



BerAKHLAK  **bangga
melayani
bangsa**
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

PERUBAHAN RENCANA KERJA TAHUN 2025

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Gd. DIBALEKA II Lt.8 JL. MARGONDA RAYA NO.54
bkpsdm.depok.go.id

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami limpahkan kehadiran Allah SWT yang berkat rahmat dan karunia-Nya, Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025 ini selesai disusun. Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 disusun sejalan dengan periode baru Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Depok, dan Rencana Strategis Badan dengan mempedomani peraturan dan ketentuan yang berlaku atas penyusunan dokumen perencanaan baik Nasional dan Regional/Provinsi. Dokumen ini menjabarkan Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (P-RKPD) yang akan menjadi pedoman dan rujukan dalam menyusun Perubahan Rencana Kerja Anggaran (P-RKA) BKPSDM Tahun 2025.

Diharapkan dokumen ini dapat memberikan informasi dan gambaran tentang kebijakan penunjang urusan pemerintahan daerah bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan dan sebagai pedoman bagi aparatur di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok untuk konsisten dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Walikota Depok Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Depok, 1 Agustus 2025

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

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

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	3
1.3 Asumsi Perubahan pada Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2025.....	5
1.4 Maksud dan Tujuan	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH SAMPAI DENGAN TRIWULAN II TAHUN 2025	8
2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah sampai dengan Triwulan II Tahun 2025 dan Capaiannya.....	8
2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	21
2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah.....	27
3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional	28
BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH	28
3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.....	33
BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH	35
BAB V PENUTUP.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Evaluasi Terhadap Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2025	9
Tabel 2.2. Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah BKPSDM Kota Depok.....	23
Tabel 3.1. Telaahan arah kebijakan RPJMN, RKP, Rancangan Awal RPJMD Kota Depok terhadap Renja BKPSDM.....	31
Tabel 3.2. Tujuan dan Sasaran Kota Depok terkait Misi IV yang Terkait Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) ..	33
Tabel 3.3. Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok	34
Tabel 4.1. Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah (P-Renja) Tahun 2025	39

BAB I

PENDAHULUAN

Perubahan Rencana Kerja Daerah dapat dilakukan apabila berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan tahun berjalan menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan perkembangan keadaan sebagaimana yang diamanatkan pasal 343 ayat 1 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Perubahan RKPD dan Renja Perangkat Daerah.

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. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok sebagai bagian terintegrasi dari pemerintah daerah menjabarkan Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (P-RKPD) dalam sebuah Perubahan Rencana Kerja (Perubahan Renja). Perubahan Rencana Kerja Tahun 2025 BKPSDM melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

1. Penyusunan rancangan perubahan renja perangkat daerah

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

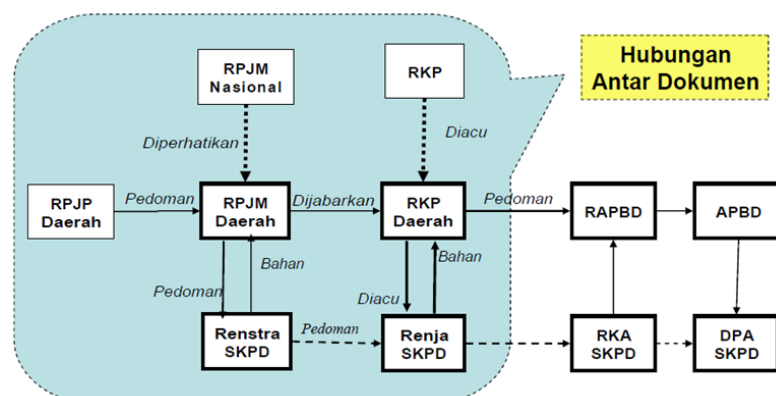
Penyusunan rancangan renja perangkat daerah terdiri atas :

a. Perumusan rancangan Perubahan Renja Perangkat Daerah mencakup:

- analisis gambaran pelayanan Perangkat Daerah;
 - analisis hasil pengendalian pelaksanaan Renja Perangkat Daerah sampai dengan Triwulan II tahun berkenaan; dan
 - penentuan isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Perangkat Daerah.
- b. Penyajian rancangan Perubahan Renja Perangkat Daerah dengan sistematika sebagai berikut:
- ✓ pendahuluan;
 - ✓ evaluasi Renja sampai dengan Triwulan II tahun berkenaan;
 - ✓ rencana kerja dan pendanaan Perangkat Daerah; dan
 - ✓ penutup.
2. Penyusunan rancangan akhir perubahan renja perangkat daerah.
- Selanjutnya Perubahan Renja BKPSDM disusun menjadi rancangan akhir Perubahan Renja berdasarkan Peraturan Kepala Daerah Tentang Perubahan RKPD untuk diverifikasi Bappeda;
3. Penetapan Perubahan Renja Perangkat Daerah
- Rancangan akhir perubahan renja yang telah disempurnakan dan diverifikasi oleh Bappeda diserahkan kepada Kepala Daerah untuk ditetapkan dengan Keputusan Kepala Daerah. Perubahan Renja yang telah ditetapkan menjadi pedoman dan rujukan dalam menyusun Perubahan RKA BKPSDM Kota Depok Tahun 2025.

Keterkaitan antara Perubahan Renja Perangkat Daerah dengan dokumen Perubahan RKPD, Renstra Perangkat Daerah, Renja K/L dan Renja Provinsi/Kabupaten/Kota, serta tindak lanjutnya dengan proses penyusunan Perubahan RAPBD digambarkan pada gambar 1.1.

Gambar 1.1. Keterkaitan Perubahan Renja dengan proses penyusunan Perubahan RAPBD



1.2 Landasan Hukum

Penyusunan Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok tahun 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 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);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
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 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 6323);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
10. Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025 - 2029 (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
14. Keputusan 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;
15. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 4 Noreg Peraturan Daerah Kota Depok, Provinsi Jawa Barat);
16. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 9 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kota Depok Tahun 2025-2029

- (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2025 Nomor 9 Noreg Peraturan Daerah Kota Depok, Provinsi Jawa Barat);
17. Peraturan Walikota Depok Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kota Tahun 2021 Nomor 89);
 18. Peraturan Walikota Depok Nomor 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);
 19. Peraturan Walikota Depok Nomor 27 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Depok Nomor 34 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Depok Tahun 2025;
 20. Surat Edaran Wali Kota Depok Nomor: 900/111/BKD/2025 tentang Efisiensi Kegiatan pada APBD TA.2025;
 21. Surat Edaran Wali Kota Depok Nomor: 050/219/Bappeda/2025 tentang Pedoman Penyusunan Perubahan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah Kota Depok Tahun 2025.

1.3 Asumsi Perubahan pada Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2025

Berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah pasal 343 ayat 1 Perubahan RKPD dan Renja Perangkat Daerah dapat dilakukan apabila berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaannya dalam tahun berjalan menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan perkembangan keadaan, meliputi:

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

Sebagaimana penjelasan pasal 343 ayat 1 poin a dan b, BKPSDM telah melakukan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada renja tahun 2025 sampai dengan triwulan II dan hasil evaluasi menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan perkembangan keadaan serta menindaklanjuti surat edaran Wali Kota Depok Nomor: 900/111/BKD/2025 tentang Efisiensi Kegiatan pada APBD TA.2025, sehingga perlu dilakukan perubahan terhadap target kinerja dan keuangan di beberapa kegiatan untuk mengoptimalkan kinerja badan sampai dengan akhir tahun.

