

RENCANA KERJA TAHUN 2025



**Badan Kepegawaian
dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia**

Kota Depok
Tahun Anggaran 2024

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami limpahkan kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan karunia-Nya, maka Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025 dapat tersusun. Rencana Kerja Badan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 berpedoman/mengacu pada amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 dan disusun sebagai pedoman dalam melaksanakan pembantuan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025 untuk menjabarkan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) yang akan menjadi pedoman dan rujukan dalam menyusun Rencana Kegiatan Anggaran (RKA) BKPSDM Kota Depok Tahun 2025. Rencana Kerja (Renja) ini memuat latar belakang penyusunan, landasan hukum, maksud dan tujuan, evaluasi pelaksanaan Renja tahun lalu yang berupa capaian Renstra, analisis kinerja pelayanan, isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi, review terhadap rancangan awal dan penelaahan usulan program dan kegiatan, telaahan terhadap kebijakan nasional dan provinsi, tujuan dan sasaran Renja, program dan kegiatan serta catatan penting yang perlu mendapat perhatian, kaidah-kaidah pelaksanaan dan rencana tindak lanjut.

Rencana Kerja ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran tentang rencana kegiatan Badan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok untuk Tahun 2025 dan sebagai pedoman bagi aparatur di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana diamanahkan oleh Peraturan Walikota Depok Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Demikian Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025 ini dibuat sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok APBD Tahun Anggaran 2025.

Depok, Juli 2024



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	3
1.3. Maksud dan Tujuan	7
1.4. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN 2023	9
2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun 2023 dan Capaian Renstra	9
2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....	19
2.3. Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	32
2.4. Review terhadap Rancangan Awal RKPD	44
2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat	54
BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH	59
3.1 Telaahan terhadap Kajian Kebijakan Nasional dan Provinsi.....	59
3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok	61
BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH.....	70
4.1. Program dan Kegiatan	70
BAB V PENUTUP	82

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2023 Kota Depok.....	10
Tabel 2.2a Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.....	22
Tabel 2.2b Pencapaian Kinerja Pelayanan berdasarkan IKU Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok	25
Tabel. 2.2c Pencapaian Kinerja Pelayanan berdasarkan IKK (Urusan Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.....	30
Tabel. 2.3 Identifikasi Isu Strategis yang dituangkan dalam Kebijakan Badan Kepegawaian Negara, Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Barat dan BKPSDM Kota Depok....	36
Tabel. 2.4 Identifikasi Isu Strategis dan Uraian Telaahan BKPSDM Kota Depok Tahun 2025	37
Tabel. 2.5 Identifikasi Sasaran dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dari Identifikasi Isu dan Akar Masalah	38
Tabel 2.6 Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2025 Provinsi/Kabupaten/Kota Depok.....	45
Tabel 2.7 Usulan Program dan Kegiatan dari Pemangku Kepentingan Tahun 2025 Kota Depok.....	55
Tabel 3.1 Telaahan Arah Kebijakan Pembangunan Nasional dengan Isu Strategis BKPSDM	60
Tabel. 3.2 Keterkaitan Tujuan dan Sasaran RPJMD dan Peubahan Renstra Tahun 2021-2026	61
Tabel 3.3 Tujuan dan Sasaran Pelayanan BKPSDM Tahun 2025.....	62
Tabel 3.4 Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan BKPSDM Tahun 2025	63
Tabel 4.1. Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2025 dan Prakiraan Maju Tahun 2026 Kota Depok.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun yang memuat program, kegiatan, lokasi, dan kelompok sasaran yang disertai indikator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada Renstra Perangkat Daerah dan RKPD (permendagri 86/2017).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok sebagai bagian terintegrasi dari pemerintah daerah menjabarkan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dalam sebuah Rencana Kerja (Renja). BKPSDM Kota Depok sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Depok membuat Rencana Kerja Tahun 2025 melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

- 1) persiapan penyusunan;
- 2) penyusunan rancangan awal;
- 3) penyusunan rancangan
- 4) pelaksanaan forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah;
- 5) perumusan rancangan akhir; dan
- 6) penetapan.

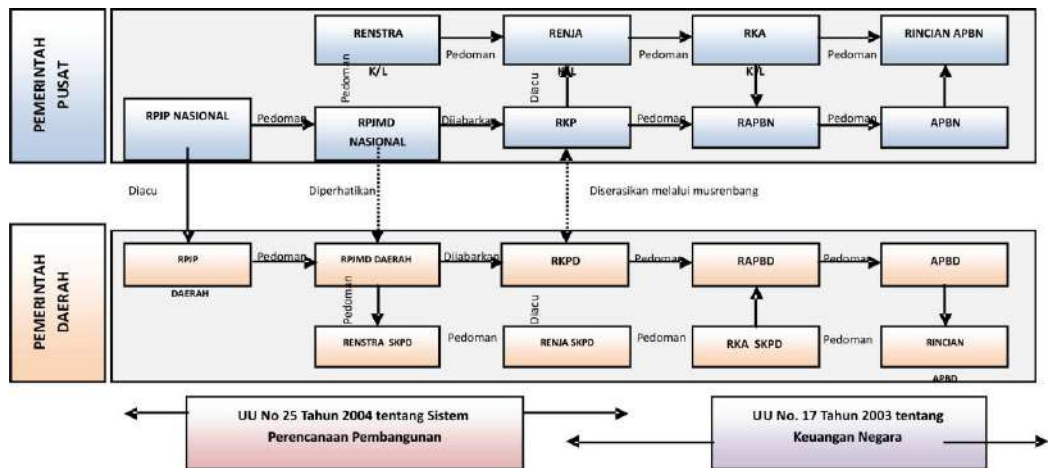
Rencana Kerja Tahun 2025 merupakan pelaksanaan tahun keempat dari Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kota Depok Tahun 2021-2026. Penyusunan Rencana Kerja dilakukan melalui pendekatan teknokratik, partisipatif, politis, atas bawah (*top-down*) dan bawah atas (*bottom-up*). Pendekatan *bottom-up* dilakukan melalui musrenbang secara berjenjang dari tingkat kelurahan, kecamatan sampai tingkat kota, hal ini untuk menjangkau aspirasi masyarakat sekaligus untuk mendapatkan dukungan dari masyarakat. Sementara pendekatan *top-down* diperlukan untuk memberikan arahan dan panduan agar sesuai dengan visi dan

misi yang telah ditetapkan. Dengan substansi program dan kegiatan dari PD, oleh karena itu proses penyusunannya dilakukan secara terpadu antar PD, sehingga memungkinkan untuk melengkapi dan saling memberi masukan.

Keberadaan renja BKPSDM Tahun 2025 merupakan satu bagian yang utuh dari manajemen kerja di lingkungan Pemerintah Kota Depok khususnya dalam menjalankan agenda pembangunan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021-2026. Renja BKPSDM menterjemahkan, mengoperasionalkan RKPD ke dalam program, kegiatan dan sub kegiatan badan sedemikian rupa sehingga berkontribusi kepada pencapaian tujuan dan capaian program RKPD secara keseluruhan dan tujuan strategis jangka menengah yang tercantum dalam Renstra BKPSDM. Dalam penyusunan Renja PD sangat berkaitan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 9 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Depok Tahun 2021-2026, merupakan dokumen perencanaan yang berisikan Visi, Misi, Kebijakan, dan Program Kepala Daerah terpilih untuk lima tahun kedepan. RPJMD merupakan pedoman bagi setiap PD untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra) PD, yang selanjutnya dijabarkan dalam Rencana Kerja Tahunan yang disebut dengan Rencana Kerja (Renja) PD, dan apabila Renja tahunan tersebut mengalami perubahan di tiap tahunnya perlu dibuat Rencana Kerja (Renja) Perubahan.

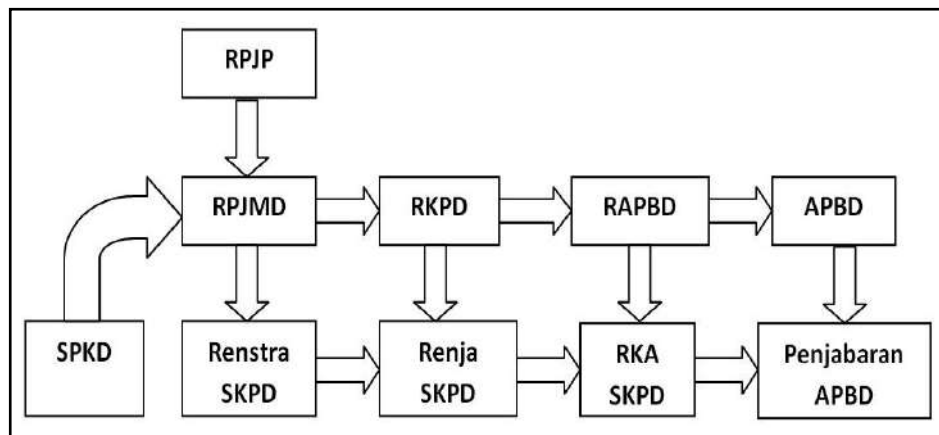
Berikut ditampilkan Keterkaitan Renja BKPSDM dengan dokumen perencanaan lainnya dalam kaitan dengan sistem perencanaan pembangunan maupun dengan sistem keuangan sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.1.

Gambar 1.1. Keterkaitan Renja Perangkat Daerah dengan dokumen RKPD, Renstra Perangkat Daerah, dengan Renja K/L dan Renja provinsi/Kabupaten/kota



Renja BKPSDM disusun dengan mengacu pada RKPD dan pagu indikatif, selanjutnya menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kegiatan Anggaran (RKA) BKPSDM. RKA inilah yang menjadi muara dari dokumen perencanaan dan penganggaran. Selanjutnya RKA ini akan menjadi dasar ditetapkannya dokumen pelaksanaan anggaran yaitu DPA.

