meningkatnya Kualitas manajemen ASN	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian	Persentase cakupan rencana kebutuhan, pengadaan dan sistem informasi kepegawaian	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks)		
					Indeks Sistem Merit (Poin)		
					Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (Persentase)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
						5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	5.03.02.2.01.0004 - Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0011 - Pengelolaan Data Kepegawaian	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian (Laporan)	5.03.02.2.01.0012 - Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	
Meningkatnya Tata Kelola Pengembangan Karir ASN				Persentase Pengembangan Karir ASN Sesuai Dengan Kompetensinya (%)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	
			Persentase cakupan manajemen karier ASN yang terpenuhi			5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN		
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah (Dokumen )	5.03.02.2.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN		
					Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen )	5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen )	5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN		
				Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN		Persentase ASN Yang Ditingkatkan Kompetensinya (%)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi			5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	5.03.02.2.03.0001 - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN		
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN		
					Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN (Dokumen)	5.03.02.2.03.0012 - Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN		
					Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	5.03.02.2.03.0014 - Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional		
				Meningkatnya Kualitas Penilaian Kinerja ASN		Persentase Pegawai Dengan SKP Bernilai Baik (%)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)		
				Persentase cakupan penilaian kinerja dan disiplin pegawai yang dievaluasi		5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen )	5.03.02.2.04.0002 - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	5.03.02.2.04.0003 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			
					Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	5.03.02.2.04.0004 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai			
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN (Laporan)	5.03.02.2.04.0010 - Evaluasi Disiplin ASN			
		Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN		Meningkatnya Kualitas Analisis Kebutuhan, Perancangan, Pengembangan Dan Evaluasi		Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi (Indeks)		
							Persentase Realisasi Pendidikan Dan Pelatihan Yang Dilaksanakan (%)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
								5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis	
							Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5.04.02.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)		
				Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Fungsional		5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional			
					Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Laporan)	5.04.02.2.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan			
				Meningkatnya tata kelola BKPSDM			Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah (Poin)		
				Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah			Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Poin)	5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
						Persentase ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah		5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
						Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		
						Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	5.03.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD		
						Persentase administrasi keuangan tepat waktu		5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	5.03.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN			

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	5.03.01.2.02.0007 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	
				Persentase penyediaan administrasi umum perkantoran		5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0003 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	5.03.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
				Persentase Penyediaan Sarana dan Prasarana Aparatur		5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
				Persentase Barang Milik Daerah yang Terpelihara		5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	5.03.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	5.03.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	

## 4.2 Uraian Kegiatan

Kegiatan Perangkat Daerah adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk menghasilkan keluaran (output) dalam rangka mencapai hasil (*outcome*) suatu program. Berikut kegiatan yang ada akan dilaksanakan BKPSDM untuk 5 (lima) tahun kedepan, yaitu:

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

## 4.3 Uraian Sub Kegiatan beserta Kinerja, Indikator Target dan Pagu Indikatif

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 berbagai 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. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD;
5. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
6. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
7. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga;
8. Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
9. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
10. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD;
11. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya;
12. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
13. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya;
14. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN;
15. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian;
16. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian;
17. Pengelolaan Data Kepegawaian;
18. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian;
19. Pengelolaan Mutasi ASN;
20. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN;

21. Pengelolaan Promosi ASN;
22. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN;
23. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN;
24. Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN;
25. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN;
26. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional;
27. Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional;
28. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
29. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
30. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai;
31. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN;
32. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum;
33. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

#### **4.4 Kinerja, Indikator, Target, dan Pagu Indikatif**

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disusun tidak hanya dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi, tetapi juga mendukung tercapainya tujuan dan sasaran RPJMD Kota Depok. Indikator kinerja utama RPJMD yang terkait dengan program utama BKPSDM adalah Indeks Reformasi Birokrasi.

Indikator kinerja BKPSDM yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akandicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kota Depok terdiri dari indikator kinerja Sasaran Renstra dan indikator kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sesuai lampiran Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017. Indikator kinerja tersebut berikut targetnya secara kuantitatif disampaikan pada Tabel berikut.