1.4 Maksud dan Tujuan

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

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

alokasi yang lebih memadai untuk mengoptimalkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Sistematika Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025 ini terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu :

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bagian ini dijelaskan mengenai gambaran umum penyusunan rancangan Perubahan Renja berisi tentang latar belakang, landasan hukum, asumsi perubahan perubahan renja, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan.

BAB II. HASIL EVALUASI RENJA SAMPAI DENGAN TAHUN LALU

Bab ini memuat evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah sampai dengan triwulan II tahun 2025, analisis kinerja pelayanan, dan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi perangkat daerah.

BAB III. TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

Berisi telaahan terhadap kebijakan Nasional, tujuan dan sasaran Renja Perangkat Daerah.

BAB IV. RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

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

BAB V. PENUTUP

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

BAB II

HASIL EVALUASI

RENJA PERANGKAT

DAERAH SAMPAI

DENGAN

TRIWULAN II

Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan renja perlu dilakukan untuk mengukur sejauh mana kinerja / tingkat keberhasilan BKPSDM dalam kurun waktu 1 (satu) tahun dalam mewujudkan pencapaian visi, misi, kebijakan, strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok. Hasil evaluasi selanjutnya menjadi landasan untuk menilai efektivitas pelaksanaan 3 program, 11 kegiatan, dan 29 sub kegiatan selama tahun berjalan.

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah sampai dengan Triwulan II Tahun 2025 dan Capaiannya

Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025 terdapat 3 program, 11 kegiatan dan 29 sub kegiatan. Evaluasi terhadap program, kegiatan dan sub kegiatan dilakukan secara berkala untuk memonitoring pencapaian kinerja yang telah direncanakan dan ditetapkan. Evaluasi dilakukan terhadap capaian sasaran strategis, realisasi indikator kinerja program dan kegiatan, serta progres output dan penyerapan anggaran. Secara umum, hasil evaluasi pelaksanaan menunjukkan variasi tingkat capaian dan memerlukan percepatan pada beberapa sub kegiatan menjelang semester kedua. Evaluasi pelaksanaan Renja sampai dengan Triwulan II Tahun 2025 dan capaian kinerja terhadap renstra sebagaimana dituangkan dalam Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Evaluasi Terhadap Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2025

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan (output)/Sub Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 (Akhir Periode Renstra PD)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Renja PD Tahun Lalu (2024)		Target kinerja dan anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan (2025) yang dievaluasi		Realisasi Kinerja Pada Triwulan				Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah yang dievaluasi		Tingkat capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renja PD Tahun n-1 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2026 (Akhir Tahun Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2026)		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2025 (%)		Perangkat Daerah Penanggung jawab		
				K		Rp		K		Rp		K		Rp		K		Rp		K			Rp	
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		K	Rp
1	2	3	4	5		6		7		8		9		12=8+9+10+11		13=12/7*100		14=6+12		15=14/5*100%		16		
		Urusan Pemerintahan : Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan																						
		Bidang Urusan Kepegawaian																						
1	Meningkatnya tata kelola BKPSDM	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Cakupan pelayanan penunjang urusan Pemda	100%	113,437,318,523	100%	46,016,662,367	100%	27,361,959,649	19.12	3,084,699,501	24.13	3,428,531,667	30.86	6,513,231,168	43.25	23.80	44.25	52,529,893,535	44.25	46.31			
	Tersedianya dokumen perencanaan dan laporan kinerja perangkat daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100%	702,568,500	100%	303,867,074	100%	213,276,100	15.79	20,565,297	25.26	-	41.05	20,565,297	41.05	9.64	42.05	324,432,371	42.05	46.18			
	Tersusunnya Dokumen Perencanaan	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan	11	Dokumen 433,339,850	6	164,921,121	2	Dokumen 98,536,200		20,565,297	0.80		0.8	20,565,297	40.00	20.87	6.8	185,486,418	61.82	42.80	Sekretariat		

	n Perangkat Daerah		n Perangkat Daerah																					
	Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	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	Dokumen	269,228,650	51	138,945,953	17	Laporan	114,739,900	3		4		7	-	41.18	-	58	138,945,953	68.24	51.61	Sekretariat
	Tersedianya administrasi keuangan tepat waktu	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase adm keuangan tepat waktu	100	%	104,833,353,873		41,870,208,583	100	%	25,517,489,349	61.96	2,928,253,194	64.13	3,243,903,448	64.13	6,172,156,642	64.13	24.19	64.13	48,042,365,225	64.13	45.83	
	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	450	Orang/Bulan	104,711,972,073	430	41,829,544,785	90	Orang/Bulan	25,488,133,399	57	2,928,253,194	58	3,242,913,448	58	6,171,166,642	64.4	24.21	488	48,000,711,427	108.44	45.84	Sekretariat
	Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi dan	22	Laporan	121,381,800	18	40,663,798	22	Laporan	29,355,950			1	990,000	1	990,000	50.00	3.37	19	41,653,798	86.36	34.32	Sekretariat

	Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD		Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD																					
	Terpenuhiya penyediaan administrasi umum perkantoran	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase penyediaan administrasi umum perkantoran	100%	%	5,956,862,150	100%	2,806,230,762	100%	%	1,226,744,200	14.56	126,033,448	29.61	183,143,219	44.17	309,176,667	44.17	25.20	45.17	3,115,407,429	45.17	52.30	
	Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	4	Paket	26,769,000	2	11,424,019	1	Paket	3,996,000	-	-	1	3,710,730	1	3,710,730	100%	92.86	3	15,134,749	75.00	56.54	Sekretariat
	Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	4	Paket	1,518,305,100	2	824,193,649	1	Paket	330,391,700	1	91,781,600		33,579,390	1	125,360,990	100%	37.94	3	949,554,639	75.00	62.54	Sekretariat
	Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	4	Paket	158,009,350	2	80,392,494	1	Paket	30,451,000	-	-	1	28,506,354	1	28,506,354	100%	93.61	3	108,898,848	75.00	68.92	Sekretariat
	Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	8	Paket	1,290,885,000	4	528,479,270	2	Paket	245,182,600	1	10,935,718	1	19,905,035	2	30,840,753	100%	12.58	6	559,320,023	75.00	43.33	Sekretariat

Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	4	Paket	299,302,700	2	159,947,074	1	Paket	95,316,900	-	-	-	10,683,750	0	10,683,750	-	11.21	2	170,630,824	50.00	57.01	Sekretariat
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1000	Laporan	2,663,591,000	687	1,201,794,256	200	Laporan	521,406,000	28	23,316,130	58	86,757,960	86	110,074,090	43.00	21.11	773	1,311,868,346	77.30	49.25	Sekretariat
Terpenuhinya penyediaan sarana dan prasarana aparatur	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Sarana dan Prasarana Aparatur	100%	%	1,113,786,000	100%	731,819,097	100%	%	248,650,000	0.00	-	0.00	-	0.00	-	-	-	100.00%	731,819,097	1.00	65.71	
Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	105	Unit	1,113,786,000	84	731,819,097	17	Unit	248,650,000	-	-	-	-	0	-	-	-	84	731,819,097	80.00	65.71	Sekretariat
Terpenuhinya pemeliharaan barang milik daerah	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah yang Terpelihara	100%	%	830,748,000	100%	304,536,851	100%	%	155,800,000	3.28	9,847,562	1.64	1,485,000	4.92	11,332,562	4.92	7.27	5.92	315,869,413	5.92	38.02	
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan	45	Unit	574,100,000	21	184,982,111	11	Unit	120,100,000	2	9,847,562	1	1,485,000	3	11,332,562	27.27	9.44	24	196,314,673	53.33	34.20	Sekretariat

	atau Lapangan		Perizinannya																					
	Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	84	Unit	256,648,000	121	119,554,740	50	Unit	35,700,000	-	-	-	0	-	-	-	121	119,554,740	144.05	46.58		Sekretariat
															Rata-rata capaian kinerja kegiatan (%)		30.86	13.26						
															Predikat Kinerja		Sangat Rendah	Sangat Rendah						
2	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks kepuasan layanan kepegawaian	90	%	31,963,294,500	180	12,595,351,483	88	%	5,977,078,300	89.25	291,104,860	87.75	460,156,578	89.25	751,261,438	100	12.57	269.75	13,346,612,921	299.72	41.76	
		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase kelengkapan dokumen Pengisian formasi ASN	100	%	8,310,696,900	100	1,398,704,100	100	%	1,441,439,750	0.00	62,113,692	0.00	47,226,910	0.00	109,340,602	-	7.59	1.00	1,508,044,702	1.00	18.15	
		Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	8	Laporan	6,004,576,250	5	718,929,030	2	Laporan	1,016,897,200		32,258,000		45,936,910	0	78,194,910	-	7.69	5	797,123,940	62.50	13.28	Bid. Perencanaan, Data, Kepangkatan dan Pensiun

		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	4	Dokumen	499,608,200	2	180,196,340	1	Dokumen	149,542,600		7,855,692		1,290,000	0	9,145,692	-	6.12	2	189,342,032	50.00	37.90	Bid. Perencanaan, Data, Kepegawaian dan Pensiun
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	15	Dokumen	1,806,512,450	6	499,578,730	3	Dokumen	274,999,950		22,000,000			-	22,000,000	-	8.00	6	521,578,730	40.00	28.87	Bid. Perencanaan, Data, Kepegawaian dan Pensiun
		Mutasi dan Promosi ASN	Persentase administrasi kepegawaian yang terselesaikan	100	%	11,875,884,600	100	5,487,721,014	100	%	1,973,400,850	0.00	25,263,000	0.00	39,349,500	0.00	64,612,500	-	3.27	1.00	5,552,333,514	1.00	46.75	
		Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	19	Dokumen	4,010,569,400	9	1,476,398,239	5	Dokumen	844,043,700		9,112,500		26,623,500	-	35,736,000	-	4.23	9	1,512,134,239	47.37	37.70	Bid. Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja

		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	8	Dokumen	2,290,293,700	4	1,240,712,343	2	Dokumen	491,233,450		16,150,500		12,726,000	0	28,876,500	-	5.88	4	1,269,588,843	50.00	55.43	Bid. Perencanaan, Data, Kepegangan dan Pensiun
		Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	8	Dokumen	5,575,021,500	4	2,770,610,432	2	Dokumen	638,123,700				0	-	-	-	-	4	2,770,610,432	50.00	49.70	Bid. Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja
		Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi	100	%	6,594,260,550	100	3,413,762,524	100	%	1,965,317,700	10.02	136,911,500	84.97	314,913,500	94.99	451,825,000	94.99	22.99	95.98	3,865,587,524	95.99	58.62	
		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	5787	Orang	2,845,015,000	5630	1,617,072,239	2080	Orang	847,395,000	211	49,610,000	1,757	161,330,000	1968	210,940,000	94.62	24.89	7598	1,828,012,239	131.29	64.25	Bid. Pengembangan Kompetensi dan Disiplin
		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	43	Orang	2,392,000,000	29	1,308,000,000	14	Orang	828,000,000	9	79,000,000	8	118,500,000	17	197,500,000	10.00	23.85	46	1,505,000,000	106.98	62.94	Bid. Pengembangan Kompetensi dan Disiplin

		Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	4	Dokumen	353,080,250	2	115,567,295	1	Dokumen	71,739,000				0	-	-	-	2	115,567,295	50.00	32.73	Bid. Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja	
		Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	600	Orang	1,004,165,300	1,114	373,122,990	100	Orang	218,183,700		8,301,500	100	35,083,500	100	43,385,000	10.00	19.88	1214	416,507,990	20.23	41.48	Bid. Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Cakupan penilaian kinerja dan disiplin pegawai yang di evaluasi	100	%	5,182,452,450	100%	2,295,163,845	100	%	596,920,000	-	66,816,668	0.35	58,666,668	0.35	125,483,336	0.35	21.02	1.35	2,420,647,181	1.35	46.71	
		Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	8	Dokumen	1,832,911,950	4	1,445,012,460	2	Dokumen	238,739,250		64,216,668	1	50,266,668	1	114,483,336	50.00	47.95	5	1,559,495,796	62.50	85.08	Bid. Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja
		Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi	8	Laporan	727,507,000	4	207,572,910	2	Laporan	194,925,750				5,800,000	0	5,800,000	-	2.98	4	213,372,910	50.00	29.33	Bid. Pengembangan Karier, Mutasi dan

			Kinerja Aparatur																				Kinerja	
		Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	706	Orang	2,258,917,500	951	490,640,460	281	Orang	66,925,000				0	-	-	-	951	490,640,460	134,70	21.72	Bid. Pengembangan Kompetensi dan Disiplin	
		Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	21	Laporan	363,116,000	17	151,938,015	2	Laporan	96,330,000		2,600,000	2,600,000	0	5,200,000	-	5.40	17	157,138,015	80.95	43.27	Bid. Pengembangan Kompetensi dan Disiplin	
															Rata-rata caspaian kinerja kegiatan (%)	23.83	13.72							
															Predikat Kinerja		Sangat Rendah	Sangat Rendah						
3	Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan Manajerial, Fungsional dan Teknis	100	%	47,084,240,796	100	22,684,756,695	100	%	9,110,913,800	0.17	18,113,500	15.92	16.08	1,276,567,822	16.08	14.01	116.08	23,961,324,517	116.08	50.89		
		Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan	100	%	15,989,154,000	100	7,647,849,257	100	%	3,542,089,000	0.33	10,141,500	15.83	16.17	462,470,972	16.17	13.06	116.17	8,110,320,229	116.17	50.72		

