

BUPATI BANDUNG
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI BANDUNG

NOMOR 261 TAHUN 2025

TENTANG

RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BANDUNG TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANDUNG,

Menimbang : bahwa berdasarkan Pasal 123 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan 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, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029;

Mengingat : 1. 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);

2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

3. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194);
4. Undang-Undang Nomor 103 Tahun 2024 tentang Kabupaten Bandung di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 289, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7040);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
6. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
9. 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 sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga 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;
10. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;

11. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 13 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024 Nomor 13);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 4 Tahun 2014 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2014 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Nomor 5);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 9 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2024 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Nomor 107);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 11 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Nomor 121).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BANDUNG TAHUN 2025-2029.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah Kabupaten yang selanjutnya disebut Daerah adalah Kabupaten Bandung.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan unsur pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Bandung.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Perangkat Daerah yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.
7. Badan Perencanaan Pembangunan, Riset, dan Inovasi Daerah atau yang disebut dengan Bapperida adalah Perangkat Daerah yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang perencanaan, penelitian, dan pengembangan daerah.
8. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
9. Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara yang selanjutnya disingkat PPAS adalah program prioritas dan batas maksimal anggaran yang diberikan kepada Perangkat Daerah untuk setiap program dan kegiatan sebagai acuan dalam penyusunan rencana kerja dan anggaran Perangkat Daerah.
10. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang selanjutnya disingkat RPJPD adalah dokumen perencanaan Daerah Kabupaten Bandung untuk periode 20 (dua puluh) tahun.
11. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan Daerah Kabupaten Bandung untuk periode 5 (lima) tahun.
12. Rencana Strategis BKPSDM yang selanjutnya disebut Renstra BKPSDM adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
13. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
14. Rencana Kerja BKPSDM yang selanjutnya disebut Renja BKPSDM adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahunan.
15. Rencana Kerja dan Anggaran Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat RKA PD adalah dokumen perencanaan dan penganggaran yang berisi program, kegiatan dan sub kegiatan suatu Perangkat Daerah, serta pagu anggaran sementara yang didasarkan atas Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan PPAS APBD.

BAB II
RUANG LINGKUP RENSTRA BKPSDM

Pasal 2

Dokumen Renstra BKPSDM merupakan dokumen perencanaan strategis BKPSDM untuk periode 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas dan fungsi BKPSDM yang memuat tujuan, sasaran, indikator, target kinerja, strategi dan kebijakan dalam Renstra BKPSDM yang berpedoman pada RPJMD tahun 2025-2029.

Pasal 3

Dokumen Renstra BKPSDM bertujuan untuk:

a. menjaga kesinambungan serta konsistensi pelaksanaan pembangunan dengan visi misi RPJMD dan sesuai dengan tugas dan fungsi BKPSDM dalam kerangka waktu sesuai kapasitas BKPSDM dalam implementasinya;
b. menerjemahkan arah dan kebijakan Pemerintah Daerah terkait perkembangan pelayanan BKPSDM agar lebih dipahami dan bermanfaat bagi masyarakat;
c. memastikan bahwa sumber daya dan dana daerah diarahkan untuk menangani isu strategis yang menjadi prioritas pelayanan BKPSDM;
d. menyediakan dasar *(benchmark)* untuk mengukur sejauh mana kemajuan untuk mencapai tujuan dan sasaran BKPSDM;
e. merumuskan fokus, strategi dan langkah-langkah yang jelas untuk mencapai tujuan; dan
f. membantu dalam melakukan evaluasi kinerja BKPSDM.

BAB III
SISTEMATIKA RENSTRA BKPSDM

Pasal 4

(1) Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029 menjadi pedoman BKPSDM dalam menyusun Renja BKPSDM.
(2) Renstra BKPSDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan sistematika sebagai berikut:
    a. bab I pendahuluan paling sedikit memuat:
        1. latar Belakang;
        2. dasar hukum penyusunan;
        3. maksud dan tujuan; dan
        4. sistematika penulisan.

b. bab II gambaran pelayanan, permasalahan dan isu strategis BKPSDM paling sedikit memuat:
   1. gambaran pelayanan BKPSDM; dan
   2. permasalahan dan isu strategis BKPSDM.
c. bab III tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan paling sedikit memuat:
   1. tujuan dan sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029;
   2. strategi BKPSDM dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Tahun 2025-2029; dan
   3. arah kebijakan BKPSDM dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Tahun 2025-2029.
d. bab IV program, kegiatan, subkegiatan, dan kinerja penyelenggaraan bidang urusan paling sedikit memuat:
   1. uraian program, kegiatan, subkegiatan, beserta kinerja, indikator, target, dan pagu indikatif;
   2. uraian subkegiatan dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah;
   3. target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra tahun 2025-2029 melalui indikator kinerja utama BKPSDM; dan
   4. target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah Tahun 2025-2029 melalui indikator kinerja kunci.
e. Bab V penutup paling sedikit memuat:
   1. kesimpulan;
   2. kaidah pelaksanaan; dan
   3. pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan.

(3) Dokumen Renstra BKPSDM sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV
PENGENDALIAN DAN EVALUASI RENSTRA BKPSDM

Pasal 5

(1) BKPSDM melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra BKPSDM dan evaluasi hasil Renstra BKPSDM sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan dilaporkan kepada Bupati melalui Kepala Bapperida.

(2) Bapperida melakukan verifikasi atas hasil pengendalian dan evaluasi yang dilakukan BKPSDM terhadap pelaksanaan dan hasil Renstra BKPSDM.
(3) Kepala BKPSDM menindaklanjuti hasil verifikasi sebagaimana pada ayat (2) sebagai bahan penyempurnaan dan perbaikan Renstra BKPSDM.
(4) Format pengendalian dan evaluasi serta verifikasi sebagaimana ayat (1) dan ayat (2) berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB V
PERUBAHAN RENSTRA BKPSDM

Pasal 6

Perubahan Renstra BKPSDM dapat dilakukan apabila :
a. perubahan Renstra BKPSDM mempedomani perubahan RPJMD;
b. perubahan Renstra BKPSDM dilakukan sekurang kurangnya adanya perubahan tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan pembangunan; dan
c. apabila terdapat perubahan kelembagaan BKPSDM, maka Renstra BKPSDM dapat dilakukan perubahan dengan tetap mempedomani program, indikator program dan pendanaan indikatif dalam RPJMD.

Pasal 7

Perubahan Renstra BKPSDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 8

(1) Indikator kinerja dan indikasi pendanaan yang tercantum dalam Dokumen Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029 dapat berubah sesuai dengan perkembangan peraturan yang berlaku pada tahun berkenaan.
(2) Dalam hal pelaksanaan Renstra BKPSDM terjadi perubahan target capaian sasaran tahunan tetapi tidak mengubah indikator sasaran pembangunan jangka menengah, perubahan dapat dilakukan dalam Renja BKPSDM.
(3) Perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengakomodir perubahan indikator kinerja dan indikasi pendanaan, baik sebagian maupun keseluruhan pada bagian tersebut.

(4) Kerangka Pendanaan yang mencakup pendapatan, belanja dan pembiayaan yang tercantum dalam Peraturan Bupati ini merupakan angka yang bersifat indikatif, yang akan disesuaikan dengan kebijakan pemerintah pusat, kebijakan pemerintah provinsi dan kemampuan keuangan daerah.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 9

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Bandung.

Ditetapkan di Soreang
pada tanggal 17 September 2025

BUPATI BANDUNG,

MOCHAMMAD DADANG SUPRIATNA

Diundangkan di Soreang
pada tanggal 17 September 2025

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BANDUNG,

CAKRA AMIYANA

BERITA DAERAH KABUPATEN BANDUNG TAHUN 2025 NOMOR 261

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI
NOMOR 261 TAHUN 2025
TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BANDUNG TAHUN 2025-2029

RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BANDUNG TAHUN 2025-2029

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI
NOMOR.....TAHUN 2025
TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025 – 2029

RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBAGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BANDUNG TAHUN 2025 – 2029

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap Perangkat Daerah (PD) wajib menyusun dokumen perencanaan lima tahunan yaitu Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) yang memuat Tujuan, Sasaran, Strategi, Kebijakan, Program, Kegiatan, dan Subkegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai. Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Renstra PD telah diatur dalam 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, yang merupakan pedoman pelaksanaan yang wajib diacu oleh seluruh Perangkat Daerah dalam menyusun Renstra. Dalam ketentuan lainnya yaitu Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, global serta tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Instruksi Menteri

Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Renstra PD Tahun 2025 – 2029 disebutkan bahwa dokumen perencanaan pembangunan daerah disusun secara berjenjang sesuai periodisasi dan subtansinya baik untuk pemerintah daerah dan perangkat daerah.

Perencanaan juga disusun dengan memperhatikan keselarasan dan kesinambungan antara rencana dokumen perencanaan pembangunan menengah daerah terdiri dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan dokumen Renstra PD. Penyusunan dokumen RPJMD dikoordinasikan oleh Bapperida Kabupaten Bandung, sedangkan penyusunan Renstra PD disusun oleh Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan kewenangannya.

Perangkat Daerah merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan visi misi organisasi. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku bahwa setiap Perangkat Daerah perlu menyusun Renstra PD sebagai dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah. Renstra PD disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif.

Pemerintah Kabupaten Bandung telah memiliki dokumen RPJPD Kabupaten Bandung Tahun 2025-2045 yang telah disahkan dengan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2024 dan dokumen RPJMD Kabupaten Bandung 2025-2029. Penyusunan RPJMD Kabupaten Bandung mengacu kepada RPJPD Kabupaten Bandung 2025-2045, visi, misi dan prioritas Bupati terpilih dan rancangan rencana teknokratik.

BKPSDM Kabupaten Bandung sebagai salah satu Perangkat Daerah di Kabupaten Bandung berkewajiban menyusun rencana strategis. Rencana strategis dimaksud disusun sebagai langkah awal untuk melaksanakan RPJMD Kabupaten Bandung, yang dalam penyusunannya dilakukan analisis lingkungan baik internal maupun eksternal dengan memperhitungkan kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang

(*opportunities*), dan tantangan (*threats*). Analisa lingkungan internal digunakan untuk menyusun peta masalah yang selama ini berkembang dan belum dapat terpecahkan, sedangkan analisa lingkungan eksternal adalah upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi di luar organisasi.

Rencana strategis dimaksudkan untuk mengembangkan strategi secara efektif dan efisien demi terciptanya landasan bagi pengambilan keputusan dalam menghadapi kondisi yang terus berubah. Rencana strategis memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan berpedoman kepada RPJMD, serta bersifat indikatif. Rencana strategis juga merupakan dokumen publik yang memberikan gambaran wujud pelayanan yang dapat diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia hingga 5 (lima) tahun mendatang.

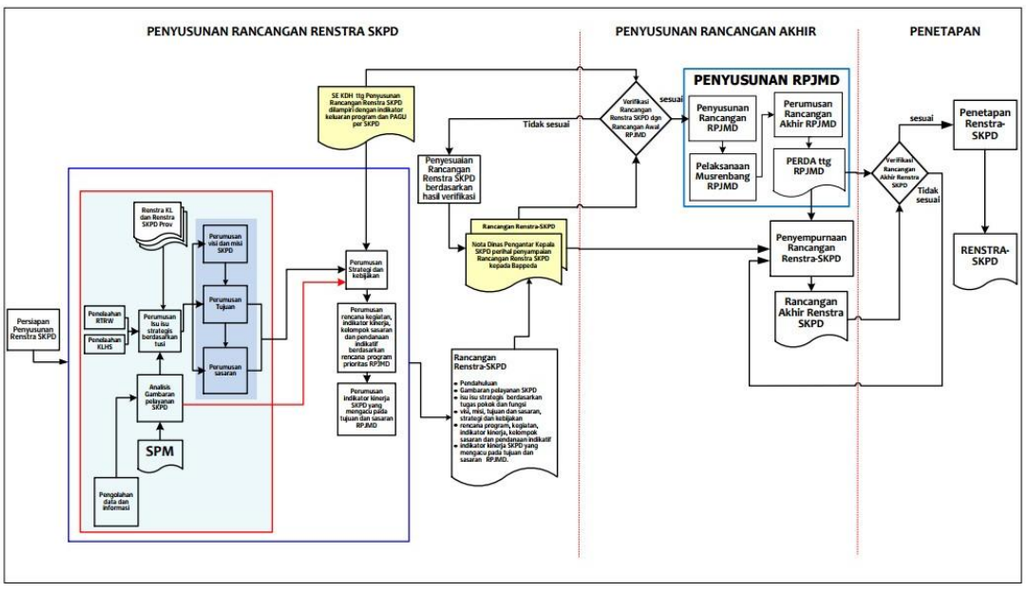
Renstra PD berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan stakeholder pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bandung Tahun 2025 - 2029.

Selanjutnya rencana strategis ini merupakan dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Untuk itu penyusunan Renstra BKPSDM sekurang-kurangnya memperhatikan/ mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Proses penyusunan Renstra BKPSDM diawali dengan tahapan persiapan penyusunan rencana strategis yang meliputi penyusunan rancangan keputusan kepala daerah tentang pembentukan tim penyusun

Renstra BKPSDM, orientasi mengenai Renstra BKPSDM, penyusunan agenda kerja tim penyusun Renstra BKPSDM dan penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan Renstra BKPSDM, penyusunan akhir Renstra BKPSDM, dan penetapan Renstra BKPSDM.

