

BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS

2021-2026



TAHUN ANGGARAN 2023

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami limpahkan kehadirat ALLAH SWT yang berkat rahmat dan karunia-Nya, Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2021-2026 ini selesai disusun. Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 merupakan dokumen perencanaan sisa tiga tahun dari lima tahunan yang harus dilakukan oleh BKPSDM agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional dan global yang berada dalam tatanan sistem akuntabilitas Negara Kesatuan Republik Indonesia serta menjadi dasar dalam pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM selama kurun waktu tersebut.

Semoga Perubahan Rencana Strategis ini dapat memberikan informasi dan gambaran tentang rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok untuk Tahun 2021-2026 untuk tahun 2023-2026 dan sebagai pedoman bagi aparatur di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok untuk konsisten dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana diamanahkan oleh Peraturan Walikota Depok Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Demikian dokumen ini disusun untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Depok, 6 November 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA DEPOK



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

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR TABEL	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	6
1.3 Maksud dan Tujuan.....	9
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II GAMBARAN PELAYANAN 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 (BKPSDM)	18
2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	23
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM.....	31
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DEPOK.....	42
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM	42
3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	44
3.3 Telaahan terhadap Renstra Kemenpan RB, BKN, LAN, BPSDM Provinsi Jabar dan BKD Provinsi Jabar	49
3.4 Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).....	52
3.5 Penentuan Isu-isu Strategis.....	53
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	56
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	56
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	59
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	62
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	87
BAB VIII PENUTUP.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Proses Penyusunan Renstra BKPSDM Kota Depok.....	3
Gambar 1.2. Pola Hubungan Dokumen Renstra dengan Perencanaan Lainnya	5
Gambar 1.3. Keterkaitan Antara Renstra SKPD dengan RPJMD.....	6
Gambar 2.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	14
Gambar. 2.2 Komposisi ASN BKPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin per 31 Juli 2023	19
Gambar. 2.3 Komposisi ASN berdasarkan Status Kepegawaian per 31 Juli 2023	19
Gambar. 2.4 Komposisi ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan per 31 Juli 2023	20
Gambar. 2.5 Komposisi ASN berdasarkan Golongan per 31 Juli 2023.....	21
Gambar 2.6 Anggaran dan Realisasi BKPSDM Kota Depok Tahun 2018 s.d 2022	29

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Komposisi <i>Bezetting</i> Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2023 berdasarkan Sekretariat Bidang	20
Tabel 2.2. Sarana dan Prasarana Kantor pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	21
Tabel 2.3 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.....	25
Tabel 2.4 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok	28
Tabel 2.4. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja KEMENPAN RB	31
Tabel 2.5. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKN.....	32
Tabel 2.6. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja LAN.....	33
Tabel 2.7. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BPSDM Provinsi Jawa Barat	34
Tabel 2.8. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKD Provinsi Jawa Barat	35
Tabel 2.9. Komparasi Indikator Kinerja Kemenpan RB, BKN, BPSDM Provinsi Jawa Barat dan BKD Provinsi Jawa Barat dengan BKPSDM Kota Depok	37
Tabel 3.1. Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah	43
Tabel 3.1. Telaahan terhadap Renstra K/L dan Jabar	49
Tabel 3.2 Analisis SWOT Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2021-2026	54
Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Tahun 2021 – 2026	57
Tabel 4.2. Rancangan Perubahan Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Tahun 2021-2026	58
Tabel 5.1 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan.....	60
Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok	66
Tabel 7.1 Indikator Kinerja BKPSDM yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD.....	87

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 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.

Memasuki tahun ke tiga pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok, telah dilakukan evaluasi internal terhadap Renstra tahun 2021-2026 dan review SAKIP oleh Inspektorat. Hasil evaluasi terhadap Renstra BKPSDM Kota Depok dan review SAKIP memberikan rekomendasi untuk melakukan perubahan Renstra tahun 2021-2026.

Perubahan mendasar yang mempengaruhi substansi Renstra Kota Depok Tahun 2021- 2026 adalah adanya perubahan kebijakan nasional dan perubahan SOTK BKPSDM. Kebijakan nasional yang dimaksud berupa peraturan perundang-undangan yang ruang lingkupnya berkaitan dengan hal-hal perencanaan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Peraturan yang berkenaan dengan perencanaan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah diantaranya :

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi;
3. 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;
4. 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.

Substansi Renstra BKPSDM Kota Depok yang mengalami perubahan meliputi :

- a. Gambaran pelayanan perangkat daerah yang disesuaikan dengan kondisi terkini sampai dengan tahun berjalan;
- b. Permasalahan dan isu strategis bidang kepegawaian;
- c. Target indikator tujuan dan sasaran;
- d. Strategi dan arah kebijakan;
- e. Program dan kegiatan menjadi program, kegiatan dan sub kegiatan berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 yang ditindaklanjuti dengan 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;
- f. Serta IKU Kepala BKPSDM dan target kinerjanya.

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Kota Depok Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dijelaskan bahwa tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan Pemerintahan dan tugas pembantuan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk memfokuskan dan konsisten dalam melaksanakan tugas dan fungsi pengelolaan aparatur pemerintah Kota Depok, maka perlu disusun Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok tahun 2021-2026.

1. Pengertian

Dokumen Renstra BKPSDM Kota Depok tahun 2021-2026 adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

2. Fungsi

Penyusunan Renstra ini juga dimaksudkan agar dapat mengarahkan semua program dan kegiatan yang dihasilkan senantiasa berorientasi pada hasil (*oriented result*) yang ingin dicapai sampai dengan tahun 2026 dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul sekaligus memuat visi, misi, tujuan,

asaran, arah kebijakan dan strategi serta program dan kegiatan pokok yang akan dilaksanakan sampai dengan tahun 2026.

3. Proses Penyusunan

Tahapan penyusunan Renstra perangkat Daerah berlaku mutatis mutandis terhadap tahapan penyusunan Perubahan Renstra Perangkat Daerah.

Gambar 1.1 Proses Penyusunan Renstra BKPSDM Kota Depok



Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

Penyusunan Perubahan Renstra BKPSDM melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

a. Persiapan penyusunan Perubahan Renstra BKPSDM

Persiapan penyusunan perubahan Renstra dilakukan untuk menyiapkan keseluruhan kegiatan penyusunan Perubahan Renstra 2021-2026 meliputi penyusunan rancangan keputusan Kepala Daerah tentang pembentukan tim penyusun Perubahan Renstra, orientasi mengenai perubahan renstra, penyusunan agenda kerja tim penyusun Perubahan Renstra serta penyiapan data dan informasi.

b. Penyusunan rancangan awal Perubahan Renstra BKPSDM

Penyusunan rancangan awal perubahan 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 mencapai tujuan dan sasaran serta target kinerja Perangkat Daerah dan perumusan

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

Rancangan Perubahan Renstra Perangkat Daerah disusun dengan menyempurnakan rancangan awal perubahan renstra Perangkat Daerah berdasarkan surat edaran Kepala Daerah tentang penyusunan rancangan perubahan renstra Perangkat Daerah. Rancangan Perubahan 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 sebagaimana dilaksanakan oleh kepala Perangkat Daerah berkoordinasi dengan BAPPEDA dan 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 Perubahan Renstra BKPSDM

Penyusunan rancangan akhir perubahan Renstra merupakan proses penyempurnaan rancangan perubahan Renstra Perangkat Daerah menjadi rancangan akhir perubahan Renstra Perangkat Daerah berdasarkan Peraturan Daerah tentang RPJMD. Perumusan rancangan akhir perubahan 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 Perubahan Renstra BKPSDM

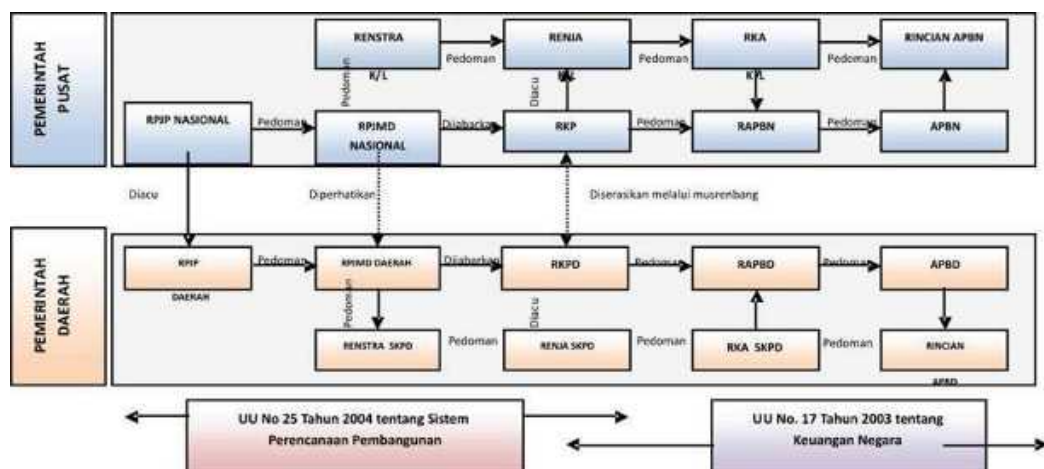
Rancangan akhir Perubahan Renstra disampaikan kepala Perangkat Daerah kepada kepala BAPPEDA untuk diverifikasi. BAPPEDA menyampaikan rancangan akhir Perubahan Renstra Perangkat Daerah yang telah diverifikasi kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah untuk ditetapkan dengan Perkada. Perubahan Renstra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

Perangkat Daerah dalam menyusun Renja Perangkat Daerah dan digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD.

Keberadaan Perubahan Renstra BKPSDM Kota Depok Tahun 2021-2026 merupakan salah satu bagian yang utuh dari manajemen pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kota Depok, khususnya dalam menjalankan agenda pembangunan yang telah tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Depok Tahun 2021-2026 yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 9 Tahun 2021. Dokumen Perubahan Renstra BKPSDM merupakan satu kesatuan yang terintegrasi dengan dokumen perencanaan lainnya. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang perencanaan pembangunan nasional, maka seharusnya Renstra BKPSDM merupakan penjabaran dari RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026.

4. 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.

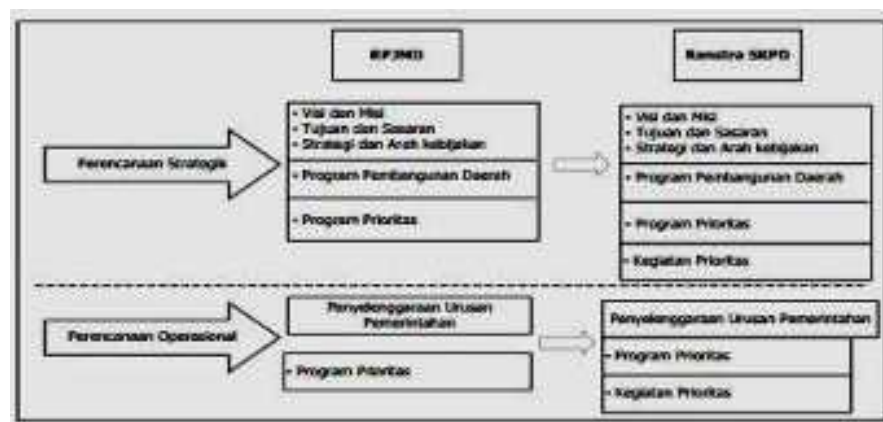
Gambar 1.2. Pola Hubungan Dokumen Renstra dengan Perencanaan Lainnya



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 dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) tahun 2021-2026

dilaksanakan dengan melakukan penyusunan Rancangan Rencana Strategis yang digunakan sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026. 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 2021-2026 telah selaras dengan RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026.

1.2 Landasan Hukum

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2016-2021 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 08 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
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 2016 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 Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

12. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 10);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
14. Peraturan 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);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
16. 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);
17. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
18. 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. 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;
20. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Depok Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2008 nomor 1) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 5 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 1 Tahun 2008 Rencana Pembangunan

- Pemerintah Kota Depok Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Depok Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 5);
21. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 02 Tahun 2011 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2011 Nomor 02);
 22. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 10);
 23. Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Depok Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 9 Noreg Peraturan Daerah Kota Depok, Provinsi Jawa Barat (9/121/2021)).
 24. 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;
 25. Surat Edaran Wali Kota Depok Nomor : 050/236-Bappeda tentang Penyusunan Rancangan Perubahan Rencana Strategis (P-RENSTRA) Perangkat Daerah Kota Depok Tahun 2021-2026;

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok tahun 2021-2026, adalah :

- a. Sebagai dokumen perencanaan 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 Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok tahun 2021-2026, 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.

1.4 Sistematika Penulisan

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2021-2026 ini, terdiri dari 8 (delapan) bab, yaitu :

BAB I : Pendahuluan

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

BAB II : Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

Bab ini memuat informasi tentang tugas dan fungsi Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Perangkat Daerah yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Perangkat Daerah ini;

BAB III : Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

Bab ini memuat tentang Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan, Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi, Telaahan

Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis serta Penentuan Isu-Isu Strategis;

BAB IV : Tujuan dan Sasaran

Bab ini memuat rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok;

BAB V : Strategi dan Arah Kebijakan

Bab ini memuat rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dalam lima tahun mendatang;

BAB VI : Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan

Bab ini memuat rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif;

BAB VII : Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Bab ini memuat indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD;

BAB VIII :Penutup

Bab ini menguraikan catatan penting yang perlu mendapat perhatian dan rencana tindak lanjut PD dalam mengimplementasikan seluruh Renstra ini.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2.1 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 sumber daya manusia.

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

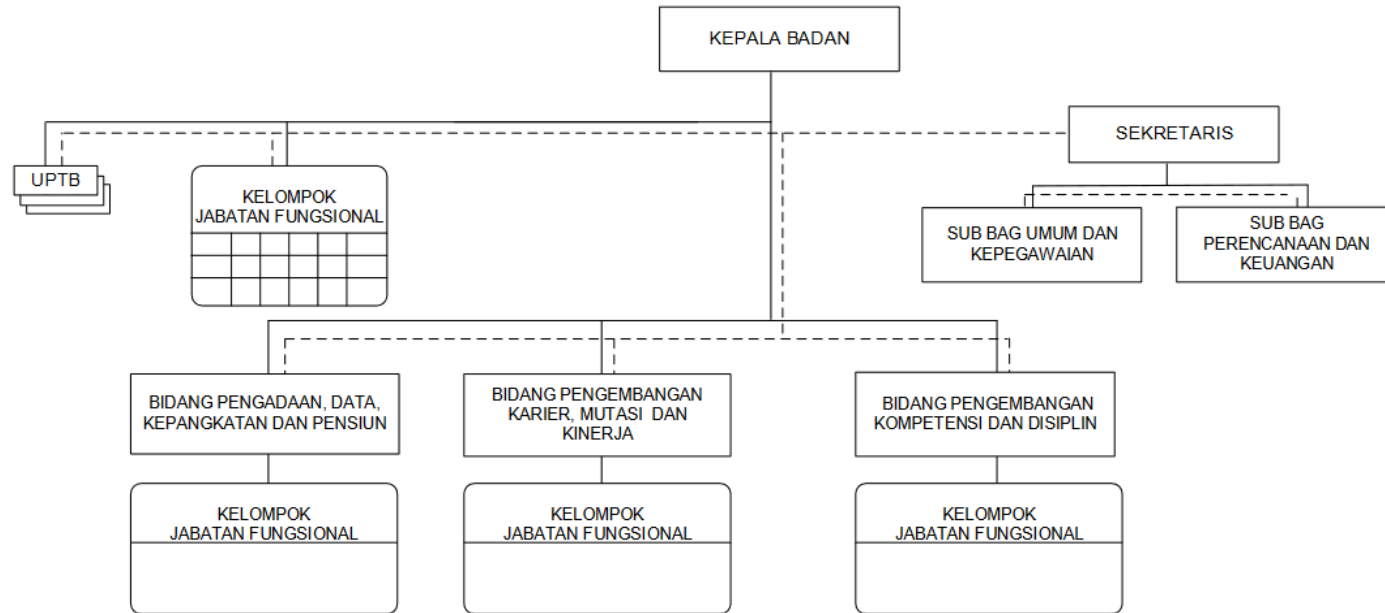
- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber 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 Koordinasi :

Garis Komando : _____

WALI KOTA DEPOK,

ttd.

K.H. MOHAMMAD IDRIS

Tugas dan Fungsi

Kepala Badan

Mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

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;

Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan Administrasi umum, Pengekoordinasian 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 Sekretaris;

- e. Penghimpunan, Penyusunan, dan penyiapan bahan Koordinasi dalam rangka Perencanaan, pelaksanaan, Pengendalian, evaluasi dan pelaporan Program dan Kegiatan Badan;
- f. Pelaksanaan dan Pembinaan Tetatausahaan, 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;

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 Perencanaan, Data dan Administrasi 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 system informasi manajemen kepegawaian dalam rangka pelayanan administrasi pegawai;
- i. Pengelolaan dokumentasi data pegawai;
- j. Pengelolaan validasi dokumen kepegawaian;
- k. Penyusunan daftar urut 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.

Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja

Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja mempunyai tugas melaksanakan urusan pengembangan karier dan mutasi Pegawai.