			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	1 2 3 5	Orang	15,98 9,154, 000	2, 19 3	7,647 ,849, 257	6 0 0	Orang	3,542 ,089, 000	2	10,141,500	95	452,329,4 72	97	462, 470, 972	16. 17	13. 06	22 90	8,110, 320,2 29	18 5. 43	50 .72	Bid. Pengembangan Kompetensi dan Disiplin
		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang mengikuti Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1 0 0	%	31,09 5,086 ,796	10 0	15,03 6,907 ,438	1 0 0	%	5,568 ,824, 800	-	7,972,000	16	806,124,8 50	16.00	814, 096, 850	16. 00	14. 62	116 .0 0	15,85 1,004 ,288	116 .0 0	50 .9 8	
		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	1 6	Laporan	31,09 5,086 ,796	10	15,03 6,907 ,438	5	Laporan	5,568 ,824, 800	-	7,972,000	0.80	806,124,8 50	0.8	814, 096, 850	16. 00	14. 62	10. 8	15,85 1,004 ,288	67 .5 0	50 .9 8	Bid. Pengembangan Kompetensi dan Disiplin

Berdasarkan tabel di atas secara keseluruhan tingkat capaian dari program, kegiatan dan sub kegiatan masih sangat rendah yang diuraikan sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program ini bertujuan mendukung kelancaran urusan pemerintahan daerah, khususnya dalam hal administrasi kantor, perencanaan, dan dukungan logistik. Capaian indikator program tercatat sebesar 30,86%, dengan capaian kinerja anggaran sebesar 13.26% yang menunjukkan progres pelaksanaan kegiatan penunjang perangkat daerah sampai triwulan II masih tergolong sangat rendah baik dari fisik dan keuangan.

2. Program Kepegawaian Daerah

Program ini bertujuan meningkatkan layanan administrasi kepegawaian dan pengembangan karir ASN. Capaian indikator program ini yaitu Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian, telah mencapai 100%, sesuai target. Capaian serapan anggaran baru sebesar 12.57%, masih tergolong sangat rendah.

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program ini difokuskan pada peningkatan kompetensi ASN melalui pelatihan teknis, fungsional dan manajerial. Capaian indikator program sampai Triwulan II baru mencapai 16,08% dengan serapan anggaran sebesar 14.01%.

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 urusan 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 penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan Permendagri Nomor 86 tahun 2017 yang terdapat dalam RPJMD 2021-2026 dan sesuai dengan supporting misi Kota yang menjadi kewenangan Perangkat Daerah.

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

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

Tabel 2.2. Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah BKPSDM Kota Depok

NO	Indikator	SPM/ standar nasional	IKK/IKU	Target Renstra Perangkat Daerah				Realisasi Capaian		Realisasi s.d triwulan II	Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2023	Tahun 2024		Tahun 2025	Tahun 2026	
				(thn n-2)	(thn n-1)	(thn n)	(thn n+1)	(thn n-2)	(thn n-1)	(thn n)	(thn n)	(thn n+1)	
1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1			Indeks Sistem Merit	275	275	300	325	283.5	283.5	-	285	300	Belum ada penilaian oleh BKN
			Persentase pengisian ASN berdasarkan Formasi Kebutuhan	75%	80%	85%	90%	97.61%	N/A	N/A	n/a	n/a	Mulai tahun 2024 Indikator ini sudah tidak digunakan untuk mengukur kinerja BKPSDM
			Persentase layanan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi	65%	75%	90%	100%	65.79%	N/A	N/A	n/a	n/a	Mulai tahun 2024 Indikator ini sudah tidak digunakan untuk mengukur kinerja BKPSDM
			Persentase penempatan pegawai sesuai kualifikasi	90%	92%	92%	95%	98.85%	N/A	N/A	n/a	n/a	Mulai tahun 2024 Indikator ini sudah tidak digunakan untuk mengukur kinerja BKPSDM
			Persentase ASN dengan nilai prestasi kerja nilai ≥ 90	99,40%	99,55%	99.70%	99.85%	98.42%	N/A	N/A	n/a	n/a	Mulai tahun 2024 Indikator ini sudah tidak digunakan untuk mengukur kinerja BKPSDM

			Persentase ASN yang disiplin	99,40%	99,55%	99.70%	99.85%	99.89%	N/A	N/A	n/a	n/a	Mulai tahun 2024 Indikator ini sudah tidak digunakan untuk mengukur kinerja BKPSDM
			Persentase ASN yang mengikuti pelatihan manajerial, teknis, fungsional dan sosio kultural	78%	80%	82%	85%	90.88%	N/A	N/A	n/a	n/a	Mulai tahun 2024 Indikator ini sudah tidak digunakan untuk mengukur kinerja BKPSDM
2			Indeks Profesionalitas ASN	78	80	84	86	77.54	84.12	82.99	86	88	IP ASN PNS 86.71 IP ASN PPPK 79.26
3			Nilai SAKIP BKPSDM	BB (75.25)	BB (78.00)	A (80.00)	A (82.00)	BB (75.25)	BB (76.70)	BB (78.60)	BB (78,00)	A (80.00)	
			Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan pelatihan	20 Jam	20 Jam	20 Jam	20 Jam	26.56	87.16	39.44	20 Jam	20 Jam	Diklat teknis: Jumlah peserta 97 orang, 3826 JP Diklat Struktural: Jumlah Peserta - orang, - JP Diklat Fungsional: Jumlah Peserta - orang, - JP
			Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	4.16	3.88	3.78	3.66	12.21%	31.19	1.53	3.78	3.66	Jumlah ASN per 30 Juni 2025 = 6943 orang ASN yg mengikuti Pelatihan formal = 97 orang (diklat teknis) ASN yg mengikuti Pendidikan formal = 9 orang (S1=1 org; S2=8 org)

			Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	4.51	4.51	4.51	4.51	13.46	14.15	0.00	4.51	4.51	Jumlah Pejabat Struktural = 729 Diklat kepemimpinan saat ini masih berlangsung
			Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	29	29	29	29	31	30	29	29	29	
			Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	2193	2195	2153	2153	2172	2111	2076	2153	2153	Eselon 3 = 155 Eselon 4 = 545 Pelaksana = 1376
			Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	4985	5505	6025	6558	5014	4849	4838	5452	6558	
			Persentase pelanggaran pegawai	0.42	0.39	0.37	0.34	0.11	0.14	0.13	0.37	0.34	Jumlah Hukuman disiplin 9 SK Hukdis Jumlah Pegawai per 30 Juni 2025 = 6943 orang

Di tahun 2025 BKPSDM menggunakan 3 indikator kinerja utama (IKU) dan 7 indikator kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah (IKD) untuk mengukur kinerja pelayanan yang sudah diberikan. Sampai dengan triwulan II dari 3 indikator utama, capaian kinerja 2 indikator sudah dapat diukur yaitu :

1. Indeks profesionalitas ASN, ditriwulan II capaian kinerja dari indikator ini realisasi 82.99 dari target 86, artinya sudah mencapai 96.50%.
2. Nilai SAKIP BKPSDM, capaian kinerja dari indikator ini sudah 100% dari target BB(78), realisasi BB(78.99).