Gambar 1. 1 Bagan Alir Penyusunan Rencana Strategis PD Kabupaten/Kota



Sumber: Bapperida Kabupaten Bandung

1.2 Dasar Hukum Penyusunan

Dalam Penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Bandung Tahun 2025 - 2029, peraturan perundang-undangan yang dijadikan dasar hukum penyusunan adalah sebagai berikut:

1. 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);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

3. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194);
4. Undang-Undang Nomor 103 Tahun 2024 tentang Kabupaten Bandung di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 289, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7040);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
6. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
9. 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 sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga 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;

10. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
11. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 13 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024 Nomor 13);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 4 Tahun 2014 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2014 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Nomor 5);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 9 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2024 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Nomor 107);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 11 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Nomor 121);
15. Peraturan Bupati Bandung Nomor 57 Tahun 2025 tentang Kedudukan dan Susunan Perangkat Daerah;
16. Peraturan Bupati Kabupaten Bandung Nomor 36 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bandung Nomor 111 Tahun 2023 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

1. Agar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung mempunyai pedoman perencanaan strategis dalam mewujudkan aparatur yang kompeten melalui pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan kualitas aparatur sipil negara dan kualitas pelayanan kepada

masyarakat khususnya pelayanan kepegawaian dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung;

2. Menyediakan informasi yang valid mengenai rencana jangka menengah tahun 2025 - 2029 sebagai dokumen acuan dalam penyusunan Rencana Kinerja Tahunan, Rencana Kerja dan Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Tahun 2025 - 2029 sebagai wujud transparansi dan akuntabilitas publik.

1.3.2 Tujuan

1. Menjabarkan arahan dan kebijakan pembangunan Kabupaten Bandung melalui RPJMD Kabupaten Bandung Tahun 2025 - 2029 ke dalam rencana kerja pemerintah daerah;
2. Menjabarkan tujuan, sasaran dan program kerja operasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Tahun 2025 - 2029;
3. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, menjaga eksistensi organisasi dan sebagai instrumen pertanggungjawaban kepada stakeholder mengenai penggunaan sumber daya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta menjabarkan RPJMD Pemerintah Kabupaten Bandung tahun 2025 - 2029 agar menjadi lebih optimal untuk mencapai target-target indikator kinerja yang telah ditetapkan khususnya mengenai penyelenggaraan pemerintahan umum di Kabupaten Bandung;
4. Menentukan strategi untuk pengelolaan keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja dan produktivitas serta menjamin efektivitas penggunaan sumberdaya organisasi.

1.4 Sistematika Penulisan

Renstra BKPSDM Kabupaten Bandung Tahun 2025 – 2029 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra Perangkat Daerah, fungsi Renstra Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah, keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra provinsi/kabupaten/kota, dan dengan Renja Perangkat Daerah.

1.2 Dasar Hukum Penyusunan

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan Perangkat Daerah, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah.

1.3 Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra Perangkat Daerah.

1.4 Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra Perangkat Daerah, serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Perangkat

Daerah periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Perangkat Daerah yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Perangkat Daerah ini.

2.1 Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.1.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Analisis Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah Kabupaten/Kota)

Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan Perangkat Daerah, struktur organisasi Perangkat Daerah, serta uraian tugas dan fungsi sampai dengan satu eselon di bawah kepala Perangkat Daerah. Uraian tentang struktur organisasi Perangkat Daerah ditujukan untuk menunjukkan organisasi, jumlah personil, dan tata laksana Perangkat Daerah (proses, prosedur, mekanisme).

2.1.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Memuat penjelasan ringkas tentang macam sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, asset/modal, dan unit usaha yang masih operasional.

2.1.3 Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja Perangkat Daerah berdasarkan sasaran/target Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya.

2.1.4 Kelompok Sasaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bagian ini memuat identifikasi dan deskripsi kelompok yang menjadi penerima manfaat utama dari program dan kegiatan yang direncanakan.

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

2.2.1 Penelaahan RPJMN 2025 – 2029

Pada bagian ini dijelaskan keterkaitan Renstra BKPSDM dengan arah kebijakan RPJMN, khususnya dalam pengelolaan ASN.

2.2.2 *Review* Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi

Bagian ini membahas sinkronisasi Renstra BKPSDM dengan dokumen perencanaan strategis di tingkat pusat dan provinsi dengan berfokus pada integrasi program seperti peningkatan kapasitas ASN, penilaian profesionalitas, dan penguatan sistem meritokrasi.

2.2.3 Penelaahan RPJMD Kabupaten Bandung 2025 – 2029

Bagian ini menjelaskan hasil telaahan RPJMD Kabupaten Bandung 2025–2029 yang menempatkan BKPSDM pada prioritas pembangunan Misi ke-3 terkait tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik.

2.2.4 Penelaahan Rencana Tata Ruang dan Wilayah Kabupaten/Kota

Pada bagian ini dijelaskan keterkaitan program dan kegiatan BKPSDM dengan Rencana Tata Ruang dan Wilayah Kabupaten Bandung.

2.2.5 Analisis terhadap Dokumen Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) Sesuai dengan Pelayanan Perangkat Daerah Kabupaten/Kota

Pada bagian ini dijelaskan keterkaitan dengan pelaksanaan KLHS.

2.2.6 Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bagian ini menjelaskan permasalahan pelayanan BKPSDM yang meliputi kendala regulasi, keterbatasan dan distribusi SDM, serta pengelolaan data yang belum optimal.

2.2.7 Isu Strategis

Pada bagian ini dijelaskan bagaimana teknik menyimpulkan Isu Strategis di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

BAB III : TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Tahun 2025 – 2029

3.1.1 Tujuan

Pada bagian ini dijelaskan bahwa tujuan utama Renstra BKPSDM adalah terwujudnya profesionalitas serta peningkatan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan ASN.

3.1.2 Sasaran

Pada bagian ini dijelaskan bahwa sasaran merupakan penjabaran dari tujuan yang lebih operasional, yaitu terwujudnya profesionalitas ASN dan meningkatnya profesionalitas ASN dalam dimensi kompetensi.

3.2 Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2025 – 2029

Pada bagian ini dijelaskan bahwa strategi BKPSDM disusun untuk menjawab visi, misi, dan tujuan melalui pendekatan analisis SWOT.

3.3 Penyajian Lokus Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bagian ini menjelaskan penyajian lokus BKPSDM Kabupaten Bandung.

3.4 Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2025 – 2029

Pada bagian ini dijelaskan arah kebijakan yang menjadi pedoman pelaksanaan strategi BKPSDM agar pencapaian tujuan dan sasaran lebih terarah dan efektif.

BAB IV : PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan uraian program, kegiatan dan sub kegiatan, beserta kinerja indikator, target, dan pagu indikatif.

4.1 Uraian Program, Kegiatan, Subkegiatan beserta Kinerja, Indikator, Target, dan Pagu Indikatif

Pada bagian ini dijelaskan berbagai program utama dan pendukung BKPSDM yang dilaksanakan selama periode 2025–2029.

4.2 Uraian Subkegiatan dalam Rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

Bagian ini menjelaskan daftar subkegiatan prioritas yang disusun untuk mendukung program prioritas pembangunan daerah.

4.3 Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029 melalui IKU BKPSDM

Bagian ini menjelaskan target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra BKPSDM 2025–2029 yang diukur melalui Indikator Kinerja Utama (IKU).

4.4 Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2029 melalui IKK

Bagian ini menjelaskan target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah BKPSDM Kabupaten Bandung tahun 2025–2029 yang diukur melalui indikator kinerja kunci (IKK).

4.5 Uraian Indikator dan Target Pelaksanaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)

Bagian ini menjelaskan keterlibatan BKPSDM Kabupaten Bandung dalam pelaksanaan *Sustainable Development Goals* (SDGs) dengan fokus pada indikator-indikator SDGs yang relevan dengan kepegawaian.

4.6 Inovasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bagian ini menguraikan berbagai rencana inovasi yang dikembangkan oleh BKPSDM Kabupaten Bandung di tahun 2025–2029.

4.7 Dukungan terhadap Tematik Pembangunan Tahun 2025-2029

Bagian ini menjelaskan posisi BKPSDM Kabupaten Bandung dalam mendukung pelaksanaan tematik pembangunan daerah Tahun 2025–2029.

BAB V : PENUTUP

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

5.1 Kesimpulan

Pada bagian ini dijelaskan bahwa Renstra BKPSDM 2025–2029 disusun sebagai arahan strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan profesionalitas ASN, sejalan dengan misi RPJMD Kabupaten Bandung.

5.2 Kaidah Pelaksanaan

Pada bagian ini dijelaskan bahwa penyusunan Renstra mengacu pada prinsip-prinsip yang ditetapkan dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 2 Tahun 2025.

5.3 Pelaksanaan Pengendalian dan Evaluasi Terhadap Perencanaan dan Pelaksanaan Pembangunan

Pada bagian ini dijelaskan bahwa pengendalian dan evaluasi Renstra dilaksanakan melalui kegiatan *monitoring*, evaluasi berkala, serta tindak lanjut melalui rencana aksi.

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2.1 Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

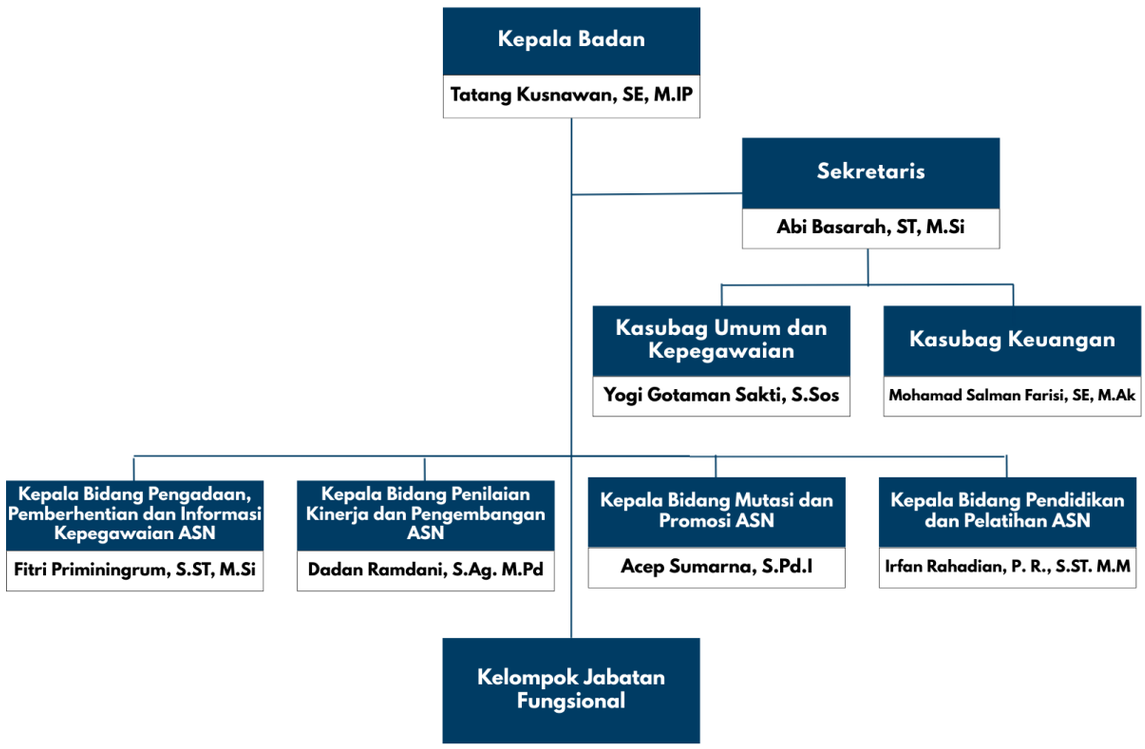
Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Bandung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Bandung Nomor 47 Tahun 2016 Tentang Kebijakan Transisi Dalam Rangka Penataan Perangkat Daerah berdasarkan Perda Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang kemudian diubah menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung No. 15 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah.

Pembentukan BKPSDM mengacu kepada kebijakan Pemerintah Pusat, yaitu Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 34 A ayat (1) “Untuk kelancaran pelaksanaan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dibentuk Badan Kepegawaian Daerah dan yang dimaksud Pasal 34 A tersebut bahwa Badan Kepegawaian Daerah adalah Perangkat Daerah yang dibentuk oleh Kepala Daerah” dan kemudian Keputusan Presiden RI. Nomor 159 Tahun 2000 Tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah.

Secara kelembagaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung mempunyai persamaan dengan BKD yang terdapat di Kabupaten/Kota lainnya, namun mempunyai perbedaan dalam Struktur Bidang yang disebabkan oleh adanya kebutuhan organisasi pemerintahan.

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung mengacu pada peraturan Bupati Bandung nomor 1 tahun 2022 tentang kedudukan dan susunan perangkat daerah adalah sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Struktur Organisasi



Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang manajemen kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia aparatur sipil negara serta melaksanakan tugas penunjang pemerintahan daerah.

Sedangkan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Kabupaten Bandung adalah :

- Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
- Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya;
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung secara lebih rinci berdasarkan susunan organisasi adalah sebagai berikut:

I. Kepala Badan

Kepala BKPSDM mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, merumuskan, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan mempertanggung jawabkan kebijakan dan pelaksanaan unsur penunjang urusan pemerintahan meliputi Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas Kepala BKPSDM menyelenggarakan fungsi :

a. perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
b. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya;
c. pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya.
d. Kepala BKPSDM membawahkan:
   1. Sekretariat;
   2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
   3. Bidang Penilaian Kinerja dan Pengembangan ASN;
   4. Bidang Mutasi dan Promosi ASN;
   5. Bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN;
   6. Kelompok Jabatan Fungsional.