Bidang Pengembangan Karier dan Mutasi menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana kerja bidang mengacu pada rencana strategis Badan;
- b. Penyusunan dan pelaksanaan standar pelayanan public 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. Pengoordinasian, pelaksanaan penempatan dalam jabatan administrasi dan fungsional, mutasi dan promosi serta demosi jabatan;
- j. Pengoordinasian 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

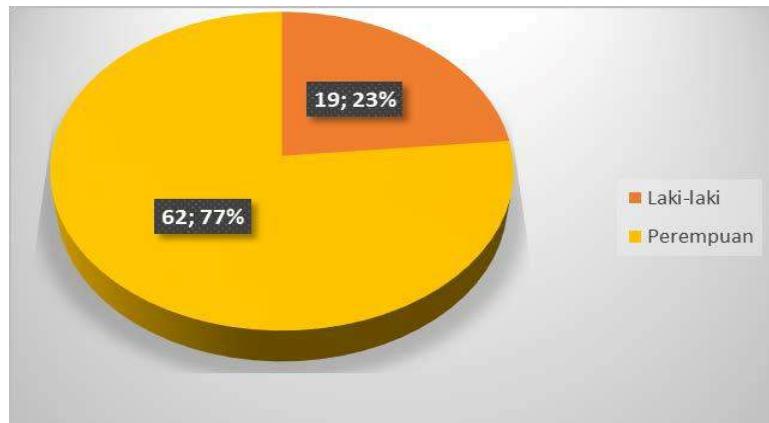
Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin

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 public 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.

2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok per 30 Juli 2023 didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 81 orang dengan komposisi disajikan dalam beberapa gambar-gambar berikut :



Gambar. 2.2 Komposisi ASN BKPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin per 31 Juli 2023



Gambar. 2.3 Komposisi ASN berdasarkan Status Kepegawaian per 31 Juli 2023

ASN BKPSDM yang kesemuanya berstatus PNS didominasi oleh Perempuan sebesar 62 orang atau 77%, sedangkan sisanya adalah laki-laki sebanyak 19 orang atau 23%. 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 dari Pegawai CLTN (Cuti di Luar Tanggungan Negara), Pegawai PWK (Pepindahan Wilayah Kerja), Pegawai Tugas Belajar dan Pegawai dengan Penugasan. Komposisi ASN berdasarkan status kepegawaian per 31 Juli 2023 pada Gambar 2.3.

Dari Gambar 2.3 hanya 62,96% pegawai yang secara administratif dibawah kewenangan BKPSDM Kota Depok merupakan ASN definitif, sedangkan sisanya berkinerja tidak menunjang tugas dan fungsinya pada BKPSDM Kota Depok. Komposisi tersebut terbesar mengajukan CLTN sebesar 19,75%, mendapatkan tugas belajar 7,41%, dalam proses penempatan di PD lain sebanyak 6,17% dan mendapatkan penugasan di Bawaslu sebanyak 3,70%.

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

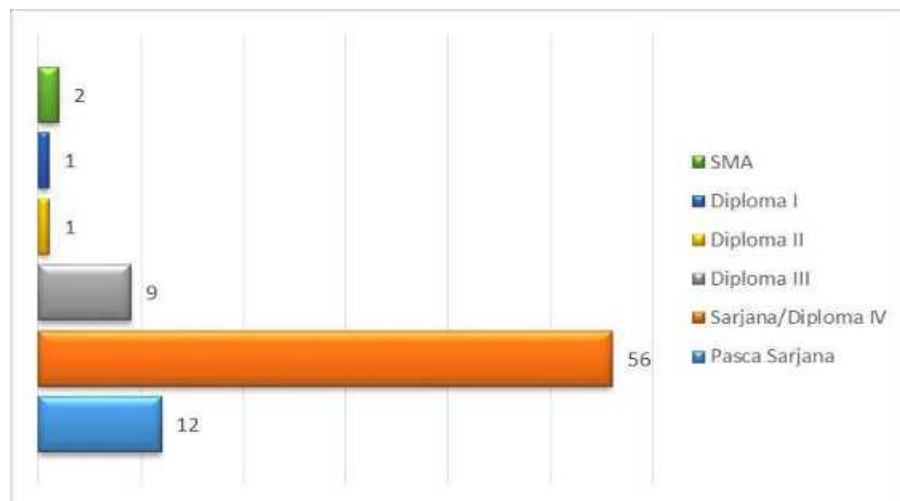
Tabel 2.1 Komposisi Bezetting Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2023 berdasarkan Sekretariat Bidang

No	Uraian	Jumlah Pemangku Jabatan	Hasil ABK	Kelebihan/ (Kekurangan)
1.	Kepala	1	1	0
2.	Sekretariat	21	24	-3
3.	Bidang Pengadaan, Data, Kependidikan dan Pensiun;	12	19	-5
4.	Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja;	7	19	-12
5.	Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin	10	24	-14
Jumlah		51	87	-36

Sumber: Bezetting BKPSDM Kota Depok, Tahun 2023

Dalam komposisi bezetting BKPSDM Kota Depok, terhadap status kepegawaian Tugas Belajar, CLTN, Penugasan dan PWK (belum penempatan) dikeluarkan dalam skema ini, karena yang bersangkutan tidak berkinerja dan mengampu jabatan yang dibutuhkan organisasi. Sehingga yang diperhitungkan hanya pegawai yang definitif ditempatkan, berkinerja dengan jabatan yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

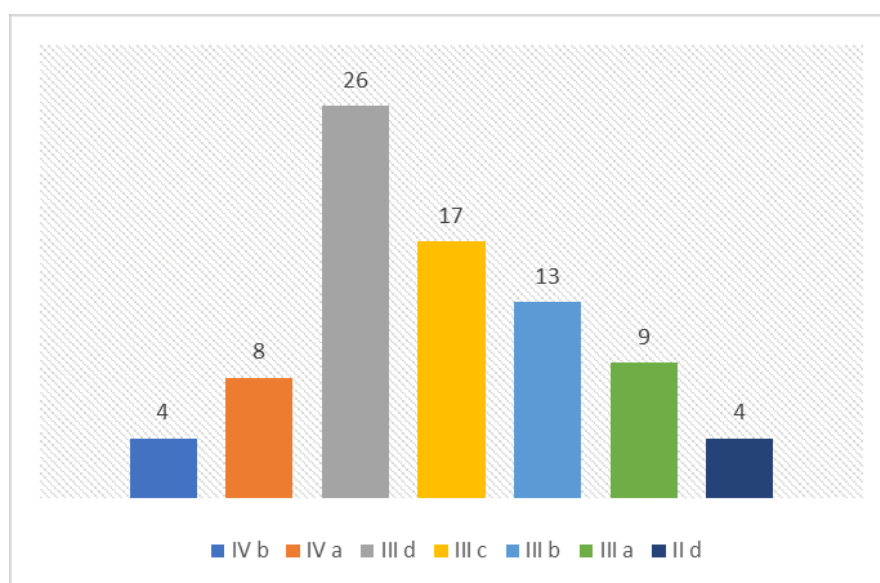
Kuantitas SDM Aparatur kemudian perlu disandingkan dengan kualitasnya, pada Grafik selanjutnya disajikan komposisi ASN berdasarkan jenjang pendidikan pada Gambar 2.4 berikut.



Gambar. 2.4 Komposisi ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan per 31 Juli 2023

Dari Gambar 2.4 dapat dilihat mayoritas PNS BKPSDM pada 31 Juli 2023 dengan jenjang pendidikan Sarjana/Diploma IV/Profesi sebanyak 69,13% dan 14,81% dengan PNS jenjang pendidikan terendah adalah SMA, Diploma I dan II sebesar 2,47% dan 1,23%. Hal ini merupakan salah satu kekuatan dan asset besar bagi BKPSDM Kota Depok dalam menjalankan tugas dan fungsi yang diamanatkan pada organisasi ini.

Untuk melihat struktur PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai golongan, disajikan dalam Gambar. 2.5 berikut



Gambar. 2.5 Komposisi ASN berdasarkan Golongan per 31 Juli 2023

Dari Gambar 2.5, komposisi golongan tertinggi adalah III/d dengan persentase 32,10% disusul III c sebesar 20,99%. Hal ini menunjukkan hampir sebagian besar pegawai BKPSDM Kota Depok berada di Golongan III (penata) dengan ruang yang tinggi.

Adapun aset yang berupa sarana dan prasarana yang mendukung kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok pada s.d Juni 2023, pada Tabel 2.2 berikut:

Tabel 2.2. Sarana dan Prasarana Kantor pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Jenis	Jumlah	Satuan
1	Alat Penghancur Kertas	11	Unit
2	Battery Charger (Peralatan Studio Audio)	1	Unit
3	Bracket Standing Peralatan	1	Unit
4	Camera Attachment	1	Unit
5	Camera Conference	2	Unit
6	Camera Electronic	4	Unit
7	CCTV - Camera Control Television System	20	Unit

No	Jenis	Jumlah	Satuan
8	Compact Disc	1	Unit
9	Crimping Tolls	1	Unit
10	Digital Recording System	1	Unit
11	Disk Pack (Peralatan Mini Komputer)	1	Unit
12	Dispenser	7	Unit
13	Display	1	Unit
14	Door access control	3	Unit
15	Encoder/Decoder	3	Unit
16	Facsimile	1	Unit
17	Filing Cabinet Besi	22	Unit
18	Gordyin/Kray	1	Unit
19	Handy Cam	1	Unit
20	Handy Talky (HT)	4	Unit
21	Hard Disk	26	Unit
22	Hub	5	Unit
23	Kaca Bening	1	Unit
24	Karpet	4	Unit
25	Kitchen Set	2	Unit
26	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	21	Unit
27	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	1	Unit
28	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	1	Unit
29	Kursi Putar	19	Unit
30	Kursi Rapat	25	Unit
31	Kursi Tamu	16	Unit
32	Kursi Tamu di Ruangan Tunggu Pejabat Eselon	2	Unit
33	Lap Top	1	Unit
34	Laser Pointer	2	Unit
35	Lemari Arsip untuk Arsip Dinamis	4	Unit
36	Lemari Besi/Metal	31	Unit
37	Lemari Es	2	Unit
38	Lemari Kayu	5	Unit
39	Local Area Network (LAN)	1	Unit
40	Lori Dorong	1	Unit
41	Meja 1/2 Biro	26	Unit
42	Meja Bundar	3	Unit
43	Meja Dorong Saji/Trolley Saji	1	Unit
44	Meja Kayu/Rotan	22	Unit
45	Meja Kerja Pejabat Eselon III	1	Unit
46	Meja Rapat	2	Unit
47	Meja Resepsionis	1	Unit
48	Meja Tamu Biasa	1	Unit
49	Mesin Absensi	53	Unit
50	Mesin Penghisap Debu/Vacuum Cleaner	1	Unit
51	Mic Conference	2	Unit

No	Jenis	Jumlah	Satuan
52	Monitor	3	Unit
53	Network Cable Tester	1	Unit
54	Note Book	25	Unit
55	Overhead Projector	2	Unit
56	Personal Computer Unit	69	Unit
57	Papan Nama Instansi	1	Unit
58	Papan Visual/Papan Nama	2	Unit
59	Pesawat Telephone	2	Unit
60	Peti Uang/Cash Box/Coin Box	6	Unit
61	Printer (Peralatan Personal Komputer)	59	Unit
62	Proyektor + Attachment	6	Unit
63	Rak Besi	14	Unit
64	Roll Opek	2	Unit
65	Room Humidifier	2	Unit
66	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	7	Unit
67	Sepeda Motor	5	Unit
68	Server	6	Unit
69	Sofa	3	Unit
70	Sound System	2	Unit
71	Mobil Station Wagon	5	Unit
72	Switch	12	Unit
73	Tablet / Pablet / Smart Phone	6	Unit
74	Tangga Aluminium	1	Unit
75	Televisi	4	Unit
76	Tempat Sampah	9	Unit
77	Tripod Camera	1	Unit
78	Tripod layar Proyektor	2	Unit
79	Uninterruptible Power Supply (UPS)	9	Unit
80	Voice Recorder Portable	2	Unit
81	White Board	1	Unit
82	Wireless	1	Unit
83	Wireless Access Point	4	Unit

Sumber : KIB B Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok, 30 Juni 2023

Berdasarkan aset yang dikelola s.d Juli 2023, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengelola aset sebesar Rp. 1.214.495.008,46 yang terdiri dari aset lancar sebesar Rp. 121.159.438 dan aset tetap sebesar Rp. 4.907.437.554,81 serta aset lainnya sebesar Rp. 5.075.880.

2.3 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 mutu pelayanan 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. Oleh karena itu BKPSDM hanya menggunakan Indikator Sasaran PD dalam melakukan pengukuran kinerja dan analisis pencapaian kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi dibidang kepegawaian. Adapun keseluruhan capaian kinerja BKPSDM disajikan dalam tabel 2.3 berikut ini :

Tabel 2.3 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya (IKU)	Target Renstra Tahun Ke-				Realisasi Capaian Tahun Ke-				Rasio Capaian pada Tahun Ke-			
					Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun
1	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi (manajerial atau teknis)	n/a	n/a		75%	76%	77%	n/a	7,75%	60,66%	85,13%	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	100%	100%	100%	n/a	100%	100%	100%	n/a
3	Persentase PNS dengan nilai prestasi kerja "baik"	n/a	n/a		90%	92%	95%	n/a	66%	83,14%	82,27%	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	100%	100%	100%	n/a	100%	100%	100%	n/a
5	Persentase pengisian pegawai berdasarkan Anjab/ABK	n/a	n/a		51%	52%	53%	n/a	50,64%	50,47%	49,25%	n/a	99,30%	97,06%	92,93%	n/a
6	Predikat SAKIP BKPSDM	n/a	n/a		BB	BB	BB	n/a	B	BB	BB	n/a	80%	100%	100%	n/a
7	Persentase pengisian ASN	n/a	n/a		n/a	n/a	n/a	70%	n/a	n/a	n/a	79,36%	n/a	n/a	n/a	113,37%
8	Persentase layanan system informasi kepegawaian yang terintegrasi	n/a	n/a		n/a	n/a	n/a	47%	n/a	n/a	n/a	44,74%	n/a	n/a	n/a	95,18%
9	Persentase penempatan pegawai sesuai kualifikasi	n/a	n/a		n/a	n/a	n/a	90%	n/a	n/a	n/a	99,68%	n/a	n/a	n/a	110,75%
10	Persentase ASN dengan nilai prestasi kinerja ≥ 90	n/a	n/a		n/a	n/a	n/a	99,25%	n/a	n/a	n/a	88,87%	n/a	n/a	n/a	89,54%
11	Persentase ASN yang disiplin	n/a	n/a		n/a	n/a	n/a	99,25%	n/a	n/a	n/a	99,66%	n/a	n/a	n/a	100,41%
12	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan manajerial, teknis, fungsional dan sosio kultural	n/a	n/a		n/a	n/a	n/a	72%	n/a	n/a	n/a	76,11%	n/a	n/a	n/a	105,71%

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya (IKU)	Target Renstra Tahun Ke-				Realisasi Capaian Tahun Ke-				Rasio Capaian pada Tahun Ke-			
					Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun
13	Nilai SAKIP BKPSDM	n/a	n/a		n/a	n/a	n/a	BB	n/a	n/a	n/a	BB	n/a	n/a	n/a	100%
14	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan pelatihan	n/a	n/a		n/a	n/a	20 Jam	20 Jam	n/a	n/a	n/a	18,08 Jam	n/a	n/a	n/a	90,40%
15	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	n/a	n/a		n/a	n/a	6,47	4,33	n/a	n/a	6,46	6,75	n/a	n/a	99,82 %	155,89%
16	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	n/a	n/a		n/a	n/a	4,51	5,67	n/a	n/a	1,75	10,59	n/a	n/a	38,87 %	186,77%
17	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	n/a	n/a		n/a	n/a	28	29	n/a	n/a	31	32	n/a	n/a	110,71 %	110,34%
18	Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	n/a	n/a		n/a	n/a	2753	836	n/a	n/a	2756	2579	n/a	n/a	100,11 %	308,49%
19	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	n/a		n/a	n/a	n/a	3945	4465	n/a	n/a	3658	3882	n/a	n/a	92,72%	86,94%
20	Persentase pelanggaran pegawai	n/a		n/a	n/a	n/a	0,45	0,45	n/a	n/a	0,20	0,34	n/a	n/a	154,77 %	124,69%

Dalam Tabel 2.3 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 7 s.d 13 merupakan indikator kinerja pada periode Renstra 2021-2026. Sedangkan indikator pada point 14 s.d 20 merupakan indikator kinerja daerah pada laporan pertanggungjawaban pemerintah daerah. Sehingga beberapa indikator tidak memiliki target renstra atau tidak lagi dihitung realisasinya pada tahun berjalan.

Secara umum evaluasi terhadap pencapaian indikator sasaran dari masing-masing indikator kinerja yang diukur memenuhi target. Persentase pegawai yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi (manajerial atau teknis) pada tahun 2020 tidak mencapai target yaitu hanya sebesar 79,81%. Hal ini disebabkan belum meratanya informasi akan peningkatan kompetensi di wilayah ataupun di UPTD teknis serta jadwal diklat yang tidak pas dengan volume pekerjaan yang padat, sehingga aparatur tidak dapat memanfaatkan fasilitas peningkatan kompetensi. Kemudian indikator Persentase PNS dengan nilai prestasi kerja "baik" dengan realisasi di tahun 2019 dan 2021 masih dibawah 90%. Hal ini disebabkan masih belum *awarenya* aparatur dalam mengumpulkan penilaian kinerja khususnya bagi aparatur yang tidak mengusulkan kenaikan pangkat serta aparatur yang menjalani tuga belajar masih diwajibkan untuk menyusun SKP. Namun terhadap indikator ini telah diintervensi dengan pendampingan serta pengambilan kebijakan penyusunan Surat Edaran Wali Kota tentang penyusunan dan pengumpulan Sasaran Kinerja Pegawai di Tahun 2021. Pencapaian realisasi di tahun 2022 telah meningkat.