Sedangkan untuk 7 indikator kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah (IKD) secara keseluruhan capaian kinerja sudah tinggi, Sampai dengan triwulan II sudah 4 indikator yang kinerjanya kategori **sangat tinggi** dan 1 indikator kategori **tinggi**, yaitu :

1. Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan, realisasi 39.44 jam (target 20 jam), capaian kinerja ini mencapai 270%.
2. Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah, realisasi 29 jabatan (target 29 jabatan), capain kinerja sudah 100%.
3. Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah, realisasi 2076 jabatan (target 2153 jabatan), capaian kinerja sebesar 96.42%.
4. Persentase pelanggaran pegawai, realisasi 0.13% (target 0.37%), capaian kinerja indikator ini sudah 100%, semakin kecil realisasi menunjukkan tingkat capaian kinerja semakin bagus.
5. Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah, realisasi 4838 jabatan (target 6025 jabatan), capaian kinerja sebesar 80.30%.

2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

Tahun 2025 merupakan tahun kelima pelaksanaan Renstra BKPSDM 2021–2026. Berdasarkan proyeksi capaian hingga triwulan II tahun 2025 sebagaimana di jelaskan pada subab 2.2 di atas terdapat 2 indikator yang menjadi tolak ukur kinerja BKPSDM telah melampaui target akhir Renstra. Adapun diantaranya, yaitu:

4. Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan pelatihan, target 2026: 20 jam, proyeksi 2025: 39.44.
5. Persentase pelanggaran pegawai, target 2026: 0.37, proyeksi 2025: 0.13.

Capaian ini menunjukkan bahwa BKPSDM telah melaksanakan program prioritas dengan efektif. Namun dalam proses pelaksanaannya tidak lepas dari permasalahan dan hambatan yang berdampak pada kinerja badan.

BKPSDM sebagai perangkat daerah strategis memiliki tanggung jawab utama dalam membina dan mengembangkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang unggul, adaptif, dan profesional. Dalam konteks perubahan sosial-demografis, transformasi digital, serta tuntutan pelayanan publik yang lebih prima dan akuntabel, BKPSDM dihadapkan pada berbagai isu krusial yang membutuhkan respon kebijakan dan program inovatif, berkelanjutan, serta sinergis dengan visi misi Kota Depok 2025–2029.

Beberapa isu-isu penting pada BKPSDM Kota Depok di Tahun 2025 diuraikan sebagai berikut :

1. Keterbatasan Kualitas dan Kuantitas SDM ASN.
2. Rendahnya Optimalisasi Reformasi Birokrasi.
3. Minimnya Inovasi dalam Pengembangan Kompetensi ASN.
4. Penguatan Digitalisasi Manajemen Kepegawaian yang Masih Terbatas.
5. Tantangan dalam Pemetaan dan Penataan ASN di Wilayah Kepadatan Tinggi.

BAB III
TUJUAN DAN
SASARAN
PERANGKAT
DAERAH

3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

Telaahan terhadap Kebijakan Nasional dengan terbitnya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025 untuk mencapai target sasaran pembangunan nasional tahun 2025 ditetapkan 8 prioritas nasional. Salah satu yang menjadi prioritas nasional yaitu memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat, Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan. Untuk mengawal keberhasilan proses memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan, telah dirumuskan sasaran pada tahun 2025 dengan indikator sebagai berikut :

1. Indeks Pelayanan Publik;
2. Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik;
3. Indeks Pelayanan dan Pelindungan WNI di Luar Negeri.

Dalam rangka mewujudkan sasaran tersebut dilaksanakan melalui serangkaian arah kebijakan, dimana salah satu arah kebijakan difokuskan pada reformasi tata kelola pemerintahan yang diintervensi melalui :

1. manajemen penghargaan dan pengakuan berbasis kinerja sumber daya manusia aparatur;
2. penguatan manajemen talenta dan karier aparatur sipil negara;
3. penguatan kepemimpinan, budaya kerja, dan citra institusi;
4. perluasan akses belajar bagi aparatur sipil negara;
5. perbaikan sistem pelayanan kepegawaian melalui platform tunggal manajemen aparatur sipil negara;
6. penyederhanaan dan penguatan proses bisnis pemerintah;
7. penataan kelembagaan program pembangunan dan prioritas nasional;
8. memperbaiki sistem pelayanan kepegawaian Aparatur Sipil Negara dalam *platform digital* yang terintegrasi secara nasional;
9. penyederhanaan dan penguatan proses bisnis pemerintah;
10. penataan desentralisasi dan otonomi daerah;
11. penguatan manajemen kinerja pembangunan.

Selain intervensi-intervensi yang telah dijabarkan, terdapat juga program yang menjadi penekanan serta memiliki daya ungkit tinggi terhadap pencapaian sasaran prioritas nasional, yaitu menaikkan gaji Aparatur Sipil Negara (terutama guru, dosen, tenaga kesehatan, dan penyuluh) serta Tentara Nasional Indonesia/Kepolisian Republik Indonesia. Permasalahan dan tantangan. Aparatur sipil negara sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa merupakan pilar penting untuk penyelenggaraan pemerintahan. Dalam menjalankan tugasnya, aparatur sipil negara memiliki hak untuk memperoleh gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan, serta pengembangan kompetensi. Namun demikian kesejahteraan aparatur sipil negara, Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Republik Indonesia saat ini masih belum memenuhi kebutuhan hidup layak.

Permasalahan terkait kesejahteraan aparatur sipil negara, antara lain (a) disparitas penghasilan terjadi pada instansi pusat dan instansi daerah, hal ini disebabkan karena ketiadaan standar dalam pemberian tunjangan kinerja atau penghasilan tambahan; (b) *dual system* penggajian yang terdiri dari gaji pokok berbasis golongan dan pangkat, serta tunjangan kinerja atau tambahan penghasilan pegawai yang didasarkan pada kelas jabatan; (c) manfaat pensiun yang diterima pegawai masih rendah; dan (d) sistem remunerasi aparatur sipil negara belum memenuhi prinsip *competitiveness* dengan sektor swasta.

Langkah-langkah penyelesaian masalah dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai aparatur sipil negara, Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Republik Indonesia diperlukan upaya peningkatan pendapatan pegawai secara layak. Dalam jangka pendek, upaya meningkatkan gaji pegawai dapat dilakukan melalui menaikkan besaran gaji pokok sebagai penghasilan yang secara tetap diperoleh pegawai setiap bulan. Kenaikan gaji pokok ini dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai, serta meningkatkan manfaat pensiun yang akan diperoleh saat pension ke depan dengan tetap memperhatikan kesinambungan fiskal dan fokus pembangunan.

Kenaikan gaji pokok bagi aparatur sipil negara, Tentara Nasional Indonesia, dan Kepolisian Republik Indonesia dapat dicapai dengan perubahan peraturan gaji saat ini, yaitu (a) Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2024 tentang Perubahan Kesembilan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil; (b) Peraturan Presiden Nomor

I I Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Peraturan Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja; (c) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2001 tentang Peraturan Gaji Anggota Tentara Nasional Indonesia; dan (d) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2001 tentang Peraturan Gaji Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Dalam jangka menengah perlu dilakukan transformasi sistem penggajian untuk mengurangi disparitas penghasilan. Arah transformasi sistem penggajian diarahkan pada upaya perbaikan yang mencakup perbaikan sistem penggajian, sistem insentif kinerja, tunjangan/fasilitas (termasuk sistem pensiun), lingkungan kerja dan kesempatan untuk berkembang bagi aparatur sipil negara.