II. Sekretariat

Sekretaris mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas – tugas di bidang pengelolaan pelayanan kesekretariatan yang meliputi pengkoordinasian penyusunan program, pengelolaan umum dan kepegawaian serta pengelolaan keuangan. Dalam melaksanakan tugas pokok Sekretaris menyelenggarakan fungsi:

a. penetapan penyusunan rencana kerja kesekretariatan;
b. pengumpulan dan pengolahan dokumen perencanaan Badan;
c. penyelenggaraan tugas-tugas kesekretariatan;
d. penyelenggaraan pengendalian pelaksanaan kegiatan pelayanan umum dan kepegawaian, keuangan serta perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
e. penyelenggaraan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya;
f. penyelenggaraan *monitoring*, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja Sekretariat.
g. Sekretaris, membawahkan :

1. Perencana;
2. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
3. Subbagian Keuangan;
4. Pranata SDM Aparatur; dan
5. Pelaksana.

Perencana adalah Jabatan Fungsional mempunyai tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan, lingkup penyusunan program Badan. Dalam melaksanakan tugas pokok Perencana menyelenggarakan fungsi :

a. penyusunan rencana dan program kerja badan, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Badan dan Daerah, rencana strategis Provinsi dan Nasional;
b. pelaksanaan koordinasi dengan Subbagian dan Jabatan Fungsional, untuk penyusunan dan penetapan rencana kerja Badan;
c. pelaksanaan koordinasi dengan Subbagian Umum dan Kepegawaian untuk penyusunan tugas dan fungsi Badan; dan
d. penyiapan bahan dan melaksanakan penyusunan Rencana Strategis (Renstra), Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kerja Tahunan (RKT), Rencana Kerja Anggaran (RKA) / Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Perjanjian Kinerja (PK), serta menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja yang telah ditentukan.

Subbagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian. Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok tugas pokok menyusun dan melaksanakan pengelolaan urusan surat menyurat, kearsipan, perpustakaan, kehumasan dan keprotokolan, barang milik daerah/ aset dan rumah tangga, penyiapan kebutuhan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai serta administrasi kepegawaian lainnya. Dalam melaksanakan tugas pokok Subbagian Umum dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi :

a. penyusunan bahan pelaksanaan pelayanan umum dan kepegawaian, kelembagaan serta ketatalaksanaan;
b. pelaksanaan koordinasi dengan Subbagian dan Jabatan Fungsional untuk penyusunan dan penetapan tugas dan fungsi Badan;
c. pelaksanaan urusan surat menyurat, kearsipan, perpustakaan, kehumasan, keprotokolan, barang mi1ik daerah/aset, rumah tangga kedinasan dan administrasi kepegawaian;

d. pelaksanaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya;
e. pelaksanaan *monitoring*, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja Subbagian Umum dan Kepegawaian;
f. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
g. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

Subbagian Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian, Subbagian Keuangan mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Badan.

Dalam melaksanakan tugas pokok Subbagian Keuangan menyelenggarakan fungsi :

a. penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Badan;
b. pelaksanaan koordinasi dengan Subbagian dan dan Jabatan Fungsional untuk pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Badan;
c. pelaksanaan penyusunan laporan pengelolaan keuangan badan;
d. pelaksanaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
e. pelaksanaan *monitoring*, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja Subbagian Keuangan.

III. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan lnformasi Kepegawaian ASN

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan lnformasi Kepegawaian ASN mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas tugas di bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN. Dalam melaksanakan tugas pokok Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan lnformasi Kepegawaian ASN menyelenggarakan fungsi :

a. penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis operasional bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, meliputi

Formasi dan Pengadaan ASN, Pemberhentian dan Perlindungan ASN, dan Data dan lnformasi ASN;

b. penyelenggaraan rencana kerja bidang Pengadaan, Pemberhentian dan lnformasi Kepegawaian ASN, meliputi Formasi dan Pengadaan ASN, Pemberhentian dan Perlindungan ASN, dan Data dan Informasi ASN;
c. penyelenggaraan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
d. penyelenggaraan *monitoring*, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN.
e. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan lnformasi Kepegawaian ASN, membawahkan:
   1. Analis Sumber Daya Manusia Aparatur; dan
   2. Pelaksana.

Analis Sumber Daya Manusia Aparatur adalah Jabatan Fungsional mempunyai tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, lingkup:

a. Formasi dan Pengadaan ASN:
b. Pemberhentian dan Perlindungan ASN; dan
c. Data dan Informasi ASN.

Analis Sumber Daya Manusia Aparatur sebagaimana dimaksud melakukan unsur dan sub-unsur kegiatan clan uraian kegiatan tugas jabatan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur sesuai dengan ketentuan. Analis Sumber Daya Manusia Aparatur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sebagai PPTK dan / atau Subkoordinator menyelenggarakan fungsi:

a. Lingkup Formasi dan Pengadaan ASN:
   1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Formasi dan Pengadaan ASN;
   2. Penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Formasi dan Pengadaan ASN; dan
   3. Penyusunan rencana dan program kerja Formasi dan Pengadaan ASN, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Badan dan Daerah.
b. Lingkup Pemberhentian dan Perlindungan ASN:
   1. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Pemberhentian dan Perlindungan ASN;

2. Penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Pemberhentian dan Perlindungan ASN; dan
3. Penyusunan rencana dan program kerja Pemberhentian dan Perlindungan ASN, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Badan dan Daerah.

c. Lingkup Data dan Informasi ASN:
1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Data dan Informasi ASN;
2. Penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Data dan Informasi ASN; dan
3. Penyusunan rencana dan program kerja Data dan Informasi ASN, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Badan dan Daerah.

IV. Bidang Penilaian Kinerja dan Pengembangan ASN

Bidang Penilaiam Kinerja dan Pengembangan ASN dipimpin oleh seorang Kepala Bidang. Bidang Penilaian Kinerja dan Pengembangan ASN mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas – tugas di bidang Penilaian Kinerja dan Pengembangan ASN. Dalam melaksanakan tugas pokok Bidang Penilaian Kinerja dan Pengembangan ASN menyelenggarakan fungsi:

a. penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis operasional bidang Penilaian Kinerja dan Pengembangan ASN, meliputi Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN, Disiplin dan Penghargaan ASN, dan Pengembangan Sumber Daya ASN;
b. penyelenggaraan rencana kerja bidang Penilaian Kinerja dan Pengembangan ASN, meliputi Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN, Disiplin dan Penghargaan ASN, dan Pengembangan Sumber Daya ASN;
c. penyelenggaraan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
d. penyelenggaraan *monitoring*, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja bidang Penilaian Kinerja dan Pengembangan ASN;
e. Bidang Penilaian Kinerja dan Pengembangan ASN, membawahkan :
1. Analis Sumber Daya Manusia Aparatur; dan
2. Pelaksana.

Analis Sumber Daya Manusia Aparatur pada Bidang Penilaian Kinerja dan Pengembangan ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, lingkup Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN, Disiplin dan Penghargaan ASN, dan Pengembangan Sumber Daya ASN.

Dalam melaksanakan tugas pokok Analis Sumber Daya Manusia Aparatur pada Bidang Penilaian Kinerja dan Pengembangan ASN menyelenggarakan fungsi:

a. Lingkup Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN :
    1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN;
    2. Penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN; dan
    3. Penyusunan rencana dan program kerja Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN sesuai dengan hasil musrenbang.
b. Lingkup Disiplin dan Penghargaan ASN:
    1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Disiplin dan Penghargaan ASN;
    2. Penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Disiplin dan Penghargaan ASN; dan
    3. Penyusunan rencana dan program kerja Disiplin dan Penghargaan ASN, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Badan dan Daerah.
c. Lingkup Pengembangan Sumber Daya ASN:
    1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Pengembangan Sumber Daya ASN;
    2. Penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Pengembangan Sumber Daya ASN; dan
    3. Penyusunan rencana dan program kerja Pengembangan Sumber Daya ASN, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Badan dan Daerah.

V. Bidang Mutasi dan Promosi ASN

Bidang Mutasi dan Promosi ASN dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas - tugas di bidang Mutasi dan

Promosi ASN. Dalam melaksanakan tugas pokok Bidang Mutasi Aparatur menyelenggarakan fungsi :

a. penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis operasional bidang Mutasi dan Promosi ASN, meliputi Mutasi ASN, Promosi dan Pola Karier ASN, dan Kepangkatan ASN;
b. penyelenggaraan rencana kerja bidang Mutasi dan Promosi ASN, meliputi Mutasi ASN, Promosi dan Pola Karier ASN, dan Kepangkatan ASN;
c. penyelenggaraan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
d. penyelenggaraan *monitoring*, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja bidang Mutasi dan Promosi ASN.
e. Bidang Mutasi dan Promosi ASN, membawahkan :
   1. Analis Sumber Daya Manusia Aparatur; dan
   2. Pelaksana.

Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Pada Bidang Mutasi dan Promosi ASN melakukan unsur dan sub-unsur kegiatan dan uraian kegiatan tugas jabatan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur sesuai dengan ketentuan. Dalam melaksanakan tugas pokok Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Pada Bidang Mutasi dan Promosi ASN menyelenggarakan fungsi:

a. Lingkup Mutasi ASN:
   1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Mutasi ASN;
   2. Penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Mutasi ASN; dan
   3. Penyusunan rencana dan program kerja Mutasi ASN, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Badan dan Daerah.
b. Lingkup Promosi dan Pola Karier ASN:
   1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Promosi dan Pola Karier ASN;
   2. Penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Promosi dan Pola Karier ASN; dan
   3. Penyusunan rencana dan program kerja Promosi dan Pola Karier ASN, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Badan dan Daerah.

c. Lingkup Kepangkatan ASN:
    1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Kepangkatan ASN;
    2. Penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Kepangkatan ASN; dan
    3. penyusunan rencana dan program kerja Kepangkatan ASN, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Badan dan Daerah.

VI. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur

Bidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur dipimpin oleh seorang Kepala Bidang. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas – tugas di Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur. Dalam melaksanakan tugas pokok Bidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur menyelenggarakan fungsi :

a. penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis operasional bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN, meliputi Pengembangan Kompetensi Teknis ASN, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional ASN, dan Fasilitasi Sertifikasi dan Pengembangan Kompetensi ASN;
b. penyelenggaraan rencana kerja bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN, meliputi Pengembangan Kompetensi Teknis ASN, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional ASN, dan Fasilitasi Sertifikasi dan Pengembangan Kompetensi ASN;
c. penyelenggaraan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya;
d. penyelenggaraan *monitoring*, evaluasi dan pelaporan;
e. capaian kinerja bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN;
f. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur, membawahkan:
    1. Analis Sumber Daya Manusia Aparatur;
    2. Widyaiswara;
    3. Pranata SDM Aparatur; dan
    4. Pelaksana.

Analis Sumber Daya Manusia Aparatur pada Bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN mempunyai tugas pokok sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, lingkup Pengembangan Kompetensi

Teknis ASN, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional ASN, dan Fasilitasi Sertifikasi dan Pengembangan Kompetensi ASN.

Analis Sumber Daya Manusia Aparatur pada Bidang Pendidikan dan Pelatihan sebagaimana dimaksud di atas sebagai PPTK dan/atau Subkoordinator menyelenggarakan fungsi:

a. Lingkup Pengembangan Kompetensi Teknis ASN:
    1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis;
    2. Operasional Pengembangan Kompetensi Teknis ASN;
    3. Penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja pengembangan Kompetensi Teknis ASN; dan
    4. Penyusunan rencana dan program kerja Pengembangan Kompetensi Teknis ASN, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Badan dan Daerah.
b. Lingkup Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional ASN:
    1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional ASN;
    2. Penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional ASN; dan
    3. Penyusunan rencana dan program kerja Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional ASN, sesuai dengan basil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Badan dan Daerah.
c. Lingkup Fasilitasi Sertifikasi dan Pengembangan Kompetensi ASN:
    1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Fasilitasi Sertifikasi dan Pengembangan Kompetensi ASN;
    2. Penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Fasilitasi Sertifikasi dan Pengembangan Kompetensi ASN; dan
    3. Menyusun rencana dan program kerja Fasilitasi Sertifikasi dan Pengembangan Kompetensi ASN, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Badan dan Daerah.

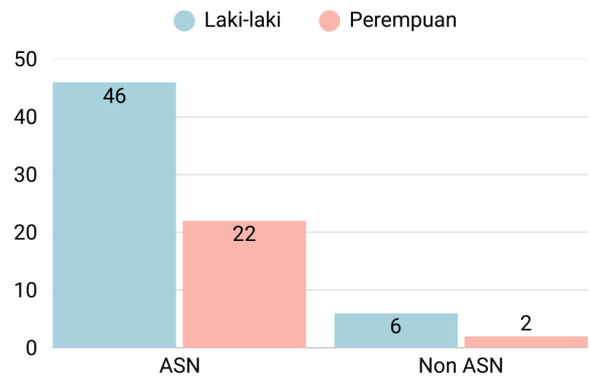
2.1.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM tidak terlepas dari faktor tersedianya Potensi Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana serta Anggaran.

1. Potensi Sumber Daya Manusia

Berjalannya organisasi sangat dipengaruhi oleh kuantitas dan kualitas aparatur yang dimiliki. Dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ditunjang oleh 76 pegawai, yang terdiri atas 53 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 10 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), 5 orang Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), dan 8 orang non ASN. Sumber Daya Manusia (SDM) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didominasi oleh laki-laki, baik ASN maupun non ASN dengan proporsi laki-laki sebesar 68,4% dan perempuan sebesar 31,6%.