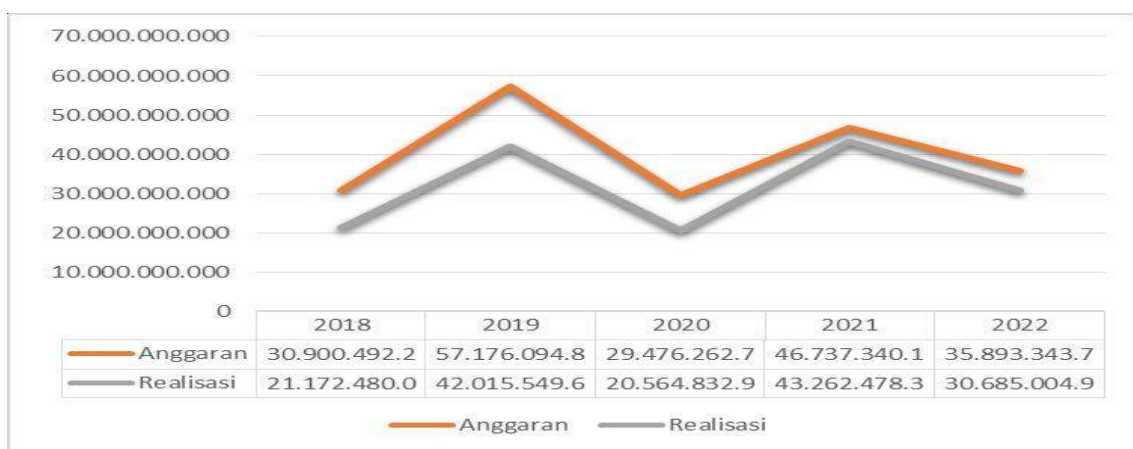
Tabel 2.4

**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Depok**

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1	13	1	1	1	17	18
BELANJA SKPD																	
Belanja tidak langsung	15.937.389.651	39.706.777.908	21.892.480.333	0	0	9.791.137.695	27.334.620.483	15.288.538.944	0	0	61,44	68,84	69,83	-	-	-5%	-10%
Belanja pegawai	15.937.389.651	39.706.777.908	21.892.480.333	0	0	9.791.137.695	27.334.620.483	15.288.538.944	0	0	61,44	68,84	69,83	-	-	-5%	-10%
Belanja langsung	14.963.102.600	17.469.316.938	7.583.782.450	46.737.340.143	35.893.343.776	11.381.342.378	14.680.929.214	5.276.294.019	43.262.478.314	30.685.004.951	76,06	84,04	69,57	92,57	85,49	-5%	-10%
Belanja pegawai	1.964.287.355	1.232.647.998	1.071.836.000	36.886.148.863	20.066.607.576	1.719.107.355	1.039.830.998	778.619.000	34.292.649.280	18.286.379.228	87,52	84,36	72,64	92,97	91,13	-5%	-10%
Belanja barang dan jasa	12.394.440.245	16.140.353.940	6.352.088.450	9.812.243.280	15.641.548.100	9.249.659.623	13.547.805.716	4.462.707.769	8.932.084.034	12.243.196.224	74,63	83,94	70,26	91,03	78,27	-5%	-10%
Belanja modal	604.375.000	96.315.000	159.858.000	38.948.000	185.188.1000	412.575.400	93.292.500	34.967.250	37.745.000	155.429.499	68,26	96,86	21,87	96,91	83,93	-5%	-10%
Total	30.900.492.251	57.176.094.846	29.476.262.783	46.737.340.143	35.893.343.776	21.172.480.073	42.015.549.697	20.564.832.963	43.262.478.314	30.685.004.951	68,52	73,48	69,77	92,57	85,49	-5%	-10%

Sumber: LRA BKPSDM Kota Depok Tahun 2018 s.d 2022

Pada Tabel selanjutnya ditampilkan rasio antara realisasi dan anggaran. Dari tabel 2.3 dapat dilihat, anggaran tertinggi pada tahun 2019 diikuti tahun 2021. Hal ini secara substantif disebabkan oleh volume penerimaan CPNS yang diterima atau dengan kata lain peningkatan belanja gaji dan tunjangan pegawai. Pada Tahun 2019 s.d 2021 rendahnya serapan anggaran BKPSDM didukung oleh capaian belanja pegawai yang rendah dengan capaian kurang dari 70%, hal ini dikarenakan proyeksi realisasi belanja pegawai yang tidak terprediksi sebelumnya dan pengurangan pada APBD Perubahan tidak optimal dimanfaatkan dalam penyesuaian target kinerja. Secara rinci dapat dilihat grafik perbandingan Anggaran dan Realisasi pada Gambar. 2. 6 berikut ini.



Gambar 2.6 Anggaran dan Realisasi BKPSDM Kota Depok Tahun 2018 s.d 2022

Secara umum tidak ada peningkatan anggaran yang signifikan atau pertumbuhan rata-rata 5%, adapun realisasi anggaran dengan tren yang meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2021 dan 2022, tidak terdapat lagi Belanja Tidak Langsung yang dikelola oleh BKPSDM Kota Depok, sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, pada Tahun 2021 terjadi perubahan struktur anggaran belanja. Belanja Pegawai yang sebelumnya masuk dalam akun Belanja Tidak Langsung menjadi Komponen Belanja Langsung.

Kinerja Perubahan Renstra (2021-2026)

Perubahan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 selain karena penyesuaian dari ketentuan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, adanya perubahan 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, SOTK Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2023 dari Inspektorat Daerah.

Beberapa pokok-pokok perubahan tersebut, antara lain:

1. Tujuan dan Indikator Tujuan, yang semula indikatornya “Indeks Sietem Merit”, atas Rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi SAKIP dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan sasaran RPJMD 2021-2026 yaitu “terlaksananya reformasi birokrasi efektif dan efisien” dengan indikator “Indeks Reformasi Birokrasi”. Sehingga indikatornya menjadi “Nilai Survei Kepuasan Layanan Pengguna (ASN)” untuk mendukung pencapaian indeks reformasi birokrasi dari kewenangan BKPSDM di bidang kepegawaian;
2. Sasaran dan Indikator Sasaran, dari 4 (empat) sasaran dan 7 (tujuh) indikator sebelumnya kemudian disesuaikan menjadi 3 (tiga) sasaran dan 3 (tiga) indikator sasaran dengan 1 (satu) sasaran serta 1 (satu) indikator sasaran tidak mengalami perubahan. Adapun perubahan tersebut :
 - Sasaran 1 “Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas”, dengan indikator kinerja “Indeks Sistem Merit”, dipilihnya indikator ini karena mengakomodir 8 (delapan) aspek, yaitu:
 - a. perencanaan kebutuhan;
 - b. pelaksanaan pengadaan pegawai;
 - c. pengembangan karier;
 - d. pelaksanaan promosi, mutasi;
 - e. manajemen kinerja;
 - f. penilaian kinerja;
 - g. perlindungan dan pelayanan pegawai;
 - h. sistem informasiSehingga 2 (dua) sasaran dan 5 (lima) indikator sebelumnya, dapat melebur dalam sasaran dan indikator sasaran yang baru;
 - Sasaran 2 “Meningkatnya kompetensi ASN sesuai dengan kebutuhan organisasi” tidak mengalami perubahan, adapun yang menjadi indikator sasarannya yaitu “Indeks Profesionalitas ASN”, menggantikan indikator sasaran sebelumnya, yaitu

”Persentase ASN yang mengikuti pelatihan manajerial, teknis, fungsional dan sosiokultural”, yang dari hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2023 dari Inspektorat Daerah dinilai belum menggambarkan ketercapaian sasaran, sedangkan dinilai oleh KemenPAN-RB bukan merupakan *outcome* melainkan *output*. Lebih lanjut disampaikan, sesuai PermenPAN RB Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, terdapat 8 (delapan) area perubahan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan “Indeks Reformasi Birokrasi” yang merupakan indikator sasaran kota. Salah satunya adalah “Penataan SDM”, yang ditentukan oleh pencapaian “Indeks Sistem merit” dan “Indeks Profesionalitas ASN”. Indeks Profesionalitas ASN sendiri terdiri dari 4 (empat) komponen, yaitu: kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja dan disiplin.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM

Untuk mengidentifikasi potensi, peluang, dan tantangan pelayanan Perangkat Daerah pada 5 (lima) tahun mendatang serta sebagai masukan penting dalam perumusan isu-isu strategis dan pilihan/kebijakan strategis dalam Renstra BKPSDM Kota Depok dilakukan analisis terhadap Renstra Kemenpan RB, BKN, LAN, BPSDM Provinsi Jawa Barat dan BKD Provinsi Jawa Barat. Analisis ini merupakan proses penting untuk harmonisasi dan sinergi antara Renstra BKPSDM Kota Depok dengan Renstra Kemenpan RB, BKN, BPSDM Provinsi Jawa Barat dan BKD Provinsi Jawa Barat serta mencegah tumpang tindih program dan kegiatan antara pemerintah pusat, provinsi dan kota.

A. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Tujuan dan sasaran-sasaran yang akan dicapai setiap tahunnya oleh Kementerian PAN dan RB disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.4. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja KEMENPAN RB

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
1	Terwujudnya birokrasi yang Berkualitas, Kapabel, dan Berdaya Saing Indikator: Nilai Pelaksanaan RB Nasional	Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, responsif, adaptif dan kolaboratif serta SPBE yang terintegrasi	Skor peringkat komposit efektivitas kelembagaan nasional
			Indeks SPBE Nasional
			Jumlah K/L/D yang mencapai predikat SPBE “Baik”
		Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera	Indeks Sistem Merit ASN Nasional

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS	
			Indeks Profesionalitas ASN Nasional	
			Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel	Nilai Akuntabilitas Kinerja rata-rata Nasional
				% K/L/D yang memiliki nilai Implementasi SAKIP “B” keatas
			Terwujudnya birokrasi yang bersih dan berintegritas	Jumlah unit kerja percontohan yang mendapatkan predikat WBK/WBBM di sektor strategis
			Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima	Indeks Pelayanan Publik Nasional
Peningkatan efektivitas Reformasi Birokrasi Nasional	% K/L/D yang memiliki Indeks RB “Baik”			
2	Terwujudnya Kementerian PANRB yang berkualitas dan Kapabel kompetitif Indikator: Nilai Pelaksanaan RB Kementerian PANRB	Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten	Persentase IP yang sudah menerapkan pengisian jabatan sesuai standar kompetensi	
			Indeks SPBE Kementerian PANRB	
		Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel	Nilai Akuntabilitas Kinerja rata-rata Nasional	
			% K/L/D yang memiliki nilai Implementasi SAKIP “B” keatas	

Sumber: Renstra KemenPAN RB Tahun 2020-2024

B. Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian Negara disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.5. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKN

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
1.	Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK
			Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
	berkepribadian berlandaskan gotong royong	Manajemen ASN berkualitas prima	Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN
			Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN
		Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN
		Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN
		Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN	Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital
		Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel	Indeks profesionalitas ASN BKN
			Indeks Maturitas SPBE BKN
			Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN
			Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN
			Opini atas Laporan Keuangan BKN

Sumber: Renstra BKN Tahun

C. Lembaga Administrasi Negara (LAN)

Tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.6. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja LAN

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
1.	Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN Menjadi institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan <i>World Class Government</i>	Terwujudnya Institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan <i>World Class Government</i>	Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori “sangat bermanfaat” inovasi dengan kategori “sangat bermanfaat” yang dihasilkan oleh LAN Indeks Kualitas Kebijakan

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
			Persentase penjaminan mutu Bangkom ASN pada Lembaga pelatihan
			Training Rate Pengembangan Kompetensi ASN
			Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan aksi perubahan (untuk PKP dan PKA) alumni Pelatihan Manajerial yang berlanjut
			Persentase Politeknik STIA LAN yang memperoleh akreditasi minimal B
2.	Mewujudkan LAN sebagai organisasi pembelajar yang berkinerja	Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi	Predikat Hasil Evaluasi RB LAN
			Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN
			Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern
			Indeks profesionalitas ASN LAN

Sumber: Renstra Lembaga Administrasi Negara Tahun

D. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat

Tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh BPSDM Provinsi Jawa Barat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.7. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BPSDM Provinsi Jawa Barat

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
1.	Meningkatnya kompetensi Manajerial. Sosiokultural, teknis dan Pemerintahan PNS Pemprov Jabar	Meningkatnya kompetensi Manajerial. Sosiokultural, teknis dan Pemerintahan PNS Pemprov Jabar	Indek Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi
		Meningkatnya PNS Pemprov Jabar yang bersertifikat kompetensi	Persentase PNS Pemprov Jabar yang bersertifikat kompetensi
		Terwujudnya Smart ASN	Persentase Smart ASN Prov Jabar

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
		Terwujudnya Manajemen Berbasis Corpu	Jumlah Akreditasi Pengembangan Kompetensi

Sumber: Renstra BPSDM Provinsi Jawa Barat Tahun

E. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Barat

Tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh BKD Provinsi Jawa Barat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.8. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKD Provinsi Jawa Barat

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
1.	Meningkatkan aparatur yang professional	Meningkatnya kompetensi pegawai sesuai kebutuhan organisasi	Persentase pegawai yang mempunyai SKP > 80%
			Jumlah SDM aparatur yang meningkat pengetahuan dan keterampilannya <ul style="list-style-type: none"> • Tugas Belajar & Ijin Belajar • Diklatpim • Diklat Teknis & Fungsional • Riset Edukasi
			Persentase ketersediaan aparatur sesuai kebutuhan
		Meningkatnya disiplin dan kinerja pegawai	Persentase pegawai yang disiplin
			Persentase Pegawai yang mendapat penghargaan
			Persentase ketersediaan sarana dan prasarana pelayanan publik
2.	Meningkatkan pelayanan dan pengelolaan kepegawaian berbasis teknologi informasi	Terciptanya pelayanan kepegawaian yang cepat, akurat dan tepat waktu	Persentase SK kenaikan pangkat pegawai tepat waktu
			Persentase SK pensiun pegawai tepat waktu
		Meningkatnya pengelolaan kepegawaian yang terintegrasi dan berbasis teknologi informasi	Indeks kepuasan layanan kepegawaian
			Jumlah layanan Kepegawaian bersertifikat ISO 9001:2015
3.	Mewujudkan aparatur yang sejahtera sesuai peraturan yang berlaku	Meningkatnya standar kesejahteraan pegawai sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku	Akurasi Data SIMPEG
			Persentase pegawai yang memenuhi standar kesejahteraan pegawai daerah

Sumber: Renstra BKD Provinsi Jawa Barat Tahun

Dengan menyandingkan tujuan, sasaran dan indikator kinerja dari renstra Kemenpan RB, BKN, BPSDM Provinsi Jawa Barat dan BKD Provinsi Jawa Barat diketahui bahwa indikator kinerja BKPSDM Kota Depok sudah selaras dengan renstra

KemenpanRB, BKN, BPSDM Provinsi Jawa Barat dan BKD Provinsi Jawa Barat yang dapat dilihat pada tabel 2.9.

Tabel 2.9.

Komparasi Indikator Kinerja Kemenpan RB, BKN, BPSDM Provinsi Jawa Barat dan BKD Provinsi Jawa Barat dengan BKPSDM Kota Depok

Uraian	BKPSDM Kota Depok	Kemenpan RB	BKN	LAN	BPSDM Provinsi	BKD Provinsi	Tantangan	Peluang
Tujuan	Tercapainya Peningkatan Kapasitas dan Kinerja Birokrasi melalui Pelayanan Kepegawaian yang Profesional	Terwujudnya birokrasi yang Berkualitas, Kapabel, dan Berdaya Saing	Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong	Mewujudkan LAN sebagai organisasi pembelajar yang berkinerja	Meningkatnya kompetensi Manajerial, Sosiokultural, teknis dan Pemerintahan PNS Pemprov Jabar	Meningkatkan pelayanan dan pengelolaan kepegawaian berbasis teknologi informasi		
Indikator Tujuan	Nilai Survey Kepuasan Layanan Pengguna (ASN)	Nilai Pelaksanaan RB Nasional	Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN			Indeks kepuasan layanan kepegawaian		
Sasaran 1	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera	Manajemen ASN berkualitas prima				<ul style="list-style-type: none"> ❑ Implementasi penerapan Perwal Kota Depok tentang Manajemen ASN dan Manajemen Talenta; • Pengisian talent pool dan rencana suksesi; 	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Komitmen pimpinan untuk menjalankan manajemen ASN dengan profesional dan tanpa diskriminasi
Indikator Sasaran 1	Indeks Sistem Merit	Indeks Sistem Merit ASN Nasional	Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN					

Uraian	BKPSDM Kota Depok	Kemenpan RB	BKN	LAN	BPSDM Provinsi	BKD Provinsi	Tantangan	Peluang
Sasaran 2	Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera	Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel	Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi	Meningkatnya kompetensi Manajerial, Sosiokultural, teknis dan Pemerintahan PNS Pemprov Jabar	Meningkatnya kompetensi pegawai sesuai kebutuhan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Akurasi data pegawai yang mengikuti diklat teknis, manajerial dan sosiokultural; • Standar kompetensi jabatan belum tersusun sepenuhnya; 	<ul style="list-style-type: none"> • Pemenuhan amanat Permendagri Nomor 84 Tahun 2022 terkait Alokasi Anggaran Pelaksanaan Diklat sebesar 0,16% dari APBD • Pengembangan kompetensi bagi PNS paling sedikit 20 jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020
Indikator Sasaran 2	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN Nasional	Indeks profesionalitas ASN BKN	Indeks profesionalitas ASN LAN	Indek Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Jumlah SDM aparatur yang meningkat pengetahuan dan keterampilannya <ul style="list-style-type: none"> • Tugas Belajar & Ijin Belajar • Diklatpim • Diklat Teknis & Fungsional • Riset Edukasi 		