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 kesesuaian arah kebijakan prioritas Pembangunan Nasional dan Rancangan Awal RPJMD Kota Depok terhadap Renja BKPSDM dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1. Telaahan arah kebijakan RKP, Rancangan Awal RPJMD Kota Depok terhadap Renja BKPSDM

Dokumen Perencanaan	Perpres No.109 Tahun 2024 tentang RKP 2025	Rancangan Awal RPJMD 2025-2029	RENJA 2025	Telaahan Kesesuaian
Prioritas Nasional/Tujuan	Memperkuat Reformasi Politik, Hukum dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi dan Penyelundupan	Meningkatnya Transformasi Pelayanan Publik dan Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Digital	Terwujudnya ASN yang Profesional	Tujuan BKPSDM telah mendukung tujuan Ranwal RPJMD Kota Depok dan RKP
Sasaran	Terwujudnya birokrasi pemerintahan yang adaptif dan melayani	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Tata Kelola Digital	1. Meningkatnya manajemen ASN	Sasaran BKPSDM secara tidak langsung mendukung sasaran Ranwal RPJMD Kota Depok dan RKP
			2. Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN	
			3. Meningkatnya tata kelola BKPSDM	
Indikator Sasaran	Indeks Pelayanan Publik	Indeks Reformasi Birokrasi (IRB)	4. Indeks Sistem Merit	Indikator yang menjadi tolak ukur sasaran yang ada di BKPSDM sudah sejalan dengan indikator Ranwal RPJMD Kota Depok dan RKP
	Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik		5. Indeks Profesionalitas ASN dimensi kompetensi	
			6. Indeks Reformasi Birokrasi BKPSDM	
Arah Kebijakan	1. Manajemen penghargaan dan pengakuan berbasis kinerja sumber daya manusia aparatur	Peningkatan kualitas SDM aparatur dan kapasitas pemerintahan digital (digital governance)	Penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang didasarkan pada hasil penilaian kinerja dan penilaian disiplin	Arah kebijakan BKPSDM sudah sejalan dengan RKP dan Ranwal RPJMD Kota Depok dalam memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai

	2. Penguatan manajemen talenta dan karier aparatur sipil negara	Penataan kelembagaan yang adaptif dan pengembangan karir SDM aparatur daerah berbasis meritokrasi	Implementasi manajemen talenta secara objektif dan transparan	Manajemen talenta masih menjadi kebijakan dalam penataan karir ASN baik ditingkat Pusat dan Daerah, kebijakan BKPSDM sudah selaras dengan RKP dan Ranwal RPJMD Kota Depok
	3. Penguatan kepemimpinan, budaya kerja, dan citra institusi	Penataan kelembagaan yang adaptif dan pengembangan karir SDM aparatur daerah berbasis meritokrasi	Penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	Kebijakan yang diambil BKPSDM sudah mendukung Ranwal RPJMD Kota Depok dan RKP
	4. Perluasan akses belajar bagi aparatur sipil negara	Penataan kelembagaan yang adaptif dan pengembangan karir SDM aparatur daerah berbasis meritokrasi	Peningkatkan kompetensi ASN sesuai dengan gap kompetensi dan kebutuhan organisasi	Kebijakan BKPSDM sudah selaras dengan kebijakan pusat dalam memberikan kesempatan kepada ASN meningkatkan kompetensinya
	5. Perbaiki sistem pelayanan kepegawaian melalui platform tunggal manajemen aparatur sipil negara	Peningkatan kualitas SDM aparatur dan kapasitas pemerintahan digital (digital governance)	Implementasi pemanfaatan aplikasi Kinerja Mobile secara objektif dan terintegrasi	Pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen kepegawaian yang saling terintegrasi
	6. Penyederhanaan dan penguatan proses bisnis pemerintah	Peningkatan kualitas SDM aparatur dan kapasitas pemerintahan digital (digital governance)	Pelaksanaan seleksi rekrutmen dengan objektif, transparan dan terbuka serta memanfaatkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi	Kebijakan pusat menjadi peluang BKPSDM dalam proses rekrutmen pegawai dan proses pelayanan kepegawaian lainnya

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 2025 s.d 2029. Tujuan dan sasaran yang termuat dalam Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Tahun 2025-2029 disusun dengan tujuan mendukung Visi Kota Depok “Bersama Depok Maju” dan Misi Keempat Kota Depok yaitu “Meningkatnya Transformasi Pelayanan Publik dan Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Digital”.

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 2025-2029 dengan Renstra dapat dilihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2. Tujuan dan Sasaran Kota Depok terkait Misi IV yang Terkait Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

Misi	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
Misi 4 Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Tata Kelola Digital	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Tata Kelola Digital	Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Tata Kelola Digital	Indeks Reformasi Birokrasi

Sumber: Rankhir RPJMD Kota Depok Tahun 2025-2029

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, mendukung pencapaian Misi IV Kota Depok. Untuk

mendukung misi tersebut dan memecahkan permasalahan serta menangani isu strategis, ditetapkan tujuan dan sasaran dalam rencana kerja dalam periode 1 (satu) tahun sebagai berikut:

Tabel 3.3. Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja
Terwujudnya ASN yang Profesional	Meningkatnya kualitas Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit
	Meningkatnya kualifikasi dan kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas ASN dimensi Komepetensi
	Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Indeks Reformasi Birokrasi BKPSDM

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

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

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

Urusan pemerintahan, sub urusan pemerintahan, dan kewenangan antar susunan unsur pemerintahan perlu diterjemahkan kedalam bentuk konkrit berupa nomenklatur program dan kegiatan daerah. Transformasi urusan

pemerintahan kedalam nomenklatur program dan kegiatan di sisi lain memastikan bahwa daerah melaksanakan pembangunan daerah sesuai dengan kewenangannya. Dengan demikian, program disusun dengan memerhatikan sub bidang urusan dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait lainnya.

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

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

Kegiatan Perangkat Daerah adalah serangkaian aktivitas Pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk menghasilkan keluaran (output) dalam rangka mencapai hasil (outcome) suatu program. Berikut 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 Koordinasi dan Konsultasi SKPD;
11. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
12. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
13. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya;
14. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN;
15. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian;
16. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian;
17. Pengelolaan 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;

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.