Gambar 2. 2 SDM BKPSDM berdasarkan Jenis Kelamin
sampai dengan Bulan Agustus 2025



Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

Komposisi ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan golongan memperlihatkan distribusi yang bervariasi antara laki-laki dan perempuan. Secara keseluruhan, mayoritas ASN berada pada golongan III dengan proporsi ASN laki-laki sebesar 39,7% dan perempuan sebesar 22,1% dari seluruh ASN BKPSDM Kabupaten Bandung.

Tabel 2. 1 Golongan Akhir ASN BKPSDM berdasarkan Jenis Kelamin

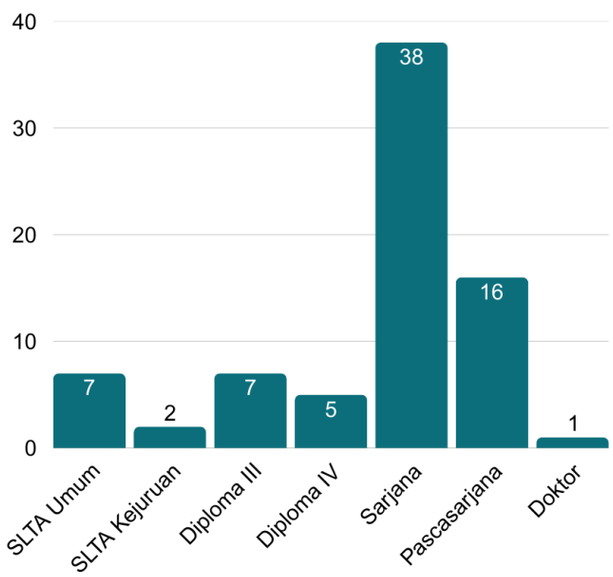
No.	Golongan Akhir	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	II/c	4	1	5
2	II/d	3	0	3
3	III/a	7	7	14
4	III/b	9	4	13

No.	Golongan Akhir	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
5	III/c	3	1	4
6	III/d	8	3	11
7	IV/a	4	2	6
8	IV/b	0	1	1
9	IV/c	1	0	1
10	IX	5	2	7
11	V	1	1	2
12	VII	1	0	1
Jumlah Total		46	22	68

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

Berdasarkan tingkat pendidikan, 50% pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menempuh pendidikan sarjana dan 21% berpendidikan pascasarjana. Komposisi tersebut menggambarkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki SDM yang berkualitas dan berpotensi mendukung pelaksanaan tugas pokok serta fungsi organisasi secara optimal.

Gambar 2. 3 Pegawai BKPSDM berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

2. Sumber Daya Aset/Modal yang Dimiliki

Jumlah Total Aset Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sampai dengan 31 Desember 2024 berjumlah 1.135 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Rekapitulasi Jumlah Aset Pada Tahun 2024

No	Uraian	Jumlah	%
1	Aset Dalam Kondisi Baik	1103	97,18%
2	Aset Rusak Berat	32	2,82%
Jumlah Total		1135	100%

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2024

Jika diuangkan jumlah total nilai aset BKPSDM pada akhir Desember 2024 berjumlah Rp. 13.285.500.960,00,- dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. 3 Neraca Aset Tahun 2024

NO.	JENIS ASET	SALDO AKHIR PER 31 DESEMBER 2024	AKUMULASI PENYUSUTAN SD 31 DESEMBER 2024	NILAI BUKU PER 31 DESEMBER 2024
1	Tanah	3.101.263.076,00	0,00	3.101.263.076,00
2	Peralatan dan Mesin	5.200.054.916,00	4.954.299.341,00	245.755.575,00
3	Gedung dan Bangunan	19.306.523.760,00	9.536.920.813,00	9.769.602.947,00
4	Jalan, Irigasi dan Jaringan	0,00	0,00	0,00
5	Aset Tetap Lainnya	166.315.510,00	0,00	166.315.510,00
6	Konstruksi Dalam Pengerjaan	0,00		0,00
	Total Aset Tetap	27.774.157.262,00	14.491.220.154,00	13.282.937.108,00
7	Aset Tak Berwujud			0,00
8	Aset Lain-Lain/Rusak Berat	61.328.212,00	58.764.360,00	2.563.852,00
9	Aset yang dimanfaatkan pihak lain			0,00
	Total Aset Lainnya	61.328.212,00	58.764.360,00	2.563.852,00
	Total Aset Tetap + Aset Lainnya	27.835.485.474,00	14.549.984.514,00	13.285.500.960,00

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2024

2.1.3 Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Faktor pendukung internal yang mempengaruhi capaian kinerja pelayanan BKPSDM Tahun 2021 - 2024 diantaranya yaitu :

a. komitmen dan sinergitas antar bidang di BKPSDM Kabupaten Bandung dalam hal menyelesaikan dokumen perencanaan serta program dan kegiatan sesuai rencana dengan baik dan tepat waktu;
b. sumber daya aparatur, sarana dan prasarana penunjang di BKPSDM Kabupaten Bandung sudah memadai;

c. keselarasan program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Bandung dengan tujuan dan sasaran perencanaan pembangunan daerah;
d. semua proses perencanaan target kinerja sudah sesuai dengan alur aturan yang berlaku dan tepat waktu; dan
e. pengelolaan dan identifikasi aset sudah dilakukan dengan baik dan terbuka.

Adapun faktor pendukung eksternal yang mempengaruhi capaian kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Bandung yaitu:

a. sinergitas antara BKPSDM dengan OPD lainnya yang terjalin dengan baik sehingga memudahkan pengumpulan data yang dibutuhkan; dan
b. adanya aplikasi *e-planning* BMD, Sistem Informasi Rencana Umum Pengadaan (SIRUP) dan SIPD sehingga semua data perencanaan dapat terintegrasi.

Jika dilihat dari analisis capaian kinerja BKPSDM tahun 2021-2026 di atas maka dapat dilihat bahwa BKPSDM memiliki potensi yang baik untuk melaksanakan kinerja pada periode selanjutnya. Hal ini berdasarkan rata - rata nilai capaian untuk setiap indikator sudah memenuhi target bahkan ada yang melebihi target. Selain itu tersedianya sarana dan prasarana kerja yang mamadai dan sudah tersedianya sistem informasi, pemantauan, pengendalian, dan evaluasi (*e-Monev*).

2.1.3.1 Penyajian Informasi terkait Pelaksanaan Urusan yang Menjadi Tanggung Jawab PD

BKPSDM Kabupaten Bandung mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Dalam melaksanakan tugasnya, BKPSDM mempunyai fungsi:

1. Perencanaan kebutuhan, pengadaan, pemberhentian, dan pengelolaan informasi kepegawaian ASN;
2. Koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan pengadaan PNS dan PPPK sesuai kebutuhan jabatan dan formasi;

3. Pelaksanaan administrasi pemberhentian ASN;
4. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian dan data kepegawaian;
5. Pengelolaan mutasi, promosi, dan kenaikan pangkat ASN;
6. Pengelolaan dan pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN, termasuk pendidikan lanjutan dan pengelolaan *assessment center*;
7. Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur serta pengelolaan pemberian penghargaan pegawai;
8. Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN;
9. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi maupun perangkat daerah penunjang;
10. Pendidikan dan pelatihan (diklat) ASN;
11. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan kewenangan di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur.

Pada periode tahun 2021–2024, BKPSDM Kabupaten Bandung telah melaksanakan berbagai inovasi sebagai upaya meningkatkan kualitas layanan kepegawaian dan mendukung transformasi digital di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. Inovasi-inovasi tersebut diwujudkan melalui pengembangan sistem informasi pelayanan kepegawaian, penyederhanaan prosedur administrasi, serta pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan transparansi dan percepatan pelayanan. Berikut adalah beberapa inovasi yang dikembangkan oleh BKPSDM Kabupaten Bandung:

Tabel 2. 4 Inovasi BKPSDM Kabupaten Bandung Tahun 2021-2024

No.	Bidang Penanggung Jawab	Nama Inovasi	Uraian Inovasi	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian (SIMPEL) BKPSDM/E-Layanan	Sistem informasi yang dibangun untuk mewujudkan suatu layanan kepegawaian yang cepat, efektif, efisien, dan akurat dengan memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi yang meliputi pendataan, pengolahan, prosedur, sumber daya manusia, dan teknologi informasi	
2	Bidang Penilaian Kinerja dan Pengembangan ASN	Sasikap EVO	Aplikasi pengelolaan kinerja untuk seluruh ASN Kabupaten Bandung yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penilaian kinerja	Penetapan Inovasi Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung Nomor : 050/Kep.955-Bapperida/2023
		Ruang Cerita	Ruang untuk bercerita dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja ataupun menyelesaikan berbagai persoalan yang dapat mengganggu produktivitas kinerja pegawai	Nomor Pencatatan HAKI : 000901537
		E-Cuti	Aplikasi pengajuan cuti secara elektronik di Kabupaten Bandung yang memudahkan ASN untuk mengajukan cuti dan memantau jumlah cuti yang telah diambil. Kepala Subbagian Umum Kepegawaian atau atasan dapat mengontrol pengajuan cuti dan seluruh dokumen cuti tersimpan dalam sistem	Penetapan Inovasi Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung Nomor : 050/Kep.955-Bapperida/2023

No.	Bidang Penanggung Jawab	Nama Inovasi	Uraian Inovasi	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		SIKOMPETEN (Sistem Informasi Penilaian Kompetensi dan Potensi ASN)	*Platform* digital yang dikembangkan untuk memfasilitasi penilaian potensi dan kompetensi ASN secara lebih efektif, efisien, sistematis, dan berkelanjutan	
		SIPKABAN	*Platform* digital yang dibangun untuk mengelola penilaian kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung sebagai salah satu strategi implementasi Manajemen Talenta yang menyediakan basis data penilaian kompetensi, profil kompetensi pegawai, kesenjangan kompetensi pegawai, mempertajam pelaksanaan penilaian kompetensi ASN, serta input indikator penilaian kompetensi pada sumbu potensial manajemen talenta	Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Bandung Kementerian Dalam Negeri Nomor 800.2.1/5991/PPSDM, tanggal 17 Oktober 2024
		NPP (Notifikasi Pembinaan Pegawai)	Aplikasi yang dirancang untuk memberikan notifikasi kepada pegawai dan atasan langsung tentang indikasi pelanggaran disiplin atau informasi tertentu yang relevan dan berfungsi untuk membantu atasan langsung dalam melakukan pembinaan, terciptanya interaksi antara atasan dan bawahan dan sebagai e*arly warning system* agar terhindar dari sanksi yang lebih berat	Keputusan Bupati Bandung Nomor : 000.7/KEP.756-BAPPERIDA/2024 tentang Perubahan atas Keputusan Bupati Bandung Nomor 050/KEP.955-BAPPERIDA/2023 tentang Penetapan Inovasi Perangkat

No.	Bidang Penanggung Jawab	Nama Inovasi	Uraian Inovasi	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				Daerah Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung/ HAKI : Judul CIptaan : NPP (Notifikasi Pembinaan Pegawai, Nomor Pencatatan : 000924030
		Simantool (Sistem Informasi Manajemen Talentpool)	Sistem informasi manajemen talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung yang dibangun dalam upaya mewujudkan manajemen ASN berbasis sistem merit	
3	Bidang Mutasi dan Promosi ASN	SIJAFUNG (Sistem Informasi Jabatan Fungsional)	*Website* yang memuat data informasi dan pengelolaan karir jabatan fungsional	
		Seleksi JPT	*Website* yang digunakan untuk mengelola Seleksi Terbuka dalam rangka pengisian jabatan yang kosong (JPT Pratama)	
4	Bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN	Sapa ASN (Sistem Aplikasi Pelatihan ASN)	*Platform* digital yang dirancang untuk mendukung pengelolaan, penyelenggaraan, serta pemantauan kegiatan pelatihan ASN, berfungsi sebagai pusat informasi dan layanan terpadu yang memungkinkan ASN untuk mengakses berbagai program	

No.	Bidang Penanggung Jawab	Nama Inovasi	Uraian Inovasi	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			pengembangan kompetensi secara lebih mudah, cepat, dan transparan	
		SIPEKAN (Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN Masa Depan)	*Platform* digital yang dirancang untuk mendukung perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN	

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2024

2.1.3.2 Penyajian Hasil Evaluasi Capaian Pelaksanaan IKU dan IKK (2020-2024)

Capaian kinerja program pada perangkat daerah adalah ukuran seberapa jauh suatu program yang dilaksanakan oleh sebuah instansi pemerintah daerah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, ini adalah tolak ukur keberhasilan suatu program dalam memberikan manfaat bagi pelayanan atau mencapai target yang telah ditentukan.

Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung memiliki 3 (tiga) Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur pencapaian kinerja pelayanan. Berdasarkan analisis target dan realisasi capaian indikator dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2024 hampir semua indikator kinerja telah memenuhi target, bahkan ada yang capaiannya melebihi target. Namun pada indikator “persentase Aset dalam kondisi Baik” dihitung pada pada tahun 2021 hanya mencapai 85% dari target 95% atau dengan rasio sebesar 89%. Hal ini disebabkan oleh jumlah tidak berjalannya penghapusan Aset pada tahun 2020. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu :

a. Belanja Modal yang menambah aset pada BKPSDM setiap tahun terus bertambah;
b. kurang selarasnya antara kebutuhan barang dengan penyedian barang;
c. tidak adanya evaluasi dari usulan kebutuhan barang;
d. adanya perubahan peraturan/perundang-undangan atau baru pada tahun berjalan yang mempengaruhi perencanaan usulan; dan
e. tidak ada penghapusan dan sensus barang pada tahun berjalan.