Uraian	BKPSDM Kota Depok	Kemenpan RB	BKN	LAN	BPSDM Provinsi	BKD Provinsi	Tantangan	Peluang
Sasaran 3	Meningkatnya Tata Kelola BKPSDM	Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel	Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel	Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi			<ul style="list-style-type: none"> Perencanaan kinerja belum sepenuhnya berorientasi hasil; Evaluasi internal belum berjalan optimal; 	<ul style="list-style-type: none"> Reviu indikator tujuan, sasaran serta indikator sasaran sehingga diharapkan semua indikator memenuhi kriteria SMART;
Indikator Sasaran 3	Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai Akuntabilitas Kinerja rata-rata Nasional	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN	Predikat Hasil Evaluasi RB LAN				

Berdasarkan hasil analisis terhadap Renstra K/L dan Rentra PD terkait di tingkat Propinsi, maka dapat diidentifikasi tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan BKPSDM adalah sebagai berikut:

Peluang (*opportunity*) pengembangan pelayanan

1. Pengembangan kompetensi ASN mengingat kompetensi merupakan salah satu instrumen yang digunakan dalam sistem merit disamping standar kompetensi untuk peningkatan profesionalisme ASN;
2. Amanat Permendagri Nomor 84 Tahun 2022 terkait Alokasi Anggaran Pelaksanaan Diklat sebesar 0,16% dari APBD;
3. Pengembangan kompetensi bagi PNS paling sedikit 20 jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020;
4. Pengembangan kompetensi bagi PPPK dilakukan paling sedikit 24 jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun;

Tantangan (*threats*) pengembangan pelayanan

1. Belum adanya data akurat tentang kompetensi yang telah diikuti oleh masing-masing ASN setiap tahunnya, hal ini sekaligus tidak diketahui gap pengembangan kompetensi antara yang dibutuhkan dan rencana peningkatan kompetensinya;
2. Belum adanya standar kompetensi jabatan untuk mengetahui kebutuhan masing-masing jabatan dan gap dari masing-masing pengampu jabatan saat ini;
3. Uji kompetensi yang telah dilakukan belum optimal diimplementasikan dalam peningkatan kompetensi ASN sehingga dapat menyelesaikan gap kompetensi tersebut;
4. Penilaian dan evaluasi kinerja dan disiplin yang adaptif belum diimplementasikan secara menyeluruh sebagai dasar pemberian penghasilan yang objektif dan akuntabel;
5. Peningkatan pembinaan disiplin dan kinerja pegawai melalui optimalisasi manajemen kinerja dan optimalisasi manajemen karir;
6. Pembinaan terhadap kenaikan jenjang jabatan fungsional termasuk Jabatan Fungsional Penyetaraan belum optimal, sehingga masih kurangnya jabatan fungsional yang dapat naik jenjang;
7. Kompetensi dan prestasi kinerja sebagai dasar untuk berkompetisi dalam penjenjangan karier ASN belum terasa objektif dan tanpa diskriminatif, sehingga

dapat memotivasi ASN untuk berkompetisi dalam kinerja untuk pengembangan kariernya secara lintas jabatan dan instansi, baik pusat maupun daerah.

Dengan kondisi dan perkembangan Kota Depok saat ini, ASN yang profesional sangat dibutuhkan untuk meningkatkan pelayanan dan mendukung keberhasilan pembangunan Kota Depok. BKPSDM sebagai *leading sector* fungsi penunjang urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, perlu memfasilitasi peningkatan profesionalitas ASN melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan manajerial, teknis dan sosiokultural.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KOTA DEPOK

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM

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 Ibukota Jakarta, sehingga masyarakat berharap agar pelayanan tidak terlalu berbeda antara Kota Depok dan Jakarta.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kota Depok pada tahun 2023 semester I tercatat sebesar 7327 orang. Dengan jumlah penduduk Kota Depok tahun 2023 sebesar 2.123.349 jiwa maka rasio PNS terhadap penduduk adalah 1:290. Artinya setiap 290 penduduk dilayani oleh 1 PNS. Bila dicermati dari sisi kualifikasi dan kompetensi, maka PNS yang menyanggah Jabatan Administrasi adalah 37,52% atau sebanyak 3406 JF guru dan 1172 JF Nakes 62,48% atau total sebanyak 4.578 orang. Jumlah Jabatan Fungsional di Kota Depok saat ini sebanyak 61 jenis jabatan, dengan Jabatan Fungsional terbesar adalah 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 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1. Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

Masalah Pokok	Rincian Masalah	Akar Masalah
1	2	3
Kuantitas ASN	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 zero growth atau tidak ada penambahan ASN baru hanya mengganti ASN yang pensiun
	Belum terpenuhinya kebutuhan bezetting Kota Depok	
Kualitas ASN	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
Kebijakan	Mekanisme <i>reward and punishment</i> belum optimal diterapkan	Aplikasi/Sistem Informasi yang digunakan sebagai dasar penilaian kinerja untuk pemberian reward dan punishment 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 kinerjanya
	<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
Sistem Informasi Kepegawaian	Layanan kepegawaian secara online belum dimanfaatkan secara optimal dalam memudahkan pelayanan kepegawaian	Penerapan sistem informasi kepegawaian belum terintegrasi secara menyeluruh
	Belum aplikatifnya Kinerja Mobile (KMoB) digunakan bagi semua aparatur dengan berbagai kondisi, jam dan beban kerja ASN	Aplikasi Kinerja dan Disiplin pada Kinerja Mobile (KMoB) masih memerlukan pengembangan dan penyempurnaan

3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Telaahan terhadap Visi dan Misi serta Program Kepala Daerah (RPJMD) diperlukan untuk menentukan peran yang dapat dikontribusikan oleh BKPSDM agar visi, misi dan program RPJMD yang berkaitan dengan tupoksi BKPSDM dapat berhasil dicapai.

Visi RPJMD 2021-2026 adalah “Kota Depok yang Maju, Berbudaya dan Sejahtera”. Sebagai penjabaran visi Kota Depok tersebut disusunlah misi pembangunan Kota Depok 2021–2026, sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan pembangunan infrastruktur berbasis teknologi dan berwawasan lingkungan;
- 2) Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang modern dan partisipatif;
- 3) Mewujudkan masyarakat yang religius dan berbudaya berbasis kebhinekaan dan ketahanan keluarga;
- 4) Mewujudkan masyarakat yang sejahtera, mandiri dan berdaya saing;
- 5) Mewujudkan kota yang sehat, aman, tertib dan nyaman.

BKPSDM Kota Depok sebagai pembantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan bidang kepegawaian diharapkan mampu mendukung terwujudnya visi dan misi di atas. Misi RPJMD yang terkait dengan tupoksi BKPSDM yaitu misi ke-2.

“Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang modern dan partisipatif”

Misi ini terdiri dari beberapa program yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM, yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
2. Program Kepegawaian Daerah;

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Untuk mendukung terwujudnya Visi Misi Kepala Daerah maka diperlukan identifikasi faktor penghambat dan pendorong pelaksanaan program sehingga dapat dilakukan upaya memperkecil faktor penghambatnya, dan sebaliknya memperkuat faktor pendorongnya.

Dalam rangka melaksanakan program RPJMD di atas, terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi, yaitu :

1. Kuantitas ASN Kota Depok Masih Rendah

Jumlah ASN Kota Depok 2023 Semester I tercatat sebesar 7.327 orang. Dengan jumlah penduduk Kota Depok tahun 2020 sebesar 1.872.996 jiwa. Secara prosentase, ASN Kota Depok hanya 0,36%. Walaupun prosentase ASN tidak dapat dijadikan tolak ukur untuk mengatakan kecukupan jumlah ASN di suatu daerah, akan tetapi jumlah tersebut memang jauh di bawah prosentase ASN secara nasional (1,6%). Adapun dari hasil ABK sementara, saat ini Kota Depok memang masih kekurangan ASN. Dengan penambahan ASN yang tidak signifikan setiap tahunnya ditambah moratorium CPNS di Tahun 2023 dan 2024 (CPNS 2023 hanya berasal dari STAN sebanyak 15 orang) dan jumlah pegawai pensiun sekitar 300 orang pertahun, maka dapat dipastikan bahwa dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun ke depan pelayanan publik di Kota Depok dapat terhambat jika masalah ini tidak diatasi dengan segera.

Dengan jumlah ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia < 10.000 orang, maka Badan ini berada di tipe B dengan hanya memiliki maksimal 3 (tiga) bidang dibawahnya. Hal ini juga berdampak pada bidang memiliki beban kerja yang lebih kompleks terhadap tugas dan fungsi yang menjadi kewenangannya dengan pengelolaan anggaran yang cukup besar yang juga berkorelasi pada pengawasan yang ekstra.

2. Peningkatan Kualitas SDM aparatur

Secara umum SDM aparatur relatif terdidik secara formal. Permasalahan yang dihadapi adalah belum optimalnya produktivitas atau kinerja pegawai. Kinerja pegawai lebih berorientasi pada kegiatan yang dianggarkan karena menuntut akuntabilitas yang lebih jelas. Sedangkan tupoksi belum sepenuhnya dapat dilaksanakan karena belum adanya standar baku untuk dijadikan dasar penilaian kinerja. Penilaian kinerja dapat mempertinggi produktivitas para pegawai, tetapi harus dilaksanakan dalam suatu cara sehingga dapat meningkatkan komitmen

pegawai untuk lebih produktif. Penilaian kinerja yang akurat menuntut lebih dari sekedar alat pemberi nilai kinerja dan tidak hanya terjebak pada angka-angka *formalisme* administrasi. Keterlibatan pegawai penting untuk menyusun standar kinerja dan mengenali penyebab-penyebab rendahnya kinerja. Penilaian kinerja yang akurat dan adil sangat kecil kemungkinan ditentang pegawai, justru sebaliknya meningkatkan produktivitas yang lebih besar. Sasaran proses penilaian adalah untuk membuat pegawai memandang diri mereka sendiri seperti adanya, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kerja.

Penilaian kinerja individu yang tepat akhirnya akan menguntungkan terhadap pengembangan kinerja organisasi, yang membutuhkan kemampuan dan keterampilan individual pegawai, kekompakan, kerjasama dan *cohesiveness* dalam organisasi yang dipadu oleh pemimpin atau manajer yang tahu kemana kinerja dan tujuan organisasi harus diarahkan. Kemampuan/ketrampilan, upaya dan faktor eksternal merupakan tiga kondisi yang mempengaruhi efektivitas kinerja individual dan organisasi.

Belum optimalnya kinerja pegawai juga terkait dengan terbatasnya alokasi anggaran untuk pendidikan dan pelatihan sehingga belum seluruh pegawai memperoleh diklat yang diperlukan, apalagi untuk memenuhi target pengembangan kompetensi 22 jam setahun. Faktor lain yang berpengaruh adalah etos kerja, kesejahteraan dan belum adanya mekanisme *reward and punishment* yang baku dikaitkan dengan hasil kerja. Perlu ada keseimbangan antara reward dan punishment sehingga aparatur terpacu untuk produktif di satu sisi, di sisi lain akan menghindari kesalahan dan pelanggaran dalam bekerja.

Secara lebih mendasar produktivitas pegawai bisa dikaitkan dengan belum adanya standar kompetensi jabatan sehingga pegawai bekerja dalam kapasitas di bawah standar. Faktor lain yang tak kalah penting adalah pembinaan atasan melalui pengawasan dan evaluasi berkala terhadap hasil kerja pegawai, yang disertai dengan role model kepemimpinan dengan etos kerja optimal. Faktor lain yang bisa mendorong produktivitas kerja pegawai adalah adanya tuntutan masyarakat dan reformasi birokrasi agar pegawai dapat melayani lebih baik dan professional.

3. Pengembangan sistem pelayanan kepegawaian dan kinerja, pengaduan berbasis teknologi informasi, dan pengembangan sistem informasi kepegawaian

Permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan ini adalah belum optimalnya pendayagunaan teknologi informasi untuk pelayanan publik. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) masih belum optimal digunakan sebagai bahan penetapan kebijakan pengembangan kepegawaian karena masih kurang lengkap dan akuratnya data yang terinput. Faktor penghambatnya adalah kurangnya tenaga pengelola sehingga data tidak bisa di-update setiap saat. Selain itu juga karena kurangnya pemahaman terhadap manfaat Teknologi Informatika di kalangan manajerial sehingga kegiatan masih menggunakan manual yang cenderung boros dan lama.

SIAP KOMPAK belum terintegrasi secara menyeluruh, sehingga pelayanan belum sepenuhnya optimal untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian bagi aparatur pemerintah Kota Depok yang bertujuan administrasi kepegawaian dapat dilayani dengan lebih cepat dan akurat.

Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Mobile atau yang dikenal dengan nama Kinerja Mobile (K-MOB) merupakan aplikasi disiplin dan kinerja pegawai, yang implementasinya mulai efektif digunakan per Juni 2023 telah disinkronisasikan dalam pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai. Hingga saat aplikasi Kinerja Mobile terus berbenah dalam menampilkan menu/dashboard serta inputan-inputan dalam teknis pengaplikasiannya sehingga efektif dan efisien digunakan dalam pemenuhan komponen disiplin dan kinerja. Adapun faktor pendorongnya adalah tuntutan perkembangan yang menuntut efisiensi dan efektivitas pelayanan, tuntutan reformasi birokrasi, praktek TIK yang telah berjalan di daerah lain, serta komitmen pimpinan unit kerja.

4. Peningkatan pengelolaan kepegawaian daerah

Pengelolaan kepegawaian masih perlu lebih dioptimalkan, khususnya terkait pengembangan pelayanan kepegawaian yang lebih inovatif bukan hanya rutinitas administrasi kepegawaian, penguatan sistem penilaian kinerja aparatur, pembinaan disiplin pegawai, pengembangan jabatan fungsional tertentu dan penetapan jabatan fungsional umum, serta penerapan standar kompetensi di semua jenis jabatan.

Sampai saat ini Kota Depok baru memiliki 7 (tujuh) standar kompetensi jabatan, baik struktural maupun fungsional. Diharapkan setiap jabatan yang ada mempunyai standar yang jelas, sehingga penempatan aparatur dapat dilakukan

sesuai kompetensi jabatan yang dibutuhkan. Untuk Analisis beban kerja baru sampai pada jenjang jabatan struktural saja (termasuk fungsional umum), belum sampai pada penghitungan beban jabatan fungsional tertentu. Ke depannya, hal ini yaitu Analisis Beban Kerja dan Penyusunan Standar Kompetensi adalah hal yang tidak dapat ditawar lagi, harus dapat diterapkan di Pemkot Depok ini sebagai implemementasi dari arahan pembangunan kepegawaian yang sudah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2020-2024 dan 7 (tujuh) agenda pembangunan dalam 5 (lima) tahun kedepan.

Jabatan fungsional juga kurang berkembang padahal ke depan fungsi pemerintah lebih membutuhkan tenaga-tenaga spesialis daripada tenaga administrasi. Faktor pendorong untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah tuntutan reformasi yang menempatkan manajemen kepegawaian sebagai program prioritas, praktek tatakelola kepegawaian yang baik di daerah lain, serta komitmen pimpinan dan unit kerja.

5. Penerapan Kebijakan Pemetaan Talenta ASN

Belum optimalnya penerapan identifikasinya potensi dan kompetensi pegawai yang memiliki kapabilitas sebagai pemimpin masa depan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dapat memudahkan pejabat kepegawaian dalam melaksanakan pemenuhan atau pengisian jabatan tinggi pratama, administrator, pengawas, fungsional maupun pelaksana.

Kebijakan pemetaan talenta ASN merupakan sistem pengkaderan atau perencanaan suksesi (*succession planning*) pejabat tinggi yang berbasis pada aspek potensi dan kompetensi serta ukuran obyektif lainnya. Tujuan sistem ini adalah untuk mendapatkan kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan dan memiliki minat mengisi posisi jabatan tertentu dalam rangka menjamin ketersediaan dan keberlangsungan penyelenggaraan fungsi pemerintahan.

Pemetaan talenta ASN menjadi langkah awal dalam penyediaan database profil kompetensi calon dan pejabat ASN yang menjadi dasar penerapan sistem kaderisasi pejabat ASN, pengelolalan pola karir, menjadi dasar dalam penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif dan berbasis merit system untuk mewujudkan ASN yang profesional, bersih, berintegritas dan melayani. Manajemen talent pool juga menjadi pioner dalam menjaring data pegawai yang siap menjadi kader dalam menduduki suatu jabatan tertentu sesuai formasi yang ada dan mengisi

kekosongan jabatan pada masa mendatang. Peta jabatan menjadi semakin mantap dengan ketersediaan aparatur yang memadai dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan.

3.3 Telaahan terhadap Renstra Kemenpan RB, BKN, LAN, BPSDM Provinsi Jabar dan BKD Provinsi Jabar

Telaahan terhadap Renstra Kemenpan RB, BKN LAN, BPSDM Provinsi Jabar dan BKD Provinsi Jawa Barat perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana sasaran yang relevan pada Renstra-renstra tersebut dapat dilaksanakan atau disinkronisasi programnya oleh BKPSDM Kota Depok. Telaahan dilakukan untuk mengidentifikasi permasalahan berikut faktor penghambat dan pendorongnya, hasilnya disajikan dalam Tabel 3.1. berikut.