Tabel. 4.2

## Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2030

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN/ SUB KEGIATAN / OUTPUT	OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT / OUTCOME	SATUAN	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												K E T	
					TAR GET	2025		2026		2027		2028		2029		2030		
						PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU		TAR GET
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
5.03 - KEPEGAWAIAN						25,125,713,551.10		23,249,601,719.00		23,947,089,270.00		24,665,502,348.00		25,405,466,859.00		26,167,682,225.00		
5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Poin	BB (76.70)	BB (78.60)	20,798,399,301.10	BB (79)	18,541,268,708.00	BB (79.50)	19,097,505,309.00	A(80)	19,670,427,538.00	A (80.50)	20,260,538,509.00	A (81)	20,868,402,512.00		
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Persentase ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Persen	100	100	94,244,200.00	100	118,000,000.00	100	121,540,000.00	100	125,186,200.00	100	66,980,000.00	100	68,981,000.00		
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	2	3	32,396,200.00	2	55,000,000.00	2	56,650,000.00	2	58,349,500.00	3	60,100,000.00	2	61,895,000.00		
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi 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	Laporan	17	17	61,848,000.00	17	63,000,000.00	17	64,890,000.00	17	66,836,700.00	17	6,880,000.00	17	7,086,000.00		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN/ SUB KEGIATAN / OUTPUT	OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT / OUTCOME	SATUAN	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												K E T
					2025		2026		2027		2028		2029		2030		
					TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Persentase administrasi keuangan tepat waktu	Persen	100	100	19,103,336,401.10	100	16,932,007,708.00	100	17,439,965,309.00	100	17,963,161,338.00	100	18,564,015,509.00	100	19,120,995,512.00	
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/Bulan	90	157	19,090,680,451.10	70	16,922,007,708.00	70	17,429,665,309.00	70	17,952,552,338.00	70	18,553,088,509.00	70	19,109,745,512.00	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan / Semesteran SKPD	Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Laporan	14	2	12,655,950.00	14	10,000,000.00	14	10,300,000.00	14	10,609,000.00	14	10,927,000.00	14	11,250,000.00	
Administrasi Umum Perangkat Daerah		Persentase penyediaan administrasi umum perkantoran	Persen	100	100	1,191,833,700.00		1,227,561,000.00		1,264,389,000.00		1,302,321,000.00		1,341,390,000.00		1,381,629,000.00	
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	1	1	3,996,000.00	1	4,085,000.00	1	4,208,000.00	1	4,335,000.00	1	4,465,000.00	1	4,599,000.00	
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	1	1	474,449,700.00	1	488,684,000.00	1	503,345,000.00	1	518,445,000.00	1	533,998,000.00	1	550,018,000.00	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN/ SUB KEGIATAN / OUTPUT	OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT / OUTCOME	SATUAN	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												K E T
					2025		2026		2027		2028		2029		2030		
					TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Paket	1	1	30,451,000.00	1	31,365,000.00	1	32,306,000.00	1	33,275,000.00	1	34,273,000.00	1	35,300,000.00	
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	2	2	144,384,000.00	1	148,716,000.00	1	153,178,000.00	1	157,773,000.00	1	162,506,000.00	1	167,380,000.00	
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	1	1	88,876,000.00	1	91,543,000.00	1	94,289,000.00	1	97,118,000.00	1	100,032,000.00	1	103,033,000.00	
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	273	150	449,677,000.00	250	463,168,000.00	250	477,063,000.00	250	491,375,000.00	250	506,116,000.00	250	521,299,000.00	
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		Persentase Penyediaan Sarana dan Prasarana Aparatur	Persen	100	100	274,585,000.00	100	150,000,000.00	100	154,500,000.00	100	159,135,000.00	100	163,910,000.00	100	168,827,000.00	
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Unit	28	14	274,585,000.00	10	150,000,000.00	10	154,500,000.00	10	159,135,000.00	10	163,910,000.00	10	168,827,000.00	
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase Barang Milik Daerah yang Terpelihara	Persen	100	100	134,400,000.00	100	113,700,000.00	100	117,111,000.00	100	120,624,000.00	100	124,243,000.00	100	127,970,000.00	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN/ SUB KEGIATAN / SUB KEGIATAN / OUTPUT	OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT / OUTCOME	SATUAN	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												K E T
					2025		2026		2027		2028		2029		2030		
					TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Tersedianya 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	Unit	10	10	98,700,000.00	9	78,000,000.00	9	80,340,000.00	9	82,750,000.00	9	85,233,000.00	9	87,790,000.00	
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	38	50	35,700,000.00	50	35,700,000.00	50	36,771,000.00	50	37,874,000.00	50	39,010,000.00	50	40,180,000.00	
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	Persen	N/A	100	1,033,543,700.00	100	1,162,665,011.00	100	1,197,544,961.00	100	1,233,471,310.00	100	1,270,475,450.00	100	1,308,589,713.00	
	Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN	Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya	Persen	N/A	99	1,580,802,850.00	99.10	1,781,310,000.00	99.20	1,834,750,000.00	99.40	1,889,792,500.00	99.50	1,946,486,900.00	100	2,004,884,000.00	
	Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	Persen	N/A	30.8	1,322,199,700.00	30.85	1,361,867,000.00	30.90	1,402,724,000.00	30.95	1,444,808,000.00	31	1,488,151,000.00	31.05	1,532,796,000.00	
	Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN	Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	Persen	N/A	77.83	390,768,000.00	79	402,491,000.00	80	414,565,000.00	80.5	427,003,000.00	81	439,815,000.00	82	453,010,000.00	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN/ SUB KEGIATAN / OUTPUT	OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT / OUTCOME	SATUAN	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												K E T
					2025		2026		2027		2028		2029		2030		
					TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Persentase cakupan rencana kebutuhan, pengadaan dan sistem informasi kepegawaian	Persen	100	100	1,033,543,700.00	100	1,162,665,011.00	100	1,197,544,961.00	100	1,233,471,310.00	100	1,270,475,450.00	100	1,308,589,713.00	
Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Terlaksananya Evaluasi Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	Laporan	2	2	645,984,300.00	2	665,364,011.00	2	685,324,961.00	2	705,885,310.00	2	727,062,450.00	2	748,873,713.00	
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Dokumen	1	1	142,559,450.00	1	146,836,000.00	1	151,241,000.00	1	155,778,000.00	1	160,451,000.00	1	165,265,000.00	
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Dokumen	4	3	244,999,950.00	3	252,350,000.00	3	259,921,000.00	3	267,718,000.00	3	275,750,000.00	3	284,023,000.00	
Pengelolaan Data Kepegawaian	Terkelolanya Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Dokumen	1	N/A	-	1	48,115,000.00	1	49,558,000.00	1	51,045,000.00	1	52,576,000.00	1	54,153,000.00	
Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Terlaksananya Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Laporan	1	N/A	-	1	50,000,000.00	1	51,500,000.00	1	53,045,000.00	1	54,636,000.00	1	56,275,000.00	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN/ SUB KEGIATAN / OUTPUT	OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT / OUTCOME	SATUAN	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												K E T
					2025		2026		2027		2028		2029		2030		
					TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Mutasi dan Promosi ASN		Persentase cakupan manajemen karier ASN yang terpenuhi	Persen	100	100	1,580,802,850.00	100	1,781,310,000.00	100	1,834,750,000.00	100	1,889,792,500.00	100	1,946,486,900.00	100	2,004,884,000.00	
Pengelolaan Mutasi ASN	Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Dokumen	2	2	856,040,700.00	2	700,000,000.00	2	721,000,000.00	2	742,630,000.00	2	764,908,900.00	2	787,857,000.00	
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Dokumen	2	2	418,747,450.00	2	431,310,000.00	2	444,250,000.00	2	457,577,500.00	2	471,305,000.00	2	485,445,000.00	
Pengelolaan Promosi ASN	Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Dokumen	2	2	306,014,700.00	2	650,000,000.00	2	669,500,000.00	2	689,585,000.00	2	710,273,000.00	2	731,582,000.00	
Pengembangan Kompetensi ASN		Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi	Persen	100	100	1,322,199,700.00	100	1,361,867,000.00	100	1,402,724,000.00	100	1,444,808,000.00	100	1,488,151,000.00	100	1,532,796,000.00	
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Meningkatnya Kapasitas ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Orang	70	2041	655,367,000.00	1.540	675,028,000.00	1.540	695,279,000.00	1.540	716,138,000.00	1.540	737,620,000.00	1.540	759,749,000.00	
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	Orang	11	9	492,000,000.00	10	506,760,000.00	10	521,963,000.00	10	537,622,000.00	10	553,751,000.00	10	570,364,000.00	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN/ SUB KEGIATAN / OUTPUT	OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT / OUTCOME	SATUAN	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												K E T
					2025		2026		2027		2028		2029		2030		
					TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Terlaksananya Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Dokumen	1	1	71,739,000.00	1	73,892,000.00	1	76,109,000.00	1	78,393,000.00	1	80,745,000.00	1	83,167,000.00	
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Meningkatnya Karir ASN Jabatan fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	Orang	113	100	103,093,700.00	100	106,187,000.00	100	109,373,000.00	100	112,655,000.00	100	116,035,000.00	100	119,516,000.00	
<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>		<b>Persentase cakupan penilaian kinerja dan disiplin pegawai yang dievaluasi</b>	<b>Persen</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>390,768,000.00</b>	<b>100</b>	<b>402,491,000.00</b>	<b>100</b>	<b>414,565,000.00</b>	<b>100</b>	<b>427,003,000.00</b>	<b>100</b>	<b>439,815,000.00</b>	<b>100</b>	<b>453,010,000.00</b>	
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen	2	2	238,719,250.00	2	245,881,000.00	2	253,257,000.00	2	260,855,000.00	2	268,681,000.00	2	276,742,000.00	
Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Laporan	2	1	37,097,750.00	1	38,211,000.00	1	39,357,000.00	1	40,538,000.00	1	41,755,000.00	1	43,008,000.00	
Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Orang	380	281	42,975,000.00	442	44,264,000.00	450	45,592,000.00	455	46,960,000.00	460	48,369,000.00	465	49,820,000.00	
Evaluasi Disiplin ASN	Terlaksananya Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	Laporan	2	2	71,976,000.00	2	74,135,000.00	2	76,359,000.00	2	78,650,000.00	2	81,010,000.00	2	83,440,000.00	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN/ SUB KEGIATAN / OUTPUT	OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT / OUTCOME	SATUAN	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												K E T
					2025		2026		2027		2028		2029		2030		
					TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
URUSAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN						5,529,225,000.00		8,324,985,000.00		8,574,735,000.00		8,831,977,000.00		8,831,977,000.00		9,369,793,000.00	
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		Persentase Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang Dilaksanakan	Persen	N/A	100	5,529,225,000.00	100	8,324,985,000.00	100	8,574,735,000.00	100	8,831,977,000.00	100	8,831,977,000.00	100	9,369,793,000.00	
Pengembangan Kompetensi Teknis		Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	Persen	N/A	100	2,404,322,000.00	100	2,324,985,000.00	100	2,394,735,000.00	100	2,466,577,000.00	100	2,540,575,000.00	100	2,616,793,000.00	
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Adm-inistrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Terlaksananya 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	Orang	1009	350	2,404,322,000.00	350	2,324,985,000.00	350	2,394,735,000.00	350	2,466,577,000.00	350	2,540,575,000.00	350	2,616,793,000.00	
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Fungsional	Persen	N/A	100	3,124,903,000.00	100	6,000,000,000.00	100	6,180,000,000.00	100	6,365,400,000.00	100	6,291,402,000.00	100	6,753,000,000.00	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN/ SUB KEGIATAN / OUTPUT	OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT / OUTCOME	SATUA N	BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												K E T
					2025		2026		2027		2028		2029		2030		
					TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinandan Prajabatan	Terselenggaranya 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	Laporan	4	4	3,124,903,000.00	5	6,000,000,000.00	5	6,180,000,000.00	5	6,365,400,000.00	5	6,291,402,000.00	5	6,753,000,000.00	
<b>TOTAL</b>						<b>30,654,938,551.10</b>		<b>31,574,586,719.00</b>		<b>32,521,824,270.00</b>		<b>33,497,479,348.00</b>		<b>34,237,443,859.00</b>		<b>35,537,475,225.00</b>	

Dari Tabel 4.2. diatas, dapat dilihat bahwa secara umum pagu program, kegiatan dan sub kegiatan Tahun 2026 s.d 2029 tidak mengalami lonjakan dan penurunan yang signifikan. Sub kegiatan yang didanai dalam pagu indikatif merupakan sub-sub kegiatan rutin sesuai tuisi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia KotaDepok. Adapun sub-sub kegiatan yang menjadi prioritas dalam rangka pencapaian tujuan/goal organisasi pada Tabel sebagai berikut.

Tabel. 4.3

Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas  
Pembangunan Daerah

No.	Program Prioritas	Outcome	Kegiatan/ Sub Kegiatan	Ket
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
I.	Kepegawaian Daerah	Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian	<b>Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	
			Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	
			Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
		Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN	<b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN</b>	
			Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
			Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
			Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	
			Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	
		Meningkatnya tata kelola pengembangan karier ASN	<b>Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN</b>	
			Pengelolaan Mutasi ASN	
			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
		Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN	<b>Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	
			Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	
Evaluasi Disiplin ASN				
II.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatnya kualitas analisis kebutuhan, perancangan, pengembangan dan evaluasi	<b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
			<b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	

#### 4.5 Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU)

Dalam 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 di bidang kepegawaian.

Penentuan target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra BKPSDM Kota Depok melalui Indikator Kinerja Utama (IKU). Indikator yang disajikan merupakan indikator yang terseleksi.

Tabel. 4.4

Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

No	Indikator	Satuan	Baseline Tahun 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun						Ket
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1.	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	84,12	85	86	87	88	89	90	
2.	Indeks Sistem Merit	Nilai (Poin)	283.5	287	290	295	300	305	310	
3.	Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompetensi	Nilai (Poin)	32.46	33	33.5	34	34.5	35	35.5	
4.	Indeks Reformasi Birokrasi PD	Nilai (Poin)	n/a	68.27	70	72	74	76	78	

#### 4.6 Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Indikator Kinerja Kunci (IKK) merupakan indikator-indikator kinerja yang setiap awal tahun dimintakan capaiannya untuk tahun n-1 sesuai dengan Pedoman Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) ini disusun berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Terdapat 3 (tiga) IKK Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan

(Kepegawaian) Kabupaten/Kota serta Pendidikan dan Pelatihan yang sesuai kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia KotaDepok dalam Tabel. 4.5 berikut.

Tabel. 4.5  
Indikator Kinerja Kunci Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

No	Indikator	Satuan	Baseline Tahun 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun						Ket
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1.	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar	Persen tase (%)	79.07	79.08	79.10	79.12	79.14	79.16	79.18	
2.	Rasio pegawai Fungsional	Persen tase (%)	17.65	17.66	17.68	17.70	17.72	17.74	17.76	
3.	Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi	Persen tase (%)	38.72	38.73	38.74	38.75	38.76	38.77	38.78	

Tabel. 4.6  
Definisi Operasional Indikator Kinerja Kunci Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

1.	Indikator Kinerja : <b>Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)</b>
	Konsep/Definisi : Mengukur rasio pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)
	Rumus : $\frac{\text{Jumlah Pegawai menurut Pendidikan PT Keatas (Tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)}}{\text{Seluruh jumlah pegawai (tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)}} \times 100$
	Satuan Hasil : Persentase (%)
	Definisi Operasional : <b>Pembilang</b> Jumlah pegawai menurut Pendidikan Perguruan Tinggi ke atas adalah keseluruhan jumlah ASN (tidak termasuk PPPK) yang sudah menyelesaikan pendidikan seperti Diploma, Sarjana, Pasca Sarjana dan Doktoral pada perguruan tinggi negeri dan atau swasta tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan <b>Penyebut</b> Seluruh jumlah pegawai adalah keseluruhan jumlah ASN (tidak termasuk PPPK) di pemerintah daerah tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan
	Data dukung : <b>Pembilang</b> Dibuktikan dengan dokumen pendukung yang ditandatangani oleh kepala perangkat daerah disertai dengan kop surat dan stempel resmi yang memuat rincian daftar seluruh ASN (tidak termasuk PPPK) yang sudah menyelesaikan pendidikan pada perguruan tinggi. <b>Sumber Data</b> Bidang Pengadaan, Data, Kepangkatan dan Pensiun Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok <b>Penyebut</b> Dibuktikan dengan dokumen pendukung yang ditandatangani oleh kepala perangkat daerah disertai dengan kop surat dan stempel resmi yang muat rincian daftar seluruh ASN (tidak termasuk PPPK). <b>Sumber Data</b> Bidang Pengadaan, Data, Kepangkatan dan Pensiun Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok
	Regulasi : Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Aparatur Sipil Negara