Gambar 1.2. Keterkaitan Renja dengan proses penyusunan RAPBD



1.2. Landasan Hukum

Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok tahun 2025 ini dilakukan dengan berlandaskan kepada beberapa ketentuan hukum sebagai berikut:

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

- Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52 Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
 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);
 12. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
 13. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana diubah terakhir dengan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
 14. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
 15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
 16. 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;
17. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 4 Noreg Peraturan Daerah Kota Depok, Provinsi Jawa Barat); Keputusan Meneteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 18. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 9 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kota Depok Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 9 Noreg Peraturan Daerah Kota Depok, Provinsi Jawa Barat);
 19. Peraturan Walikota Depok Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kota Tahun 2023 Nomor 29);
 20. Peraturan Walikota Depok Nomor 81 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Depok Nomor 67 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Depok Tahun 201-2026 (Berita Daerah Kota Depok Tahun 2023 Nomor 82);
 21. Peraturan Walikota Depok Nomor 34 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Depok Tahun 2025;
 22. Surat Edaran Wali Kota Depok Nomor: 050/75-Bappeda tentang Pedoman Penyempurnaan Rancangan Awal Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah Tahun 2025.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025 ini adalah:

1. Menjabarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Depok dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok ke dalam rencana kerja yang akan ditempuh selama 1 (satu) tahun yaitu tahun 2025;
2. Sebagai pedoman bagi dalam menyusun Rencana Kegiatan Anggaran (RKA) Tahun 2025 kedalam dokumen perencanaan yang lebih rinci agar dapat diimplementasikan secara tepat guna, tepat sasaran, efisien dan efektif serta memenuhi kaidah akuntabilitas publik.
3. Menjadi instrumen untuk mengukur capaian target kinerja pelayanan badan.

Sedangkan tujuan penyusunan Rencana Kerja ini adalah:

1. Memberikan panduan kerja bagi seluruh komponen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dalam melaksanakan, dan mengevaluasi program dan kegiatan selama 1 (satu) tahun.
2. Memberikan pedoman dan acuan dalam penyusunan Rencana Kegiatan Anggaran (RKA) tahun 2025 bagi unit kerja di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.
3. Memberikan umpan balik kepada pengambil kebijakan perencanaan pembangunan tingkat Kota sehingga diharapkan muncul kebijakan alokasi yang lebih memadai untuk mengoptimalkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.4. Sistematika Penulisan

Mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka

Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Sistematika Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025 ini terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu :

BAB I. PENDAHULUAN

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

BAB II. HASIL EVALUASI RENJA SAMPAI DENGAN TAHUN LALU

Berisi Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun Lalu dan Capaian Renstra BKPSDM, Analisis Kinerja Pelayanan BKPSDM, Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi BKPSDM, Review terhadap Rancangan Awal RKPD, Manajemen Risiko Kegiatan dan Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

BAB III. TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

Berisi telaahan kebijakan Nasional, Provinsi dan Kota

BAB IV. RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

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

BAB V. PENUTUP

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

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN 2023

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun 2023 dan Capaian Renstra

Dituangkannya program dan kegiatan di dalam Rencana Kerja Anggaran atau Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2023 bertujuan untuk mewujudkan visi, misi, kebijakan, strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok. Selain itu juga dapat dipakai untuk mengukur sejauh mana kinerja / tingkat keberhasilan BKPSDM dalam kurun waktu 1 (satu) tahun, sehingga perlu dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan renja.

Untuk mencapai target program/kegiatan yang menjadi sasaran dan target yang sudah ditetapkan tahun 2023 tidak terlepas dari dukungan program dan kegiatan yang disusun dalam Rencana Kerja Tahunan melalui kegiatan rutin. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2023 terdapat 3 program, 12 kegiatan dan 35 sub kegiatan. Evaluasi terhadap program, kegiatan dan sub kegiatan dilakukan secara berkala untuk memonitoring pencapaian kinerja yang telah direncanakan.

Evaluasi pelaksanaan Renja Tahun 2023 dan capaian kinerja terhadap renstra dituangkan dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1.
Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2023
Kota Depok

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2026	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun (n- 3)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun n-1)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun (n-2)	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun (n-2)	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
5	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN									
5.03	KEPEGAWAIAN									
5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Cakupan pelayanan penunjang urusan Pemda	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

5.03.01.2.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	11 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	2 Dokumen	6 Dokumen	54,55
5.03.01.2.01.0006	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	85 laporan	17 Laporan	17 Laporan	17 Laporan	100%	17 laporan	51 laporan	60
5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase adm keuangan tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5.03.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	940 orang/bulan	250 ASN	90 Orang/Bulan	90 Orang/Bulan	100%	90 orang/bulan	430 Orang/bulan	45,74
5.03.01.2.02.0007	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	22 laporan	2 Dokumen	2 Laporan	2 Laporan	100%	14 laporan	6 Laporan	27,27
5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan pengurusan administrasi kepegawaian	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5.03.01.2.05.0003	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	4 dokumen	n/a	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	1 dokumen	2 Dokumen	50

5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase penyediaan adm umum perkantoran	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5.03.01.2.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	4 paket	n/a	1 Paket	1 Paket	100%	1 paket	2 paket	50
5.03.01.2.06.0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	4 paket	n/a	1 Paket	1 Paket	100%	1 paket	2 paket	50
5.03.01.2.06.0003	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	4 paket	n/a	1 Paket	1 Paket	100%	1 paket	2 paket	50
5.03.01.2.06.0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	8 paket	n/a	2 Paket	2 Paket	100%	2 paket	4 paket	50
5.03.01.2.06.0005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	4 paket	n/a	1 Paket	1 Paket	100%	1 paket	2 paket	50
5.03.01.2.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1000 laporan	n/a	300 Laporan	414 Laporan	100%	200 laporan	614 laporan	61,40
5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase penyediaan sarana dan prasarana aparatur	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5.03.01.2.07.0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	105 unit	n/a	56 Unit	56 Unit	100%	29 unit	85 unit	80,95

5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase penyediaan sarana dan prasarana aparatur	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5.03.01.2.09.0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	33 unit	11 unit	11 Unit	11 Unit	100%	11 unit	33 unit	100
5.03.01.2.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	307 unit	n/a	84 Unit	83 Unit	98%	55 unit	138 unit	44,95
5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	88%	88,59%	85%	90%	100%	87%	266%	302%
5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase kelengkapan dokumen Pengisian formasi ASN	100%	n/a	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5.03.02.2.01.0004	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	8 laporan	n/a	2 Laporan	2 Laporan	100%	2 laporan	4 laporan	50
5.03.02.2.01.0006	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	4 dokumen	n/a	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	1 dokumen	2 dokumen	50

5.03.02.2.01.0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	15 dokumen	n/a	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	6 dokumen	8 dokumen	53,33
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentasi administrasi kepegawaian yang terselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5.03.02.2.02.0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	19 dokumen	n/a	7 Dokumen	7 Dokumen	100%	2 Dokumen	9 dokumen	47,37
5.03.02.2.02.0002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	8 dokumen	n/a	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	2 Dokumen	4 dokumen	50
5.03.02.2.02.0003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	8 dokumen	n/a	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	2 Dokumen	4 dokumen	50
5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi	100%	n/a	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5.03.02.2.03.0001	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	5787 orang	n/a	5557 Orang	5560 Orang	100%	80 Orang	5640 orang	97,46
5.03.02.2.03.0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	35 orang	7 orang	11 Orang	11 Orang	100%	8 Orang	26 orang	74,29
5.03.02.2.03.0012	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	4 dokumen	n/a	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	1 Dokumen	2 orang	50

5.03.02.2.03.0014	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	600 orang	687 orang	250 Orang	314 Orang	100%	100 Orang	1101 orang	183,5
5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi	100%	n/a	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5.03.02.2.04.0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	8 dokumen	n/a	2 dokumen	2 dokumen	100%	2 Dokumen	4 dokumen	50
5.03.02.2.04.0003	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	8 Laporan	n/a	2 Laporan	2 Laporan	100%	2 Laporan	4 dokumen	50
5.03.02.2.04.0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	706 orang	n/a	304 Orang	571 Orang	100%	240 Orang	811 Orang	114,87
5.03.02.2.04.0010	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	21 laporan	n/a	15 Laporan	15 Laporan	100%	2 Laporan	17 laporan	80,95
5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN									
5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan Manajerial, Fungsional dan Teknis	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

5.04.02.2.01.0003	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	1235 orang	347 orang	800 orang	828 Orang	100%	660 Orang	1835 orang	148,58
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%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5.04.02.2.02.0007	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	16 laporan	n/a	5 Laporan	5 Laporan	100%	5 Laporan	10 laporan	62,5

Berdasarkan tabel 2.1 diatas dapat dilihat pencapaian kinerja badan di tahun 2023 dari 3 program, 12 kegiatan dan 35 sub kegiatan. Keseluruhan program yang berjumlah 3 (tiga) program, indikatornya mencapai target. Sedangkan dari total 35 Sub Kegiatan yang dilaksanakan pada pelaksanaan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebanyak 1 (satu) Sub Kegiatan tidak mencapai target yang ditentukan. Sementara sebanyak 6 (enam) Sub Kegiatan melebihi target yang ditentukan. Rincian capaian kinerja indikator Kegiatan / Sub Kegiatan yang tidak mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2023 adalah sebagai berikut:

No.	Program	Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Target 2023	Realisasi 2023
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	84 unit	83 unit

Rincian capaian kinerja indikator Kegiatan / Sub Kegiatan yang melebihi target yang ditetapkan pada tahun 2023 adalah sebagai berikut:

No.	Program	Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Target 2023	Realisasi 2023
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah/ Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	300 Orang	308 Orang
2.		Administrasi Umum Perangkat Daerah/ Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	300 Laporan	414 Laporan

No.	Program	Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Target 2023	Realisasi 2023
3.	Program Kepegawaian Daerah	Pengembangan Kompetensi ASN/ Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	5557 Orang	5560 Orang
4.		Pengembangan Kompetensi ASN/ Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	2 Laporan	2 Laporan
5.		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur/ Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan	304 Orang	571 orang
6.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pengembangan Kompetensi Teknis/ Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	800 Orang	828 Orang

Tahun 2024 merupakan tahun ke-3 pelaksanaan renstra 2021-2026, dimana perkiraan pencapaian target renstra sudah dapat diukur sampai dengan triwulan 1. Perkiraan pencapaian renstra sampai dengan tahun 2024 terdapat 3 (tiga) sub

kegiatan yang sudah melebihi target yang di tetapkan sampai dengan akhir periode renstra 2026 yaitu :

No.	Program	Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Target 2026	Perkiraan Realisasi s.d 2024
1.	Program Kepegawaian Daerah	Pengembangan Kompetensi ASN/ Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	600 Orang	1104 Orang
2.	Program Kepegawaian Daerah	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur/ Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	706 Orang	811 Orang
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis / Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	1235 orang	1835 orang

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah di dalam Pasal 11 ayat (4) menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada standar pelayanan minimal

(SPM) dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh Pemerintah. Sebagaimana diketahui bahwa SPM adalah ketentuan tentang mutu pelayanan yang secara minimal harus disediakan oleh Pemerintah Daerah dalam rangka penyelenggaraan urusan wajib dalam kurun waktu tertentu.