Tabel 3.1. Telaahan terhadap Renstra K/L dan Jabar

No	Aspek Renstra K/L dan Jabar	Permasalahan	Penghambat	Pendorong
1	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi			
	1. Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, responsif, adaptif dan kolaboratif serta SPBE yang terintegrasi	<ul style="list-style-type: none"> • ketergantungan terhadap kebijakan pemerintah pusat 	<ul style="list-style-type: none"> • adanya kebijakan ASN yang tidak sejalan dengan aturan lainnya 	<ul style="list-style-type: none"> • amanat permenpanrb nomor 14 tahun 2014 untuk melaksanakan peningkatan pada 8 area perubahan
	2. Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera	<ul style="list-style-type: none"> • belum optimalnya kualitas pelayanan 	<ul style="list-style-type: none"> • komitmen asn terhadap tupoksi dan sasaran kinerja 	
	3. Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel	<ul style="list-style-type: none"> • adanya kesenjangan pns yang dibutuhkan dengan yang tersedia 	<ul style="list-style-type: none"> • PNS masih belum termotivasi menduduki jabatan fungsional 	
		<ul style="list-style-type: none"> • distribusi pegawai masih belum sesuai kebutuhan 	<ul style="list-style-type: none"> • Penerimaan CPNS masih menggunakan zero growth 	<ul style="list-style-type: none"> • pelaksanaan reward dan punishment

No	Aspek Renstra K/L dan Jabar	Permasalahan	Penghambat	Pendorong
	4. Terwujudnya birokrasi yang bersih dan berintegritas			<ul style="list-style-type: none"> • SK Wali Kota tentang penetapan anjab/abk Pemerintah Kota Depok
	5. Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima			<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Kepala Daerah dan Perangkat Daerah melaksanakan reformasi birokrasi
	6. Peningkatan efektivitas Reformasi Birokrasi Nasional			
	7. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten			
	8. Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel			
2	Badan Kepegawaian Negara			
	1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN			
	2. Manajemen ASN berkualitas prima			
	3. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas			
	4. Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN			

No	Aspek Renstra K/L dan Jabar	Permasalahan	Penghambat	Pendorong
	5. Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN			
	6. Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel			
3	Lembaga Administrasi Negara			
	1. Terwujudnya Institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan World Class Government	<ul style="list-style-type: none"> • Belum adanya institusi pengembangan SDM 	<ul style="list-style-type: none"> • Belum adanya widyaiswara, assesor dan assesment center 	<ul style="list-style-type: none"> • Perubahan SOTK BKPSDM
	2. Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi			
4	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat			
	1. Meningkatnya kompetensi Manajerial, Sosiokultural, teknis dan Pemerintahan PNS Pemprov Jabar	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan kompetensi belum sesuai kebutuhan 	<ul style="list-style-type: none"> • Keterbatasan anggaran untuk memenuhi pengembangan kompetensi untuk seluruh asn 	<ul style="list-style-type: none"> • Amanat PP 11 tahun 2017 bahwa asn berhak memperoleh 20 JP per tahun
	2. Meningkatnya PNS Pemprov Jabar yang bersertifikat kompetensi			

No	Aspek Renstra K/L dan Jabar	Permasalahan	Penghambat	Pendorong
	3. Terwujudnya Smart ASN			
	4. Terwujudnya Manajemen Berbasis Corpu			
5	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat			
	1. Meningkatkan kompetensi pegawai sesuai kebutuhan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan kompetensi belum sesuai kebutuhan 	<ul style="list-style-type: none"> • Keterbatasan anggaran untuk memenuhi pengembangan kompetensi untuk seluruh asn 	<ul style="list-style-type: none"> • Amanat PerMENPAN RB Nomor 14 tahun 2014 untuk melaksanakan peningkatan pada 8 area perubahan
	2. Meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai Terciptanya pelayanan kepegawaian yang cepat, akurat dan tepat waktu			
	3. Meningkatkan pengelolaan kepegawaian yang terintegrasi dan berbasis teknologi informasi			<ul style="list-style-type: none"> • Aplikasi SIMPEG yang sudah terintegrasi dengan KMOB;
	4. Meningkatkan standar kesejahteraan pegawai sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku			<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan SPBE

3.4 Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Depok Tahun 2021-2026 ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2015 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah

Kota Depok Tahun 2012 - 2032. Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) bertujuan untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar yang terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program. KLHS wajib dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dalam penyusunan RPJMD.

Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) memerlukan hasil analisis yang sistematis, menyeluruh dan selaras dengan Visi, Misi daerah. Dalam Penyusunan RPJMD memuat hasil masukan dari analisis yang sistematis, menyeluruh dan partisipatif dalam rangka mendukung perumusan isu- isu strategis daerah dan arah kebijakan atau rencana program pembangunan. Kajian Lingkungan Hidup Strategis merupakan salah satu instrument yang mampu memberikan rekomendasi dengan fokus utama mengintegrasikan pertimbangan lingkungan pada tingkatan pengambilan keputusan yang bersifat strategis, yakni pada arah kebijakan, rencana dan program pembangunan.

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, Pendidikan dan Pelatihan. Secara langsung BKPSDM tidak terkait langsung dan signifikan dengan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Kota Depok. Meskipun tidak berkaitan langsung dengan RTRW dan KLHS pada RPJMD tetapi BKPSDM Kota Depok berkewajiban untuk ikut mendukung Pelaksanaan KLHS dan RTRW.

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

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 tantangan/*threats* (T) dengan penentuan alternatif strategis sebagai berikut:

Tabel 3.2 Analisis SWOT Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2021-2026

<p>INTERNAL</p> <p>EKSTERNAL</p>	<p>Kekuatan/Strengths (S) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen yang kuat dari seluruh aparatur dalam mewujudkan tujuan organisasi 2. Dukungan APBD Kota Depok cukup 3. Sarana dan prasarana yang cukup memadai yang menunjang penyelenggaraan administrasi pemerintahan daerah 4. Konsistensi dan kreatifitas aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab organisasi 5. Penerapan teknologi informasi pada tatanan manajemen pemerintahan di Kota Depok 	<p>Kelemahan/Weaknesses (W) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Masih rendahnya kuantitas maupun kualitas SDM aparatur 2. Belum akuratnya data per pegawai yang telah mendapatkan pengembangan kompetensi 3. Pemetaan pegawai belum sepenuhnya sesuai antara jenis jabatan dan kualifikasi pendidikan yang diharapkan 4. Masih Rendahnya motivasi PNS untuk memangku jabatan fungsional 5. Belum optimalnya sistem penilaian kinerja pegawai dan belum optimalnya <i>reward and punishment</i> 6. Masih terdapat penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi 7. Adanya kesenjangan antara usulan formasi pegawai dengan penetapan kebutuhannya 8. Belum optimalnya distribusi penempatan pegawai 9. Adanya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dengan yang tersedia

<p>Peluang/Opportunities (O) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perkembangan IPTEK serta teknologi informasi yang memberikan kemudahan alternatif sistem dan manajemen ASN; 2. Adanya peraturan perundangan yang mendukung tugas dan fungsi BKPSDM yang mendukung tugas dan fungsi urusan kepegawaian; 3. Pemenuhan amanat Permendagri Nomor 84 Tahun 2022 terkait Alokasi Anggaran Pelaksanaan Diklat sebesar 0,16% dari APBD 4. Pengembangan kompetensi bagi PNS paling sedikit 20 jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 	<p>Alternatif Strategi Kekuatan-Peluang (S-O):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas serta aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat 2. 	<p>Alternatif Strategi Kelemahan-Peluang (W-O):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan kualitas manajemen kepegawaian dan pengembangan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi, dengan mengoptimalkan Sistem Informasi Kepegawaian yang sudah terbangun 2. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur sebagai upaya untuk meningkatkan jumlah aparatur yang memenuhi standar kompetensi sesuai tugas dan jabatan masing-masing 3. Peningkatan kebijakan manajemen ASN melalui penerapan manajemen talenta dan manajemen kinerja
<p>Tantangan/Threats (T) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum adanya unit kerja khusus yang menangani pengembangan kompetensi/belum terpusat; 2. Adanya berbagai kesempatan pengembangan kompetensi aparatur dari K/L dan Lembaga lain 3. Perubahan kebijakan penganggaran terkait diklat dan kompetensi baik di level Kota, Provinsi maupun Nasional 	<p>Alternatif Strategi Kekuatan-Tantangan (S-T):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Konsistensi pengevaluasian kinerja sesuai standar dan berbasis <i>online</i> yang terintegrasi dengan sistem remunari pegawai serta pengembangan sistem <i>reward and punishment</i> 	<p>Alternatif Strategi Kelemahan-Tantangan (W-T):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional tertentu, sesuai kebutuhan hasil analisis beban kerja terhadap jabatan fungsional

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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 melaksanakan tugas dan fungsi BKPSDM, maka Misi Kota Depok yang relevan adalah Misi-2. Untuk melaksanakan visi dan misi tersebut serta memecahkan permasalahan dan menangani isu strategis yang ada, ditetapkan tujuan dan sasaran strategis.

Dalam perjalanannya, tujuan sasaran serta indikator kinerja sasaran dipandang perlu untuk dilakukan penyesuaian diperkuat dari arahan perwakilan KemenPAN dalam Penguatan SAKIP BKPSDM Kota Depok yang diselenggarakan pada 20 s.d 21 Maret 2023 serta Laporan Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM Kota Depok Tahun 2022 untuk pelaporan Tahun 2023 Nomor: 700/325/Evaluasi/Insp-2023 tanggal 27 Juni 2023.

Maka perubahan tersebut dijabarkan perubahannya dalam Tabel 4.1 dan rancangan Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran serta target Kinerja sebagai berikut dalam Tabel. 4.2.

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Tahun 2021 – 2026

NO	TUJUAN	RENSTRA MURNI 2021-2026			PERUBAHAN RENSTRA 2021-2026						
		INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PENJELASAN		
1.	Terwujudnya Manajemen Aparatur yang Profesional	Indeks Sistem Merit	Meningkatnya manajemen ASN yang profesional berbasis teknologi informasi	Persentase pengisian ASN berdasarkan Formasi Kebutuhan	Tercapainya Peningkatan Kapasitas dan Kinerja Birokrasi melalui Pelayanan Kepegawaian yang Profesional	Nilai Survei Kepuasan Layanan Pengguna (ASN)	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	Indeks Sistem Merit	Tidak semua indikator merupakan outcome dan menjadi kewenangan BKPSDM (LHE SAKIP dan Arahan KemenPAN RB), sedangkan indikator sasaran yang baru mengakomodir/ merupakan komponen dari indikator-indikator kinerja sebelumnya		
				Persentase layanan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi							
			Persentase penempatan pegawai sesuai kualifikasi	Meningkatnya disiplin dan kinerja pegawai						Persentase ASN dengan nilai prestasi kerja nilai ≥90	BERUBAH
										Persentase ASN yang disiplin	
Meningkatnya kompetensi ASN sesuai kebutuhan organisasi	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan Manajerial, teknis, fungsional dan sosio kultural	BERUBAH	Meningkatnya kompetensi ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	Indeks Profesionalitas ASN	Sasaran Indikator sebelumnya bukan outcome (LHE SAKIP)	Tetap, berubah, indikator (LHE SAKIP)					
Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM		Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	Tetap, mengalami perubahan	tidak					

Tabel 4.2.

Rancangan Perubahan Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Tahun 2021-2026

No.	Tujuan	Indikator	Sasaran	Indikator Kinerja	Kondisi Awal (2020)	TARGET KINERJA TAHUN KE-					Kondisi Akhir Tahun 2026
						2022	2023	2024	2025	2026	
1.	Tercapainya Peningkatan Kapasitas dan Kinerja Birokrasi melalui Pelayanan Kepegawaian yang Profesional	Nilai Survei Kepuasan Layanan Pengguna (ASN)	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	Indeks Sistem Merit	n/a	250	275	275	300	325	325
			Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	Indeks Profesionalitas ASN	n/a	77,48	78	80	84	86	86
			Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	BB	BB (72,40)	BB (75,25)	BB (78,00)	A (80,00)	A (82,00)	A

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

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.

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 Perubahan RPJMD 2021-2026. Strategi dan Kebijakan BKPSDM dalam mewujudkan Sasaran strategis Renstra dapat dilihat pada Tabel 5.1.

Tabel 5.1.
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

RENSTRA BKPSDM 2021-2026				PERUBAHAN RENSTRA BKPSDM 2021-2026				
Visi : Kota Depok yang Maju, Berbudaya dan Sejahtera								
Misi II : Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang modern dan partisipatif								
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan	
Terwujudnya Manajemen Aparatur yang Profesional	Meningkatnya manajemen ASN yang profesional berbasis teknologi informasi	Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur pemerintah daerah yang responsif dalam melayani masyarakat	Meningkatkan kualitas pelayanan melalui sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi	Tercapainya Peningkatan Kapasitas dan Kinerja Birokrasi melalui Pelayanan Kepegawaian yang Profesional	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	Meningkatkan kualitas pengadaan pegawai yang transparan dan kompetitif melalui perencanaan, pelayanan dan ketersediaan sistem informasi yang handal	Pelaksanaan seleksi rekrutmen dengan objektif, transparan dan terbuka serta memanfaatkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi	
			Melaksanakan rekrutmen ASN secara transparan dan akuntabel				Melaksanakan redistribusi pegawai sesuai dengan hasil pemetaan pegawai	Penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi
			Meningkatkan kualitas pemerataan dan penyebaran ASN				Melaksanakan redistribusi PNS sesuai Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	Membangun sistem manajemen talenta dan rencana suksesi
	Meningkatnya disiplin dan kinerja pegawai	Meningkatkan pengawasan penyelenggaraan kinerja ASN	Menerapkan <i>reward</i> dan <i>punishment</i>			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	
			Meningkatkan koordinasi dengan PD dalam meningkatkan profesionalisme dan sinergitas aparatur				Implementasi pemanfaatan aplikasi Kinerja Mobile secara objektif dan terintegrasi	

RENSTRA BKPSDM 2021-2026				PERUBAHAN RENSTRA BKPSDM 2021-2026			
	Meningkatnya Kompetensi ASN sesuai kebutuhan organisasi	Meningkatkan kualitas melalui pemerataan kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai yang	Memfasilitasi peningkatan kualitas ASN melalui peningkatan kapasitas sumber daya aparatur		Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN yang sesuai dengan	Meningkatkan kualitas melalui pemerataan kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai yang proporsional sesuai	Meningkatkan fasilitasi peningkatan kompetensi ASN sesuai dengan <i>gap</i> kompetensi dan kebutuhan
	Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Meningkatkan pengawasan dan pengendalian kinerja badan	Penguatan kualitas implementasi pengawasan dan pengendalian kinerja badan		Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Meningkatkan pengawasan dan pengendalian kinerja badan	Penguatan kualitas implementasi pengawasan dan pengendalian kinerja badan

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Penerapan pendekatan kinerja bagi penyelenggaraan pemerintahan daerah menuntut Pemerintah Daerah fokus pada kinerja terukur dari program kerja sampai dengan detail aktivitas dengan pertimbangan 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, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah bagi Pemerintah Daerah secara elektronik dengan dukungan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah. Sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung dalam mengintegrasikan dan menyelaraskan proses bisnis pelayanan publik Pemerintah Daerah terkait perencanaan pembangunan dan keuangan daerah. Urusan pemerintahan, sub urusan pemerintahan, dan kewenangan antar susunan unsur pemerintahan perlu diterjemahkan kedalam bentuk konkrit berupa nomenklatur program dan kegiatan daerah.

Urusan pemerintahan, sub urusan pemerintahan, dan kewenangan antar susunan unsur pemerintahan perlu diterjemahkan kedalam bentuk konkrit berupa nomenklatur program dan kegiatan daerah. Transformasi urusan pemerintahan kedalam nomenklatur program dan kegiatan di sisi lain memastikan bahwa daerah melaksanakan pembangunan daerah sesuai dengan kewenangannya. Dengan demikian, program disusun dengan memerhatikan sub bidang urusan dalam Undang-undang Nomor

23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait lainnya.

Program adalah penjabaran kebijakan Perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi. Berdasarkan strategi dan kebijakan yang telah disampaikan sebelumnya, ditetapkan 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.

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.

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

Sub Kegiatan merupakan bentuk aktivitas dan layanan dari kegiatan dalam pelaksanaan kewenangan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka berdasarkan kegiatan-kegiatan sebagaimana sebelumnya disebutkan, dijabarkan ke dalam 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. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN;
5. Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan;
6. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD;
7. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
8. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
9. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga;
10. Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
11. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
12. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD;
13. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya;
14. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
15. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya;
16. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN;
17. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian;
18. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian;
19. Pengelolaan Data Kepegawaian;
20. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian;
21. Pengelolaan Mutasi ASN;
22. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN;
23. Pengelolaan Promosi ASN;
24. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN;
25. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN;
26. Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN;
27. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN;
28. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional;
29. Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional;
30. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
31. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;

32. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai;
33. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN;
34. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum;
35. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

Selanjutnya secara keseluruhan hubungan antara tujuan, sasaran, program dan kegiatan beserta target indikator kinerjanya disajikan dalam Tabel 6.1.