Jika dilihat secara umum dapat dikatakan bahwa tidak ada *gap* atau kesenjangan capaian pelayanan pada BKPSDM Kabupaten Bandung Tahun 2021 - 2024. Hal ini tidak terlepas dari beberapa faktor yang mendukung pencapaian tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi

keberhasilan capaian pelayanan BKPSDM Kabupaten Bandung Tahun 2021 - 2024 dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis yaitu faktor eksternal dan internal. Dalam capaian kinerja program BKPSDM, 2 IKU (Nilai AKIP BKPSDM dan Persentase BMD dalam Kondisi Baik) dan 1 IKK (Nilai Indeks Tata Kelola Manajemen ASN) yang dimaksud telah tercapai selama Tahun 2020 – 2024 seperti yang tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. 5 Capaian Indikator Kinerja Perangkat Daerah (IKU dan IKK BKPSDM) tahun 2020 – 2024

NO.	INDIKATOR KERJA	SATUAN	TARGET TAHUN					REALISASI TAHUN							TINGKAT CAPAIAN (%)		
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
1	Nilai AKIP BKPSDM	Poin	73	76,5	77	78	79	76,49	78,6	81,25	81,7	84,65	105%	102%	106%	105%	107%
2	Persentase BMD dalam Kondisi Baik	Persen	95	90	91	92	93	80,48	85	90,53	96,96	97,18	85%	89%	98%	107%	104%
3	Nilai Indeks Tata Kelola Manajemen ASN	Poin	N/A	67,08	70,08	73,08	76,08	N/A	71,00	71,60	73,81	76,76	N/A	106%	102%	101%	101%

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2024

2.1.3.3 Penyajian Hasil Evaluasi Capaian SDG's Tahun 2022-2024

SDGs adalah serangkaian tujuan global yang ditetapkan oleh PBB untuk mencapai dunia yang lebih baik dan berkelanjutan pada tahun 2030. Meskipun SDGs mencakup berbagai aspek kehidupan, seperti kemiskinan, kesehatan, pendidikan, dan lingkungan, namun bidang kepegawaian memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaiannya. Kepegawaian yang baik merupakan fondasi bagi organisasi untuk mencapai tujuan SDGs.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung dalam melaksanakan SDGs memiliki satu indikator yang tercantum dalam Renstra 2021 – 2026 yaitu persentase keterwakilan perempuan sebagai pengambilan keputusan di lembaga eksekutif (Eselon I dan II).

SDGs pada BKSPDM Kabupaten Bandung dilaksankan pada Program Kepegawaian Daerah, tepatnya di kegiatan

Mutasi Promosi ASN dan terdapat di subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN. Berikut adalah hasil evaluasi capaian SDGs pada BKPSDM Kabupaten Bandung periode 2022 – 2024:

Tabel 2. 6 Hasil Evaluasi Capaian SDGs BKPSDM Tahun 2022 – 2024

NO.	TPB/SDGs	TUJUAN	TARGET	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN			REALISASI TAHUN			TINGKAT CAPAIAN (%)		
						2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
1	TPB 5 (Kesetaraan Gender)	Menguatkan Masyarakat yang Inklusif dan Damai untuk Pembangunan Berkelanjutan, Menyediakan Akses Keadilan untuk Semua, dan Membangun Kelembagaan yang Efektif, Akuntabel, dan Inklusif di Semua Tingkatan	Menjamin pengambilan keputusan yang responsif, inklusif, partisipatif dan representatif di setiap tingkatan.	Persentase keterwakilan perempuan sebagai pengambilan keputusan di lembaga eksekutif (Eselon I dan II)	Persen	11	10	12,5	11	10	12,5	100	100	100
2	TPB 16 (Perdamaian, Keadilan dan Kelembagaan yang Tangguh)	Menguatkan Masyarakat yang Inklusif dan Damai untuk Pembangunan Berkelanjutan, Menyediakan Akses Keadilan untuk Semua, dan Membangun Kelembagaan yang Efektif, Akuntabel, dan Inklusif di Semua Tingkatan	Menjamin pengambilan keputusan yang responsif, inklusif, partisipatif dan representatif di setiap tingkatan.	Persentase keterwakilan perempuan sebagai pengambilan keputusan di lembaga eksekutif (Eselon I dan II)	Persen	11	10	12,5	11	10	12,5	100	100	100

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2024

2.1.3.4 Penyajian Hasil Evaluasi Capaian dan Kinerja yang Menjadi Tanggung Jawab PD pada Renstra Tahun 2021-2026 mencakup Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan

Dalam pembangunan kabupaten Bandung terkait urusan kepegawaian dan urusan Pendidikan dan Pelatihan ASN selama periode Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026 menunjukkan bahwa terdapat beberapa capaian signifikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM periode tahun 2021-2026 mendapatkan hasil positif dari tahun ke tahun yang dijelaskan pada Tabel 2.5. IKU BKPSDM terhitung dari implementasi Program, Kegiatan dan subkegiatan yang dicapai dari target yang sudah ditentukan. Berikut rekapitulasi capaian pada masing-masing program pada BKPSDM Kabupaten Bandung:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dari tahun pertama (2021) realiasi AKIP mencapai 78,6 Poin dan Presentase Aset Dalam Kondisi Baik 85% dengan nilai pagu anggaran realisasi sebesar Rp 25.044.322.425,- , pada tahun 2022 realisasi AKIP mencapai 81,25 Poin ; tahun 2023 mencapai 81,7 Poin ; Tahun 2024 mencapai 84,65 Poin dan Presentase Aset Dalam Kondisi Baik pada tahun 2022 mencapai 90,53 % ; tahun 2023 mencapai 96,96 % ; tahun 2024 mencapai 97,18 % dengan nilai pagu anggaran terealisasi pada tahun 2022 sebesar Rp 21.519.474.142,- ; tahun 2023 sebesar Rp 21.545.763.466,- ; tahun 2024 sebesar Rp 22.522.335.513,-.
2. Program Kepegawaian Daerah dari tahun pertama (2021) realiasi Rata-rata Persentase Manajemen Layanan ASN 100% dengan nilai pagu anggaran realisasi sebesar Rp 4.938.176.162,- , pada tahun 2022 realiasasi Rata-rata Persentase Manajemen Layanan ASN sebesar 100 % ; tahun 2023 sebesar 99,98 % ; tahun 2024 sebesar 99,5 % dengan nilai pagu anggaran realisasi pada tahun 2022 sebesar Rp 6.754.833.478,- ; tahun 2023 sebesar Rp 10.819.596.805,- ; tahun 2024 sebesar Rp 7.499.019.895.-.
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari tahun pertama (2021) realisasi Persentase Peningkatan Kompetensi ASN 70% dengan nilai pagu anggaran realisasi sebesar Rp 1.866.964.000,- , pada tahun 2022 realiasi Persentase Peningkatan Kompetensi ASN 73,1 % ; tahun 2023 sebesar 76,08 % ; tahun 2024 sebesar 82,51 % dengan nilai pagu anggaran realisasi sebesar pada tahun 2022 sebesar Rp 11.282.118.799,- ; tahun 2023 sebesar Rp 10.792.578.865,- ; tahun 2024 sebesar Rp 11.394.108.060,-.

Untuk rincian evaluasi sampai sub kegiatan di BKPSDM Kabupaten Bandung pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. 7 Hasil Evaluasi Capaian Kinerja BKPSDM pada Renstra Tahun 2021-2026 Mencakup Program, Kegiatan, dan Subkegiatan

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)		Target Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota Tahun Ke-										Realisasi Capaian Tahun Ke-					
				1 (2022)		2 (2023)		3 (2024)		4 (2025)		5 (2026)		1 (2022)		2 (2023)		3 (2024)	
(1)	(2)	(3)		(4)		(5)		(6)		(7)		(8)		(9)		(10)		(11)	
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	79	Point	77	Point	78	Point	79	Point	81.25	Point	81.30	Point	81,3	Point	81,7	Point	84,65	Point
	Presentase Aset Dalam Kondisi Baik	90	%	91	%	92	%	93	%	94	%	95	%	90,5	%	96,96	%	97,18	%
Perencanaan, Penganggaran,dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Presentase Ketersedian Dokumen Perencanaan dan Evaluasi	100	%	100	%	100	%	100	%	100	%	100	%	100%	%	100%	%	104%	%
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan PD yang diselesaikan tepat waktu	4	Dokumen	4	Dokumen	4	Dokumen	4	Dokumen	4	Dokumen	4	Dokumen	4	Dokumen	4	Dokumen	4	Dokumen
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen
Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen
Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen
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	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7	Laporan	7	Laporan	7	Laporan	7	Laporan	7	Laporan	7	Laporan	7	Laporan	7	Laporan	7	Laporan
Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata	0	Dokumen	0	Dokumen	0	Dokumen	1	Dokumen	0	Dokumen	0	Dokumen	0	Dokumen	0	Dokumen	1	Dokumen
Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah	0	Data	0	Data	0	Data	70	Data	0	Data	0	Data	0	Data	0	Data	97	Data
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan dokumen keuangan	100	%	100	%	100	%	100	%	100	%	100	%	100%	%	100%	%	100%	%
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Bulan Pembayaran Gaji dan Tunjangan ASN	12	Bulan	12	Bulan	12	Bulan	12	Bulan	12	Bulan	12	Bulan	12	Bulan	12	Bulan	12	Bulan
	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	65	Orang / Bulan	65	Orang / Bulan	65	Orang / Bulan	65	Orang / Bulan					56	Orang / Bulan	61	Orang / Bulan	60	Orang / Bulan
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan	8	Laporan	8	Laporan	8	Laporan	8	Laporan	8	Dokumen	8	Dokumen	8	Laporan	8	Laporan	8	Laporan