Tabel 4.1. Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah (P-Renja) Tahun 2025

Nama Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program /Kegiatan /Sub Kegiatan	Target Kinerja Dan Kerangka Pendanaan							Keterangan
			Target 2025		Pagu Indikatif (Rp)				Bertambah /Berkurang	Alasan Perubahan
			Sebe lum	Sesu dah	RKPD 2025	APBD 2025	APBD Pergeseran 2025	RKPD Perubahan 2025		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10=(9-8)	11
	KEPEGAWAIAN				41,494,540,799. 00	33,339,037,949. 00	31,605,332,649. 00	25,125,713,551. 10	(6,479,619, 097.90)	
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOT A	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	100 %	100%	35,367,673,749. 00	27,361,959,649. 00	27,014,778,249. 00	20,798,399,301. 10	(6,216,378, 947.90)	
I.1.	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100 %	100%	173,286,200.00	213,276,100.00	94,244,200.00	94,244,200.00	-	
I.1.1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Doku men	3 Doku men	98,536,300.00	98,536,200.00	32,396,200.00	32,396,200.00	-	Penambahan output kegiatan 1 Dokumen Renstra

No	Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program /Kegiatan /Sub Kegiatan	Target Kinerja Dan Kerangka Pendanaan							Keterangan
			Target 2025		Pagu Indikatif (Rp)				Bertambah /Berkurang	Alasan Perubahan
			Sebe- lum	Sesu- dah	RKPD 2025	APBD 2025	APBD Pergeseran 2025	RKPD Perubahan 2025		
I.1.2.	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 Lapo- ran	17 Lapo- ran	74,749,900.00	114,739,900.00	61,848,000.00	61,848,000.00	-	
I.2.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase administrasi keuangan tepat waktu	100 %	100%	33,586,945,349. 00	25,517,489,349. 00	25,500,789,349. 00	19,103,336,401. 10	(6,397,452, 947.90)	
I.2.1.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	90 Oran- g/bul- an	150 Oran- g/Bul- an	33,557,589,399. 00	25,488,133,399. 00	25,488,133,399. 00	19,090,680,451. 10	(6,397,452, 947.90)	Penambahan output sesuai penambahan pegawai CPNS di bulan Juni 2025
I.2.2.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Bulanan/	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan an/Semesteran SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi	2 Lapo- ran	2 Lapo- ran	29,355,950.00	29,355,950.00	12,655,950.00	12,655,950.00	-	

No	Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program /Kegiatan /Sub Kegiatan	Target Kinerja Dan Kerangka Pendanaan							Keterangan
			Target 2025		Pagu Indikatif (Rp)				Bertambah /Berkurang	
			Sebe lum	Sesu dah	RKPD 2025	APBD 2025	APBD Pergeseran 2025	RKPD Perubahan 2025		Alasan Perubahan
	Triwulanan/ Semesteran SKPD	dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan an/Semesteran SKPD								
I.3.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase penyediaan administrasi umum perkantoran	100 %	100%	1,202,959,200.0 0	1,226,744,200.0 0	1,030,939,700.0 0	1,191,833,700.0 0	160,894,00 0.00	
I.3.1.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Peneranga n Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Peneranga n Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Pake t	1 Pake t	3,996,000.00	3,996,000.00	3,996,000.00	3,996,000.00	-	
I.3.2.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jenis Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Pake t	1 Pake t	330,391,700.00	330,391,700.00	307,055,700.00	474,449,700.00	167,394,00 0.00	Pengadaan ID Card (8000 pcs) sesuai dengan Permendagri No.10 Th.2024 tentang Pakaian Dinas ASN di Kementerian Dalam Negeri dan

No	Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program /Kegiatan /Sub Kegiatan	Target Kinerja Dan Kerangka Pendanaan							Keterangan
			Target 2025		Pagu Indikatif (Rp)				Bertambah /Berkurang	Alasan Perubahan
			Sebelum	Sesudah	RKPD 2025	APBD 2025	APBD Pergeseran 2025	RKPD Perubahan 2025		
										Pemerintah Daerah
I.3.3.	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	30,451,000.00	30,451,000.00	30,451,000.00	30,451,000.00	-	
I.3.4.	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	2 Paket	2 Paket	245,182,600.00	245,182,600.00	150,884,000.00	144,384,000.00	(6,500,000.00)	
I.3.5.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	71,531,900.00	95,316,900.00	88,876,000.00	88,876,000.00	-	
I.3.6.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	200 Laporan	150 Laporan	521,406,000.00	521,406,000.00	449,677,000.00	449,677,000.00	-	Penyesuaian output setelah efisiensi anggaran
I.4.	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Sarana dan Prasarana Aparatur	100 %	100%	248,683,000.00	248,650,000.00	233,005,000.00	274,585,000.00	41,580,000.00	

No	Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program /Kegiatan /Sub Kegiatan	Target Kinerja Dan Kerangka Pendanaan							Keterangan
			Target 2025		Pagu Indikatif (Rp)				Bertambah /Berkurang	Alasan Perubahan
			Sebe- lum	Sesu- dah	RKPD 2025	APBD 2025	APBD Pergeseran 2025	RKPD Perubahan 2025		
I.4.1.	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	17 Unit	14 Unit	248,683,000.00	248,650,000.00	233,005,000.00	274,585,000.00	41,580,000. 00	Pengadaan 2 printer untuk mencetak ID Card dan penyesuaian output setelah efisiensi anggaran
I.5.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah yang Terpelihara	100 %	100%	155,800,000.00	155,800,000.00	155,800,000.00	134,400,000.00	(21,400,00 0.00)	
I.5.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	11 Unit	9 Unit	120,100,000.00	120,100,000.00	120,100,000.00	98,700,000.00	(21,400,00 0.00)	Pengurangan anggaran belanja pemeliharaan kendaraan dinas roda empat (2 unit)
I.5.2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	50 Unit	50 Unit	35,700,000.00	35,700,000.00	35,700,000.00	35,700,000.00	-	

No	Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program /Kegiatan /Sub Kegiatan	Target Kinerja Dan Kerangka Pendanaan							Keterangan
			Target 2025		Pagu Indikatif (Rp)				Bertambah /Berkurang	Alasan Perubahan
			Sebe- lum	Sesu- dah	RKPD 2025	APBD 2025	APBD Pergeseran 2025	RKPD Perubahan 2025		
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	88	N/A	6,126,867,050.0 0	5,977,078,300.0 0	4,590,554,400.0 0	-	(4,590,554, 400.00)	
		Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	N/A	100%	-	-	-	1,033,543,700.0 0	1,033,543,7 00.00	
		Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	N/A	30.8 0%	-	-	-	1,322,199,700.0 0	1,322,199,7 00.00	
		Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya	N/A	99.0 0%	-	-	-	1,580,802,850.0 0	1,580,802,8 50.00	
		Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	N/A	77.8 3%	-	-	-	390,768,000.00	390,768,00 0.00	
II.1.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase kelengkapan dokumen Pengisian Formasi ASN	100 %	N/A	1,444,874,750.0 0	1,441,439,750.0 0	1,063,583,850.0 0	-	(1,063,583, 850.00)	