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

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

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

Suhubungan dalam rangka melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang BKPSDM sebagaimana diatur dalam Peraturan Wali Kota Depok Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, bahwa BKPSDM mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan

pemerintahan dan tugas pembantuan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, maka BKPSDM tidak mempunyai standar pelayanan minimal (SPM) yaitu ketentuan mengenai Jenis dan Mutu pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan dasar Warga Negara yang merupakan Urusan Pemerintahan Wajib yang berhak diperoleh setiap Warga Negara secara minimal. Oleh karena itu BKPSDM hanya menggunakan Indikator Sasaran PD yang tertuang dalam dokumen Renstra dan Indikator Kinerja Daerah yang tertuang pada lampiran peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 dalam melakukan pengukuran kinerja dan analisis pencapaian kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi dibidang kepegawaian.

Tabel 2.2a
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

NO	Indikator	SPM/ standar nasional	IKK (PP-6/2008)	Target Renstra Perangkat Daerah					Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	
				(thn n-2)	(thn n-1)	(thn n)	(thn n+1)	(thn n+2)	(thn n-2)	(thn n-1)	(thn n)	(thn n+1)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Nilai SAKIP BKPSDM		-	BB (72.40)	BB (75.25)	BB (78.00)	A (80.00)	A (82.00)	BB (72.40)	BB (75.25)	BB (78.00)	A (80.00)	

Evaluasi SAKIP PD diselenggarakan oleh Inspektorat Daerah berdasarkan komponen SAKIP, yaitu: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja. Dengan dasar hukum Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dari Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2022 Nomor 700/325/EVALUASI/INSP-2023 tanggal 27 Juni 2023 dari Inspektorat Daerah Kota Depok. Adapun hasil evaluasi SAKIP Tahun 2024 untuk Tahun Pelaporan 2023, hingga dokumen rancangan rencana kerja 2025 ini disusun belum ada.

Perhitungan dan Bobot Penilaian SAKIP dan Hasil penilaian SAKIP Tahun 2023, pada Tabel berikut.

Bobot Komponen dan hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM Kota Depok TA 2022

<i>Komponen yang di nilai</i>	<i>Bobot</i>	<i>Hasil Evaluasi/ Penilaian TA 2022</i>
<i>Perencanaan Kinerja</i>	30%	22,80
<i>Pengukuran Kinerja</i>	30%	24,30
<i>Pelaporan Kinerja</i>	15%	11,40
<i>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</i>	25%	16,75
Nilai Hasil Evaluasi	100%	75,25 (Sangat Baik)

Indikator Kinerja Pelayanan BKPSDM menggunakan indikator kinerja RPJMD dan Indikator Kinerja Daerah untuk urusan penunjang bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, karena sampai saat ini belum tersedia Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) untuk bidang kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan. Selain itu ditetapkan 6 (enam) indikator kinerja utama sesuai tugas dan fungsi BKPSDM yang tercantum

dalam Peraturan Walikota Depok Nomor 29 Tahun 2023. Analisis pencapaian kinerja pelayanan BKPSDM dapat dilihat pada tabel 2.2b. sebagai berikut.

Tabel 2.2b.

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

NO	Indikator	SPM/ standar nasional	IKK/IKU	Target Renstra Perangkat Daerah					Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	
				(thn n- 2)	(thn n- 1)	(thn n)	(thn n+1)	(thn n+2)	(thn n- 2)	(thn n- 1)	(thn n)	(thn n+1)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1			Indeks Sistem Merit	250	275	275	300	325	234	283.5	275	300	
			Persentase pengisian ASN berdasarkan Formasi Kebutuhan	70%	75%	80%	85%	90%	79.36%	97.61%	n/a	n/a	
			Persentase layanan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi	47%	65%	75%	90%	100%	44.74%	65.79%	n/a	n/a	
			Persentase penempatan pegawai sesuai kualifikasi	90%	90%	92%	92%	95%	99.68%	98.85%	n/a	n/a	
			Persentase ASN dengan nilai prestasi kerja nilai ≥ 90	99,25%	99,40%	99,55%	99.70%	99.85%	88.87%	98.42%	n/a	n/a	
			Persentase ASN yang disiplin	99,25%	99,40%	99,55%	99.70%	99.85%	99.66%	99.89%	n/a	n/a	
			Persentase ASN yang mengikuti pelatihan manajerial, teknis, fungsional dan sosio kultural	72%	78%	80%	82%	85%	76.11%	90.88%	n/a	n/a	
2			Indeks Profesionalitas ASN	77,48	78	80	84	86	48,2	77.54	80	84	
3	Nilai SAKIP BKPSDM		Nilai SAKIP BKPSDM	BB (72.40)	BB (75.25)	BB (78.00)	A (80.00)	A (82.00)	BB (72.40)	BB (75.25)	BB (78.00)	A (80.00)	

Secara rinci, formulasi perhitungan pada Indikator Kinerja Utama (IKU) Urusan Kepegawaian, sebagai berikut:

Formulasi Perhitungan IKU Urusan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	PENJELASAN
Persentase Pengisian ASN berdasarkan Formasi Kebutuhan	%	<ul style="list-style-type: none"> Formulasi Perhitungan : $\frac{\text{Jumlah CASN sesuai Surat Keputusan pada Tahun } n}{\text{Jumlah Formasi Kebutuhan CASN Kota Depok tahun } n-1} \times 100$ Tipe Perhitungan : Non Kumulatif Sumber Data : Bidang Pengadaan, Data dan Mutasi
Persentase layanan sistem informasi informasi kepegawaian yang terintegrasi	%	<ul style="list-style-type: none"> Formulasi Perhitungan : $\frac{\text{Jumlah Layanan Administrasi Kepegawaian berbasis TI tahun } n}{\text{Jumlah layanan kepegawaian berbasis Teknologi Informasi}} \times 100$ Tipe Perhitungan : Kumulatif Sumber Data : Bidang Pengadaan, Data dan Mutasi
Persentase penempatan pegawai sesuai kualifikasi	%	<ul style="list-style-type: none"> Formulasi Perhitungan : $\frac{\text{Jumlah Pegawai yang sesuai Kualifikasi Jabatan Tahun } n}{\text{Jumlah ASN Kota Depok Tahun } n} \times 100$ Tipe Perhitungan : Non Kumulatif Sumber Data : Bidang Pengembangan Karier dan Kinerja
Persentase ASN dengan nilai prestasi kinerja ≥ 90	%	<ul style="list-style-type: none"> Formulasi Perhitungan : $\frac{\text{Jumlah ASN dengan nilai SKP } \geq 90 \text{ tahun } (n-1)}{\text{Jumlah ASN Kota Depok Tahun } (n-1)} \times 100$ Tipe Perhitungan : Non Kumulatif Sumber Data : Bidang Pengembangan Karier dan Kinerja
Persentase ASN yang disiplin	%	<ul style="list-style-type: none"> Formulasi Perhitungan : $\frac{\text{Jumlah ASN Kota Depok tahun } n - \text{Jumlah SK indisipliner tahun } n}{\text{Jumlah ASN Kota Depok Tahun } n} \times 100$ Tipe Perhitungan : Non Kumulatif Sumber Data : Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin
Persentase ASN yang mengikuti pelatihan manajerial, teknis, fungsional dan sosio kultural	%	<ul style="list-style-type: none"> Formulasi Perhitungan : $\frac{\text{Jumlah ASN yg mendapatkan pengembangan kompetensi tahun } n}{\text{Jumlah ASN Kota Depok Tahun } n} \times 100$ Tipe Perhitungan : Non Kumulatif Sumber Data : Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin

Terkait indikator pertama, Persentase pengisian ASN berdasarkan formasi kebutuhan sangat dipengaruhi oleh Kebijakan MenPANRB melalui pengisian e-Formasi untuk pengisian CPNS, sedangkan untuk PPPK dipengaruhi oleh kualifikasi dan seleksi pendaftaran serta ketersediaan anggaran Gaji dan Tunjangan Pegawai.

Indikator Kedua, didasarkan atas jumlah layanan pada SIAPKOMPAK sesuai dengan Peraturan Wali Kota Depok Nomor 64 Tahun 2020 Tentang Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Peningkatan Kompetensi Aparatur di Era Digital di Lingkungan Pemerintah Kota Depok yang telah terintegrasi sesuai dengan target yang ditetapkan per tahun. Pada tahun 2022, telah diintegrasikan 5 (lima) layanan kepegawaian lagi dalam aplikasi **SIAPKOMPAK**, yaitu:

1) Pelayanan Kenaikan Pangkat; 2) Pelayanan Pencantuman Gelar; 3) Pelayanan Pengakuan Ijazah; 4) Pelayanan Pindah Wilayah Kerja; 5) Pelayanan SKUMPTK.

Setelah sebelumnya terdapat 12 Layanan kepegawaian pada SIMPEG yang akan diintegrasikan ke SIAPKOMPAK yaitu:

1. Pelayanan Cuti Bersalin;
2. Pelayanan Cuti Besar;
3. Pelayanan Cuti Alasan Penting;
4. Pelayanan Cuti Sakit;
5. Pelayanan Cuti Tahunan;
6. Pelayanan KARIS/KARSU;
7. Pelayanan KARPEG;
8. Pelayanan SKUMPTK;
9. Pelayanan Pensiun;
10. Pelayanan Izin Cerai;
11. Pelayanan Keterangan Cerai;
12. Pelayanan Izin Belajar.