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
						Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Tercapainya Peningkatan Kapasitas dan Kinerja Birokrasi melalui Pelayanan Kepegawaian yang Profesional				Nilai Survei Kepuasan Layanan Pengguna (ASN)	n/a	82%		85%		87%		88%		90%		90%	
	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas			Indeks Sistem Merit	n/a	250	7.024.086.100	275	5.753.654.350	275	7.584.088.550	300	6.418.000.000	325	6.444.000.000	325	33.223.829.000
		05.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	n/a	82%	7.024.086.100	85%	5.753.654.350	87%	7.584.088.550	88%	6.418.000.000	90%	6.444.000.000	90%	33.223.829.000
		5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase kelengkapan dokumen Pengisian formasi ASN	100%	100%	2.812.606.800	100%	970.793.700	100%	1.492.297.200	100%	1.700.000.000	100%	1.700.000.000	100%	8.675.697.700
		5.03.02.2.01.04	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah CASN yang diangkat menjadi ASN	241 Orang	314 Orang	2.512.607.050	n/a		n/a		n/a		n/a		314 Orang	2.512.607.050
		Jumlah dokumen formasi ASN	n/a	1 Dokumen		n/a		n/a		n/a		n/a		1 Dokumen			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
						Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
				Jumlah Penerimaan ASN (PNS + PPPK)	n/a	PNS 393 Orang ; PPPK 1.500 Orang		n/a		n/a			n/a		n/a		PNS 393 Orang ; PPPK 1.500 Orang
				Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	n/a	n/a	0	2 Laporan	634.865.000	2 Laporan	857.104.200	2 Laporan	1.000.000.000	2 Laporan	1.000.000.000	8 Laporan	3.491.969.200
		5.03.02.2.01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	n/a	n/a	0	1 Dokumen	95.950.200	1 Dokumen	103.658.00	1 Dokumen	150.000.000	1 Dokumen	150.000.000	4 Dokumen	499.608.200
		5.03.02.2.01.010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Sistem	1 sistem (5 Layanan)	1 sistem	249.999.750	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	1 sistem	249.999.750
				Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	n/a	n/a	0	3 Dokumen	96.299.700	6 Dokumen	460.213.000	3 Dokumen	500.000.000	3 Dokumen	500.000.000	15 Dokumen	1.556.512.700

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
		5.03.02.2.01.011	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	n/a	n/a	0	2 Dokumen	51.359.800	1 Dokumen	71.322.000	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	50.000.000	5 Dokumen	222.681.800
		5.03.02.2.01.012	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah akurasi data ASN	n/a	5000 Data ASN	50.000.000	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	5000 Data ASN	50.000.000
				Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	n/a	n/a	0	1 Laporan	92.319.000	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	1 Laporan
		5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentasi administrasi kepegawaian yang terselesaikan	100%	100%	2.676.029.400	100%	2.283.150.200	100%	2.466.705.000	100%	2.220.000.000	100%	2.230.000.000	100%	11.875.884.600
		5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Peserta	70 Orang	80 Orang	249.999.850	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	80 Orang	249.999.850
				Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi JPT, JPA, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	n/a	n/a	0	7 Dokumen	943.245.550	2 Dokumen	1.052.324.000	5 Dokumen	880.000.000	5 Dokumen	885.000.000	19 Dokumen	3.760.569.550

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												
						Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
		5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Berkas Kenaikan pangkat	909 Berkas	1.200 Berkas	479.999.700	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	1.200 Berkas	479.999.700	
				Jumlah berkas pensiun	251 Berkas	390 Berkas	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	390 Berkas		
				Jumlah Peserta	50 Orang	60 Orang	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	60 Orang		
				Jumlah pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	n/a	n/a	2 Dokumen	387.688.000	2 Dokumen	422.606.000	2 Dokumen	500.000.000	2 Dokumen	500.000.000	8 Dokumen	1.810.294.000		
		5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Kegiatan	5 Kegiatan	7 kali	1.946.029.850	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	7 kali	1.946.029.850
				Jumlah peserta	n/a	1.027 PNS	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	1.027 PNS		
				Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan promosi ASN	n/a	n/a	2 Dokumen	952.216.650	2 Dokumen	991.775.000	2 Dokumen	840.000.000	2 Dokumen	845.000.000	8 Dokumen	3.628.991.650		
		5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi	100%	100%	1.112.199.950	100%	1.273.604.500	100%	2.248.739.800	100%	1.408.000.000	100%	1.414.000.000	100%	7.456.544.250	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
						Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
		5.03.02.2.03.01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah PD yang mengikuti kegiatan pembangunan karakter aparatur	38 PD	38 PD	452.200.000	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	38 PD	452.200.000
				Jumlah ASN yang Meningkatkan kapasitasnya	n/a	n/a	0	5557 Orang	662.945.000	80 Orang	734.870.000	75 Orang	495.000.000	75 Orang	500.000.000	230 Orang	2.392.815.000
		5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah pegawai tugas belajar	16 Orang	8 Orang	480.000.000	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	8 Orang	480.000.000
				Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	n/a	n/a	0	11 Orang	444.000.000	8 Orang	468.000.000	8 Orang	500.000.000	8 Orang	500.000.000	35	1.912.000.000
		5.03.02.2.03.012	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	n/a	n/a	0	1 Dokumen	33.750.450	1 Dokumen	119.329.800	1 Dokumen	100.000.000	1 Dokumen	100.000.000	4 Dokumen	353.080.250

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)				
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
		5.03.02.2.03.013	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang di bina	n/a	n/a	0	100 Orang	28.806.850	100 Orang	500.000.000	100 Orang		100 Orang		100 orang	678.806.850	
		5.03.02.2.03.014	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah Jabatan Fungsional	n/a	20 JFT	179.999.950	n/a		n/a		n/a		n/a		20 JFT	179.999.950	
				Jumlah peserta	n/a	200 Orang		n/a		n/a		n/a		n/a		n/a	200 Orang	
				Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	n/a	n/a	0	100 Orang	87.325.350	100 Orang	369.840.000	100 Orang	183.000.000	100 Orang	184.000.000	100 Orang	100 Orang	824.165.350
		5.03.02.2.03.015	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	n/a	n/a	0	2 Laporan	16.776.850	1 Laporan	56.700.000	1 Laporan	55.000.000	1 Laporan	55.000.000	5 Laporan	183.476.850	
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase kasus kepegawaian yang ditangani	100%	100%	423.249.950	100%	1.226.105.950	100%	1.376.346.550	100%	1.090.000.000	100%	1.100.000.000	100%	5.215.702.450	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
						Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
		5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah PD yang dievaluasi	n/a	38 PD	389.999.950	n/a		n/a		n/a		n/a		38 PD	389.999.950
				Jumlah tenaga kontrak yang dibayarkan	n/a	4 Orang		n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	20 Orang	
				Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	n/a	n/a	0	2 Dokumen	568.038.000	2Dokumen	459.874.000	2 Dokumen	205.000.000	2 Dokumen	210.000.000	8 Dokumen	
		5.03.02.2.04.03	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	n/a	n/a	0	2 Laporan	81.154.950	2 Laporan	231.352.050	2 Laporan	205.000.	2 Laporan	210.000.000	8 Laporan	727.507.000
		5.03.02.2.04.04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	n/a	n/a	0	304 Orang	456.000.000	240 Orang	602.917.500	81 Orang	600.000.000	81 Orang	600.000.000	706 Orang	2.258.917.500

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)				
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
		5.03.02.2.04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Uji Kesehatan	10 Uji Kesehatan	35 Uji Kesehatan	33.250.000	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	35 uji Kesehatan	33.250.000	
		5.03.02.2.04.010	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	n/a	n/a	0	15 Laporan	120.913.000	2 Laporan	82.203.000	2 Laporan	80.000.000	2 Laporan	80.000.000	21 Laporan	363.116.000	
	Meningkatnya Kompetensi ASN sesuai kebutuhan organisasi			Indeks Profesionalitas ASN	77,48	77,48	6.449.014.800	78	8.211.785.996	80	15.123.440.000	84	8.500.000.000	86	8.800.000.000	86	47.084.240.796	
		05.04.2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan Manajerial, Fungsional dan Teknis	100%	100%	6.449.014.800	100%	8.211.785.996	100%	15.123.440.000	100%	8.500.000.000	100%	8.800.000.000	100%	47.084.240.796	
		5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	100%	100%	2.000.000.000	100%	3.922.072.000	100%	5.517.082.000	100%	2.250.000.000	100%	2.300.000.000	100%	15.989.154.000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
						Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
		5.04.02.2.01.3	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Peserta	471 Orang	240 Orang	2.000.000.000	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	240 Orang	2.000.000.000
				Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	n/a	n/a	0	800 Orang	3.922.072.000	660 Orang	5.517.082.000	250 Orang	2.250.000.000	255 Orang	2.300.000.000	995 Orang	13.989.154.000

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
						Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
		5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang mengikuti Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	100%	100%	4.449.014.800	100%	4.289.713.900	100%	9.606.358.000	100%	6.250.000.000	100%	6.500.000.000	100%	31.095.086.796
		5.04.02.2.02.7	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Peserta	140 Orang	295 Orang	4.449.014.800	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	295 Orang	4.449.014.800

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Peringkat Daerah	
						Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
				Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	n/a	n/a	0	5 Laporan	4.289.713.996	5 Laporan	9.606.358.000	4 Laporan	6.250.000.000	4 Laporan	6.500.000.000	16 Laporan	26.646.071.996
	Meningkatnya tata kelola BKPSDM			Nilai SAKIP BKPSDM	BB	BB	36.639.498.082	BB	19.939.079.364	BB	19.547.570.139	BB	19.688.500.000	BB	19.803.500.000	BB	115.618.148.323
		05.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Cakupan pelayanan penunjang urusan Pemda	100%	100%	36.639.498.082	100%	19.939.079.364	100%	19.547.570.139	100%	19.688.500.000	100%	19.803.500.000	100%	115.618.148.323

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
						Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
		5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100%	100%	129.999.750	100%	120.599.750	100%	167.469.000	100%	135.500.000	100%	149.000.000	100%	702.568.500
		5.03.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1 Dokumen	2 Dokumen	79.999.850	2 Dokumen	84.430.000	2 Dokumen	91.410.000	2 Dokumen	82.500.000	3 Dokumen	95.000.000	11 Dokumen	433.339.850
		5.03.01.2.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	19 Dokumen	17 Dokumen	49.999.900	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	17 Dokumen	49.999.900

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
						Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
				Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	n/a	n/a	0	17 Dokumen	36.169.750	17 Dokumen	76.059.000	17 Dokumen	53.000.000	17 Dokumen	54.000.000	68 Dokumen	219.228.750
		5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	persentase adm keuangan tepat waktu	100%	100%	34.780.776.470	100%	17.884.844.640	100%	17.469.677.939	100%	17.738.000.000	100%	17.839.000.000	100%	105.712.298.473
		5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN	1 tahun	98 Orang ASN BKPSDM; 482 CPNS	33.901.831.870	n/a	0	98 Orang ASN BKPSDM; 674 CPNS	0	98 Orang ASN BKPSDM; 729 CPNS	0	98 Orang ASN BKPSDM; 293 CPNS	0	490 Orang ASN BKPSDM; 3141 CPNS	33.901.831.870
				Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	n/a	n/a	0	90 Orang/Bulan	17.868.979.264	90 Orang/Bulan	17.441.160.939	90 Orang/Bulan	17.700.000.000	90 Orang/Bulan	17.800.000.000	90 Orang/Bulan	70.810.140.203

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
						Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
		5.03.01.2.02.02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah tenaga kontrak yang dibayarkan	14 Orang	14 Orang	843.944.900	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	14 Orang	843.944.900
		5.03.01.2.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan	18 Dokumen	18 Dokumen	34.999.700	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	2 Dokumen	34.999.700
				Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semester SKPD	n/a	n/a	0	2 Laporan	15.864.800	14 Laporan	28.517.000	2 Laporan	38.000.000	2 Laporan	39.000.000	8 Laporan	121.381.800

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
						Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
		5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan pengurusan administrasi kepegawaian	n/a	n/a	0	100%	220.586.200	100%	154.199.000	100%	174.000.000	100%	174.000.000	100%	722.785.200
		5.03.01.2.05.03	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	n/a	n/a	0	1 Dokumen	80.671.500	1 Dokumen	87.079.000	1 Dokumen	89.000.000	1 Dokumen	89.000.000	4 Dokumen	345.750.500
		5.03.01.2.05.010	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	n/a	n/a	0	300 Orang	139.914.700	120 Orang	67.120.000	120 Orang	85.000.000	120 Orang	85.000.000	120 Orang	377.034.700
		5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	persentse penyediaan adm umum perkantoran	100%	100%	1.538.722.600	100%	998.125.350	100%	1.122.014.200	100%	1.149.000.000	100%	1.149.000.000	100%	5.956.862.150

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)				
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
		5.03.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Jenis Komponen Instalasi Listrik/penerangan bangunan kantor	n/a	14 jenis	10.000.000	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	14 jenis	10.000.000	
				Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	n/a	n/a	0	1 Paket	4.769.000	1 Paket	4.000.000	1 Paket	4.000.000	1 Paket	4.000.000	4 Paket	16.769.000	
		5.03.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jenis Peralatan dan Perlengkapan Kantor	81 Jenis	73 Jenis	339.999.200	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	73 Jenis	339.999.200	
				Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	n/a	n/a	0	1 Paket	261.656.000	1 Paket	316.649.900	1 Paket	300.000.000	1 Paket	300.000.000	4 Paket	1.178.305.900	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
						Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
			Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Jenis Peralatan Rumah Tangga	23 Jenis	23 Jenis	39.000.000	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	23 Jenis	39.000.000
			Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	n/a	n/a	0	1 Paket	29.009.350	1 Paket	30.000.000	1 Paket	30.000.000	1 Paket	30.000.000	4 Paket	119.009.350	
			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Jenis Makanan dan Minuman	8 Jenis	8 Jenis	349.992.000	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	8 Jenis	349.992.000
			Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	n/a	n/a	0	2 Paket	197.964.000	2 Paket	242.929.000	2 Paket	250.000.000	2 Paket	250.000.000	8 Paket	940.893.000	
			Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Jenis Barang Cetak dan Penggandaan	17 jenis	18 jenis	49.756.400	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	18 jenis	49.756.400

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
						Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
				Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	n/a	n/a	0	1 Paket	54.795.000	1 Paket	64.751.300	1 Paket	65.000.000	1 Paket	65.000.000	4 Paket	249.546.300
		5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Orang/Hari	312 OH	1000 OH	749.975.00	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	312 OH	749.975.000
				Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	n/a	n/a	0	300 Laporan	449.932.000	200 Laporan	463.684.000	250 Laporan	500.000.000	250 Laporan	500.000.000	1000 Laporan	1.913.616.000
		5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase penyediaan sarana dan prasarana aparatur	n/a	n/a	0	100%	510.824.000	100%	302.962.000	100%	150.000.000	100%	150.000.000	100%	1.113.786.000
		5.03.01.2.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	n/a	n/a	0	56 Unit	510.824.000	29 Unit	302.962.000	10 unit	150.000.000	10 unit	150.000.000	105 unit	1.113.786.000

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
						Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
		5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persentase barang milik daerah yang terpelihara	100%	100%	190.000.000	100%	204.100.000	100%	331.248.000	100%	342.000.000	100%	342.500.000	100%	1.409.848.000
		5.03.01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	n/a	n/a	0	11 Unit	144.100.000	11 Unit	145.000.000	11 Unit	145.000.	11 Unit	145.000.000	11 unit	579.100.000

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
						Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
		5.03.01.2.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan Pemeliharaan, Biaya Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan	2 Unit Roda Dua 7 Unit Roda Empat	5 Unit Roda Dua 7 Unit Roda Empat	140.000.00	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	5 Unit Roda Dua 7 Unit Roda Empat	140.000.000
				Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya				n/a	0	11 Unit	144.100.000	11 Unit	145.000.000	11 Unit	145.000.000	11 unit	434.100.000
		5.03.01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah jenis perlengkapan gedung kantor	2 Jenis	2 Jenis	50.000.000	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	2 Jenis	50.000.000
				Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	n/a	n/a	0	84 Unit	60.000.000	55 Unit	42.148.000	84 Unit	52.000.000	84 Unit	52.500.000	84 Unit	206.648.000
							50.112.599.720		33.904.519.710		42.255.098.689		34.606.500.000		35.047.500.000		195.926.218.119

Dari Tabel 6.1. diatas, dapat dilihat bahwa secara umum pagu program, kegiatan dan sub kegiatan Tahun 2022 s.d 2026 tidak mengalami lonjakan dan penurunan yang signifikan. Untuk tahun anggaran 2022, tingginya penganggaran belanja gaji dan tunjangan untuk CPNS yang diterima di tahun anggaran sebelumnya. Pada anggaran 2023 dalam proyeksi ditampilkan jumlah usulan pada APBD Perubahan 2023, sehingga masih dapat berubah. Sedangkan untuk Tahun 2024 merupakan angka proyeksi belanja langsung yang masih dalam pengusulan RKA 2024.

BAB VII**KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Renstra BKPSDM 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 akan dicapai dalam 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 7.1 berikut.

Tabel 7.1

Indikator Kinerja BKPSDM yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal RPJMD 2020	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir periode RPJMD
			Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Indeks Sistem Merit	n/a	250	275	275	300	325	325
2.	Indeks Profesionalitas ASN	n/a	77,48	78	80	84	86	86
3.	Nilai SAKIP BKPSDM	B	BB (72,40)	BB (75,25)	BB (78,00)	A (80,00)	A (82,00)	A

BAB VIII

PENUTUP

Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2021 s.d 2026 adalah dokumen perencanaan yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Arah Kebijakan, Strategi, Program Kegiatan dan Sub Kegiatan dalam priode 2021 – 2026 yang disusun dengan mempertimbangkan isu-isu strategis Nasional, Kementerian/Lembaga, Provinsi, isu-isu strategis Kota dan Isu-isu strategis Sekretariat Daerah serta mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Depok Tahun 2021 -2026.

Dalam Pelaksanaan Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok perlu diperhatikan beberapa hal antara lain :

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok berkewajiban mengimplementasikan pencapaian Program dan Kegiatan yang telah dirumuskan dalam Perubahan Renstra Sekretariat Daerah tahun 2021 -2026;
2. Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi Pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) setiap tahunnya sesuai priode Renstra dengan memperhatikan RPJMD untuk Priode tahun yang sama;
3. Penguatan peran tiap Bagian perlu dilakukan dan ditingkatkan dalam mendukung pelaksanaan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2021 – 2026 dan Rencana Kerja;
4. Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2021 -2026 juga digunakan sebagai dasar evaluasi dan Laporan Pelaksanaan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Program.

Hasil Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan tersebut disusun dalam bentuk Laporan Kinerja (LAKIP), yang selanjutnya akan menjadi bukti pencapaian Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Agar Renstra dapat direalisasikan dengan baik dibutuhkan komitmen semua komponen yang ada di BKPSDM untuk mengoptimalkan capaian kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan yang telah ditetapkan. Renstra BKPSDM juga akan menjadi alat untuk keperluan evaluasi dan pengendalian yang harus dilaksanakan agar rencana pembangunan dapat diwujudkan sesuai harapan.