No	Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program /Kegiatan /Sub Kegiatan	Target Kinerja Dan Kerangka Pendanaan							Keterangan
			Target 2025		Pagu Indikatif (Rp)				Bertambah /Berkurang	Alasan Perubahan
			Sebe lum	Sesu dah	RKPD 2025	APBD 2025	APBD Pergeseran 2025	RKPD Perubahan 2025		
		Persentase cakupan rencana kebutuhan, pengadaan dan sistem informasi kepegawaian **)	N/A	100%	-	-	-	1,033,543,700.00	1,033,543,700.00	
II.1.1	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	2 Laporan	2 Laporan	1,020,332,200.00	1,016,897,200.00	645,984,300.00	645,984,300.00	-	
II.1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1 Dokumen	1 Dokumen	149,542,600.00	149,542,600.00	142,599,600.00	142,559,450.00	(40,150.00)	
II.1.3	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	3 Dokumen	3 Dokumen	274,999,950.00	274,999,950.00	274,999,950.00	244,999,950.00	(30,000,000.00)	
II.2	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Administrasi Kepegawaian yang terselesaikan	100%	N/A	1,987,250,850.00	1,973,400,850.00	1,478,002,850.00	-	(1,478,002,850.00)	

No	Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program /Kegiatan /Sub Kegiatan	Target Kinerja Dan Kerangka Pendanaan							Keterangan
			Target 2025		Pagu Indikatif (Rp)				Bertambah /Berkurang	Alasan Perubahan
			Sebe- lum	Sesu- dah	RKPD 2025	APBD 2025	APBD Pergeseran 2025	RKPD Perubahan 2025		
		Persentase cakupan manajemen karier ASN yang terpenuhi**)	N/A	100%	-	-	-	1,580,802,850.00	1,580,802,850.00	
II.2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	5 Dokumen	2 dokumen	857,893,700.00	844,043,700.00	748,390,700.00	856,040,700.00	107,650,000.00	Penyesuaian output setelah efisiensi anggaran
II.2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2 Dokumen	2 Dokumen	491,233,450.00	491,233,450.00	418,747,450.00	418,747,450.00	-	
II.2.3	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	2 Dokumen	2 Dokumen	638,123,700.00	638,123,700.00	310,864,700.00	306,014,700.00	(4,850,000.00)	
II.3	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi	100%	100%	1,797,820,700.00	1,965,317,700.00	1,658,199,700.00	1,322,199,700.00	(336,000,000.00)	

No	Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program /Kegiatan /Sub Kegiatan	Target Kinerja Dan Kerangka Pendanaan							Keterangan
			Target 2025		Pagu Indikatif (Rp)				Bertambah /Berkurang	Alasan Perubahan
			Sebelum	Sesudah	RKPD 2025	APBD 2025	APBD Pergeseran 2025	RKPD Perubahan 2025		
II.3.1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	2080 Orang	2041 Orang	847,398,000.00	847,395,000.00	655,367,000.00	655,367,000.00	-	Penyesuaian output setelah efisiensi anggaran
II.3.2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	11 Orang	11 Orang	654,000,000.00	828,000,000.00	828,000,000.00	492,000,000.00	(336,000,000.00)	
II.3.3	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	71,739,000.00	71,739,000.00	71,739,000.00	71,739,000.00	-	
II.3.4	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	100 Orang	100 Orang	224,683,700.00	218,183,700.00	103,093,700.00	103,093,700.00	-	
II.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Cakupan penilaian kinerja dan disiplin pegawai yang di evaluasi	100 %	N/A	896,920,750.00	596,920,000.00	390,768,000.00	-	(390,768,000.00)	
		Persentase cakupan penilaian kinerja	N/A	100%	-	-	-	390,768,000.00	390,768,000.00	

No	Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program /Kegiatan /Sub Kegiatan	Target Kinerja Dan Kerangka Pendanaan							Keterangan
			Target 2025		Pagu Indikatif (Rp)				Bertambah /Berkurang	
			Sebelum	Sesudah	RKPD 2025	APBD 2025	APBD Pergeseran 2025	RKPD Perubahan 2025		Alasan Perubahan
		dan disiplin pegawai yang dievaluasi**)								
II.4.1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 Dokumen	2 Dokumen	538,740,000.00	238,739,250.00	238,719,250.00	238,719,250.00	-	
II.4.2	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 Laporan	1 Laporan	194,925,750.00	194,925,750.00	37,097,750.00	37,097,750.00	-	Penyesuaian output setelah efisiensi anggaran
II.4.3	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	281 Orang	281 Orang	66,925,000.00	66,925,000.00	42,975,000.00	42,975,000.00	-	
II.4.4	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	2 Laporan	2 Laporan	96,330,000.00	96,330,000.00	71,976,000.00	71,976,000.00	-	
	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				9,062,876,800.00	9,110,913,800.00	5,529,225,000.00	5,529,225,000.00	-	
III	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang Dilaksanakan	100 %	100%	9,062,876,800.00	9,110,913,800.00	5,529,225,000.00	5,529,225,000.00	-	

No	Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program /Kegiatan /Sub Kegiatan	Target Kinerja Dan Kerangka Pendanaan							Keterangan
			Target 2025		Pagu Indikatif (Rp)				Bertambah /Berkurang	Alasan Perubahan
			Sebelum	Sesudah	RKPD 2025	APBD 2025	APBD Pergeseran 2025	RKPD Perubahan 2025		
III.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	100 %	N/A	3,568,149,000.00	3,542,089,000.00	2,404,322,000.00	-	(2,404,322,000.00)	
		Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis**)	N/A	100 %	-	-	-	2,404,322,000.00	2,404,322,000.00	
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	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	600 Orang	350 Orang	3,568,149,000.00	3,542,089,000.00	2,404,322,000.00	2,404,322,000.00	-	Penyesuaian output setelah efisiensi anggaran

No	Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program /Kegiatan /Sub Kegiatan	Target Kinerja Dan Kerangka Pendanaan							Keterangan
			Target 2025		Pagu Indikatif (Rp)				Bertambah /Berkurang	Alasan Perubahan
			Sebe- lum	Sesu- dah	RKPD 2025	APBD 2025	APBD Pergeseran 2025	RKPD Perubahan 2025		
III.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang mengikuti Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	100 %	N/A	5,494,727,800.0 0	5,568,824,800.0 0	3,124,903,000.0 0	-	(3,124,903, 000.00)	
		Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Fungsional**)	N/A	100 %	-	-	-	3,124,903,000.0 0	3,124,903,0 00.00	

No	Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Program /Kegiatan /Sub Kegiatan	Target Kinerja Dan Kerangka Pendanaan						Keterangan	
			Target 2025		Pagu Indikatif (Rp)				Bertambah /Berkurang	Alasan Perubahan
			Sebe- lum	Sesu- dah	RKPD 2025	APBD 2025	APBD Pergeseran 2025	RKPD Perubahan 2025		
III.2. 1	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 Lapo- ran	4 Lapo- ran	5,494,727,800.0 0	5,568,824,800.0 0	3,124,903,000.0 0	3,124,903,000.0 0	-	Penyesuaian output setelah efisiensi anggaran
					50,557,417,599. 00	42,449,951,749. 00	37,134,557,649. 00	30,654,938,551. 10	(6,479,619, 097.90)	

BAB V

PENUTUP

Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2025 mengacu pada Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (P-RKPD) Kota Depok Tahun 2025 serta hasil evaluasi pelaksanaan Renja Tahun 2025 sampai dengan Triwulan II.

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

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

Depok, 1 Agustus 2025

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

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