2.	Indikator Kinerja	: <b>Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)</b>
	Konsep/Definisi	: Jumlah keseluruhan pegawai fungsional yang sudah mendapatkan sertifikasi kompetensi jabatan fungsional tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu
	Rumus	: $\frac{\text{Jumlah Pegawai PNS Fungsional (Tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)}}{\text{Seluruh Jumlah Pegawai Pemerintah (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)}} \times 100$
	Satuan Hasil	: Persentase (%)
	Definisi Operasional	: <b>Pembilang</b> Jumlah pegawai PNS fungsional (diluar guru dan tenaga kesehatan) adalah keseluruhan jumlah ASN yang sudah dilantik menjadi ASN fungsional tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu <b>Penyebut</b> Seluruh Jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) adalah keseluruhan jumlah ASN di pemerintah daerah tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan
	Data dukung	: <b>Pembilang</b> Dibuktikan dengan dokumen pendukung yang ditandatangani oleh kepala perangkat daerah disertai dengan kop surat dan stempel resmi yang memuat rincian daftar seluruh ASN yang sudah dilantik menjadi ASN fungsional; <b>Sumber Data</b> Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok; <b>Penyebut</b> Dibuktikan dengan dokumen pendukung yang ditandatangani oleh kepala perangkat daerah disertai dengan kop surat dan stempel resmi yang memuat rincian daftar seluruh ASN <b>Sumber Data</b> Bidang Pengadaan, Data, Kepangkatan dan Pensiun Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok
	Regulasi	: Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional
3.	Indikator Kinerja	: <b>Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)</b>
	Konsep/Definisi	: Melihat pegawai fungsional bersertifikat kompetensi, di luar tenaga guru dan kesehatan
	Rumus	: $\frac{\text{Jumlah Pegawai Fungsional yang Memiliki Sertifikat Kompetensi (diluar Guru dan Tenaga Kesehatan)}}{\text{Seluruh Jumlah Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)}} \times 100\%$
	Satuan Hasil	: Persentase (%)

Sumber: Pedoman Umum Penyusunan LPPD Tahun 2024, Dirjen Otonomi Daerah

Selain Indikator Kinerja Kunci (IKK), juga terdapat Indikator Kinerja Daerah sesuai Permendagri yang capaian kinerjanya juga dievaluasi setiap tahun untuk n-1 baik oleh BAPPEDA maupun pemeriksa eksternal dari Inspektorat Provinsi dalam penilaian Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Wali Kota. Indikator Kinerja Program (Outcome) pada Aspek Pelayanan Umum sesuai kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dalam Tabel. 4.7 berikut dirangkum dalam Indikator Kinerja Daerah (IKD) pada 2 (dua) aspek, yaitu:

- 1) Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan;
- 2) Pengawasan serta terdapat penambahan pada Indikator Kinerja Daerah pada RPJMD Kota Depok Tahun 2025-2029 pada aspek Pelayanan Umum

Tabel. 4.7  
Indikator Kinerja Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Kota Depok

No	Indikator	Satuan	Baseline Tahun 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun						Ket
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
<b>I. Aspek Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan</b>										
1.	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	Persentase (%)	87.16	20	20	20	20	20	20	PP No 17 Thn 2020 tentang Manajemen PNS Psl 203 ayat (4)
2.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan Pelatihan formal	Persentase (%)	31.19	31.19	31.19	31.19	31.20	31.20	31.20	
3.	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Persentase (%)	14.15	14.15	14.15	14.15	14.20	14.20	14.20	
4.	Jumlah jabatan Pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	Jabatan	30	30	30	30	30	30	30	
5.	Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	Jabatan	2111	2111	2111	2111	2111	2111	2111	
6.	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	Pemangku Jabatan	4849	4850	4852	4855	4860	4865	4870	
<b>II. Aspek Pengawasan</b>										
1.	Persentase pelanggaran pegawai	Persentase (%)	0.14	0.14	0.14	0.13	0.13	0.12	0.12	
<b>III. Aspek Pelayanan Umum</b>										
1.	Maturitas Manajemen Resiko BKPSDM	Level	N/A	N/A	3	3	3	3	3	

Tabel. 4.8  
Definisi Operasional Indikator Kinerja Daerah Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

1.	Indikator Kinerja	: Rata-rata Lama Pegawai Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan
	Konsep/Definisi	: Peningkatan kompetensi pegawai yang dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) dapat diukur dari rentang waktu pegawai mendapat pendidikan dan pelatihan dalam kurun waktu satu tahun
	Rumus	: $\frac{\text{Jumlah Rata-rata JP Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti ASN}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100$
	Satuan Hasil	: Persentase (%)

	Definisi Operasional	: <b>Pembilang</b> Rata-rata Jam Pelajaran (JP) ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan
		<b>Penyebut</b> Jumlah ASN se Kota Depok
	Data Dukung	: <b>Sumber Data</b> Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok
	Regulasi	: Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
2.	Indikator Kinerja	: <b>Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal</b>
	Konsep/Definisi	: Setiap ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal dibandingkan dengan jumlah ASN
	Rumus	: $\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100$
	Satuan Hasil	: Persentase (%)
	Definisi Operasional	: <b>Pembilang</b> Rekapitulasi ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan pengiriman dan dilaksanakan oleh BKPSDM serta terekapitulasi di BKPSDM
		<b>Penyebut</b> Rekapitulasi ASN per PD
	Data dukung	: <b>Sumber Data</b> Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok
	Regulasi	: Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
3.	Indikator Kinerja	: <b>Persentase Pejabat ASN yang telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural</b>
	Konsep/Definisi	: Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural
	Rumus	: $\frac{\text{Jumlah Pejabat ASN yang telah Mengikuti Diklat Struktural}}{\text{Jumlah Total Jabatan}} \times 100$
	Satuan Hasil	: Persentase (%)
	Definisi Operasional	: <b>Pembilang</b> Rekapitulasi ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural
		<b>Penyebut</b> Rekapitulasi Jabatan lingkup Pemkot Depok
	Data dukung	: <b>Sumber Data</b> Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok
	Regulasi	: Peraturan LAN RI Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan
4.	Indikator Kinerja	: <b>Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi pada Instansi Pemerintah</b>
	Konsep/Definisi	: Jabatan Pimpinan Tinggi yang ada di Pemerintah Kota Depok
	Rumus	: Jumlah jabatan pimpinan tinggi di Kota Depok
	Satuan Hasil	: Jabatan
	Definisi Operasional	: Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah
	Data dukung	: <b>Sumber Data</b> SIMPEG Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok
	Regulasi	: Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
5.	Indikator Kinerja	: <b>Jumlah Jabatan Administrasi pada Instansi Pemerintah</b>
	Konsep/Definisi:	: Jabatan Administrasi yang ada di Pemerintah Kota Depok berupa jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan pelaksana
	Rumus	: Jumlah jabatan administrasi di Kota Depok
	Satuan Hasil	: Jabatan

	Definisi Operasional	: Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan
	Data dukung	: <b>Sumber Data</b> SIMPEG Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok
	Regulasi	: Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
6.	Indikator Kinerja	: <b>Jumlah Pemangku Jabatan Fungsional Tertentu pada Instansi Pemerintah</b>
	Konsep/Definisi	: Jabatan yang pengangkatan dan kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan sistem angka kredit
	Rumus	: Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu di Kota Depok
	Satuan Hasil	: Jabatan
	Definisi Operasional	: Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu
	Data dukung	: <b>Sumber Data</b> SIMPEG Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok
	Regulasi	: Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
7.	Indikator Kinerja	: <b>Persentase Pelanggaran Pegawai</b>
	Konsep/Definisi	: Semakin besar persentase menunjukkan semakin banyak pegawai yang melakukan pelanggaran
	Rumus	: $\frac{\text{Jumlah ASN yang dikenakan Sanksi}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100$
	Satuan Hasil	: Persentase (%)
	Definisi Operasional	: Pegawai yang tidak menaati kewajiban dan/atau melakukan pelanggaran terkena sanksi sedang dan berat baik karena pelanggaran disiplin maupun kode etik yang telah ditetapkan dalam Surat Keputusan. Menurut PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa "Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja."
	Data dukung	: <b>Sumber Data</b> Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok
	Regulasi	: Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
8.	Indikator Kinerja	: <b>Maturitas Manajemen Resiko BKPSDM</b>
	Konsep/Definisi	: Ukuran tingkat kemampuan suatu organisasi dalam menerapkan proses manajemen risiko secara sistematis, terencana, terukur, dan berkelanjutan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi
	Rumus	: Menggunakan model bertingkat (1–5) untuk menilai kematangan, dari inisiasi hingga optimal <b>Model Maturitas (5 Level) versi BPKP / COSO Adaptasi:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Level 1 – Inisiasi (Initial):</b> Penerapan manajemen risiko belum sistematis, masih ad hoc dan reaktif.</li> <li>2. <b>Level 2 – Berulang (Repeatable):</b> Sudah ada prosedur dasar, namun penerapan belum konsisten.</li> <li>3. <b>Level 3 – Terdefinisi (Defined):</b> Kebijakan dan proses telah ditetapkan dan dilaksanakan secara lebih luas.</li> <li>4. <b>Level 4 – Terkelola (Managed):</b> Manajemen risiko terintegrasi dalam proses manajerial dan pengambilan keputusan</li> <li>5. <b>Level 5 – Optimal (Optimized):</b> Budaya risiko melekat pada seluruh aspek organisasi, dilakukan evaluasi dan inovasi berkelanjutan</li> </ol>
	Satuan Hasil	: Level
	Definisi Operasional	: Kemampuan organisasi menjalankan seluruh tahapan manajemen risiko sesuai kebijakan dan budaya risiko
	Data dukung	: <b>Sumber Data</b> Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok
	Regulasi	: Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008; Peraturan Menteri PAN RB Nomor 89 Tahun 2021; Peraturan Kepala BPKP Nomor 5 Tahun 2019,

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025 s.d 2029 telah mengacu pada sistematika Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis Perangkat Daerah. Renstra merupakan dokumen perencanaan yang memuat Daerah Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Arah Kebijakan, Strategi, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan dalam periode 2025 – 2029 yang disusun dengan mempertimbangkan isu-isu strategis Nasional, Kementerian/Lembaga, Provinsi, isu-isu strategis Kota dan Isu-isu strategis BKPSDM Kota Depok serta mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Depok Tahun 2025 -2029.

Dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025-2029 juga telah mempertimbangkan evaluasi pelaksanaan, pengendalian serta evaluasi pelaksanaan program dan rekomendasi laporan hasil evaluasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

  
WALIKOTA DEPOK  
  
SUPIAN SURI

# LAMPIRAN

**Lampiran. 1**

**Definisi Operasional dan Formulasi Perhitungan pada Indikator Kinerja Renstra BKPSDM TAHUN 2025-2029**

No	Indikator	Satuan	Definisi Operasional	Sumber Data
<b>Indikator Tujuan</b>				
1.	Indeks Profesionalitas ASN	Poin	<p>Berdasarkan Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara bahwa "Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan." Berdasarkan Buku Saku IP ASN "Indeks Profesionalitas ASN adalah suatu Instrumen yang digunakan untuk mengukur dan menilai secara kuantitatif tingkat profesionalitas ASN."</p> <p><u>Interpretasi:</u> Semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukkan semakin baik derajat Profesionalitas ASN pada Instansi Pemerintah dan ASN itu sendiri. Pengkategorian tingkat Profesionalitas ASN sebagai berikut: (Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Nilai 91 - 100 berkategori Sangat Tinggi;</li> <li>Nilai 81 - 90 berkategori Tinggi;</li> <li>Nilai 71 - 80 berkategori Sedang;</li> <li>Nilai 61 - 70 berkategori Rendah;</li> <li>Nilai 0 - 60 berkategori Sangat Rendah</li> </ol> <p><u>Formulasi Perhitungan:</u> Jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator</p> $IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$ $IP_1 = W1_j \times R1_j$ $IP_2 = W2_j \times R2_j$ $IP_3 = W3_j \times R3_j$ $IP_4 = W4_j \times R4_j$	Sistem Informasi Indeks Profesionalitas ASN (SIIPASN) dan Surat Edaran BKN terkait nilai IP ASN PNS dan PPPK melalui (Bidang Pengadaan, Data, Kepangkatan dan Pensiun)

No	Indikator	Satuan	Definisi Operasional	Sumber Data																				
<b>Indikator Sasaran</b>																								
1.	Indeks Sistem Merit	Poin	<p>Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara dan menurut 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 "Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah."</p> <p><u>Interpretasi:</u> Semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukkan semakin baik penerapan sistem merit pada Instansi Pemerintah. Nilai dan Indeks Sistem Merit (Permenpan RB Nomor 40 Tahun 2018), sebagai berikut:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Poin (Kisaran Nilai)</th> <th>Nilai Indeks</th> <th>Sebutan</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I</td> <td>100-174</td> <td>0.2-0.4</td> <td>Buruk</td> </tr> <tr> <td>II</td> <td>175-249</td> <td>0.41-0.6</td> <td>Kurang</td> </tr> <tr> <td>III</td> <td>250-324</td> <td>0.61-0.8</td> <td>Baik</td> </tr> <tr> <td>IV</td> <td>325-400</td> <td>0.81-1</td> <td>Sangat Baik</td> </tr> </tbody> </table> <p><u>Formulasi Perhitungan:</u> Jumlah total hasil perkalian dari bobot indikator dari setiap aspek penilaian dikalikan skor masing-masing jumlah indikator di setiap aspek penilaian</p>	Kategori	Poin (Kisaran Nilai)	Nilai Indeks	Sebutan	I	100-174	0.2-0.4	Buruk	II	175-249	0.41-0.6	Kurang	III	250-324	0.61-0.8	Baik	IV	325-400	0.81-1	Sangat Baik	Hasil Penilaian Badan Kepegawaian Negara melalui (Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja)
Kategori	Poin (Kisaran Nilai)	Nilai Indeks	Sebutan																					
I	100-174	0.2-0.4	Buruk																					
II	175-249	0.41-0.6	Kurang																					
III	250-324	0.61-0.8	Baik																					
IV	325-400	0.81-1	Sangat Baik																					
2.	Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompetensi	Poin	<p>Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan klasikal dan non klasikal sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan Klasikal, Pelatihan struktural kepemimpinan pelatihan manajerial pelatihan teknis pelatihan fungsional pelatihan sosial kultural seminar/ konferensi/ sarasehan workshop atau lokakarya kursus, penataran, bimbingan teknis Bentuk pengembangan kompetensi melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.</li> </ul> <p>Contoh Pelatihan klasikal dapat dilakukan dalam bentuk: pelatihan struktural kepemimpinan, pelatihan manajerial, pelatihan teknis pelatihan fungsional, pelatihan sosial kultural, seminar/konferensi/ sarasehan, <i>workshop</i> atau lokakarya kursus, penataran dan bimbingan teknis.</p>	Sistem Informasi Indeks Profesionalitas ASN (SIIPASN) dan Surat Edaran BKN terkait nilai IP ASN PNS dan PPPK melalui (Bidang Pengadaan, Data, Kepangkatan dan Pensiun serta Bidang Pengembangan Kompetensi dan																				

No	Indikator	Satuan	Definisi Operasional	Sumber Data
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan Non Klasikal, Bentuk pengembangan kompetensi melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas, seperti: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Flexible Learning</i> (pembelajaran yang dilakukan secara fleksibel) seperti: PJJ, E-Learning, Belajar Mandiri</li> <li>2. <i>Social Learning</i> (Coaching, Mentoring)</li> <li>3. <i>Experiential Learning</i> (pembelajaran melalui hubungan sosial) <i>Benchmarking</i>, magang, Detasering, Pertukaran antara PNS dengan Pegawai swasta/BUMN/ BUMD, Bimbingan di Tempat Kerja, Komunitas Belajar, <i>Outbond</i>)</li> </ol> </li> </ul> <p><u>Interpretasi:</u> Semakin tinggi nilai dimensi Kompetensi pada Indeks Profesionalitas ASN yang diperoleh menunjukkan semakin baik derajat Profesionalitas ASN aspek Kompetensi pada Instansi Pemerintah dan ASN itu sendiri. Dengan Nilai Maksimal 40.</p> <p><u>Formulasi Perhitungan:</u> Riwayat pengembangan kompetensi dengan Bobot Dimensi 40% Diklat Kepemimpinan (PNS yang menduduki JPT, JA, dan JP) bobot 15; Diklat Fungsional (PNS yang menduduki jabatan fungsional) bobot 15; Diklat Teknis (PNS yang menduduki JPT, JA, JP dan Jabfung) bobot 15; Diklat teknis sebanyak 20 JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatan bobot 15; Diklat teknis dibawah 20 JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatan bobot proporsional; Diklat Teknis (PNS yang menduduki jabatan pelaksana) bobot 22.5; Diklat teknis dibawah 20 JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 tahun terakhir bobot proporsional; Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya (PNS yang menduduki JPT, JA, JP dan Jabfung) dalam 2 tahun terakhir bobot 10; Seminar/Workshop/Magang/Kursus/ sejenisnya (PNS yang menduduki jabatan pelaksana) dalam 2 tahun terakhir bobot 17.5; Keikutsertaan dalam seminar /workshop/ kursus/ magang /sejenisnya dibuktikan dengan sertifikat/surat tugas dan sejenisnya.</p>	Disiplin)
3.	Indeks Reformasi Birokrasi BKPSDM	Poin	<p>Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi diambil dari data dalam dokumen maupun sumber lain yang akurat dan relevan terkait dengan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kementerian, lembaga, maupun pemerintah daerah. Setidaknya ada 2 (dua) komponen utama dengan total 7 (tujuh) sub komponen dalam penilaian reformasi birokrasi.</p> <p>Masing-masing komponen dan sub-komponen tersebut memiliki bobot tersendiri.</p> <p><b>1. Komponen Pengungkit</b> Komponen ini memiliki bobot sebesar 60% dengan 3 (tiga) sub-komponen</p>	Hasil Penilaian Mandiri pada aplikasi SURABI yang diverifikasi oleh Tim Reformasi Birokrasi dengan <i>leading sector</i> Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Depok

No	Indikator	Satuan	Definisi Operasional	Sumber Data
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspek Pemenuhan: 20%</li> <li>• Aspek Hasil Antara: 10%</li> <li>• Aspek Reform: 30%</li> </ul> <p><b>2. Komponen Hasil</b> Komponen ini memiliki bobot sebesar 40% dengan 4 (empat) sub-komponen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan: 10%</li> <li>• Kualitas Pelayanan Publik: 10%</li> <li>• Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN: 10%</li> <li>• Kinerja Organisasi: 10%</li> </ul> <p>Indeks RB juga mencakup data set secara rinci kode instansi, nama instansi, nilai indeks, hingga kriteria. Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020.</p> <p>Indeks RB masing-masing instansi akan dikategorikan dalam nilai sekaligus predikat tertentu sebagai berikut: Kategori AA dengan nilai &gt;90-100 memiliki predikat Istimewa Kategori A dengan nilai &gt;80-90 memiliki predikat Sangat Baik Kategori BB dengan nilai &gt;70-80 memiliki predikat Baik Kategori B dengan nilai &gt;60-70 memiliki predikat Cukup Baik Kategori CC dengan nilai &gt;50-60 memiliki predikat Cukup Kategori C dengan nilai &gt;30-50 memiliki predikat Buruk Kategori D dengan nilai 0-30 memiliki predikat Sangat Buruk</p> <p><u>Interpretasi:</u> Semakin tinggi nilai Indeks Reformasi Birokrasi yang diperoleh menunjukkan instansi pemerintah melaksanakan perbaikan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien, bersih dari KKN, dan memiliki pelayanan publik yang berkualitas pada Perangkat Daerah</p> <p><u>Formulasi Perhitungan:</u> Hasil Penilaian terhadap Implementasi Reformasi Birokrasi BKPSDM</p>	