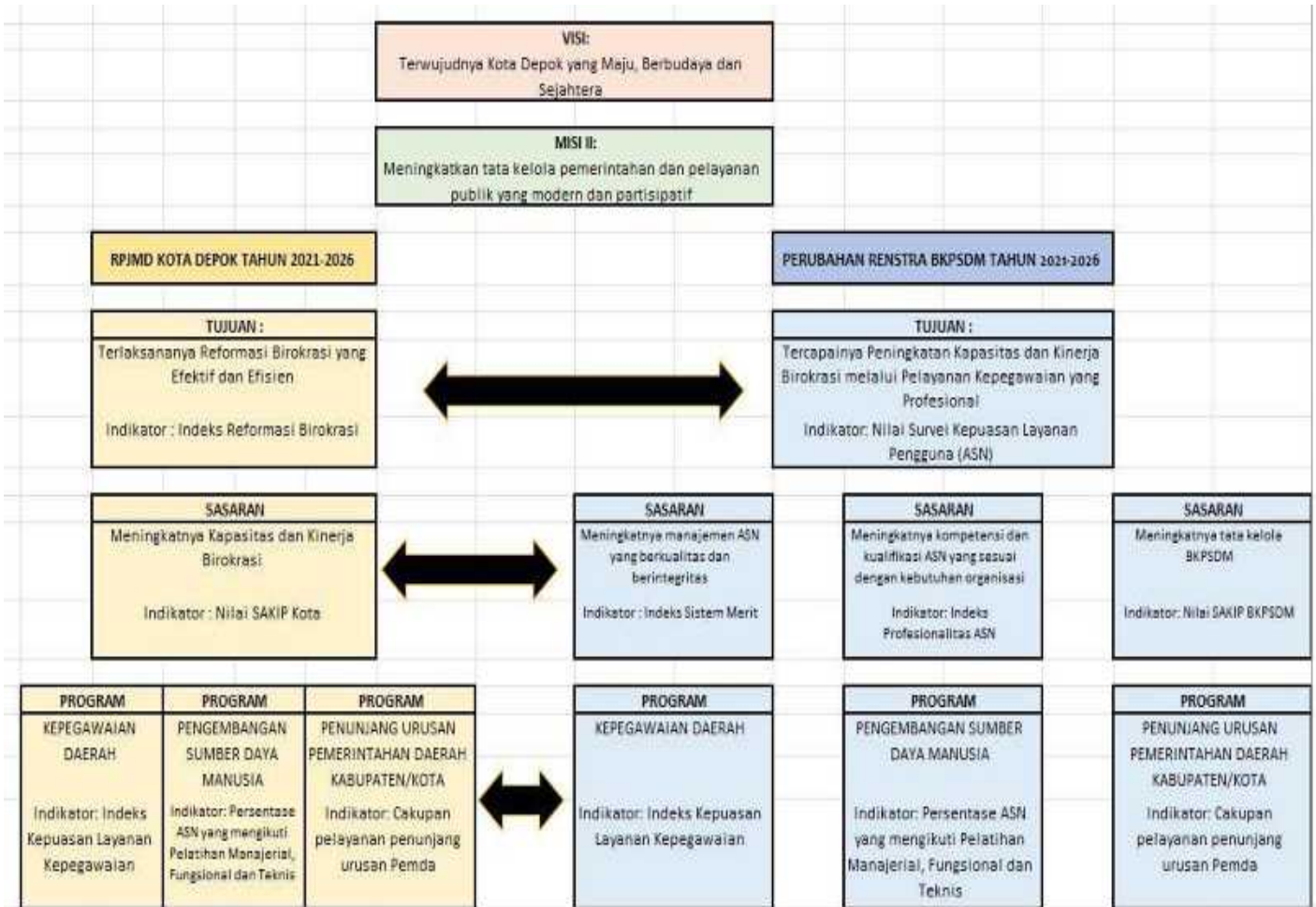
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA DEPOK



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

Lampiran. 1

Keterkaitan Visi, Misi, tujuan, indikator Tujuan, Sasaran dan indikator Sasaran RPJMD Kota Depok dan Perubahan Renstra BKPSDM TAHUN 2021-2026



Lampiran. 2

Form e.80
Evaluasi Terhadap Hasil Renstra Perangkat Daerah
Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok
Periode Pelaksanaan : Tahun 2016 - 2021

No	Kode	Sasaran	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan	Target Capaian pada Akhir Tahun Perencanaan	Target Renstra Perangkat Daerah kabupaten/kota Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-		Realisasi Kinerja Pada Triwulan				Rasio Capaian pada Tahun ke-		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2026 (Akhir Tahun Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2026)	Unit Pengukuran	Ket															
							Tahun Ke 1	Tahun Ke 2	Tahun Ke 3	Tahun Ke 4	Tahun Ke 5	Tahun Ke 1	Tahun Ke 2	I	II	III	IV	Tahun Ke 1	Tahun Ke 2																		
1	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	8	9	10	11	17	18	14=6+12	22	17															
1	5.03.01	Meningkatkan tata kelola BKM SDM	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai SAKIP BKPSDM	BB	BB	115,60%	36,639,498,820	100%	19,939,070,364	100%	19,396,470,139	100%	19,543,500,000	100%	19,658,500,000	100%	20,180,429,775	100%	15,585,029,009	75	21	4	6	1	17	10	13	20	35,765,458,784							
				Cakupan pelayanan penunjang urusan Pemda	100%	100%	115,618,148,323								75,76	5,070,250,130	21,13	5,148,625,536	4,03	2,774,530,466	6,33	2,594,32,877															
	5.03.01.2		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100%	100%	702,568,500	100%	129,999,750	100%	120,599,750	100%	167,469,000	100%	135,500,000	100%	149,000,000	100%	52,125,000	100%	113,191,876	21,05	95,638,287	2,683	5,780,000	21,05	4,735,584	31,58	7,038,005	1,000	7,400	10,00	16,11	20,00	165,316,876		

5.03 .01.0 1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1 Do ku me n	11 Do ku me n	433, 339, 850	2 Do ku me n	79,9 99,8 50	2 Do ku me n	84,4 30,0 00	2 Do ku me n	91,41 0,00 0	2 Do ku me n	82,5 00,0 00	3 Do ku me n	95,0 00,0 00	2 Do ku me n	13,7 87,0 00	2 Do ku me n	77,8 53,8 38	-	66,1 59,2 88	1	4,4 80, 000	3,8 95,5 84	1	3,31 8,9 66	1 8. 1 8	3. 1 8	18. 18	17 .9 7	4 do ku me n	91,6 40, 838	Sek ret aria t	Dok ume n Renj a 2024 dan Dok ume n Renj a Peru baha n 2023
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	19 Do ku me n	17 lap ora n	49,9 99,9 00	17 Do ku me n	49,9 99,9 00							17 do ku me n			38,3 38,0 00			-											17 do ku me n			
5.03 .01.2 .01.0 6.		Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	-	68 lap ora n	219, 228, 750			17 Do ku me n	36,1 69,7 50	17 Do ku me n	76,0 59,0 00	17 Do ku me n	53,0 00,0 00	17 Do ku me n	54,0 00,0 00		17 la po ra n	35,3 38,0 38	4	29, 478 ,99 9	4	1,30 0,0 00	4	840 ,00 0	5	3,71 9,0 39			25. 00	16 .1 2	17 lap ora n	35,3 38,0 38	Sek ret aria t	Lapo ran SIEP bula n Janu ari s.d Dese mbe r, 1 doku men LKIP Tahu n 2022 , Lapo ran Triw ulan I s.d IV
5.03. 01.2. 02.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase adm keuangan tepat waktu	100 %	100 %	104, 868, 353, 573	10 0%	33,9 36,8 31,5 70	100 %	17,88 4,84 4,06 4	100 %	17,46 9,67 7,93 9	100 %	17,73 8,00 0,00 0	100 %	17,8 39,0 00,0 00	10 0%	18,3 02,3 26,2 28	10 0%	13,6 89,5 91,9 88	2 6 4, 13	4,8 20,7 39,5 54	15 ,2 2	4,4 38,1 98,1 05	8 6, 9 9,8 2,1 34	2,45 9,8 92,1 34	9 8, 9 0,7 62,1 95	1 0 0 0 0	17 .4 5	10 0. 00	13 .0 5	20 0%	31,9 91,9 18,2 16		

5.03.01.2.05	Administ rasi Kepegaw aian Perangka t Daerah	Persenta se pemenuh an pengurus an administ rasi kepegaw aian	-	100 %	1,56 6,73 0,10 0	10 0%	843, 944, 900	100 %	220, 586, 200	100 %	147,1 99,0 00	100 %	174,0 00,0 00	100 %	174, 000, 000	10 0%	755, 001, 360	10 0%	207, 398, 260	33 ,8 9	50, 035, 829	6 8, 4 4	100, 892 ,65 4	0. 0 0	51,1 74,7 77	0, 3 3	5,29 5,0 00	1 0 0	10 0. 00	20 0%	962 399 620			
5.03.01.2.05.03	Penyedia an Administ rasi Pelaksa naan Tugas ASN	Jumlah tenaga kontrak yang dibayarka n	14 Ora ng	14 Ora ng	843, 944, 900	14 ora ng	843, 944, 900							13 Ora ng	755, 001, 360					4,01 8,0 00		54, 665 ,00 0		5,33 9,5 00	1	5,29 5,0 00	9 2. 8 6	8 9. 4 6		13 ora ng	#RE F!	PD M		
	Pendataa n dan Pengo lahan Administ rasi Kepegaw aian	Jumlah Dokumen Pendataa n dan Pengolah an Administ rasi Kepegaw aian		4 do ku me n	345, 750, 500			1 do ku me n	80,6 71,50 0	1 do ku me n	80,0 79,0 00	1 do ku me n	89,0 00,0 00	1 do ku me n	89,0 00,0 00			1 do ku m en	588, 169, 500									25. 00	17 0. 11	1 do ku me n				
5.03.01.2.05.10	Sosialis asi Peratura n Perundan g-Undanga n	Jumlah Orang yang Mengikut i Sosialis asi Peratura n Perundan g-Undanga n	-	30 0 ora ng	377, 034, 700			30 0 ora ng	139, 914, 700	120 ora ng	67,12 0,00 0	120 ora ng	85,0 00,0 00	120 ora ng	85,0 00,0 00	-	-	30 8 ora ng	138, 080 ,760	10 2	46, 017, 829	2 0 6	46, 227, 654		45, 835, 277	-		10 2. 67	3 6. 6 2	30 8 ora ng	138, 080 ,760	PK D		
5.03.01.2.06.	Administ rasi Umum Perangka t Daerah	Persenta se penyedia an administ rasi umum perkanta ran	100 %	100 %	5,95 6,86 2,15 0	10 0%	1,53 8,72 2,60 0	100 %	998, 116,3 50	100 %	1,122 ,014, 200	100 %	1,149 ,000, 000	100 %	1,14 9,00 0,00 0	10 0%	931, 280, 992	10 0%	942, 611, 717	14 ,7 1	96,1 42,7 00	35 ,6 2	392 ,35 4,8 77	4 0, 52	231, 819, 624	4 6, 4 1	222, 294 ,516	11 3. 9 6	15 .6 3	20 .8 7	15 .8 2	20 0%	1,87 3,89 2,70 9	
5.03.01.2.06.01	Penyedia an Kompon en Instalasi Listrik/Pe nerangan Banguna n Kantor	Jumlah Jenis Kompon en Instalasi Listrik/ penerang an		14 jeni s	100 000	14 jeni s	10,0 00,0 00							10 jeni s	3,67 3,00 0													71 .4 3	3 6. 7 3	-	10 jeni s	3,67 3,00 0	Sek ret aria t	

5.03.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Jenis Barang Cetak dan Penggandaan	17 jenis	18 jenis	49,756,400	18 jenis	49,756,400								24 jenis	67,375,850								13.3.3.3	13.5.4.1		24 jenis	67,375,850	Sekretariat			
		Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan		4 paket	249,546,300			1 paket	54,795,000	1 paket	64,751,300	1 paket	65,000,000	1 paket	65,000,000	1 Paket	37,963,332			1	24,142,500	2,840,712				10,980,120	25.00	15.21	1 paket			
5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Orang/Hari	312 OH	312 OH	749,975,000	1.0 OH	749,975,000								745 OH	330,074,093								2.3.3.8	4.4.0.1		745 OH	330,074,093	Sekretariat			
		Jumlah Laporan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		100 Laporan	1,913,600			30 Laporan	449,923,000	20 Laporan	463,684,000	250 Laporan	500,000,000	250 Laporan	500,000,000	41 Laporan	490,392,797	44	59,849,700	104	102,093,848	162,175,668	144	120,588,789	41.40	25.63	41 Laporan					
5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Sarana dan Prasarana Aparatur	-	100%	1,113,786,000	-	-	100%	510,824,000	100%	302,962,000	100%	150,000,000	100%	150,000,000	-	100%	490,392,797	0	51,779	191,969,700	1,779	9,599,97	46,443	288,823,100	0.00	0.00	53.33	44.03	100%	490,392,797	
5.03.01.2.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	-	105 unit	1,113,786,000	-	-	56 Unit	510,824,000	29 Unit	302,962,000	10 unit	150,000,000	10 unit	150,000,000	56 unit	490,392,797			29	191,969,700	1	9,599,997	26	288,823,100	53.33	44.03	56 unit	490,392,797	Sekretariat		
5.03.01.2.09.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah	Persentase Barang Milik Daerah yang Terpelihara	100%	100%	1,409,848,000	100%	190,000,000	100%	204,100,000	100%	187,148,000	100%	197,000,000	100%	197,500,000	100%	139,696,195	100%	141,842,371	3,16	7,693,760	7,37	19,430,200	11,58	15,308,350	76,884	99,410,061	100.00	99.00	100.00	281,538,566	

2	5.03.02.		PROGRA M KEPEGA WAIAN DAERAH	yang Dipelihar a	n/a	90 %	33,2 23,8 29,0 90	82 %	7,02 4,08 6,10 0	85%	5,75 3,65 4,35 0	87%	7,58 4,08 8,55 0	88 %	6,34 3,00 0,00 0	90 %	6,36 9,00 0,00 0	88 %	3,55 7,87 6,73 3	90 %	4,57 4,84 0,41 1	8 9. 5 0	335, 654 85 0	9 2. 25	675 46 5,12 4	9 4. 0	1,64 8,4 46, 825	9 0	1,91 5,27 3,61 2	9 8. 4 3	1 0. 71	10 0. 00	13 7 7	179 %	8,13 2,71 7,14 4		
	5.03.02.2.01.	Menin gkat nya ma naje me n ASN yan g pro fesi ona l ber basi s tek nol ogi info rmas i	Pengada an, Pemberh entian dan Informas i Kepegaw aian ASN	Persenta se kelangka pan dokumen Pengisias n formasi ASN	100 %	100 %	8,67 5,69 7,70 0	10 0%	2,81 2,60 6,80 0	100 %	970, 793, 700	100 %	1,49 2,29 7,20 0	100 %	1,70 0,00 0,00 0	10 0. 00	597, 857, 130	10 0. 00	478, 046, 488	0. 0 0	24, 832, 000	25 .0 0	117, 452 000	25 .0 0	108, 643, 000	5 0. 0	227, 119, 488	1 0 0 0 0	6. 8 9	10, 0. 00	5. 51	20 0%	1,07 5,90 3,61 8				
	5.03.02.2.01.04		Evaluasi Pengada an ASN dan Pengada an ASN	Jumlah CASN yang diangkat menjadi ASN; Jumlah dokumen formasi ASN; Jumlah Penerima an ASN (PNS + PPPK)	241 Ora ng; n/a; n/a	314 Ora ng, 1 do ku me n, PN S 393 Ora ng, PP PK 150 o ora ng	2,51 2,60 7,05 0	31 4 Ora ng, 1 do ku me n, PN S 39 3 Ora ng; PP PK 15 00 Ora ng	2,51 2,60 7,05 0					24 3 Ora ng	373, 727, 500					20, 878 000	1	13,6 19,0 00		41,7 32,0 00	1	111,7 66, 700	1 4. 5 2	1 4. 8 7			24 3 ora ng	561, 723, 200	PD M				

			Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawain	1 laporan	92,319,000			1 laporan	92,319,000							1 Laporan	77,702,000	860,000	9,000,000	64,758,000	1	3,084,000		100,000	84,17	1 laporan		PD M					
5.03.02.2.02.		Mutasi dan Promosi ASN	Persentasi administrasi kepegawain yang terselesaikan	100%	100%	11,875,884,690	100%	2,676,029,400	100%	2,283,150,200	100%	2,466,705,000	100%	2,220,000,000	2,230,000,000	100%	1,967,432,732	2,037,866,478	0.000	196,366,119,044	18,18	1,097,534,500	45,45	624,090,040	100,000	16,57	100,000	17,16	200%	4,005,299,210			
5.03.02.2.02.01		Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah peserta	70 Orang	80 orang	249,999,850	80 Orang	249,999,850							80 Orang	232,959,100														80 orang	859,211,544	PK K	7 Dokumen yaitu, 2 Dokumen Seleksi Mutasi dan 1 Dokumen Seleksi Terbuka yang dibuat di bulan Maret, 1 Dokumen PWK di bulan Juni, 1 Dokumen