Indikator selanjutnya adalah Persentase penempatan pegawai sesuai kualifikasi didasarkan pada jumlah pegawai yang sesuai dengan kualifikasi jabatan dibagi dengan jumlah ASN. Untuk Persentase ASN dengan nilai prestasi kinerja ≥ 90 berdasarkan atas Nilai SKP sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. Sedangkan untuk

indikator Persentase ASN yang disiplin didasarkan atas Jumlah dikurangi SK Indisipliner yang diterbitkan pada tahun n. Sedangkan indikator terakhir adalah Persentase ASN yang mengikuti pelatihan manajerial, teknis, fungsional dan sosio kultural yang merupakan pembagian Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dibagi dengan jumlah ASN. Kesemua indikator merupakan perhitungan non kumulatif, kecuali indikator kedua “Persentase layanan sistem informasi informasi kepegawaian yang terintegrasi” merupakan perhitungan kumulatif.

Pada tahun 2023 BKPSDM melakukan perubahan renstra 2021-2026 sehingga indikator kinerja utama BKPSDM juga mengalami perubahan dari 7 indikator menjadi 3 indikator dengan 1 indikator tidak mengalami perubahan yaitu Nilai SAKIP BKPSDM. Formulasi perhitungan pada Indikator Kinerja Utama (IKU) Perubahan, sebagai berikut:

**Formulasi Perhitungan IKU Perubahan
Urusan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

No.	Sasaran Strategis	IKU	Penjelasan
1	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	Indeks Sistem Merit	<ul style="list-style-type: none"> • Formulasi Penghitungan: Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit tahun (n-1) • Type Penghitungan: Non Kumulatif • Sumber Data: Hasil Perhitungan KASN
2	Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	Indeks Profesionalitas ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Formulasi Penghitungan: Hasil Perhitungan Indeks Profesionalitas ASN tahun (n-1) • Type Penghitungan: Non Kumulatif • Sumber Data: Hasil Pengukuran IP ASN Regional III BKN/SIIP ASN BKPSDM
3	Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	<ul style="list-style-type: none"> • Formulasi Penghitungan: Hasil Penilaian Terhadap Implementasi SAKIP tahun (n-1) • Type Penghitungan: Non Kumulatif • Sumber Data: Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM

Indikator Indeks Sistem Merit terdapat 8 (delapan) aspek pembangun yaitu perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, pengembangan karier, pelaksanaan promosi, mutasi dan rotasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan dan ketersediaan sistem informasi. Pada Indeks Profesionalitas ASN terdapat 4 (empat) dimensi penilaian yaitu dimensi kualifikasi, dimensi kompetensi, dimensi kinerja dan dimensi disiplin. Indikator Nilai SAKIP BKPSDM diperoleh dari akumulasi komponen manajemen kinerja yaitu perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi internal. Kesemua indikator merupakan perhitungan non kumulatif.

Tabel. 2.2c
Pencapaian Kinerja Pelayanan berdasarkan IKK (Urusan Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

NO	Indikator	SPM/ standar nasional	IKK (PP-6/2008)	Target Renstra Perangkat Daerah					Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	
				(thn n-2)	(thn n-1)	(thn n)	(thn n+1)	(thn n+2)	(thn n-2)	(thn n-1)	(thn n)	(thn n+1)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
			Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan pelatihan	20 Jam	20 Jam	20 Jam	20 Jam	20 Jam	18.08	26.56	27.74	20 Jam	Data proyeksi sampai dengan triwulan 1 tahun 2024
			Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	4.33	4.16	3.88	3.78	3.66	6.75	12.21%	1.60	3.78	
			Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	5.67	4.51	4.51	4.51	4.51	10.59	13.46%	0	4.51	
			Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	29	29	29	29	29	32	31	32	29	
			Jumlah jabatan adminstrasi pada instansi pemerintah	836	2193	2195	2153	2153	2579	2172	2159	2153	
			Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	4465	4985	5505	6025	6558	3882	5014	4932	5452	
			Persentase pelanggaran pegawai	0.45	0.42	0.39	0.37	0.34	0.34	0.11	0.39	0.37	

Adapun formulasi perhitungan pada Indikator Kinerja Kunci (IKK) Urusan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan, sebagai berikut:

Formulasi Perhitungan IKK BKPSDM Kota Depok

INDIKATOR KINERJA KUNCI	SATUAN	PENJELASAN
Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan pelatihan	Jam	<ul style="list-style-type: none"> Formulasi Perhitungan : $\frac{\text{Jumlah Jam Pelajaran ASN mendapat pendidikan dan pelatihan}}{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan}} \times 100$ Tipe Perhitungan : Non Kumulatif Sumber Data : Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin
Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	%	<ul style="list-style-type: none"> Formulasi Perhitungan : $\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal tahun } n}{\text{Jumlah total ASN}} \times 100$ Tipe Perhitungan : Non Kumulatif Sumber Data : Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin
Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	%	<ul style="list-style-type: none"> Formulasi Perhitungan : $\frac{\text{Jumlah pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural Tahun } n}{\text{Jumlah total jabatan Tahun } n} \times 100$ Tipe Perhitungan : Non Kumulatif Sumber Data : Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin
Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	Jabatan	<ul style="list-style-type: none"> Formulasi Perhitungan : Jumlah jabatan pimpinan tinggi (Eselon 2) Tipe Perhitungan : Non Kumulatif Sumber Data : Bidang Pengembangan Karier dan Kinerja
Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	Jabatan	<ul style="list-style-type: none"> Formulasi Perhitungan : Jumlah jabatan administrasi (Eselon 3, Eselon 4 dan Pelaksana) Tipe Perhitungan : Non Kumulatif Sumber Data : Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin
Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	Orang	<ul style="list-style-type: none"> Formulasi Perhitungan : Jumlah Pejabat Fungsional Tertentu Tipe Perhitungan : Non Kumulatif Sumber Data : Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin
Persentase pelanggaran pegawai	%	<ul style="list-style-type: none"> Formulasi Perhitungan : $\frac{\text{Jumlah ASN yang dikenai sanksi}}{\text{Jumlah total ASN}} \times 100$ Tipe Perhitungan : Non Kumulatif Sumber Data : Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin

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

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok berpegang kepada aspek strategis organisasi dan dalam perkembangannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dihadapkan pada permasalahan utama (*strategic issued*) dan faktor-faktor penyebab permasalahan sebagai berikut:

1. Faktor Internal, yaitu:

A. **STRENGTHS (Kekuatan)**

- 1) BKPSDM Kota Depok memiliki SDM aparatur yang mana sebagian besar berpendidikan sarjana (S1);
- 2) Pemangku jabatan di BKPSDM sudah memenuhi kualifikasi minimal yang sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan;
- 3) Peraturan perundangan yang mendukung tugas dan fungsi BKPSDM;
- 4) Anggaran yang relatif cukup untuk memfasilitai tugas dan fungsi BKPSDM;
- 5) Telah terbangun sistem pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi;
- 6) Terpenuhinya sarana dan prasarana yang memadai dalam mendukung kinerja Badan;
- 7) Evaluasi terhadap kinerja badan sudah dilakukan secara berkala.

B. **WEAKNESSES (Kelemahan)**

- 1) Jumlah ASN BKPSDM belum memadai jika dibandingkan dengan jumlah ASN Kota Depok yang harus dilayani, sehingga berdampak pada beban kerja yang berlebih;
- 2) Belum seluruh SDM BKPSDM mendapatkan pengembangan kompetensi manajerial dan teknis serta fungsional;
- 3) Belum selesai disusunnya 9 (nine) box talent dalam rangka pemetaan manajemen talenta;

- 4) Terbatasnya anggaran pendidikan dan pelatihan sehingga belum seluruh pegawai memperoleh pengembangan kompetensi 20 jam per tahun;
- 5) Prasarana yang tersedia perlu dilakukan penyesuaian kapasitas yang mendukung perkembangan teknologi;
- 6) Sarana gedung kantor dan pengarsipan belum terpelihara dan tertata dengan baik, sehingga kenyamanan belum optimal untuk meningkatkan kinerja khususnya administratif;
- 7) Belum optimalnya pelaksanaan penyusunan perencanaan, evaluasi kinerja badan dan pengelolaan keuangan.

2. Faktor Eksternal, antara lain:

A. OPPORTUNITIES (Peluang)

- 1) Jumlah dan laju pertumbuhan penduduk Kota Depok yang cukup tinggi menciptakan kebutuhan pelayanan publik dalam jumlah besar;
- 2) Komitmen pimpinan dalam peningkatan kompetensi dan pembinaan pegawai;
- 3) Pengembangan karier ASN semakin terbuka dengan banyaknya jabatan struktural Perangkat Daerah yang kosong dan jabatan fungsional yang diangkat;
- 4) Adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2022 tentang Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah sebagai pedoman penyederhanaan nomenklatur jabatan pelaksana di Pemerintah Kota Depok;
- 5) Tersedia teknologi informasi pembelajaran jarak jauh (*daring*) dengan biaya yang lebih murah.
- 6) Diberlakukannya kebijakan reformasi birokrasi oleh pusat mendorong Pemerintah Kota Depok melakukan sejumlah inovasi berbasis teknologi informasi dalam penyampaian pelayanan publik kepada masyarakat;
- 7) Tersedia lembaga penyelenggara pengembangan kompetensi di luar Pemerintah Kota Depok yang menunjang;

- 8) BKN dan KASN akan mengukur Indeks Profesionalitas ASN dan Indeks Merit Sistem Pemerintah Kota Depok dalam rangka mewujudkan ASN yang professional.

B. THREATS (Ancaman)

- 1) Pola rekrutmen pegawai masih menganut prinsip *zero growth* atau tidak ada penambahan ASN baru hanya mengganti ASN yang pensiun dan PPPK;
- 2) Belum diterapkannya pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan capaian kinerja pegawai;
- 3) Diberlakukannya kebijakan pusat tentang penyederhanaan birokrasi Pemda yang tidak disertai dengan pedoman tentang pengembangan SDM;
- 4) Jadwal rekrutmen/pengangkatan PPPK yang tidak terprediksi menyulitkan PD menyiapkan pola penganggaran Gaji dan Tunjangan;
- 5) Kurangnya informasi dan update aturan tentang pola pengangkatan pegawai yang ditugaskan ke Lembaga/instansi vertical yang berdampak pada pola penganggaran belanja pegawai;
- 6) Penerapan Tambahan Penghasilan yang didasarkan atas disiplin dan kinerja berbasis aplikasi Kinerja *Mobile* (KMoB), mengharuskan semua ASN untuk dapat professional dan adaptif terhadap aplikasi serta rentan penyalahgunaan terhadap presensi kehadiran;
- 7) Pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN tidak maksimal;
- 8) Belum optimalnya pemberdayaan diklat khususnya analisis kebutuhan dan evaluasi diklat di masing-masing PD;
- 9) Persepsi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik masih kurang baik.