No	Indikator	Satuan	Definisi Operasional	Sumber Data
<b>Indikator Program</b>				
1.	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	Persen (%)	<p>Berdasarkan Peraturan BKN No. 9 Tahun 2022 Pasal 1 Ayat 14, Penyusunan Kebutuhan ASN adalah penentuan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan ASN yang diperlukan untuk melaksanakan tugas instansi secara efektif dan efisien untuk jangka waktu tertentu dalam rangka mendukung pencapaian tujuan Instansi Pemerintah.</p> <p>Persentase perencanaan kebutuhan pegawai yang sesuai dengan formasi adalah hasil perbandingan antara jumlah pegawai yang dibutuhkan berdasarkan perencanaan kebutuhan dengan jumlah formasi yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa instansi pemerintah memiliki jumlah dan mutu pegawai yang memadai sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab masing-masing satuan organisasi</p> <p><u>Interpretasi:</u> Semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukkan semakin baik pencapaian pemenuhan kebutuhan ASN, dengan indikator sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kurang dari 100% belum memenuhi kebutuhan</li> <li>Sama dengan 100% sesuai dengan kebutuhan</li> <li>Diatas dari 100% melebihi kebutuhan</li> </ol> <p><u>Formulasi Perhitungan:</u></p> <p>Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi = <math>\frac{\text{Jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan perencanaan kebutuhan}}{\text{Jumlah formasi yang diusulkan}} \times 100\%</math></p>	Bidang Pengadaan, Data, Kepegangatan dan Pensiun
2.	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	Persen (%)	<p>Persentase Realisasi Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan adalah hasil perbandingan antara jumlah pegawai yang diberikan Pengembangan Kompetensi berdasarkan perencanaan Kegiatan dengan jumlah peserta yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa peningkatan layanan pengembangan kompetensi pegawai sesuai dengan target pengembangan kompetensi yang telah direncanakan</p> <p><u>Interpretasi:</u> Semakin tinggi persentasenya maka semakin baik layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi/diberikan</p> <p><u>Formulasi Perhitungan:</u></p> <p>Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya = <math>\frac{\text{Jumlah ASN mendapatkan Layanan Kompetensi}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%</math></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin serta</li> <li>Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja</li> </ol>

No	Indikator	Satuan	Definisi Operasional	Sumber Data
3.	Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya	Persen (%)	<p>Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pengembangan karier dilakukan melalui mutasi, promosi, dan pengembangan kompetensi.</p> <p><u>Interpretasi:</u> Semakin tinggi persentasenya maka semakin sesuai pengembangan karier dengan kompetensi yang didudukinya</p> <p><u>Formulasi Perhitungan:</u></p> $\text{Persentase Pengembangan Karier ASN sesuai dengan Kompetensinya} = \frac{\text{Jumlah ASN sesuai kualifikasi pendidikan}}{\text{Jumlah seluruh ASN}} \times 100\%$	Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja
4.	Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	Persen (%)	<p>Persentase pegawai dengan SKP bernilai baik merupakan salah satu indikator kinerja yang digunakan dalam manajemen kepegawaian untuk mengukur proporsi pegawai yang memiliki capaian kinerja memuaskan berdasarkan penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP)</p> <p>Berdasarkan PermenPANRB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN, Nilai SKP mencerminkan tingkat pencapaian target kerja yang telah ditetapkan dalam dokumen SKP tahunan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>Persentase pegawai yang memperoleh nilai SKP dalam kategori baik diperoleh dari perbandingan pegawai dengan predikat SKP baik dengan total seluruh pegawai yang dinilai SKP nya pada periode tahun berjalan</p> <p><u>Interpretasi:</u> Semakin tinggi persentase pegawai dengan predikat kinerja baik maka semakin tinggi tingkat pencapaian kinerja organisasi dan target kerja yang sudah ditetapkan di awal tahun</p> <p><u>Formulasi Perhitungan:</u></p> $\text{Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik} = \frac{\text{Jumlah pegawai dengan predikat kinerja baik}}{\text{Jumlah seluruh ASN}} \times 100\%$	Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja

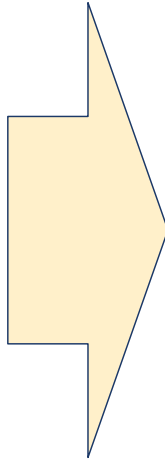
No	Indikator	Satuan	Definisi Operasional	Sumber Data
5.	Persentase Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang Dilaksanakan	Persen (%)	<p>Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan, didanai dan dicatatkan pada BKPSDM Kota Depok melalui bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin; Pendidikan dan pelatihan yang direncanakan oleh BKPSDM Kota Depok melalui bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin</p> <p><u>Interpretasi:</u> Semakin tinggi persentasenya maka semakin sesuai target pendidikan dan pelatihan</p> <p><u>Formulasi Perhitungan:</u></p> $\text{Persentase Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang Dilaksanakan} = \frac{\text{Jumlah pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan}}{\text{Jumlah pendidikan dan pelatihan yang direncanakan}} \times 100\%$	Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin
6.	Nilai SAKIP BKPSDM	Poin	<p>Mengukur setiap kinerja yang dilakukan Perangkat Daerah dan sebagai tolak ukur untuk mempertanggungjawabkan anggaran yang telah digunakan untuk pembangunan daerah</p> <p>Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</p> <p>" Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP, adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah."</p> <p><u>Interpretasi:</u> Semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukkan semakin baik penerapan manajemen kinerja di Perangkat Daerah.</p> <p>Kategori (Permenpan Nomor 12 Tahun 2015)</p> <p>AA &gt;90-100 Sangat Memuaskan; A &gt;80-90 Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel; BB &gt;70-80 Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal; B &gt;60-70 Baik, Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan; C &gt;30-50 Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar; D 0-30 Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar</p>	Hasil Penilaian Impementasi SAKIP yang dilaksanakan oleh Irda (Sekretariat)

No	Indikator	Satuan	Definisi Operasional	Sumber Data
			<u>Formulasi Perhitungan:</u> Hasil Penilaian Terhadap Implementasi SAKIP tahun (n-1)	
<b>Kegiatan Prioritas</b>				
1.	Persentase cakupan rencana kebutuhan, pengadaan dan sistem informasi kepegawaian	Persen (%)	Mengukur cakupan rencana kebutuhan, pengadaan, dan sistem informasi kepegawaian. Sesuai Peraturan Menteri PAN RB Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN, Instansi Pemerintah menerapkan aspek perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan dan sistem informasi. Semakin tinggi persentasenya maka semakin sesuai cakupan rencana kebutuhan, pengadaan dan sistem informasi kepegawaian  Persentase cakupan rencana kebutuhan, pengadaan dan sistem informasi kepegawaian = $\frac{\text{Jumlah akumulasi realisasi sub kegiatan}}{\text{Jumlah akumulasi target sub kegiatan}} \times 100\%$	Bidang Pengadaan, Data, Kepegawaian dan Pensiun
2.	Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi	Persen (%)	Mengukur layanan pengembangan kompetensi yang terpenuhi. Semakin tinggi persentasenya maka semakin sesuai layanan pengembangan kompetensi yang terpenuhi.  Persentase layanan pengembangan kompetensi yang terpenuhi = $\frac{\text{Jumlah akumulasi realisasi sub kegiatan}}{\text{Jumlah akumulasi target sub kegiatan}} \times 100\%$	Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin
3.	Persentase cakupan manajemen karier ASN yang terpenuhi	Persen (%)	Mengukur cakupan manajemen karier ASN yang terpenuhi. Semakin tinggi persentasenya maka tinggi cakupan manajemen karier ASN yang terpenuhi  Persentase cakupan manajemen karier yang terpenuhi = $\frac{\text{Jumlah akumulasi realisasi sub kegiatan}}{\text{Jumlah akumulasi target sub kegiatan}} \times 100\%$	Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja
4.	Persentase cakupan penilaian kinerja dan disiplin pegawai yang dievaluasi	Persen (%)	Mengukur cakupan penilaian kinerja dan disiplin pegawai yang dievaluasi. Semakin tinggi nilai cakupan semakin baik Evaluasi terhadap penilaian kinerja dan disiplin pegawai  Persentase cakupan penilaian kinerja dan disiplin pegawai yang dievaluasi = $\frac{\text{Jumlah akumulasi realisasi sub kegiatan}}{\text{Jumlah akumulasi target sub kegiatan}} \times 100\%$	Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin
5.	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	Persen (%)	Mengukur banyaknya ASN yang mengikuti pelatihan teknis dalam kurun waktu satu tahun. Semakin tinggi persentasenya maka semakin banyak ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis  Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis = $\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis}}{\text{Jumlah rencana ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis}} \times 100\%$	Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin

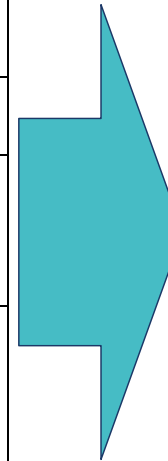
No	Indikator	Satuan	Definisi Operasional	Sumber Data
6.	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Fungsional	Persen (%) Persentase	Mengukur banyaknya ASN yang mengikuti pelatihan manajerial dan fungsional dalam kurun waktu satu tahun.  ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, manajerial dan fungsional = $\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti diklat manajerial dan fungsional}}{\text{Jumlah rencana ASN yang mengikuti diklat manajerial dan fungsional}} \times 100\%$	Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin

**KETERKAITAN SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN RPJMD KOTA DEPOK DAN RENSTRA BKPSDM KOTA DEPOK TAHUN 2025-2029**