5.03.02.2.03.	Meningkatkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan organisasi	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi	100%	100%	7,456,544,250	100%	1,112,199,950	100%	1,273,604,500	100%	2,248,739,800	100%	1,333,000,000	100%	1,339,000,000	100%	577,039,000	100%	1,139,824,095	7,27	66,16,800	100	349,957,000	400,78	276,735,795	240,52	447,014,500	100,000	7.74	100	15.29	200%	1,716,863,095					
5.03.02.2.03.01		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah PD yang mengikuti kegiatan pembangunan karakter aparatur	38 PD	38 PD	452,200,000		38 PD	452,200,000					38 PD	410,400,000																					38 PD	588,169,500	PKD	
			Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya		320 orang	2,392,815,000		557 orang	662,945,000	80 orang	734,870,000	75 orang	495,000,000	75 orang	500,000,000	556 orang	588,169,500	1484	48,000,000	1,792	144,000,000	1,539	144,000,000	745	252,169,500							1,737.50	24.58	556 orang					
5.03.02.2.03.04		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Pegawai Tugas Belajar	16 Orang	8 orang	480,000,000		8 Orang	480,000,000					8 Orang	435,000,000																				8 orang	435,000,000	PKD		
			Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan		35	1,912,000,000		11 orang	444,000,000	8 orang	468,000,000	8 orang	500,000,000	8 orang	500,000,000	11 Orang	414,000,000	6						162,500,000	3	93,500,000	2	158,000,000				31.43	0.22	11 orang					
5.03.02.2.03.12		Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN		4 dokumen	353,080,250		1 dokumen	33,750,450	1 dokumen	119,329,800	1 dokumen	100,000,000	1 dokumen	100,000,000	-	-	1 dokumen								1	31,749,795	1,396,500	0.000				1 dokumen	33,146,295	PKK				

5.03.02.2.03.13		Pembinaan Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina		100 orang	678,806,850			100 orang	28,806,850	100 orang	500,000,000	100 orang		100 orang		132 Orang	24,862,000			123	24,862,000	-	9	-	0.000	-	-	132 orang	24,862,000	PKK			
5.03.02.2.03.14		Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah jabatan Fungsional	n/a	20 JFT	179,999,950	20 JFT	179,999,950							38 orang	142,039,000										190.000	78.900	-	38 orang	142,039,000	PKK			
			Jumlah peserta		20 orang		20 orang								687																			
			Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir		100 orang	824,165,350			100 orang	87,325,350	100 orang	369,840,000	100 orang	183,000,000	100 orang	184,000,000	314 Orang	64,591,300	28	18,116,800	118	18,595,000	7,486,000	168	20,393,500		314.000	7.884						
5.03.02.2.03.15		Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional		5 laporan	183,476,850	2 dokumen	16,776,850	1 dokumen	56,700,000	1 laporan	55,000,000	1 laporan	55,000,000	2 Dokumen	15,055,000									2	15,055,000	0.000	0.000	40.000	8.21	2 dokumen	15,055,000	PKK	
5.03.02.2.04.	Meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Pengelolaan Kinerja dan Disiplin Aparatur	84% ; n/a	100%	5,215,702,450	100%	423,249,950	100%	1,226,105,950	100%	1,376,346,550	100%	1,090,000,000	100%	1,100,000,000	100%	415,547,871	919,103,350	-	47,934,520	2,17	88,586,080	1,886	165,533,530	17,864	617,049,220	100.000	7.900	100.000	17.62	200%	1,334,651,221	
			Cakupan penilaian kinerja dan disiplin pegawai yang dievaluasi		100%	5,215,702,450																												

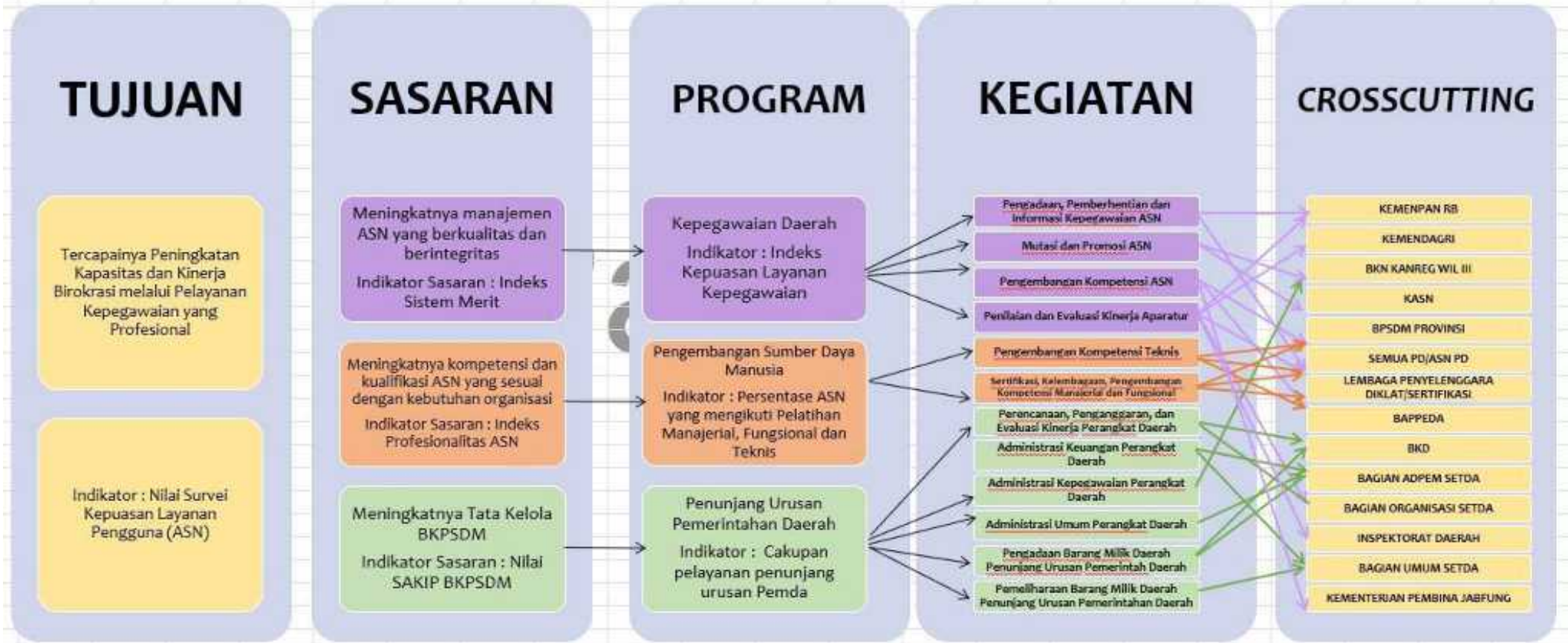
			Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Uji Kesehatan	10 uji kesehatan	35 uji kesehatan	33,250,000	35 Uji Kesehatan	33,250,000						55 uji kesehatan	37,228,471								157.14	111.97	-		55 uji kesehatan												
5.03.02.2.04.10			Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	21 laporan	363,116,000		15 laporan	120,913,000	2 laporan	82,203,000	2 laporan	80,000,000	2 laporan	80,000,000	-	-	15 Laporan	81,343,620								5	9,700,000	6	10,914,000	4	60,729,620			71.43	22.40	15 laporan	81,343,620	PKD	Sudah tersedia / terbuatkan Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN sebanyak 15 Laporan, yaitu 11 Laporan Monitoring Inspeksi Mendadak (Sidak) dan 4 Laporan Pemeriksaan Kesehatan Triwulan 1-Triwulan 4

			Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	16 laporan	26,646,071,996			5 laporan	4,289,713,996	5 laporan	9,606,358,000	4 laporan	6,250,000,000	4 laporan	6,500,000,000					555,077,298	3	2,023,224,696	2	857,698,647			31	12,899	5 laporan	3,436,000,641																							
		JUMLAH				50,112,599,720		25,692,724,714						30,041,685,059	26,329,167,804	5,845,948,710			6,972,414,500		7,511,247,357		5,999,557,237		599,595	59,95	102,48		56,370,852,863																								
																							Rata-rata capaian kinerja rja Kegiatan (%)		100,00	140,07																											
																							Pre dika t kine rja kegi at an		Sa ng at Ti ng gi	S a n g at R e n d a h																											
																							Rata-rata capaian kinerja Progra		67	90,8																											

	m (%)					
	Pre dika t kine rja Pro gra m			Se da ng	S a n g at R e n d a h	

Lampiran. 3

Crosscutting pada Perubahan Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026



Lampiran. 4

Definisi Operasional dan Formulasi Perhitungan pada Indikator Kinerja Perubahan Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026

No.	Uraian	Indikator	Satuan	Konsep	Definisi	Interpretasi	Metode / Rumus Perhitungan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
I.	TUJUAN						
	Tercapainya Peningkatan Kapasitas dan Kinerja Birokrasi melalui Pelayanan Kepegawaian yang Profesional	Nilai Survei Kepuasan Layanan Pengguna (ASN)	Nilai	Kepuasan pengguna layanan kepegawaian (ASN)	Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Indeks Kepuasan Masyarakat adalah hasil pengukuran dari kegiatan Survei Kepuasan Masyarakat, ditetapkan dengan skala 1 (satu) s.d 4 (empat). Kepuasan masyarakat adalah hasil pendapat dan penilaian masyarakat terhadap kinerja pelayanan yang diberikan kepada aparatur penyelenggara pelayanan publik. Unsur pelayanan adalah faktor atau aspek yang terdapat dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat sebagai variabel penyusunan survei kepuasan masyarakat untuk mengetahui kinerja unit pelayanan	Semakin tinggi angka indeks IKM maka menunjukkan semakin baik pelayanan publik Hasil Survey Kepuasan Masyarakat (SKM). 1. 25 <= IKM <= 64,99 mutu pelayanan D, kinerja unit pelayanan "Tidak Baik" 2. 65 <= IKM <= 76,60 mutu pelayanan C, kinerja unit pelayanan "Kurang Baik" 3. 76,61 <= IKM <= 88,30 mutu pelayanan B, kinerja unit pelayanan "Baik" 4. 88,31 <= IKM <= 100 mutu pelayanan A, kinerja unit pelayanan "Sangat Baik"	$\text{Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)} = \frac{\text{Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)}}{\text{Total Unsur yang terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$

II.	SASARAN						
1	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	Indeks Sistem Merit	Nilai	Prinsip Sistem Merit didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.	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."	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) Kategori I, II, III, IV Nilai 100-174, 175-249, 250-324, 325-400 Indeks 0.2-0.4, 0.41-0.6, 0.61-0.8, 0.81-1 Sebutan Buruk, Kurang, Baik, Sangat Baik	Jumlah total hasil perkalian dari bobot indikator dari setiap aspek penilaian dikalikan skor masing-masing jumlah indikator di setiap aspek penilaian

2	Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	Pengukuran indeks profesionalitas ASN akan menghasilkan peta atau potret tentang tingkat profesionalitas ASN dengan menggunakan kriteria tertentu sebagai standar profesionalitas ASN yaitu kesesuaian kualifikasi, kompetensi, tingkat kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya.	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."	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) a. Nilai 91 - 100 berkategori Sangat Tinggi; b. Nilai 81 - 90 berkategori Tinggi; c. Nilai 71 - 80 berkategori Sedang; d. Nilai 61 - 70 berkategori Rendah; dan e. Nilai 0 - 60 berkategori Sangat Rendah.	<p>Jumlah total hasil perkalian dari dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing jawaban dimensi/indikator</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="1715 517 1912 651" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> $IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$ </div> <div data-bbox="1944 517 2101 687" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> $IP_1 = W_{k1} \cdot R_{k1}$ $IP_2 = W_{k2} \cdot R_{k2}$ $IP_3 = W_{k3} \cdot R_{k3}$ $IP_4 = W_{k4} \cdot R_{k4}$ </div> </div>
---	---	----------------------------	-------	--	--	---	--

3	Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai	Mengukur setiap kinerja yang dilakukan Perangkat Daerah dan sebagai tolak ukur untuk mempertanggungjawabkan anggaran yang telah digunakan untuk pembangunan daerah	Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah " 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."	Semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukkan semakin baik penerapan manajemen kinerja di Perangkat Daerah Kategori (Permenpan Nomor 12 Tahun 2015) AA >90-100 Sangat Memuaskan A >80-90 Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel BB >70-80 Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki system manajemen kinerja yang andal B >60-70 Baik, Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki system yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan. C >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.	Hasil Penilaian Terhadap Implementasi SAKIP tahun (n-1)
III.	PROGRAM						

1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Cakupan pelayanan penunjang urusan Pemda	Persen tase	Penyediaan layanan penunjang urusan Pemda	Rata-rata persentase capaian kinerja kegiatan	Semakin tinggi nilai cakupan semakin baik penyediaan layanan penunjang urusan	$\frac{\text{Jumlah seluruh persentase capaian kinerja kegiatan}}{\text{Jumlah kegiatan dikali 100\%}} \times 100\%$
2	Kepegawaian Daerah	Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan Manajerial, Fungsional dan Teknis	Persen tase	Mengukur banyaknya ASN yang mengikuti pelatihan manajerial, fungsional dan teknis dalam kurun waktu satu tahun	<p>Menurut PP 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.</p> <p>Menurut PP Nomor 101 Tahun 2000 Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS.</p> <p>Menurut Peraturan LAN RI Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan bahwa "Pelatihan Struktural Kepemimpinan yang selanjutnya disebut Pelatihan Struktural adalah pelaksanaan pengembangan kompetensi manajerial yang dilakukan melalui jalur pelatihan sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen pegawai negeri sipil."</p>	Semakin tinggi persentase semakin banyak ASN yang mengikuti pelatihan manajerial, fungsional dan teknis	$\text{Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)} = \frac{\text{Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)}}{\text{Total Unsur yang terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$

3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Indeks kepuasan layanan kepegawaian	Nilai	Kepuasan pengguna layanan kepegawaian	<p>Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Indeks Kepuasan Masyarakat adalah hasil pengukuran dari kegiatan Survei Kepuasan Masyarakat, ditetapkan dengan skala 1 (satu) sampai dengan 4 (empat)</p> <p>Kepuasan masyarakat adalah hasil pendapat dan penilaian masyarakat terhadap kinerja pelayanan yang diberikan kepada aparatur penyelenggara pelayanan publik</p> <p>Unsur pelayanan adalah faktor atau aspek yang terdapat dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat sebagai variabel penyusunan survei kepuasan masyarakat untuk mengetahui kinerja unit pelayanan</p>	<p>Semakin tinggi angka indeks IKM maka menunjukkan semakin baik pelayanan publik</p> <p>Hasil Survey Kepuasan Masyarakat (SKM).</p> <p>1. 25 <= IKM <= 64,99 mutu pelayanan D, kinerja unit pelayanan "Tidak Baik"</p> <p>2. 65 <= IKM <= 76,60 mutu pelayanan C, kinerja unit pelayanan "Kurang Baik"</p> <p>3. 76,61 <= IKM <= 88,30 mutu pelayanan B, kinerja unit pelayanan "Baik"</p> <p>4. 88,31 <= IKM <= 100 mutu pelayanan A, kinerja unit pelayanan "Sangat Baik"</p>	<p><i>Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan Manajerial, Fungsional dan Teknis</i></p> $\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Manajerial, Fungsional dan Teknis}}{\text{Jumlah rencana peserta pendidikan dan pelatihan}} \times 100\%$
IV. KEGIATAN PRIORITAS							
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase kelengkapan dokumen Pengisian formasi ASN	Persentase	<p>1. Kelengkapan dokumen yang terpenuhi</p> <p>2. Kelengkapan dokumen yang harus dilengkapi</p>	<p>Kelengkapan dokumen pengisian formasi ASN adalah dokumen yang wajib dilengkapi untuk pengusulan kebutuhan ASN Surat Menteri PANRB nomor: B/521/M.SM.01.00/2023 tanggal 14 Maret 2023</p>	<p>Semakin tinggi persentase, maka menunjukkan semakin baik kelengkapan dokumen pengisian formasi ASN</p>	$\frac{\text{Persentase kelengkapan dokumen Pengisian formasi ASN}}{\text{Jumlah kelengkapan dokumen yang terpenuhi}} \times 100\%$

2	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase administrasi kepegawaian yang terselesaikan	Persentase	1. Administrasi yang diselesaikan 2. Administrasi pegawai yang diurus	<p>Adminstrasi kepegawaian adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengitegrasian pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud. Administrasi kepegawaian merupakan segala bentuk kegiatan yang berkaitan dengan manajemen atau penggunaan pegawai guna mencapai tujuan tertentu. UU ASN nomor 5 tahun 2014 PP no 17 tahun 2020 tentang perubahan atas PP no.11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN (penyusunan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan kompetensi, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, pensiun dan perlindungan)</p>	<p>Semakin tinggi persentasenya maka menunjukkan semakin baik administrasi pegawai yang dapat diselesaikan</p> $\text{Persentase administrasi kepegawaian yang terselesaikan} = \frac{\text{Jumlah administrasi yang diselesaikan}}{\text{Jumlah administrasi pegawai yang diurus}} \times 100\%$	
---	------------------------	--	------------	--	---	---	--

3	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi	Persentase	<p>1. ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi</p> <p>2. ASN yang direncanakan mengikuti pengembangan kompetensi</p>	<p>Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi Layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi Pelayanan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sebagai suatu usaha untuk membantu menyiapkan atau mengurus apa yang diperlukan orang lain.</p> <p>Sedangkan menurut Moenir (2010) pelayanan adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan landasan faktor materi melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya.</p> <p>Pengembangan kompetensi ASN adalah upaya pemenuhan kompetensi ASN dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir</p>	<p>Semakin tinggi persentasenya maka semakin baik layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi</p> $= \frac{\text{Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi}}{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi}} \times 100\%$ $= \frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi}}{\text{Jumlah ASN direncanakan mengikuti pengembangan kompetensi}} \times 100\%$	
---	-----------------------------	--	------------	--	---	--	--