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)		Target Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota Tahun Ke-										Realisasi Capaian Tahun Ke-					
				1 (2022)		2 (2023)		3 (2024)		4 (2025)		5 (2026)		1 (2022)		2 (2023)		3 (2024)	
(1)	(2)	(3)		(4)		(5)		(6)		(7)		(8)		(9)		(10)		(11)	
Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD																		
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase orang yang mengikuti sosialisasi dan bimbingan teknis	193	%	100	%	100	%	100	%	100	%	100	%	193%	%	84%	%	0	%
Pengadaan Pakaian Dinas	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	0	Paket	0	Paket	0	Paket	0	Paket	0	Paket	0	Paket	0	Paket	0	Paket	0	Paket
Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	135	Orang	70	Orang	70	Orang	70	Orang	70	Orang	70	Orang	135	Orang	59	Orang	0	Orang
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan operasional perkantoran	82,4	%	100	%	100	%	100	%	100	%	100	%	160%	%	107%	%	1	%
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah jenis komponen instalasi listrik/penerangan yang dibeli	25	Jenis	25	Jenis	25	Jenis	25	Jenis	25	Jenis	25	Jenis	25	Jenis	1	Jenis	1	Jenis
	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	Paket	1	Paket		Paket		Paket					1	Paket		Paket		Paket
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah jenis peralatan dan perlengkapan kantor yang dibeli	15	Jenis	15	Jenis	15	Jenis	15	Jenis	15	Jenis	15	Jenis	15	Jenis	15	Jenis	15	Jenis
	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1	Paket	1	Paket		Paket		Paket					1	Paket	1	Paket	2	Paket
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah bahan logistik yang dibeli	10	Jenis	10	Jenis	10	Jenis	10	Jenis	10	Jenis	10	Jenis	10	Jenis	10	Jenis	10	Jenis
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1	Paket	1	Paket		Paket		Paket					1	Paket	1	Paket	1	Paket
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah satuan barang yang dicetak dan digandakan	29	Jenis	10	Jenis	10	Jenis	10	Jenis	10	Jenis	10	Jenis	10	Jenis	1	Jenis	1	Jenis
	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	1	Paket	1	Paket		Paket		Paket					1	Paket		Paket		Paket
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bulan pembayaran bahan bacaan berlangganan	12	Bulan	12	Bulan	12	Bulan	12	Bulan	3	Jenis	3	Jenis	12	Bulan	12	Bulan	12	Bulan
	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	3	Dokumen	3	Dokumen	3	Dokumen	3	Dokumen					3	Dokumen	3	Dokumen	3	Dokumen
Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah peserta kunjungan tamu	1184	Orang	500	Orang	500	Orang	500	Orang	500	Orang	500	Orang	1184	Orang		Orang	0	Orang
	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12	Laporan	12	Laporan	12	Laporan	12	Laporan					12	Laporan	12	Laporan	12	Laporan
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	75	Laporan	75	Laporan	75	Laporan	75	Laporan	75	HOK	75	HOK	286	Laporan	325	Laporan	322	Laporan
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase ketersediaan barang milik daerah	100	%	100	%	100	%	100	%	100	%	100	%	0%	%	0%	%	150%	%
Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan Jabatan yang dibeli	1	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit
Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan Operasional yang dibeli	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)		Target Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota Tahun Ke-										Realisasi Capaian Tahun Ke-					
				1 (2022)		2 (2023)		3 (2024)		4 (2025)		5 (2026)		1 (2022)		2 (2023)		3 (2024)	
(1)	(2)	(3)		(4)		(5)		(6)		(7)		(8)		(9)		(10)		(11)	
Pengadaan Mebel	Jumlah Pengadaan mebel yang dibeli	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	25	Unit	4	Unit	4	Unit	4	Unit	4	Unit	4	Unit	0	Unit	0	Unit	6	Unit
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Presentase Ketersedian Jasa Penunjang Perangkat Daerah	94,4	%	100	%	100	%	100	%	100	%	100	%	104%	%	98%	%	1	%
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	9.000	Laporan	9.000	Laporan	9.000	Laporan	9.000	Laporan	9.000	Surat	9.000	Surat	10039	Laporan	8522	Laporan	9.070	Laporan
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	Laporan	12	Laporan	12	Laporan	12	Laporan	12	Bulan	12	Bulan	12	Laporan	12	Laporan	12	Laporan
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	0	Laporan	0	Laporan	0	Laporan	0	Laporan	0	Laporan	0	Laporan	0	Laporan	0	Laporan	0	Laporan
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	Bulan	12	Bulan	12	Bulan	12	Bulan	12	bulan	12	bulan	12	Bulan	12	Bulan	12	Bulan
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase aset dalam kondisi baik	100	%	91	%	92	%	93	%	94	%	95	%	100%	%	50%	%	1	%
Penyediaan Jasa Pemeliharaan,Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan dinas jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	1	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit	0	Unit
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	27	Unit	23	Unit	23	Unit	23	Unit	23	Unit	23	Unit	23	Unit	23	Unit	21	Unit
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	27	Unit	27	Unit	27	Unit	27	Unit	27	Unit	27	Unit	27	Unit	27	Unit	56	Unit
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	0	Gedung	1	Gedung	1	Gedung	1	Gedung	1	Gedung	1	Gedung	1	Gedung	0	Gedung	0	Gedung
Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	12	Unit	1	Unit	1	Unit	1	Unit	1	Unit	1	Unit	1	Unit	0	Unit	1	Unit
Penataan Organisasi	Presentase Ketersedian Dokumen Ke Organisasian	100	%	100	%	100	%	100	%	100	%	100	%	100%	%	0%	%	0	%
Pengelolaan Kelembagaan dan Analisis Jabatan	Jumlah Dokumen Laporan Analisisi Kelembagaan dan Analisis Jabatan	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	0	Dokumen	0	Dokumen
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rata-rata Persentase Manajemen Layanan ASN	100	%	80%	%	85%	%	87%	%	90	%	90	%	100%	%	99,98%	%	99,5%	%
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Presentase Fasilitasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	118	%	100	%	100	%	100	%	100	%	100	%	111%	%	103%	%	109%	%
Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)		Target Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota Tahun Ke-										Realisasi Capaian Tahun Ke-					
				1 (2022)		2 (2023)		3 (2024)		4 (2025)		5 (2026)		1 (2022)		2 (2023)		3 (2024)	
(1)	(2)	(3)		(4)		(5)		(6)		(7)		(8)		(9)		(10)		(11)	
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Peserta yang di Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	27.472	Orang	5000	Orang	5000	Orang	5000	Orang	5000	Orang	5000	Orang	8925	Orang	5235	Orang	9.352	Orang
	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen					2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen
Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1.278	Dokumen	1200	Dokumen	1200	Dokumen	1200	Dokumen	1200	SK	1200	SK	1575	Dokumen	1464	Dokumen	1.073	Dokumen
Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	2	Lembaga	2	Lembaga	2	Lembaga	2	Lembaga	2	Kegiatan	2	Kegiatan	2	Lembaga	2	Lembaga	2	Lembaga
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Aplikasi	1	Aplikasi	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen
Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	5.000	Dokumen	5000	Dokumen	5000	Dokumen	5000	Dokumen	5000	Data	5000	Data	5000	Dokumen	5347	Dokumen	5.533	Dokumen
Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan
Mutasi dan Promosi ASN	Prosentase ASN Yang Terfasilitasi Mutasi dan Promosi	113	%	90	%	90	%	90	%	90	%	90	%	97%	%	109%	%	198%	%
Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	55	Dokumen	40	Dokumen	40	Dokumen	40	Dokumen	40	Dokumen	40	Dokumen	40	Dokumen	44	Dokumen	128	Dokumen
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1.802	Dokumen	1750	Dokumen	1750	Dokumen	1750	Dokumen	1750	SK	1750	SK	1584	Dokumen	2039	Dokumen	2.177	Dokumen
Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	27	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Kegiatan	2	Kegiatan	2	Dokumen	2	Dokumen	3	Dokumen
Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Fasilitasi Pengembangan ASN	118	%	100	%	100	%	100	%	100	100%	100	100%	1154%	%	10734%	%	842%	%
Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	116	Dokumen	100	Dokumen	100	Dokumen	100	Dokumen	100	Orang	100	Orang	1243	Dokumen	1158	Dokumen	173	Dokumen
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	786	Orang	100	Orang	100	Orang	100	Orang	100	Orang	100	Orang	312	Orang	353	Orang	344	Orang
Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	1	Dokumen	0	Dokumen	0	Dokumen	0	Dokumen	0	Laporan	0	Laporan	0	Dokumen	0	Dokumen	0	Dokumen
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	2	Kegiatan	2	Kegiatan	2	Kegiatan	2	Kegiatan	2	Kegiatan	2	Kegiatan	40	Kegiatan	774	Kegiatan	40	Kegiatan
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	0	Orang	8	Orang	8	Orang	8	Orang	8	Orang	8	Orang	85	Orang	218	Orang	68	Orang
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN Yang Berkinerja Baik	75,7	%	95	%	95	%	95	%	95	95%	95	95%	88%	%	99%	%	1	%
Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	0	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	0	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen	2	Dokumen

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)		Target Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota Tahun Ke-										Realisasi Capaian Tahun Ke-					
				1 (2022)		2 (2023)		3 (2024)		4 (2025)		5 (2026)		1 (2022)		2 (2023)		3 (2024)	
(1)	(2)	(3)		(4)		(5)		(6)		(7)		(8)		(9)		(10)		(11)	
Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	Dokumen	0	Dokumen	0	Dokumen	0	Dokumen	0	Dokumen	0	Dokumen	0	Dokumen	0	Dokumen	0	Dokumen
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	0	Orang	6	Orang	6	Orang	6	Orang	6	Orang	6	Orang	6	Orang	0	Orang	0	Orang
Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	326	Orang	326	Orang	326	Orang	326	Orang	326	Orang	326	Orang	326	Orang	446	Orang	326	Orang
Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	3	Orang	40	Orang	40	Orang	40	Orang	40	Orang	40	Orang	20	Orang	90	Orang	13	Orang
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	10	Laporan	20	Laporan	20	Laporan	20	Laporan	20	Penyelesaian	20	Penyelesaian	11	Laporan	11	Laporan	20	Laporan
Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	32	Dokumen	40	Dokumen	40	Dokumen	40	Dokumen	40	Izin	40	Izin	40	Dokumen	30	Dokumen	60	Dokumen
Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Laporan	1	Laporan	1	Laporan
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																			
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Peningkatan Kompetensi ASN	70	%	73	%	76	%	79	%	82	%	85	%	73,1	%	76,08	%	82,51	%
Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN Yang Memenuhi Standar Kompetensi Teknis	17	%	3	%	3	%	3	%	3	%	3	%		%		%		%
Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen
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	154	Orang	100	Orang	100	Orang	100	Orang	100	Orang	100	Orang	476	Orang	293	Orang	1.620	Orang
Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN Mengikuti Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	17	%	3	%	3	%	3	%	3	%	3	%		%		%		%
Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi,	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama,	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)		Target Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota Tahun Ke-										Realisasi Capaian Tahun Ke-					
				1 (2022)		2 (2023)		3 (2024)		4 (2025)		5 (2026)		1 (2022)		2 (2023)		3 (2024)	
(1)	(2)	(3)		(4)		(5)		(6)		(7)		(8)		(9)		(10)		(11)	
Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan,Sertajabatan	Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional yang Disusun																		
Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang	100	Orang	100	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang
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	356	Laporan	100	Laporan	100	Laporan	100	Laporan	100	Orang	100	Orang	1793	Laporan	2008	Laporan	4.527	Laporan
Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen
Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Persentase ASN Mengikuti Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	0	%	3	%	0	%	3	%	0.09	%	0.09	%		%		%		%
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lulus Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang	15	Orang	15	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2024

Tabel 2. 8 Hasil Evaluasi Capaian Anggaran BKPSDM pada Renstra Tahun 2021-2026 Mencakup Program, Kegiatan, dan Subkegiatan

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)	Realisasi Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)	Target Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-		
				1 (2022)	2 (2023)	3 (2024)	4 (2025)	5 (2026)	1 (2022)	2 (2023)	3 (2024)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	25.044.322.425	20.566.737.225	24.528.567.000	25.139.739.713	27.310.188.100	27.079.263.765	27.079.263.765	21.519.474.142	21.545.763.466	22.522.335.513
	Presentase Aset Dalam Kondisi Baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Perencanaan, Penganggaran,dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Presentase Ketersedian Dokumen Perencanaan dan Evaluasi	49.620.000	48.189.000	39.000.000	39.000.000	89.000.000	39.000.000	39.000.000	48.481.000	20.858.850	20.834.200
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan PD yang diselesaikan tepat waktu	17.000.000	11.536.200	10.000.000	10.000.000	60.000.000	8.000.000	8.000.000	18.919.900	6.079.950	4.908.700
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	3.000.000	534.900	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	1.043.800	1.995.700
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	3.000.000	2.663.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	1.013.800	1.994.000
Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	5.000.000	0	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	4.960.000	1.744.000	2.981.800
Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	5.000.000	4.242.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	4.999.900	1.743.800	2.982.000
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	3.000.000	20.278.800	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	2.720.000	1.044.000	1.995.200
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	13.620.000	8.934.100	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.881.200	8.189.500	3.976.800
Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata	0	0	0	0	0	1.000.000	1.000.000	0	0	0
Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah	0	0	0	0	0	1.000.000	1.000.000	0	0	0
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan dokumen keuangan	22.493.248.758	18.621.569.323	22.864.398.000	23.480.269.713	25.458.638.100	25.514.793.765	25.514.793.765	19.975.945.841	19.989.316.662	20.984.382.568
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Bulan Pembayaran Gaji dan Tunjangan ASN	22.433.248.758	18.585.498.523	22.829.398.000	23.445.269.713	25.423.638.100	25.479.793.765	25.479.793.765	19.942.765.741	19.975.112.212	20.961.944.768
	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN										
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	40.000.000	12.199.900	15.000.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000	11.721.500	7.190.850	9.129.200
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	20.000.000	23.870.900	20.000.000	20.000.000	20.000.000	20.000.000	20.000.000	21.458.600	7.013.600	13.308.600
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase orang yang mengikuti sosialisasi dan bimbingan teknis	305.969.167	57.337.200	85.380.000	85.380.000	85.380.000	90.380.000	90.380.000	85.295.000	55.566.800	0