Dari hasil identifikasi terhadap *Streghts, Weaknesses, Opportunities* dan *Threats* (SWOT) sederhana diatas, serta permasalahan yang dihadapi BKPSDM Kota Depok. Isu yang dihadapi oleh BKPSDM Kota Depok dalam penyusunan rencana kerja tahun 2025, yaitu:

- 1) Pengembangan Kompetensi ASN untuk penguatan profesionalitas ASN;

- 2) Optimalisasi penerapan merit sistem;
- 3) Optimalisasi penerapan reward and punishment;
- 4) Pengembangan dan pembinaan jabatan fungsional;
- 5) Peningkatan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Berikut ditampilkan Rancangan Isu Strategis dan Kebijakan terkait Kepegawaian di Tingkat Nasional pada Badan Kepegawaian Negara dan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat (yang disampaikan yang pada 24 Januari 2024), Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dengan dalam tabel dibawah ini.

Tabel. 2.3
Identifikasi Isu Strategis yang dituangkan dalam Kebijakan Badan Kepegawaian Negara, Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Barat dan BKPSDM Kota Depok

Badan Kepegawaian Negara	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat ¹	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat ²	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok ³
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penataan tenaga non-ASN; 2. Pengembangan kompetensi; 3. Digitalisasi Manajemen ASN; 4. Mobilitas Talenta; 5. Penataan Kelembagaan Pengawasan dan Sistem Merit; 6. Peningkatan Kualifikasi Pendidikan PNS Pemerintah Provinsi Jawa Barat pada Jenjang Pascasarjana; 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan kompetensi ASN untuk penguatan profesionalitas ASN; 2. Optimalisasi penerapan merit sistem; 3. Optimalisasi penerapan reward and punishment; 4. Pengembangan dan pembinaan jabatan fungsional; 5. Peningkatan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

¹ Paparan pada Forum Renja BKD Provinsi Jabar 24 Januari 2024

² Paparan pada Forum PD BPSDM Provinsi Jabar 27 Februari 2024

³ Paparan pada Forum Renja BKPSDM Kota Depok 23 Februari 2024

Tabel. 2.4
Identifikasi Isu Strategis dan Uraian Telaahan BKPSDM Kota Depok Tahun 2025

No	Identifikasi Isu Strategis	Uraian Telaahan
1.	Pengembangan kompetensi ASN untuk penguatan profesionalitas ASN	a. Belum optimalnya pemetaan analisis kebutuhan diklat sebagai dasar penyelenggaraan diklat.
2.	Optimalisasi penerapan merit sistem	a. Belum optimalnya manajemen talenta; b. Belum optimalnya pemenuhan ASN sesuai dengan formasi yang dibutuhkan.
3.	Optimalisasi penerapan <i>reward and punishment</i>	a. Belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi sebagai dasar penilaian kinerja dalam penentuan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> ; b. Belum optimalnya evaluasi dan penegakan disiplin ASN.
4.	Pengembangan dan pembinaan jabatan fungsional	a. Dibutuhkannya peningkatan kompetensi bagi pejabat fungsional hasil penyetaraan jabatan struktural.
5	Peningkatan evaluasi akuntabilitas kinerja internal	a. Belum optimalnya pelaksanaan penyusunan perencanaan, evaluasi kinerja badan dan pengelolaan keuangan.

Semakin meningkatnya tuntutan terhadap kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah harus diimbangi dengan ASN yang profesional dalam menjalankan tugasnya dan peningkatan layanan kepegawaian. Untuk menindaklanjuti isu dan peningkatan kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah maka BKPSDM di Tahun 2025 melaksanakan Program Kepegawaian Daerah dan Program pengembangan sumber daya manusia yang ditunjang juga dengan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Tabel. 2.5
Identifikasi Sasaran dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dari Identifikasi Isu dan Akar Masalah

Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Isu dan Akar Masalah dalam Dokumen Renstra 2021-2026	Isu Penting/Masalah untuk Penyusunan Renja Tahun 2025
Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	Indeks Sistem Merit	5.03.02	Program kepegawaian daerah	Indeks kepuasan layanan kepegawaian	Peningkatan kualitas manajemen kepegawaian dan pengembangan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi, dengan mengoptimalkan Sistem Informasi Kepegawaian yang sudah terbangun	Optimalisasi penerapan merit sistem
		5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase kelengkapan dokumen Pengisian Formasi ASN		
		5.03.02.2.01.0004	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN		
		5.03.02.2.01.0006	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		
		5.03.02.2.01.0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian		
		5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Administrasi Kepegawaian yang Terselesaikan	Peningkatan kebijakan manajemen ASN melalui penerapan manajemen talenta dan manajemen kinerja	
		5.03.02.2.02.0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah		

Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Isu dan Akar Masalah dalam Dokumen Renstra 2021-2026	Isu Penting/Masalah untuk Penyusunan Renja Tahun 2025
		5.03.02.2.02.0002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		
		5.03.02.2.02.0003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN		
		5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi	Pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas serta aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat	Pengembangan dan pembinaan jabatan fungsional
		5.03.02.2.03.0001	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya		
		5.03.02.2.03.0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan		
		5.03.02.2.03.0012	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN		
		5.03.02.2.03.0014	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir		
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Pengelolaan Kinerja dan Disiplin Aparatur		

Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Isu dan Akar Masalah dalam Dokumen Renstra 2021-2026	Isu Penting/Masalah untuk Penyusunan Renja Tahun 2025
		5.03.02.2.04.0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Optimalisasi penerapan reward and punishment
		5.03.02.2.04.0003	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		
		5.03.02.2.04.0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan		
		5.03.02.2.04.0010	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN		
Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	Indeks Profesionalitas ASN	5.04.02	Program pengembangan sumber daya manusia	Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan Manajerial, Fungsional dan Teknis	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur sebagai upaya untuk meningkatkan jumlah aparatur yang memenuhi standar kompetensi sesuai tugas dan jabatan masing-masing	Pengembangan kompetensi ASN untuk penguatan profesionalitas ASN
		5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis		
		5.04.02.2.01.0003	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi		

Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Isu dan Akar Masalah dalam Dokumen Renstra 2021-2026	Isu Penting/Masalah untuk Penyusunan Renja Tahun 2025
		5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang mengikuti sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional		
		5.04.02.2.02.0007	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		
Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	5.03.01	Program penunjang urusan pemerintahan daerah	Cakupan pelayanan penunjang urusan Pemda	Konsistensi pengevaluasian kinerja sesuai standar dan berbasis online yang terintegrasi dengan sistem remunari pegawai serta pengembangan sistem reward and punishment	Peningkatan evaluasi akuntabilitas kinerja internal
		5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan dan laporan kinerja perangkat daerah yang tersedia		
		5.03.01.2.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		
		5.03.01.2.01.0006	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD		

Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Isu dan Akar Masalah dalam Dokumen Renstra 2021-2026	Isu Penting/Masalah untuk Penyusunan Renja Tahun 2025
		5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase administrasi keuangan tepat waktu		
		5.03.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN		
		5.03.01.2.02.0007	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semester SKPD		
		5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase penyediaan administrasi umum perkantoran		
		5.03.01.2.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan		
		5.03.01.2.06.0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan		
		5.03.01.2.06.0003	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan		

Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Isu dan Akar Masalah dalam Dokumen Renstra 2021-2026	Isu Penting/Masalah untuk Penyusunan Renja Tahun 2025
		5.03.01.2.06.0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan		
		5.03.01.2.06.0005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan		
		5.03.01.2.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		
		5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase penyediaan sarana dan prasarana aparatur		
		5.03.01.2.07.0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan		
		5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase barang milik daerah yang terpelihara		
		5.03.01.2.09.0001	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		
		5.03.01.2.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara		

2.4. Review terhadap Rancangan Awal RKPD

Review terhadap rancangan awal RKPD dilakukan untuk menentukan kegiatan yang menjadi prioritas dan menunjang pencapaian sasaran kinerja badan di Tahun 2025, dengan membandingkan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan. Hasil analisis terhadap review rancangan awal terdapat 1 sub kegiatan yang dihapuskan dimana anggaran dialihkan untuk kegiatan yang menunjang pencapaian IKU dan 13 sub kegiatan dilakukan penyesuaian anggaran sesuai hasil desk pengurangan belanja perjalanan dinas dan honor tim sebagaimana disajikan dalam tabel 2.6.