RPJMD Kota Depok Tahun 2025-2029		Renstra BKPSDM Kota Depok Tahun 2025-2029	
Sasaran	Indikator Sasaran	Sasaran	Indikator Sasaran
1	2	3	4
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Tata Kelola Digital	Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatnya kualitas manajemen ASN	Indeks Merit Sistem
		Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN	Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompetensi
		Meningkatnya tata Kelola BKPSDM	Indeks Reformasi Birokrasi BKPSDM



RPJMD Kota Depok Tahun 2025-2029	Renstra BKPSDM Kota Depok Tahun 2025-2029
1	Strategi
1	2
Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan tata Kelola digital melalui peningkatan kapasitas SDM Aparatur	Melaksanakan redistribusi pegawai sesuai dengan hasil pemetaan pegawai
	Membangun sistem manajemen talenta dan rencana suksesi
	Meningkatkan manajemen kinerja melalui penetapan target kinerja secara berkala dengan metode yang objektif
	Meningkatkan kualitas pengadaan pegawai yang transparan dan kompetitif melalui perencanaan, pelayanan dan ketersediaan sistem informasi yang handal
	Meningkatkan kualitas melalui pemerataan kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai yang proporsional sesuai dengan kompetensinya
	Meningkatkan pengawasan dan pengendalian kinerja badan



RPJMD Kota Depok Tahun 2025-2029	Renstra BKPSDM Kota Depok Tahun 2025-2029
Arah Kebijakan	
1	2
Penataan kelembagaan	Penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi
	Implementasi manajemen talenta secara objektif dan transparan
Peningkatan kualitas SDM aparatur dan kapasitas pemerintahan digital ( <i>digital governance</i> )	Penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang didasarkan pada hasil penilaian kinerja dan penilaian disiplin
	Implementasi pemanfaatan aplikasi Kinerja <i>Mobile</i> secara objektif dan terintegrasi
	Pelaksanaan seleksi rekrutmen dengan objektif, transparan dan terbuka serta memanfaatkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi
	Peningkatkan kompetensi ASN sesuai dengan <i>gap</i> kompetensi dan kebutuhan organisasi
	Penguatan kualitas implementasi pengawasan dan pengendalian kinerja badan

**GAMBARAN KONSISTENSI**  
**PENGUJIAN ATAS KONSISTENSI DAN KETERHUBUNGAN ANTARA DOKUMEN RENSTRA PERANGKAT DAERAH DENGAN DOKUMEN RPJMD**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DEPOK**

No	Nama/Indikator/Target Kinerja Program Renstra										Nama/Indikator/Target Kinerja Program RPJMD										Catat-an Reviu			
	Nama Program	Outcome	Indikator Kinerja Program	Baseline Tahun 2024	Target Kinerja Program						Nama Program	Outcome	Indikator Program	Baseline Tahun 2024	target Kinerja Kegiatan									
					2025	2026	2027	2028	2029	2030					2025	2026	2027	2028	2029	2030				
	<b>URUSAN KEPEGAWAIAN</b>										<b>URUSAN KEPEGAWAIAN</b>												sesuai /tidak sesuai	
1	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA</b>		Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	BB(76.70)	BB (78.60)	BB (79)	BB (79.50)	A (80)	A (80.50)	A (81)	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA</b>		Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	BB(76.70)	BB (78.60)	BB (79)	BB (79.50)	A (80)	A (80.50)	A (81)				
1.	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Persentase ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100	100	100	100	100	100	100	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Persentase ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100	100	100	100	100	100	100				
1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2	3	2	2	2	3	2	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2	3	2	2	2	3	2				
1.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi 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	17	17	17	17	17	17	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi 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	17	17	17	17	17	17				
1.3	Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan	Terlaksananya Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan	Jumlah Berita Acara Hasil Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka	N/A	N/A	1	1	1	1	1	Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan	Terlaksananya Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan	Jumlah Berita Acara Hasil Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan	N/A	N/A	1	1	1	1	1				

	yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah								Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah								
2.	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>		<b>Persentase administrasi keuangan tepat waktu</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>		<b>Persentase administrasi keuangan tepat waktu</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	90	157	70	70	70	70	70	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	90	157	70	70	70	70	70	70
2.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan an/ Semesteran SKPD	Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	14	2	14	14	14	14	14	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan an/ Semesteran SKPD	Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	14	2	14	14	14	14	14	14
3.	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>		<b>Persentase penyediaan administrasi umum perkantoran</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>		<b>Persentase penyediaan administrasi umum perkantoran</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
3.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	1	1	1	1	1	1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	1	1	1	1	1	1	1
3.2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1	1	1	1	1	1	1	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1	1	1	1	1	1	1	1
3.3	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1	1	1	1	1	1	1	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1	1	1	1	1	1	1	1

3.4	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	2	2	2	2	2	2	2	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	2	2	2	2	2	2	2
3.5	Penyediaan Barang Cetak dan Peggandaan	Tersedianya Barang Cetak dan Peggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Peggandaan yang Disediakan	1	1	1	1	1	1	1	Penyediaan Barang Cetak dan Peggandaan	Tersedianya Barang Cetak dan Peggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Peggandaan yang Disediakan	1	1	1	1	1	1	1
3.6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	273	150	250	250	250	250	250	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	273	150	250	250	250	250	250
4.	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>		<b>Persentase Penyediaan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>		<b>Persentase Penyediaan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
4.1	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	28	14	10	10	10	10	10	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	28	14	10	10	10	10	10
5.	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>		<b>Persentase Barang Milik Daerah yang Terpelihara</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>		<b>Persentase Barang Milik Daerah yang Terpelihara</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
5.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Tersedianya 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	10	10	9	9	9	9	9	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Tersedianya 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	10	10	9	9	9	9	9
5.2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	38	50	50	50	50	50	50	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	38	50	50	50	50	50	50

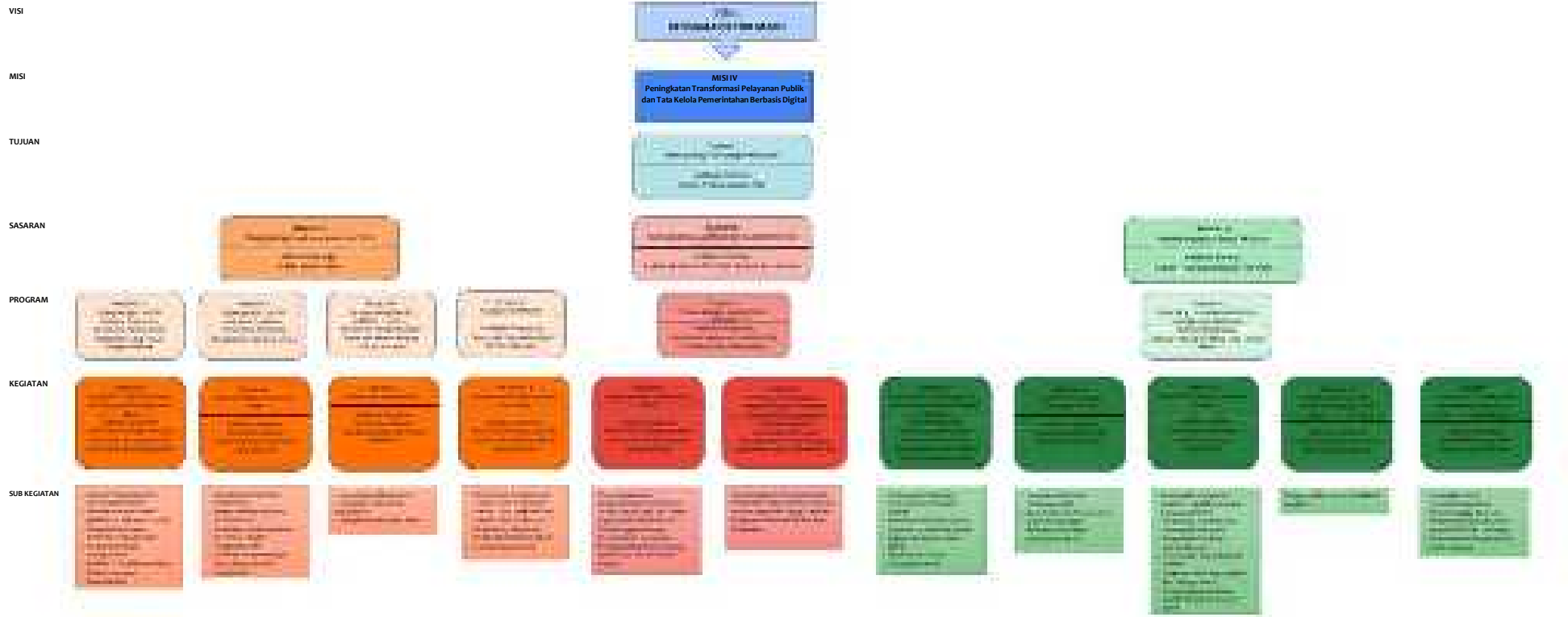


2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	2	2	2	2	2	2	2	Pengelolaan Mutasi ASN	Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	2	2	2	2	2	2	2
2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2	2	2	2	2	2	2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2	2	2	2	2	2	2
2.3	Pengelolaan Promosi ASN	Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	2	2	2	2	2	2	2	Pengelolaan Promosi ASN	Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	2	2	2	2	2	2	2
3.	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>		<b>Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>		<b>Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
3.1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Meningkatnya Kapasitas ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	70	2041	1540	1540	1540	1540	1540	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Meningkatnya Kapasitas ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	70	2041	1540	1540	1540	1540	1540
3.2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	11	9	10	10	10	10	10	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	11	9	10	10	10	10	10
3.3	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Terlaksananya Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	1	1	1	1	1	1	1	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Terlaksananya Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	1	1	1	1	1	1	1
3.4	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Meningkatnya Karir ASN Jabatan fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	113	100	100	100	100	100	100	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Meningkatnya Karir ASN Jabatan fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	113	100	100	100	100	100	100
4.	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>		<b>Persentase cakupan penilaian kinerja dan disiplin pegawai yang dievaluasi</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>		<b>Persentase cakupan penilaian kinerja dan disiplin pegawai yang dievaluasi</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
4.1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2	2	2	2	2	2	2	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2	2	2	2	2	2	2