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)	Realisasi Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)	Target Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-		
				1 (2022)	2 (2023)	3 (2024)	4 (2025)	5 (2026)	1 (2022)	2 (2023)	3 (2024)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Pengadaan Pakaian Dinas	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	0	0	0	0	0	5.000.000	5.000.000	0	0	0
Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	85.380.000	57.337.200	85.380.000	85.380.000	85.380.000	85.380.000	85.380.000	85.295.000	55.566.800	0
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	220.589.167	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan operasional perkantoran	592.461.778	657.944.490	364.000.000	478.182.000	369.000.000	364.000.000	364.000.000	431.728.360	563.618.621	424.668.736
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah jenis komponen instalasi listrik/penerangan yang dibeli	100.000.000	14.962.475	15.000.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000	14.980.500	14.809.500	14.705.100
	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan										
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah jenis peralatan dan perlengkapan kantor yang dibeli	30.000.000	301.471.900	50.000.000	114.182.000	50.000.000	50.000.000	50.000.000	221.420.530	108.706.500	72.083.200
	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan										
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah bahan logistik yang dibeli	89.461.778	37.124.700	33.000.000	33.000.000	33.000.000	33.000.000	33.000.000	14.540.000	32.769.000	42.505.900
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan										
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah satuan barang yang dicetak dan digandakan	25.000.000	91.273.600	90.000.000	90.000.000	90.000.000	90.000.000	90.000.000	89.221.800	89.270.085	96.731.912
	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan										
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bulan pembayaran bahan bacaan berlangganan	15.000.000	10.560.000	11.000.000	11.000.000	11.000.000	11.000.000	11.000.000	6.500.000	9.460.000	10.120.000
	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan										
Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah peserta kunjungan tamu	300.000.000	7.950.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000	4.800.000	4.585.000	14.980.000
	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu										
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	33.000.000	194.601.815	150.000.000	200.000.000	155.000.000	150.000.000	150.000.000	80.265.530	304.018.536	173.542.624
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase ketersediaan barang milik daerah	580.382.722	485.100.000	25.000.000	0	25.000.000	25.000.000	25.000.000	0	0	38.841.000
Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan Jabatan yang dibeli	548.638.000	462.000.000	0	0	0	0	0	0	0	0
Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan Operasional yang dibeli	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pengadaan Mebel	Jumlah Pengadaan mebel yang dibeli	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	31.744.722	23.100.000	25.000.000	0	25.000.000	25.000.000	25.000.000	0	0	38.841.000
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Presentase Ketersedian Jasa Penunjang Perangkat Daerah	675.820.000	501.221.812	719.539.000	659.458.000	806.520.000	701.090.000	701.090.000	633.945.858	704.446.033	821.937.354
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	50.000.000	39.471.600	40.000.000	40.000.000	40.000.000	40.000.000	40.000.000	34.550.200	32.927.800	9.750.000
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	180.000.000	54.580.423	180.000.000	90.018.000	100.000.000	120.000.000	120.000.000	70.987.198	82.930.431	38.978.074
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	50.000.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)	Realisasi Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)	Target Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-		
				1 (2022)	2 (2023)	3 (2024)	4 (2025)	5 (2026)	1 (2022)	2 (2023)	3 (2024)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	395.820.000	407.169.789	499.539.000	529.440.000	666.520.000	541.090.000	541.090.000	528.408.460	588.587.802	773.209.280
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase aset dalam kondisi baik	341.820.000	190.735.400	426.250.000	397.450.000	476.650.000	345.000.000	345.000.000	344.078.083	211.956.500	231.671.655
Penyediaan Jasa Pemeliharaan,Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan dinas jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	30.000.000	1.000.000	0	0	0	0	0	0	0	0
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	195.000.000	105.535.400	281.250.000	252.450.000	231.650.000	250.000.000	250.000.000	109.945.500	197.446.500	187.428.655
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	69.500.000	33.438.000	40.000.000	40.000.000	40.000.000	40.000.000	40.000.000	17.395.000	14.510.000	39.293.000
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	40.000.000	0	100.000.000	100.000.000	200.000.000	50.000.000	50.000.000	198.487.583	0	0
Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	7.320.000	50.762.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	18.250.000	0	4.950.000
Penataan Organisasi	Presentase Ketersedian Dokumen Ke Organisasian	5.000.000	4.640.000	5.000.000	0	0	0	0	0	0	0
Pengelolaan Kelembagaan dan Analisis Jabatan	Jumlah Dokumen Laporan Analisisi Kelembagaan dan Analisis Jabatan	5.000.000	4.640.000	5.000.000	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah 1		25.044.322.425	20.566.737.225	24.528.567.000	25.139.739.713	27.310.188.100	27.079.263.765	27.079.263.765	21.519.474.142	21.545.763.466	22.522.335.513
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rata-rata Persentase Manajemen Layanan ASN	5.327.200.000	4.938.176.162	3.443.756.000	7.296.756.000	4.793.756.000	3.443.756.000	3.443.756.000	6.754.833.478	10.819.596.805	7.499.019.895
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Presentase Fasilitasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	2.943.600.000	2.740.921.962	1.448.750.000	2.448.750.000	2.198.750.000	1.448.750.000	1.448.750.000	972.533.000	3.771.884.694	5.282.179.203
Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	50.000.000	8.390.000	35.000.000	35.000.000	35.000.000	35.000.000	35.000.000	32.359.000	13.982.000	27.445.500
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	65.000.000	27.124.000	48.750.000	48.750.000	48.750.000	48.750.000	48.750.000	52.741.500	36.447.000	38.060.500
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Peserta yang di Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2.000.000.000	2.305.714.862	750.000.000	1.750.000.000	1.500.000.000	750.000.000	750.000.000	275.357.500	3.067.393.650	4.682.245.320
	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK										
Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	30.000.000	3.025.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000	9.500.000	3.216.000	9.088.500
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	225.000.000	88.694.300	100.000.000	100.000.000	100.000.000	100.000.000	100.000.000	113.520.000	83.818.000	71.800.000
Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN	100.000.000	53.645.000	60.000.000	60.000.000	60.000.000	60.000.000	60.000.000	44.615.000	45.899.250	44.865.900
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	233.100.000	40.590.000	100.000.000	100.000.000	100.000.000	100.000.000	100.000.000	137.310.000	281.634.800	153.830.200
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	156.610.000	202.435.000	300.000.000	300.000.000	300.000.000	300.000.000	300.000.000	273.170.000	215.583.994	223.161.283
Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	41.945.000	8.913.800	20.000.000	20.000.000	20.000.000	20.000.000	20.000.000	20.110.000	18.580.000	18.000.000

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)	Realisasi Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)	Target Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-		
				1 (2022)	2 (2023)	3 (2024)	4 (2025)	5 (2026)	1 (2022)	2 (2023)	3 (2024)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	41.945.000	2.390.000	20.000.000	20.000.000	20.000.000	20.000.000	20.000.000	13.850.000	5.330.000	13.682.000
Mutasi dan Promosi ASN	Prosentase ASN Yang Terfasilitasi Mutasi dan Promosi	796.750.000	918.939.400	710.000.000	810.000.000	810.000.000	710.000.000	710.000.000	847.497.200	1.278.503.560	794.057.120
Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	561.000.000	28.268.000	20.000.000	170.000.000	170.000.000	170.000.000	170.000.000	232.733.200	134.257.700	128.482.000
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	35.750.000	160.582.000	140.000.000	140.000.000	140.000.000	140.000.000	140.000.000	196.791.150	265.103.140	198.437.120
Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	200.000.000	730.089.400	550.000.000	500.000.000	500.000.000	400.000.000	400.000.000	417.972.850	879.142.720	467.138.000
Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Fasilitasi Pengembangan ASN	1.015.250.000	1.094.928.800	725.000.000	3.418.000.000	1.225.000.000	725.000.000	725.000.000	4.079.021.500	5.152.882.400	1.041.885.072
Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	250.000.000	428.569.600	200.000.000	2.825.000.000	700.000.000	200.000.000	200.000.000	3.560.408.000	4.595.734.500	465.624.222
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	430.000.000	411.132.000	350.000.000	350.000.000	350.000.000	350.000.000	350.000.000	400.800.000	203.725.000	429.158.000
Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	50.000.000	146.580.000	0	0	0	0	0	0	0	0
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	186.500.000	108.647.200	100.000.000	100.000.000	100.000.000	100.000.000	100.000.000	58.742.500	258.316.400	80.152.000
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	98.750.000	0	75.000.000	143.000.000	75.000.000	75.000.000	75.000.000	59.071.000	95.106.500	66.950.850
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN Yang Berkinerja Baik	571.600.000	183.386.000	560.006.000	620.006.000	560.006.000	560.006.000	560.006.000	855.781.778	616.326.151	380.898.500
Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	0	0	61.730.000	61.730.000	61.730.000	61.730.000	61.730.000	366.338.250	31.838.000	45.773.000
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	0	0	103.500.000	153.500.000	103.500.000	103.500.000	103.500.000	145.493.928	401.865.451	154.084.700
Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	50.000.000	44.173.000	0	0	0	0	0	0	0	0
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	176.810.000	4.257.000	211.000.000	211.000.000	211.000.000	211.000.000	211.000.000	191.870.000	1.940.000	0
Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	75.690.000	5.923.000	8.776.000	18.776.000	8.776.000	8.776.000	8.776.000	4.970.000	5.247.000	8.140.000
Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	75.000.000	26.110.000	40.000.000	40.000.000	40.000.000	40.000.000	40.000.000	35.853.800	30.600.000	37.378.000
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	114.100.000	44.173.000	80.000.000	80.000.000	80.000.000	80.000.000	80.000.000	70.255.900	83.385.700	90.106.400
Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	60.000.000	39.250.000	40.000.000	40.000.000	40.000.000	40.000.000	40.000.000	25.999.900	29.050.000	31.949.600
Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	20.000.000	19.500.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000	32.400.000	13.466.800
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN		6.114.898.790	4.589.238.900	1.866.964.000	4.791.964.000	6.432.778.500	3.366.964.000	3.366.964.000	11.282.118.799	10.792.578.865	11.394.108.060
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Peningkatan Kompetensi ASN	6.114.898.790	4.589.238.900	1.866.964.000	4.791.964.000	6.432.778.500	3.366.964.000	3.366.964.000	11.282.118.799	10.792.578.865	11.394.108.060
Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN Yang Memenuhi Standar Kompetensi Teknis	1.113.464.600	1.008.584.500	520.000.000	1.020.000.000	1.640.960.000	1.020.000.000	1.020.000.000	2.454.225.799	2.245.062.740	904.666.500
Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren,	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat	49.941.800	30.419.100	35.000.000	35.000.000	135.000.000	35.000.000	35.000.000	49.160.500	31.196.500	113.738.500

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)	Realisasi Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)	Target Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-		
				1 (2022)	2 (2023)	3 (2024)	4 (2025)	5 (2026)	1 (2022)	2 (2023)	3 (2024)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun										
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	1.011.250.000	938.314.000	450.000.000	950.000.000	1.470.960.000	950.000.000	950.000.000	2.370.055.299	2.164.116.240	760.050.000
Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	52.272.800	39.851.400	35.000.000	35.000.000	35.000.000	35.000.000	35.000.000	35.010.000	49.750.000	30.878.000
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN Mengikuti Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	5.001.434.190	3.580.654.400	1.346.964.000	3.771.964.000	4.791.818.500	2.146.964.000	2.146.964.000	8.827.893.000	8.547.516.125	10.489.441.560
Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan,Sertajabatan	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional yang Disusun	7.223.800	3.914.200	5.000.000	30.000.000	98.040.000	5.000.000	5.000.000	6.250.000	11.241.000	97.109.000
Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota	0	0	0	0	0	100.000.000	100.000.000	0	0	0
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	4.953.648.790	3.553.590.500	1.311.964.000	3.711.964.000	4.663.778.500	2.011.964.000	2.011.964.000	8.792.313.000	8.513.955.125	10.364.694.360
Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama	40.561.600	23.149.700	30.000.000	30.000.000	30.000.000	30.000.000	30.000.000	29.330.000	22.320.000	27.638.200
Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Persentase ASN Mengikuti Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	0	0	0	0	0	200.000.000	200.000.000	0	0	0
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lulus Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	0	0	0	0	0	200.000.000	200.000.000	0	0	0
Jumlah 2		11.442.098.790	9.527.415.062	5.310.720.000	12.088.720.000	11.226.534.500	6.810.720.000	6.810.720.000	18.036.952.277	21.612.175.670	18.893.127.955
Jumlah Total		36.486.421.215	30.094.152.287	29.839.287.000	37.228.459.713	38.536.722.600	33.889.983.765	33.889.983.765	39.556.426.419	43.157.939.136	41.415.463.468

Tabel di atas merupakan tabel perbandingan penyerapan anggaran dan realisasi BKPSDM Tahun 2021-2024. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata rasio penyerapan anggaran BKPSDM Kabupaten Bandung Tahun 2021-2024 di atas 85%. Selama periode Renstra tahun 2021-2024, rata-rata anggaran meningkat dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 10%. Untuk rasio capaian kinerja yang paling tinggi terdapat pada tahun 2021 yaitu dengan anggaran belanja sebesar Rp. 33.442.395.720,- dan realisasi sebesar Rp. 30.092.079.287,- atau dengan rasio penyerapan sebesar 89,98% sedangkan untuk rasio realisasi terendah pada tahun 2024 dengan anggaran Rp. 50.014.486.578,- dengan realisasi sebesar Rp. 41.415.463.468,- atau dengan rasio penyerapan sebesar 82.81%.

Secara umum, program dan kegiatan yang dilaksanakan pada periode Renstra Tahun 2021-2024 menunjukkan hasil yang baik. Hal ini tidak terlepas dari faktor-faktor pendukung yang ada, diantaranya kapasitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana pendukung yang memadai serta sinergitas antar PD yang baik maupun dengan stakeholders lainnya. Realisasi anggaran juga dipengaruhi oleh adanya perbedaan harga satuan barang pada saat perencanaan dan pencairan sehingga terdapat sisa atau kelebihan anggaran pada saat realisasi.Hasil capaian pada masing-masing program di atas disimpulkan pencapaian selama periode Renstra Tahun 2021-2026 bahwa mengalami pencapaian target yang optimal dalam penyerapan anggaran dari Tahun 2021-2024. Pagu anggaran BKPSDM mendapatkan tambahan anggaran pada tahun perubahan di setiap tahunnya untuk meningkatkan tata Kelola pemerintahan di kabupaten Bandung menuju Lebih Bedas, Maju, Dan Berkelanjutan Menuju Indonesia Emas.

2.1.4 Kelompok Sasaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kelompok sasaran layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung sangat luas, mencakup berbagai pihak yang terkait dengan pengelolaan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah Kabupaten Bandung. Secara umum, kelompok sasaran tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

a. Aparatur Sipil Negara (ASN):

ASN adalah kelompok sasaran utama, yang meliputi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di seluruh lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. Layanan yang diberikan mencakup berbagai aspek, mulai dari pengadaan, pengembangan kompetensi, mutasi, promosi, disiplin, hingga pensiun.

b. Calon ASN:

Kelompok ini terdiri dari individu-individu yang sedang mengikuti proses seleksi untuk menjadi ASN di Kabupaten Bandung. BKPSDM memberikan layanan terkait informasi lowongan pekerjaan, proses seleksi, dan persyaratan administrasi.

c. Organisasi Perangkat Daerah (OPD):

Para OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung juga menjadi kelompok sasaran penting, BKPSDM memberikan layanan konsultasi dan pembinaan terkait pengelolaan kepegawaian di masing-masing OPD.

d. Masyarakat Umum:

Meskipun fokus utama adalah ASN, BKPSDM juga memberikan layanan informasi kepada masyarakat umum terkait kebijakan kepegawaian dan peluang karir di lingkungan pemerintah Kabupaten Bandung.

Secara lebih spesifik, layanan BKPSDM Kabupaten Bandung dapat mencakup beberapa hal berikut:

1. Pengadaan dan pemberhentian pegawai.
2. Pengembangan kompetensi aparatur.
3. Mutasi dan promosi pegawai.
4. Penilaian kinerja aparatur dan pemberian penghargaan.

5. Disiplin pegawai.
6. Informasi dan fasilitasi profesi ASN.

Dengan demikian, BKPSDM Kabupaten Bandung berperan penting dalam memastikan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien di lingkungan pemerintah Kabupaten Bandung.