Tabel 2.6
Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2025
Provinsi/Kabupaten/Kota Depok

Nama Perangkat Daerah: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp.)	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp.)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Cakupan pelayanan penunjang urusan Pemda	100%	19.887.961.385,00	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Cakupan pelayanan penunjang urusan Pemda	100 %	33.514.840.131,00	
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Persentase ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100%	173.286.500,00	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Persentase ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100 %	173.286.200,00	
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	98.536.500,00	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	98.536.300,00	
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	17 Laporan	74.750.000,00	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	17 Laporan	74.749.900,00	
	Administrasi Keuangan		Persentase administrasi keuangan tepat waktu	100%	18.141.950.485,00	Administrasi Keuangan		Persentase administrasi keuangan tepat waktu	100 %	31.734.111.731,00	

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp.)	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp.)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Perangkat Daerah					Perangkat Daerah					
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	90 Orang/Bulan	18.112.594.485,00	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	90 Orang/bulan	31.704.755.781,00	Penyesuaian pagu anggaran untuk rencana kenaikan TPP
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	2 Laporan	29.356.000,00	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	2 Laporan	29.355.950,00	
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		Persentase pemenuhan pengurusan administrasi kepegawaian	100%	89.000.000,00	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah					
	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	1 Dokumen	89.000.000,00	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok				Anggaran kegiatan dialihkan ke kegiatan prioritas yg menunjang pencapaian IKU

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp.)	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp.)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Administrasi Umum Perangkat Daerah		Persentase penyediaan administrasi umum perkantoran	100%	1.175.500.400,00	Administrasi Umum Perangkat Daerah		Persentase penyediaan administrasi umum perkantoran	100 %	1.202.959.200,00	
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	4.000.000,00	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	3.996.000,00	
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jenis Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Paket	330.393.900,00	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jenis Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Paket	330.391.700,00	
	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 Paket	30.455.500,00	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 Paket	30.451.000,00	
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	2 Paket	245.202.000,00	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	2 Paket	245.182.600,00	
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Kota Depok, Panmas	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1 Paket	64.989.000,00	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Kota Depok, Panmas	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1 Paket	71.531.900,00	Penyesuaian pagu anggaran (sesuai kebutuhan)
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan	Kota Depok, Pancoran	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat	200 Laporan	500.460.000,00	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan	Kota Depok, Pancoran	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat	200 Laporan	521.406.000,00	Penyesuaian pagu anggaran

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp.)	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp.)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Konsultasi SKPD	an Mas, Depok	Koordinasi dan Konsultasi SKPD			Konsultasi SKPD	an Mas, Depok	Koordinasi dan Konsultasi SKPD			(sesuai kebutuhan)
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase Penyediaan Sarana dan Prasarana Aparatur	100%	152.424.000,00	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase Penyediaan Sarana dan Prasarana Aparatur	100 %	248.683.000,00	
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	17 Unit	152.424.000,00	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	17 Unit	248.683.000,00	Penyesuaian pagu anggaran (sesuai kebutuhan)
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase Barang Milik Daerah yang Terpelihara	100%	155.800.000,00	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase Barang Milik Daerah yang Terpelihara	100 %	155.800.000,00	
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	11 Unit	120.100.000,00	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	11 Unit	120.100.000,00	

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp.)	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp.)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	50 Unit	35.700.000,00	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	50 Unit	35.700.000,00	
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	88%	6.755.178.200,00	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	88%	6.126.867.350,00	
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Persentase kelengkapan dokumen Pengisian Formasi ASN	100%	1.575.875.200,00	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Persentase kelengkapan dokumen Pengisian Formasi ASN	100%	1.444.874.950,00	
	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	2 Laporan	1.026.332.200,00	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	2 Laporan	1.020.332.200,00	Penyesuaian pagu anggaran (sesuai hasil desk pengurangan SPPD dan honor tim)
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1 Dokumen	149.543.000,00	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1 Dokumen	149.542.800,00	
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	3 Dokumen	400.000.000,00	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	3 Dokumen	274.999.950,00	Penyesuaian pagu anggaran (sesuai hasil desk pengurangan SPPD)

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp.)	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp.)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
											dan honor tim)
	Mutasi dan Promosi ASN		Persentase Administrasi Kpegawaian yang Terselesaikan	100%	2.014.480.000,00	Mutasi dan Promosi ASN		Persentase Administrasi Kpegawaian yang Terselesaikan	100 %	1.987.250.950,00	
	Pengelolaan Mutasi ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	5 Dokumen	929.894.000,00	Pengelolaan Mutasi ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	5 Dokumen	857.893.700,00	Penyesuaian pagu anggaran (sesuai hasil desk pengurangan SPPD dan honor tim)
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2 Dokumen	446.461.000,00	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2 Dokumen	491.233.550,00	Penyesuaian pagu anggaran (sesuai kebutuhan)
	Pengelolaan Promosi ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	2 Dokumen	638.125.000,00	Pengelolaan Promosi ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	2 Dokumen	638.123.700,00	
	Pengembangan Kompetensi ASN		Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi	100%	1.721.893.000,00	Pengembangan Kompetensi ASN		Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi	100 %	1.797.820.700,00	
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Kota Depok, Pancoran	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	2080 Orang	766.619.000,00	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Kota Depok, Pancoran	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	2080 Orang	847.398.000,00	Penyesuaian pagu anggaran (sesuai

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp.)	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp.)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		an Mas, Depok					an Mas, Depok				kebutuhan)
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	11 Orang	654.000.000,00	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	11 Orang	654.000.000,00	
	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	1 Dokumen	76.589.000,00	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	1 Dokumen	71.739.000,00	Penyesuaian pagu anggaran (sesuai hasil desk pengurangan SPPD dan honor tim)
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	100 Orang	224.685.000,00	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	100 Orang	224.683.700,00	
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Cakupan penilaian kinerja dan disiplin pegawai yang di evaluasi	100%	1.442.930.000,00	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Cakupan penilaian kinerja dan disiplin pegawai yang di evaluasi	100 %	896.920.750,00	
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 Dokumen	538.749.000,00	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 Dokumen	538.740.000,00	
	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Depok, Pancoran Mas	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 Laporan	194.926.000,00	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Depok, Pancoran Mas	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 Laporan	194.925.750,00	

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp.)	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp.)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		an Mas, Depok					an Mas, Depok				
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	281 Orang	612.925.000,00	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	281 Orang	66.925.000,00	Penyesuaian pagu anggaran (sesuai hasil desk pengurangan SPPD dan honor tim)
	Evaluasi Disiplin ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	2 Laporan	96.330.000,00	Evaluasi Disiplin ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	2 Laporan	96.330.000,00	
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan Manajerial, Fungsional dan Teknis	100%	9.245.267.800,00	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan Manajerial, Fungsional dan Teknis	100 %	9.062.876.800,00	
	Pengembangan Kompetensi Teknis		Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	100%	3.750.540.000,00	Pengembangan Kompetensi Teknis		Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	100 %	3.568.149.000,00	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	600 Orang	3.750.540.000,00	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	600 Orang	3.568.149.000,00	Penyesuaian pagu anggaran (sesuai hasil desk pengurangan SPPD dan honor tim)

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp.)	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp.)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum					Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum					
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Persentase ASN yang mengikuti Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	100%	5.494.727.800,00	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Persentase ASN yang mengikuti Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	100 %	5.494.727.800,00	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5 Laporan	5.494.727.800,00	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5 Laporan	5.494.727.800,00	
			TOTAL		35.888.407.385,00					48.704.584.281,00	

2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Depok 2021-2026, Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Depok, dan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kota Depok yang selanjutnya dituangkan dalam Rencana Kerja (Renja).

Usulan program, kegiatan dan sub kegiatan yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok diperoleh dari hasil evaluasi pelaksanaan program/kegiatan/sub kegiatan beberapa tahun sebelumnya, usulan pemangku kepentingan dalam rapat-rapat koordinasi dan pelaksanaan forum Renja-PD. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak secara langsung memberikan pelayanan kepada masyarakat (*public*) melainkan lebih bersifat internal dalam hal ini kepada pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Depok. Pelayanan eksternal kepada masyarakat biasanya berupa informasi mengenai rekrutmen CASN.

Pada penyusunan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 ini, usulan dari masyarakat tidak secara eksplisit tersaji. Usulan-usulan tersebut dapat langsung dimasukkan pada kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan oleh bidang-bidang menurut kewenangannya, pada saat Forum Renja yang dihadiri unsur kecamatan, unsur forum anak, dan unsur PWRI yang diasumsikan dapat mewakili unsur masyarakat tersebut. Sehingga dihasilkan usulan kegiatan *top down* tetapi juga lebih partisipatif dan *bottom up*.

Usulan tersebut ditampung dan dibahas pada rapat internal dalam pembahasan renja PD sebelum dipaparkan pada Forum Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dengan mengundang unsur DPRD, stakeholder dan seluruh OPD terkait untuk memberikan masukan atas usulan kegiatan dengan tetap memperhatikan ketercapaian target kinerja yang telah ditetapkan dalam Perubahan Rencana Strategis 2021-2026 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok yang tersusun dalam Tabel 2.7 sebagai berikut.

Tabel 2.7
Usulan Program dan Kegiatan dari Pemangku Kepentingan Tahun 2025
Kota Depok

No	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Besaran/ Volume	Catatan
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Cakupan pelayanan penunjang urusan Pemda	100%	
I.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Persentase ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100%	
I.1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	
I.1.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	17 Laporan	
I.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Persentase administrasi keuangan tepat waktu	100%	
I.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	90 Orang/ Bulan	
I.2.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	2 Laporan	
I.3	Administrasi Umum Perangkat Daerah		Persentase penyediaan administrasi umum perkantoran	100%	
I.3.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	
I.3.2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jenis Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Paket	

No	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Besaran/ Volume	Catatan
1.3.3	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 Paket	
1.3.4	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	2 Paket	
1.3.5	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Kota Depok, Panmas	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1 Paket	
1.3.6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	200 Laporan	
1.4	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase Penyediaan Sarana dan Prasarana Aparatur	100%	
1.4.1	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	17 Unit	
1.5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase Barang Milik Daerah yang Terpelihara	100%	
1.5.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	11 Unit	
1.5.2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	50 Unit	
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	88	
II.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Persentase kelengkapan dokumen Pengisian Formasi ASN	100%	
II.1.1	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	2 Laporan	

No	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Besaran/ Volume	Catatan
II.1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1 Dokumen	
II.1.3	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	3 Dokumen	
II.2	Mutasi dan Promosi ASN		Persentase Administrasi Kepegawaian yang terselesaikan	100%	
II.2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	5 Dokumen	
II.2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2 Dokumen	
II.2.3	Pengelolaan Promosi ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	2 Dokumen	
II.3	Pengembangan Kompetensi ASN		Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi	100%	
II.3.1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	2080 Orang	
II.3.2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	11 Orang	
II.3.3	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	1 Dokumen	
II.3.4	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	100 Orang	
II.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Cakupan penilaian kinerja dan disiplin pegawai yang dievaluasi	100%	

No	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Besaran/ Volume	Catatan
II.4.1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 Dokumen	
II.4.2	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 Laporan	
II.4.3	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	281 Orang	
II.4.4	Evaluasi Disiplin ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	2 Laporan	
III	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan Manajerial, Fungsional dan Teknis	100%	
III.1	Pengembangan Kompetensi Teknis		Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	100%	
III.1.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	600 Orang	
III.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Persentase ASN yang mengikuti Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	100%	
III.2.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5 Laporan	