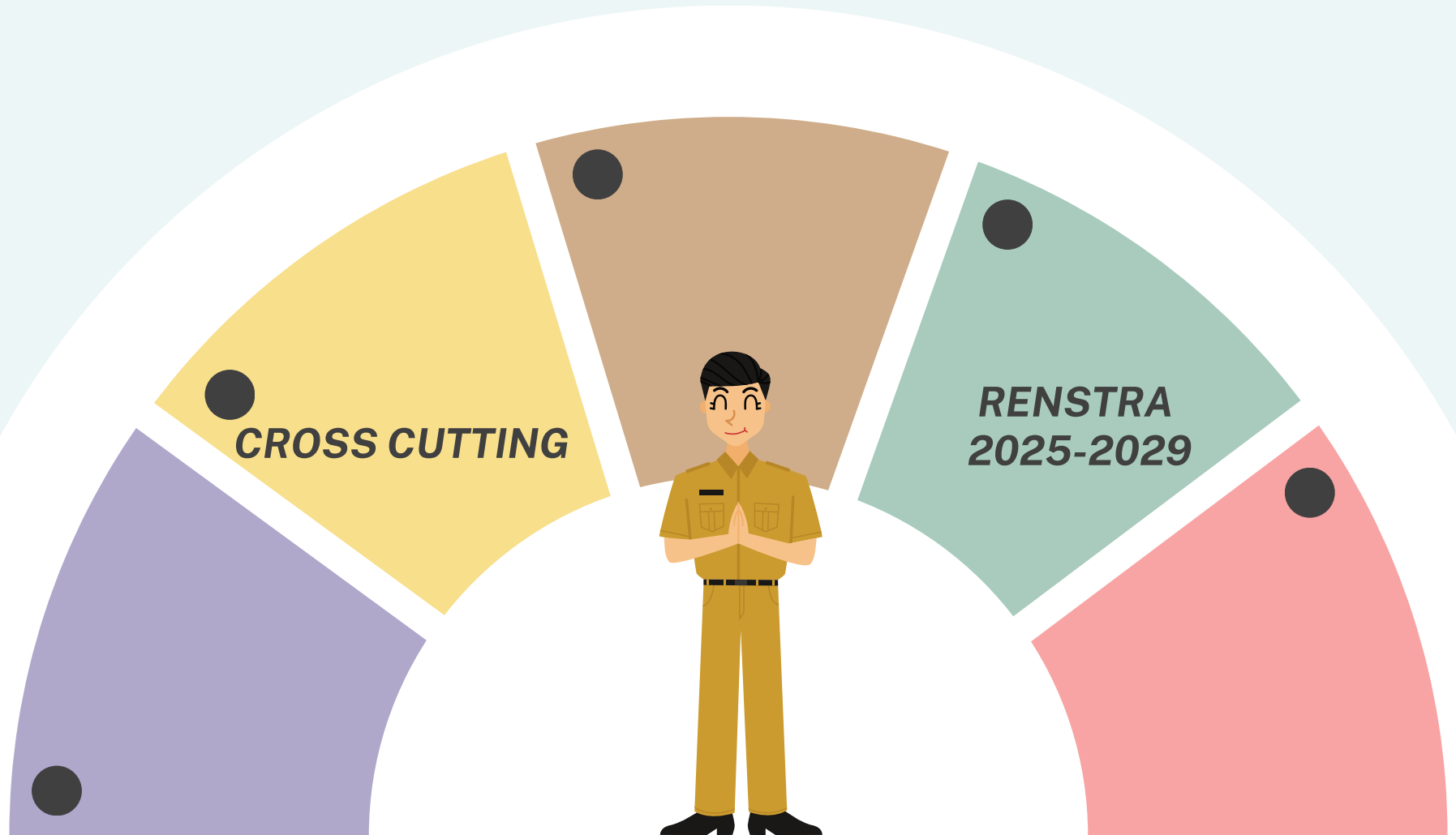


	Fungsional		Manajerial, dan Fungsional								Manajerial dan Fungsional		Manajerial, dan Fungsional							
2.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan 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	4	4	5	5	5	5	5	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Terselenggaranya 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	4	4	5	5	5	5	5

KETERKAITAN VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN  
 PADA RENCANA STRATEGIS TAHUN 2025-2028  
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DEPOK



# BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DEPOK



## BAG ADPEM SETDA

Meningkatnya akuntabilitas kinerja PD (perencanaan standar belanja umum dan pelaporan realisasi fisik dan keuangan)

## BAG ORGANISASI SETDA

Meningkatnya akuntabilitas kinerja PD (pelaporan kinerja LKIP)

## BID PERBENDAHARAAN BKD

Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan PD

## BAGIAN UMUM SETDA

- Barang Milik Daerah berfungsi
- Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum kantor

## INSPEKTORAT

- Meningkatkan akuntabilitas kinerja PD
- Meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan PD

## BKD BIDANG PERBENDAHARAAN

Terpenuhinya penyusunan laporan keuangan tepat waktu

# MENINGKATNYA AKUNTABILITAS BKPSDM



## BAPPEDA

Meningkatnya akuntabilitas kinerja PD (perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah)

## BID ANGGARAN BKD

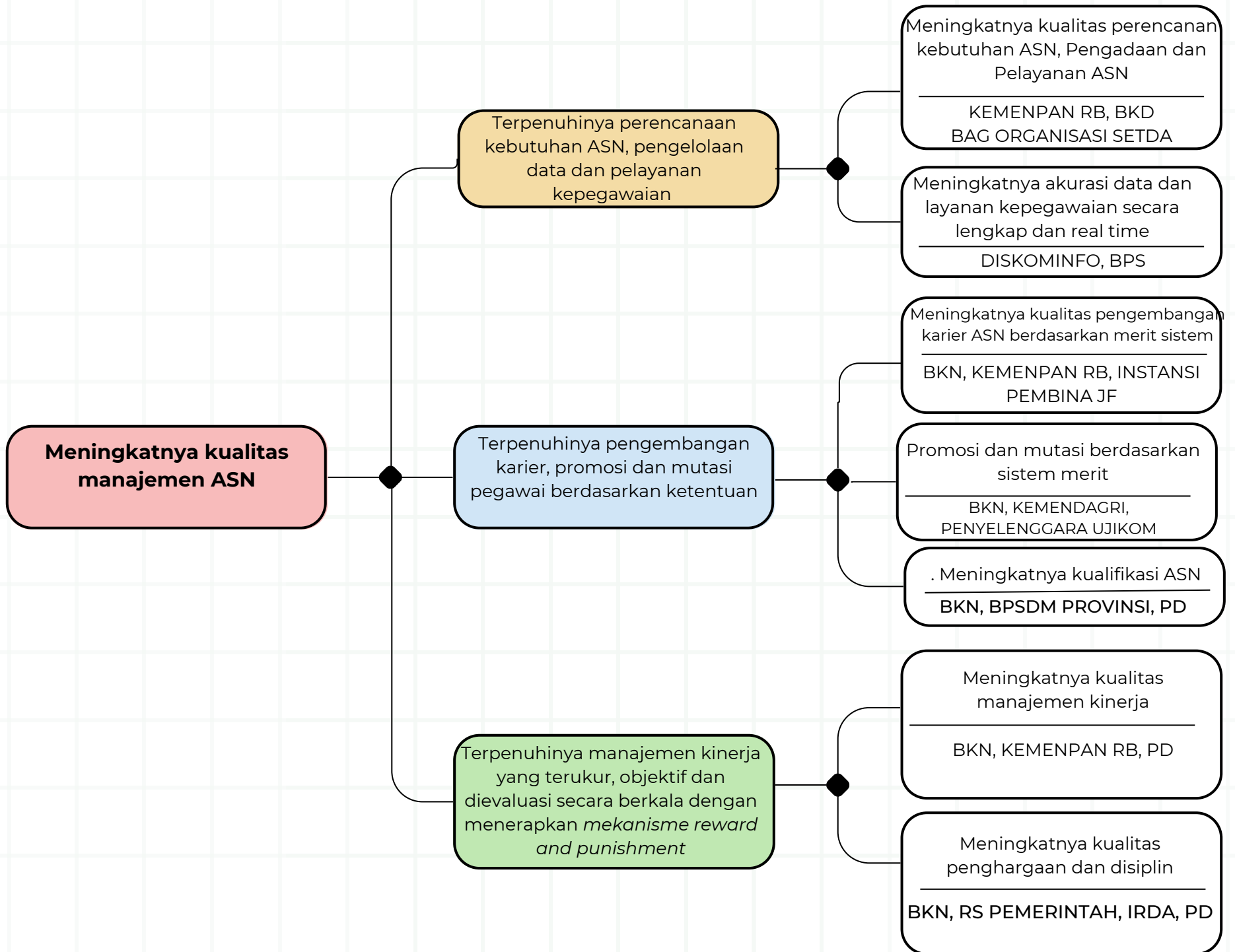
Meningkatnya akuntabilitas kinerja PD (Penganggaran PD)