BAB III

TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1 Telaahan terhadap Kajian Kebijakan Nasional dan Provinsi

Terbitnya Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2024 tentang Rancangan Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025, salah satu prioritas nasional dilaksanakan melalui reformasi politik; reformasi hukum; reformasi tata Kelola pemerintahan; dan pemberantasan narkoba, judi, dan penyelundupan; serta penguatan tata kelola Badan Usaha Milik Negara. Arah kebijakan difokuskan pada reformasi tata kelola pemerintahan meliputi :

- a) membangun Sistem Integritas Nasional yang memberikan perhatian pada peningkatan integritas dan soft competency Aparatur Sipil Negara maupun Aparat Penegak Hukum;
- b) memperkuat kepemimpinan budaya kerja dan citra institusi pemerintah sebagai pelayan masyarakat, sehingga profesi Aparatur Sipil Negara menarik bagi *targeted talent* untuk mau bergabung;
- c) mempermudah akses belajar bagi pegawai Aparatur Sipil Negara sehingga mereka siap menghadapi perubahan dunia yang semakin cepat, termasuk untuk mengantisipasi *future jobs* di era digital;
- d) memperkuat sistem manajemen kinerja yang mampu mendorong pegawai Aparatur Sipil Negara untuk menunjukkan kinerja terbaiknya, kinerja akan dikaitkan dengan total reward dan manajemen talenta yang akan menentukan perkembangan dan keberlangsungan karier seorang pegawai Aparatur Sipil Negara;
- e) memperbaiki kesejahteraan Aparatur Sipil Negara melalui penerapan konsep total reward, yang mencakup perbaikan system penggajian, sistem insentif kinerja, tunjangan/fasilitas (termasuk sistem pensiun), lingkungan kerja, dan kesempatan untuk berkembang bagi Aparatur Sipil Negara;
- f) memperkuat system manajemen talenta dan menyelaraskannya dengan strategi pembangunan nasional, termasuk di dalamnya strategi dan kebijakan rekrutmen, penempatan, pembangunan talent pool dan mobilitas talenta;
- g) memperbaiki sistem pelayanan kepegawaian Aparatur Sipil Negara dalam platform digital yang terintegrasi secara nasional;
- h) penyederhanaan dan penguatan proses bisnis pemerintah;
- i) penataan kelembagaan program pembangunan dan prioritas nasional;
- j) harmonisasi dan kolaborasi kewenangan dan keuangan pusat dan daerah melalui

- (a) penataan otonomi daerah menysasar pada penguatan harmonisasi regulasi pusat dan daerah serta kebijakan kerja sama multi-aktor;
 - (b) peningkatan kapasitas dan tata kelola sumber daya manusia pemerintah daerah, kelembagaan daerah, dan keuangan daerah;
 - (c) pemanfaatan digitalisasi pelayanan publik, serta
 - (d) optimalisasi penerapan desentralisasi asimetris dengan memperhatikan tipologi wilayah (geografis, kapasitas, dan kinerja daerah); dan
- (11) penguatan manajemen kinerja pembangunan.

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

Telaahan terhadap poin-poin arah kebijakan prioritas Pembangunan Nasional yang sejalan dengan tema serta isu strategis Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1
Telaahan Arah Kebijakan Pembangunan Nasional dengan Isu Strategis BKPSDM

Arah Kebijakan Pembangunan Nasional	Telaahan Isu Strategis BKPSDM
Memperudahkan akses belajar bagi pegawai Aparatur Sipil Negara sehingga mereka siap menghadapi perubahan dunia yang semakin cepat, termasuk untuk mengantisipasi future jobs di era digital	Pengembangan kompetensi ASN untuk penguatan profesionalitas ASN;
Memperkuat sistem manajemen kinerja yang mampu mendorong pegawai Aparatur Sipil Negara untuk menunjukkan kinerja terbaiknya, kinerja akan dikaitkan dengan total reward dan manajemen talenta yang akan menentukan perkembangan dan keberlangsungan karier seorang pegawai Aparatur Sipil Negara	Optimalisasi penerapan reward and punishment; Pengembangan dan pembinaan jabatan fungsional;
Memperkuat system manajemen talenta dan menyelaraskannya dengan strategi pembangunan nasional, termasuk di dalamnya strategi dan kebijakan rekrutmen, penempatan, pembangunan talent pool dan mobilitas talenta	Optimalisasi penerapan merit sistem;
Memperbaiki sistem pelayanan kepegawaian Aparatur Sipil Negara dalam platform digital yang terintegrasi secara nasional	Peningkatan evaluasi akuntabilitas kinerja internal

Arah Kebijakan Pembangunan Nasional	Telaahan Isu Strategis BKPSDM
Harmonisasi dan kolaborasi kewenangan dan keuangan pusat dan daerah melalui peningkatan kapasitas dan tata kelola sumber daya manusia pemerintah daerah, kelembagaan daerah, dan keuangan daerah	Peningkatan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

Tujuan Rencana Kerja telah ditetapkan di dalam Rencana Strategis, untuk pencapaian target keberhasilan dalam kurun waktu (5) lima tahun ke depan dari tahun 2021 s.d 2026, dimana sesuai hasil reviu renstra untuk mencapai keberhasilan kinerja badan maka pada tahun 2023 telah ditetapkan perubahan rencana strategis. Tujuan Rencana Kerja lebih mengarah pada periode 1 (satu) tahun anggaran. Tujuan dan sasaran yang termuat dalam Perubahan Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Tahun 2021-2026 untuk tahun 2023-2026 disusun dengan tujuan mendukung Visi Kota Depok “Depok yang Maju, Berbudaya dan Sejahtera” dan Misi Kedua Kota Depok yaitu “Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Modern dan Partisipatif”.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Adapun keterkaitan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Depok Tahun 2021-2026 dengan Renstra dapat dilihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel. 3.2

Keterkaitan Tujuan dan Sasaran RPJMD dan Perubahan Renstra Tahun 2021-2026

RPJMD Kota Depok 2021-2026			Renstra BKPSDM 2021-2026		
Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
Terlaksananya Reformasi Birokrasi Efektif dan Efisien	Meningkatnya Kapasitas dan Kinerja Birokrasi	Nilai SAKIP Kota	Tercapainya Peningkatan Kapasitas dan Kinerja Birokrasi melalui Pelayanan Kepegawaian yang Profesional	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	Indeks Sistem Merit
				Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN yang sesuai dengan	Indeks Profesionalitas ASN

				kebutuhan organisasi	
				Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM

Penetapan target kinerja tujuan dan sasaran pada Tahun 2024 sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kota Depok tahun 2021-2026 dapat dilihat pada Tabel. 3.3 berikut ini :

Tabel 3.3
Tujuan dan Sasaran Pelayanan BKPSDM Tahun 2025

No.	Tujuan	Indikator	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja Tahun 2025
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	300
			Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	Indeks Profesionalitas ASN	84
			Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	A (80,00)

Selanjutnya secara keseluruhan hubungan antara tujuan, sasaran, program dan kegiatan beserta target indikator kinerjanya disajikan dalam table. 3.4 berikut.

Tabel 3.4 Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan BKPSDM Tahun 2025

TUJUAN	INDIKATOR	TARGET	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET	KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	SUB KEGIATAN	INDIKATOR SUB KEGIATAN	TARGET	ANGGARAN
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Tercapainya Peningkatan Kapasitas dan Kinerja Birokrasi melalui Pelayanan Kepegawaian yang Profesional	Nilai Survei Kepuasan Layanan Pengguna (ASN)	88	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	Indeks Sistem Merit	300	Program kepegawaian daerah	Indeks kepuasan layanan kepegawaian	88	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase kelengkapan dokumen Pengisian formasi ASN	100%	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	2 Laporan	1.020.332.200,00
												Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1 Dokumen	149.542.800,00
												Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	3 Dokumen	274.999.950,00
									Mutasi dan Promosi ASN	Persentase administrasi kepegawaian yang terselesaikan	100%	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	5 Dokumen	857.893.700,00
												Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2 Dokumen	491.233.550,00

TUJUAN	INDIKATOR	TARGET	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET	KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	SUB KEGIATAN	INDIKATOR SUB KEGIATAN	TARGET	ANGGARAN
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
												Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	2 Dokumen	638.123.700,00
									Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi	100%	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	2080 Orang	847.398.000,00
								Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN				Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	11 Orang	654.000.000,00	
								Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN				Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	1 Dokumen	71.739.000,00	
								Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional				Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	100 Orang	224.683.700,00	
								Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				Persentase Pengelolaan Kinerja dan	100%	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

TUJUAN	INDIKATOR	TARGET	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET	KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	SUB KEGIATAN	INDIKATOR SUB KEGIATAN	TARGET	ANGGARAN
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
										Disiplin Aparatur		Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 Laporan	194.925.750,00
												Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	281 Orang	66.925.000,00
												Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	2 Laporan	96.330.000,00
			Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	Indeks Profesionalitas ASN	84	Program pengembangan sumber daya manusia	Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan Manajerial, Fungsional dan Teknis	100%	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	100%	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	600 Orang	3.568.149.000,00

TUJUAN	INDIKATOR	TARGET	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET	KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	SUB KEGIATAN	INDIKATOR SUB KEGIATAN	TARGET	ANGGARAN
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
									Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang mengikuti sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	100%	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5 Laporan	5.494.727.800,00
			Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	A	Program penunjang urusan pemerintahan daerah	Cakupan pelayanan penunjang urusan Pemda	100%	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan dan laporan kinerja perangkat daerah yang tersedia	100%	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	98.536.300,00
												Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	17 Laporan	74.749.900,00

TUJUAN	INDIKATOR	TARGET	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET	KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	SUB KEGIATAN	INDIKATOR SUB KEGIATAN	TARGET	ANGGARAN
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
									Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase administrasi keuangan tepat waktu	100%	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	90 Orang/bulan	31.704.755,781,00
												Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	2 Laporan	29.355.950,00
									Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase penyediaan administrasi umum perkantoran	100%	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	3.996.000,00
												Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Paket	330.391.700,00
												Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 Paket	30.451.000,00

TUJUAN	INDIKATOR	TARGET	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET	KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	SUB KEGIATAN	INDIKATOR SUB KEGIATAN	TARGET	ANGGARAN
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
												Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	2 Paket	245.182.600,00
												Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	1 Paket	71.531.900,00
												Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	200 Laporan	521.406.000,00
									Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase penyediaan sarana dan prasarana aparatur	100%	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	17 Unit	248.683.000,00
									Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan	Persentase barang milik daerah yang terpelihara	100%	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	11 Unit	120.100.000,00

TUJUAN	INDIKATOR	TARGET	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET	KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	SUB KEGIATAN	INDIKATOR SUB KEGIATAN	TARGET	ANGGARAN
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
									Pemerintahan Daerah			Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	50 Unit	35.700.000,00

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

4.1. Program dan Kegiatan

Penerapan pendekatan kinerja bagi penyelenggaraan pemerintahan daerah menuntut Pemerintah Daerah fokus pada kinerja terukur dari program kerja sampai dengan detail aktivitas dengan mempertimbangan asas efektivitas, efisiensi, dan ekonomis. Penetapan 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.
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 11 kegiatan yang ada akan dilaksanakan BKPSDM untuk 1 (satu) tahun kedepan.

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

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 29 sub kegiatan prioritas sebagai berikut :

1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
3. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
4. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
5. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor

6. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
7. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
8. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
9. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
10. Penyelenggaraan Rapat Kordinasi dan Konsultasi SKPD
11. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
12. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
13. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
14. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN
15. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
16. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
17. Pengelolaan Mutasi ASN
18. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
19. Pengelolaan Promosi ASN
20. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
21. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
22. Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN
23. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
24. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
25. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
26. Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai
27. Evaluasi Disiplin ASN
28. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
29. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Kebutuhan dana/pagu indikatif untuk dapat melaksanakan program /kegiatan/sub kegiatan adalah sebesar Rp. 48.704.584.281,00 yang bersumber dari dana APBD.

Tabel 4.1.
Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2025 dan Prakiraan Maju Tahun 2026
Kota Depok

Nama Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

lembar 1 dari 9

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Rencana Tahun 2025 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Perkiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.03.	KEPEGAWAIAN				39.641.707.481,00				26.591.926.085,00
5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Cakupan pelayanan penunjang urusan Pemda		100 %	33.514.840.131,00			100 %	19.636.747.885,00
5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah		100 %	173.286.200,00			100%	173.286.500,00
5.03.01.2.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	2 Dokumen	98.536.300,00	SISA LEBIH PERHITUNGAN ANGGARAN TAHUN SEBELUMNYA	-	3 Dokumen	98.536.500,00

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Rencana Tahun 2025 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Perkiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.03.01.2.01.0006	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	17 Laporan	74.749.900,00	PENDAPATAN BAGI HASIL	-	17 Laporan	74.750.000,00
5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase administrasi keuangan tepat waktu		100 %	31.734.111.731,00			100%	17.967.461.385,00
5.03.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	90 Orang/bulan	31.704.755.781,00	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD), DANA TRANSFER UMUM-DANA ALOKASI UMUM	-	90 Orang / Bulan	17.929.461.385,00
5.03.01.2.02.0007	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	2 Laporan	29.355.950,00	PENDAPATAN BAGI HASIL		2 Laporan	38.000.000,00

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Rencana Tahun 2025 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Perkiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD							
5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase penyediaan administrasi umum perkantoran		100 %	1.202.959.200,00		-	100%	1.149.000.000,00
5.03.01.2.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	1 Paket	3.996.000,00	PENDAPATAN BAGI HASIL	-	1 Paket	4.000.000,00
5.03.01.2.06.0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jenis Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	1 Paket	330.391.700,00	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-	1 Paket	300.000.000,00
5.03.01.2.06.0003	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	1 Paket	30.451.000,00	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-	1 Paket	30.000.000,00
5.03.01.2.06.0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	2 Paket	245.182.600,00	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	-	2 Paket	250.000.000,00
5.03.01.2.06.0005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	1 Paket	71.531.900,00	PENDAPATAN BAGI HASIL	-	1 Paket	65.000.000,00

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Rencana Tahun 2025 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Perkiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.03.01.2.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	200 Laporan	521.406.000,00	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		250 Laporan	500.000.000,00
5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Sarana dan Prasarana Aparatur		100 %	248.683.000,00		-	-	150.000.000,00
5.03.01.2.07.0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	17 Unit	248.683.000,00	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		84 Unit	150.000.000,00
5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah yang Terpelihara		100 %	155.800.000,00		-	100%	197.000.000,00
5.03.01.2.09.0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	11 Unit	120.100.000,00	PENDAPATAN BAGI HASIL			145.000.000,00
5.03.01.2.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	50 Unit	35.700.000,00	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)			52.000.000,00

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Rencana Tahun 2025 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Perkiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian		88 %	6.126.867.350,00		-	88 %	6.955.178.200,00
5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase kelengkapan dokumen Pengisian Formasi ASN		100 %	1.444.874.950,00			100%	1.775.875.200,00
5.03.02.2.01.0004	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	2 Laporan	1.020.332.200,00	PENDAPATAN BAGI HASIL		2 Laporan	1.126.332.200,00
5.03.02.2.01.0006	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	1 Dokumen	149.542.800,00	PENDAPATAN BAGI HASIL		1 Dokumen	149.543.000,00
5.03.02.2.01.0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	3 Dokumen	274.999.950,00	PENDAPATAN BAGI HASIL	-	3 Dokumen	500.000.000,00
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Administrasi Kepegawaian yang terselesaikan		100 %	1.987.250.950,00		-	100%	2.014.480.000,00

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Rencana Tahun 2025 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Perkiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.03.02.2.02.0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	5 Dokumen	857.893.700,00	PENDAPATAN BAGI HASIL	-	5 Dokumen	929.894.000,00
5.03.02.2.02.0002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	2 Dokumen	491.233.550,00	PENDAPATAN BAGI HASIL		2 Dokumen	446.461.000,00
5.03.02.2.02.0003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	2 Dokumen	638.123.700,00	PENDAPATAN BAGI HASIL		2 Dokumen	638.125.000,00
5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi		100 %	1.797.820.700,00		-	100%	1.721.893.000,00
5.03.02.2.03.0001	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	2080 Orang	847.398.000,00	PENDAPATAN BAGI HASIL		75 Orang	766.619.000,00
5.03.02.2.03.0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	11 Orang	654.000.000,00	PENDAPATAN BAGI HASIL		8 Orang	654.000.000,00

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Rencana Tahun 2025 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Perkiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.03.02.2.03.0012	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	1 Dokumen	71.739.000,00	PENDAPATAN BAGI HASIL	-	1 Dokumen	76.589.000,00
5.03.02.2.03.0014	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	100 Orang	224.683.700,00	PENDAPATAN BAGI HASIL	-	100 Orang	224.685.000,00
5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Cakupan penilaian kinerja dan disiplin pegawai yang di evaluasi		100 %	896.920.750,00			100%	1.442.930.000,00
5.03.02.2.04.0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	2 Dokumen	538.740.000,00	PENDAPATAN BAGI HASIL	-	2 Dokumen	538.749.000,00
5.03.02.2.04.0003	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	2 Laporan	194.925.750,00	PENDAPATAN BAGI HASIL		2 Laporan	194.926.000,00
5.03.02.2.04.0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	281 Orang	66.925.000,00	PENDAPATAN BAGI HASIL	-	81 Orang	612.925.000,00

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Rencana Tahun 2025 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Perkiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.03.02.2.04.0010	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	2 Laporan	96.330.000,00	PENDAPATAN BAGI HASIL		2 Laporan	96.330.000,00
5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				9.062.876.800,00				9.245.267.800,00
5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan Manajerial, Fungsional dan Teknis		100 %	9.062.876.800,00			100 %	9.245.267.800,00
5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis		100 %	3.568.149.000,00		-	100%	3.750.540.000,00
5.04.02.2.01.0003	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	600 Orang	3.568.149.000,00	PENDAPATAN BAGI HASIL		255 Orang	3.750.540.000,00

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Rencana Tahun 2025 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Perkiraan Maju Rencana Tahun 2026	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang mengikuti Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		100 %	5.494.727.800,00		-	100%	5.494.727.800,00
5.04.02.2.02.0007	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kota Depok, Pancoran Mas, Depok	5 Laporan	5.494.727.800,00	SISA LEBIH PERHITUNGAN ANGGARAN TAHUN SEBELUMNYA		4 Laporan	5.494.727.800,00
TOTAL					48.704.584.281,00	TOTAL		35.837.193.885,00	

BAB V

PENUTUP

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025 mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Depok Tahun 2025 serta Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Depok Tahun 2021-2026 yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 9 Tahun 2021 dan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok Tahun 2021-2026 yang ditetapkan dengan Peraturan Walikota Depok Nomor 81 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Depok Nomor 67 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Depok Tahun 201-2026.

Rencana Kerja ini memuat tentang tujuan, sasaran, indikator sasaran, program dan kegiatan yang berkaitan dengan urusan kepegawaian dan pendidikan pelatihan di lingkungan Pemerintah Kota Depok sebagai pelaksanaan Peraturan Walikota Depok Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan strategi dan kebijakan Renstra 2021-2026, ditetapkan 3 program dan 11 kegiatan dan 29 sub kegiatan.

Program dan kegiatan yang mendukung pencapaian IKU dan IKD perlu mendapat perhatian baik dalam rencana pelaksanaannya maupun seandainya ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan, sehingga dapat dilakukan penyesuaian target dan anggaran serta perubahan renja di tahun berjalan.

Dengan adanya Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi para aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menyusun Rencana Kerja Anggaran (RKA) yang lebih berkualitas, efisien dan efektif serta menjadi acuan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi badan secara lebih baik dan produktif dari waktu ke waktu. Selain itu juga dapat dipakai untuk mengukur sejauh mana kinerja/tingkat keberhasilan BKPSDM dalam kurun waktu 1 (satu) tahun, sehingga perlu dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan renja apabila berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan tahun berjalan menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan maka perubahan Renja perangkat daerah dapat dilakukan sebagaimana yang diamanatkan pasal 343 ayat 1 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana

Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Perubahan RKPD dan Renja Perangkat Daerah.

Depok, Juli 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA DEPOK



RAHMAN PUJIARTO, S.Pd, M.Si
Pembina Utama Tk.I, IV/b
NIP. 19760423 200312 1 001