## BID AKUNTANSI BKD

Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan PD

## BKD BIDANG ASET

Barang Milik Daerah Memadai



**MENINGKATNYA KUALIFIKASI DAN KOMPETENSI ASN**

**MENINGKATNYA KOMPETENSI ASN**

Meningkatnya kompetensi ASN di bidang Teknis

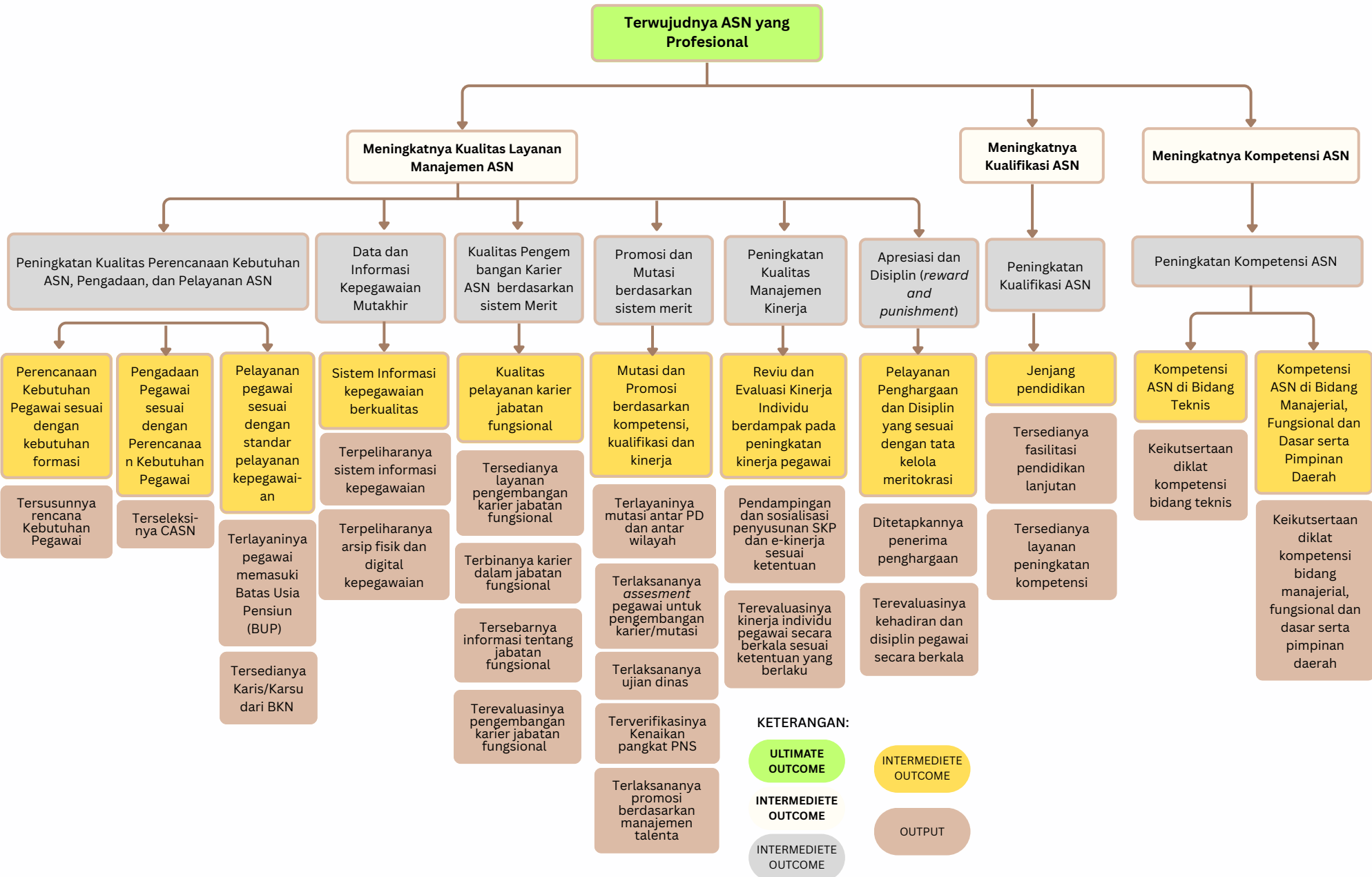
- BPSDM PROVINSI
- LEMBAGA PENYELENGGARA DIKLAT
- KEMENPAN RB
- KEMENDAGRI

Meningkatnya ASN yang mengikuti diklat manajerial dan fungsional

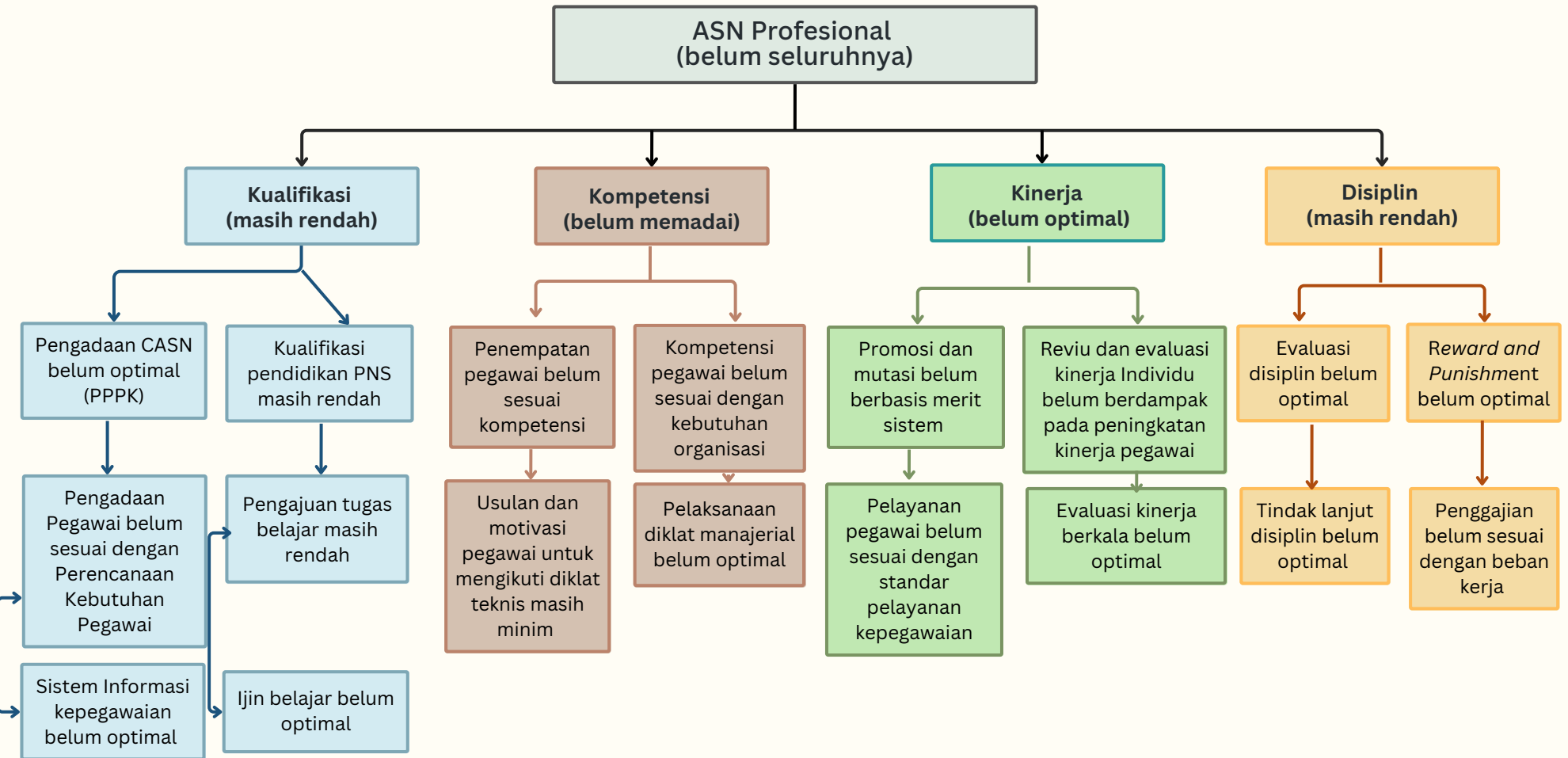
- BPSDM PROVINSI
- LAN
- LEMBAGA PENYELENGGARA DIKLAT/SERTIFIKASI
- KEMENDAGRI
- PD

# POHON KINERJA

## BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DEPOK



# CRITICAL SUCCESS FACTORS (CSF)





WALI KOTA DEPOK  
PROVINSI JAWA BARAT

KEPUTUSAN WALI KOTA DEPOK  
NOMOR : 821.27/347/Kpts/BKPSDM/Huk/2025  
TENTANG

TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029

WALI KOTA DEPOK,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menyajikan dokumen pedoman dan acuan dalam pelaksanaan pembangunan daerah, pengukuran kinerja perangkat daerah, dan untuk memastikan keselarasan antara tujuan perangkat daerah dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), perlu dilaksanakan Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029;
- b. bahwa dalam penyusunan dokumen rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 dapat berjalan dengan baik, berdasarkan ketentuan Pasal 108 huruf a dan Pasal 359 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, Perangkat Daerah membentuk Tim Penyusun Renstra Perangkat Daerah melalui Keputusan Kepala Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Wali Kota tentang Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029;

Mengingat...

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Daerah Tingkat II Cilegon (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3828);
  2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
  3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 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);
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
  6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
  7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
  8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);

9. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 2 Tahun 2011 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2011 Nomor 2);
10. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 10) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2025 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kota Depok Nomor 51);
11. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 9 Tahun 2022 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Depok Tahun 2022-2042 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2022 Nomor 9);
12. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 12 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2024 Nomor 12);
13. 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 (Berita Daerah Kota Depok Tahun 2023 Nomor 29);

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

- KESATU** : Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029, dengan susunan sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.
- KEDUA** : Tugas dan Tanggung Jawab Tim Penyusun sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU adalah sebagai berikut:
- a. menyiapkan Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029;
  - b. menyusun rancangan awal Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029;
  - c. melakukan penyesuaian Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029;
  - d. merumuskan Rancangan Akhir Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029.

KETIGA...

- KETIGA** : Segala biaya yang diperlukan untuk kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU, bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- KEEMPAT** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Depok  
pada tanggal 10 Juli 2025

WALI KOTA DEPOK,  
  
SUPIAN SURI

LAMPIRAN KEPUTUSAN WALI KOTA DEPOK  
NOMOR : 821.27/347/Kpts/BKPSDM/Huk/2025  
TANGGAL : 10 Juli 2025

**SUSUNAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029**

- Ketua** : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.
- Sekretaris** : Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.
- Anggota** :
1. Kepala Bidang Pengadaan, Data, Kepangkatan dan Pensiun pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok;
  2. Kepala Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok;
  3. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok;
  4. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan pada Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok;
  5. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok;
  6. Analis Kepegawaian Ahli Muda Bidang Pengadaan, Data, Kepangkatan dan Pensiun pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok;
  7. Analis Kepegawaian Ahli Muda Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok;
  8. Analis Kepegawaian Ahli Muda Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok;
  9. Perencana Ahli Pertama pada Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok;
  10. Pengolah Data dan Informasi pada Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok;

WALI KOTA DEPOK,  
  
SUPIAN SURI