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

2.2.1 Penelaahan RPJMN 2025-2029

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Presiden yang penyusunannya berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN), yang memuat strategi pembangunan Nasional, kebijakan umum, program Kementerian/Lembaga dan lintas Kementerian/Lembaga, kewilayahan dan lintas kewilayahan, serta kerangka ekonomi makro yang mencangkup gambaran perekonomian secara menyeluruh termasuk arah kebijakan fiskal dalam rencana kerja yang berupa kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional, (disingkat RPJM Nasional), adalah dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun yang terdiri dari :

1. RPJM Nasional I Tahun 2005–2009,
2. RPJM Nasional II Tahun 2010–2014,
3. RPJM Nasional III Tahun 2015–2019,
4. RPJM Nasional IV Tahun 2020–2024.

RPJM tersebut kemudian dijabarkan ke dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP) setiap tahunnya.

Tabel 2. 9 ASN dan Kepegawaian Berdasarkan RPJMN

Kegiatan Prioritas	Sasaran	Sumber Dana	Pelaksana
Peningkatan Kesejahteraan ASN melalui Penerapan Konsep *Total Reward* Berbasis Kinerja ASN	Terwujudnya kesejahteraan ASN yang adil, layak dan kompetitif	• Belanja K/L • APBD	• Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi • Kementerian Keuangan • Badan Kepegawaian Negara • Pemerintah Daerah

Sumber: RPJMN Tahun 2025 – 2029

Penerapan prinsip meritokrasi dan reformasi manajemen aparatur sipil negara diarahkan untuk mewujudkan penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara sesuai prinsip meritokrasi melalui peningkatan kesejahteraan aparatur sipil negara melalui penerapan konsep total reward berbasis kinerja aparatur sipil negara, penguatan sistem manajemen talenta aparatur sipil negara, penerapan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara yang mendorong kemudahan akses belajar, digitalisasi manajemen aparatur sipil negara, penerapan budaya kerja yang mendorong peningkatan integritas aparatur sipil negara, serta penerapan dan evaluasi kebijakan manajemen aparatur sipil negara. Pemerintah digital diarahkan untuk mewujudkan pemerintahan berbasis digitalisasi yang transparan, inklusif, dan efisien melalui penguatan tata kelola pemerintah digital, penguatan teknologi pemerintah digital, pengembangan kompetensi dan budaya digital aparatur sipil negara, transformasi digital layanan publik prioritas, serta penguatan ketersediaan dan pemanfaatan data pemerintah. Transformasi tata kelola pelayanan publik dan pembangunan diarahkan untuk mewujudkan tata kelola pelayanan publik yang efektif dan akuntabel melalui tata kelola pelayanan publik, penguatan manajemen kinerja pembangunan, serta sinergi pengendalian dan pengawasan program pembangunan nasional.

Peningkatan Kesejahteraan ASN Melalui Penerapan Konsep *Total Reward* Berbasis Kinerja ASN Aparatur sipil negara merupakan pilar penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Aparatur sipil negara bertugas sebagai pelaksana kebijakan publik, penyelenggara pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Dalam menjalankan tugasnya, aparatur sipil negara berhak untuk memperoleh gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan, serta pengembangan kompetensi. Pelayanan publik yang baik akan terlaksana apabila seluruh aparatur sipil negara, termasuk yang membidangi pelayanan dasar seperti guru, dosen, tenaga kesehatan dan penyuluh, anggota Tentara Nasional Indonesia, dan Kepolisian Republik Indonesia dalam kondisi sejahtera. Permasalahan dan tantangan. Beberapa persoalan terkait kesejahteraan aparatur sipil negara, anggota Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Republik Indonesia, antara lain (a) besaran gaji pokok belum didasarkan pada pemenuhan unsur-unsur

kebutuhan hidup layak, serta bobot jabatan dan kompetensi. Besaran gaji pokok hanya didasarkan atas level kepangkatan dan masa kerja. Hal ini menyebabkan rendahnya manfaat pensiun yang diterima pegawai, disparitas tunjangan kinerja antar aparatur sipil negara di berbagai instansi/lembaga yang disebabkan karena ketiadaan standar dalam pemberian tunjangan kinerja atau penghasilan tambahan yang berakibat prinsip keadilan internal tidak dapat dijalankan dengan baik, sehingga menghambat mobilitas talenta, dan sistem remunerasi aparatur sipil negara belum memenuhi prinsip *competitiveness* dengan sektor swasta. Dalam jangka pendek, perbaikan kesejahteraan dapat dilakukan dengan menaikkan gaji aparatur sipil negara, terutama untuk guru-dosen, tenaga kesehatan, dan penyuluh. Dalam jangka menengah, kesejahteraan aparatur sipil negara akan diarahkan pada konsep *total reward* yang mengedepankan prinsip keadilan, kelayakan, dan kompetitif.

Upaya peningkatan kesejahteraan yang layak bagi pegawai aparatur sipil negara, Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Republik Indonesia perlu dilakukan secara bertahap. Pertama, penyelesaian proses penyusunan Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Penghargaan dan Pengakuan Aparatur Sipil Negara serta evaluasi atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Kedua, penataan dan konsolidasi data aparatur sipil negara serta pengayaan data yang meliputi data kelas jabatan, data gaji, dan tunjangan untuk dapat digunakan dalam perumusan kebijakan kesejahteraan aparatur sipil negara. Ketiga, efisiensi belanja barang dan belanja modal untuk memastikan alokasi anggaran yang berkualitas (*spending better*) dan meningkatkan kualitas belanja yang lebih efisien. Keempat, asesmen kepegawaian melalui survei penggajian, evaluasi jabatan, penataan sistem kepangkatan, dan evaluasi sistem penilaian kinerja pegawai sebagai prasyarat agar perbaikan kesejahteraan aparatur sipil negara didasarkan atas pertimbanganpertimbangan rasional, berlandaskan sistem merit, serta memastikan adanya keadilan internal (*internal equity*). Adapun *highlight* intervensi dari menaikkan gaji aparatur sipil negara (terutama guru, dosen, tenaga kesehatan, dan penyuluh), Tentara Nasional Indonesia/Kepolisian Republik Indonesia, dan pejabat negara termuat dalam infografis di bawah ini:

Gambar 2. 4 Peningkatan Kesejahteraan ASN melalui Penerapan Konsep *Total Reward* Berbasis Kinerja ASN



Sumber: RPJMN Tahun 2025 – 2029

2.2.2 *Review* Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah disinkronkan dan bersinergi dengan Renstra Badan Kepegawaian pada tingkat yang lebih Atas, sehingga program dan kegiatan yang terlah tercantum pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung mengikuti program dan kegiatan pada pusat dan provinsi. Seperti contoh, pada tingkat Pusat dan Provinsi, terdapat kegiatan Penilaian Indeks Profesionalitas ASN dan adanya Upaya Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi ASN, maka Kabupaten/Kota di wajibkan untuk menyiapkan kegitan tersebut sehingga pelayanan antara pusat, provinsi dan kabupaten/kota terintegrasi.

Dalam arah kebijakan dan strategi yang tercantum pada Dokumen RPJMD Provinsi Jawa Barat Tahun 2025 – 2029, BKPSDM Kabupaten Bandung terintegrasi terhadap Arah Kebijakan dan Strategi Pemerintah Provinsi Jawa Barat pada Misi 1 yaitu "Mewujudkan Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul" dengan Arah Kebijakan Peningkatan jumlah, kualitas, dan pemerataan tenaga medis serta tenaga Kesehatan dan Misi 3 yaitu "Mewujudkan Masyarakat dan Birokrasi yang Adaptif, Berorientasi

Pelayanan sesuai dengan Prinsip *Good and Clean Governance*" dengan Arah Kebijakan Penataan kelembagaan dan peningkatan kapasitas aparatur daerah yang adaptif dan sesuai dengan kebutuhan daerah dan Pengembangan karir ASN daerah berbasis meritokrasi melalui manajemen talenta, *reward punishment*, termasuk melalui peningkatan/ perbaikan kesejahteraan ASN daerah berdasarkan capaian kinerja, seperti dapat dilihat dalam tabel di bawah:

Tabel 2. 10 Arah Kebijakan dan Strategi Pembangunan Jawa Barat Tahun 2025 – 2029

MISI / TUJUAN / SASARAN		ARAH KEBIJAKAN		STRATEGI		DUKUNGAN PROGRAM
Misi 1 : Mewujudkan Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul						
1	Terwujudnya Sumber Daya Manusia yang Cageur, Bageur, Bener, Pinter, Singer					
		3	Peningkatan jumlah, kualitas, dan pemerataan tenaga medis serta tenaga kesehatan.	a	Melaksanakan penataan dan redistribusi tenaga medis dan tenaga kesehatan termasuk daerah - daerah sulit / terpencil	1. Program Kepegawaian Daerah
				b	Menyediakan beasiswa bagi dokter spesialis	
Misi 4 : Mewujudkan Masyarakat dan Birokrasi yang Adaptif, Berorientasi Pelayanan sesuai dengan Prinsip *Good and Clean Governance*						
4.2	Terwujudnya Birokrasi yang Gesit dan Berorientasi Pelayanan					
		2	Penataan kelembagaan dan peningkatan kapasitas aparatur daerah yang adaptif dan sesuai dengan kebutuhan daerah	a	Mengembangkan Kelembagaan dan penataan aparatur daerah yang adaptif dan sesuai dengan kebutuhan daerah	1. Program Kepegawaian Daerah; dan 2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
				b	Meningkatkan Kapasitas Aparatur Daerah melalui Penguatan Kompetensi SDM serta Peningkatan Etos Kerja dan Integritas	1. Program Kepegawaian Daerah; dan 2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
		3	Pengembangan karir ASN daerah berbasis meritokrasi melalui manajemen talenta, reward, dan punishment, termasuk melalui peningkatan/ perbaikan kesejahteraan ASN daerah berdasarkan capaian kinerja.	a	Meningkatkan Kompetensi dan Kapasitas ASN serta Penguatan Sistem Manajemen Talenta	1. Program Kepegawaian Daerah; dan 2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
				b	Mengembangkan Sistem Reward dan Punishment yang Transparan	1. Program Kepegawaian Daerah
				c	Meningkatkan Kesejahteraan ASN Berbasis Capaian Kinerja	1. Program Kepegawaian Daerah

Sumber: RPJMD Provinsi Jawa Barat Tahun 2025 – 2029

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang pesat, kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten menjadi semakin penting. Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) berkomitmen untuk mengembangkan sistem manajemen SDM yang efektif dan efisien. Program ini dirancang untuk menjawab tantangan dalam meningkatkan kemampuan aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan pemerintahan.

BKPSDM akan melaksanakan berbagai program strategis selama periode 2025-2029, yang mencakup pengembangan kompetensi, penyederhanaan proses rekrutmen, serta peningkatan kesejahteraan ASN. Dengan pendekatan berbasis data dan teknologi, program ini bertujuan untuk menciptakan ASN yang profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Indikator kinerja yang ditetapkan akan digunakan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi setiap program. Melalui pelaksanaan program ini, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi ASN, serta memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan akuntabel. Dengan demikian, BKPSDM berupaya mendukung visi dan misi pembangunan daerah di Provinsi Jawa Barat yang berkelanjutan dan inklusif.

Tabel 2. 11 Program dan Indikator Kinerja Program Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME	INDIKATOR PROGRAM (RPJMD 2025 – 2029)	BASELINE TAHUN 2024	2026	2027	2028	2029	2030	PD Penanggung Jawab
			TARGET	TARGET	TARGET	TARGET	TARGET	
KEPEGAWAIAN								
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH								Badan Kepegawaian Daerah
Meningkatnya Kualitas Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan, Perlindungan dan Pelayanan, dan Sistem Informasi Kepegawaian	Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan; Pengadaan; Perlindungan dan Pelayanan; dan Sistem Informasi Kepegawaian.	120	122.5	122.5	125	125	125	Badan Kepegawaian Daerah
Meningkatnya Kualitas Promosi dan Mutasi	Nilai Kriteria Promosi dan Mutasi	40	40	40	40	40	40	Badan Kepegawaian Daerah
Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir ASN	Nilai Kriteria Pengembangan Karir	120	120	120	120	120	120	Badan Kepegawaian Daerah
Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja dan	Nilai Kriteria Manajemen Kinerja dan Penggajian,	120	120	120	120	120	120	Badan Kepegawaian Daerah

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME	INDIKATOR PROGRAM (RPJMD 2025 – 2029)	BASELINE TAHUN 2024	2026	2027	2028	2029	2030	PD Penanggung Jawab
			TARGET	TARGET	TARGET	TARGET	TARGET	
Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	Penghargaan dan Disiplin							
Meningkatnya Kualifikasi ASN	Nilai Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi	20.88	21.08	21.1	21.12	21.14	21.16	Badan Kepegawaian Daerah
Meningkatnya Kinerja ASN	Nilai Profesionalitas ASN Dimensi Kinerja	28.06	27.61	27.67	27.72	27.78	27.83	Badan Kepegawaian Daerah
Meningkatnya Disiplin Pegawai	Nilai Profesionalitas ASN Dimensi Disiplin	5.00	4.99	4.99	4.99	4.99	4.99	Badan Kepegawaian Daerah
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI								
Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penunjang Urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian	Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	A (88.83)	A (89.60)	A (89.90)	A (90.20)	A (90.75)	AA	Badan Kepegawaian Daerah
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN								
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA								Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Meningkatnya kompetensi ASN di Bidang Dasar dan Manajerial Berdampak pada Peningkatan Kinerja Perangkat Daerah	Persentase peningkatan kompetensi ASN di Bidang Kompetensi Dasar dan Manajerial	N/A	17.00	17.50	18.00	18.50	19.00	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Meningkatnya Kompetensi ASN di Bidang Teknis dan Fungsional Berdampak pada Peningkatan Kinerja Perangkat Daerah	Persentase peningkatan kompetensi ASN di Bidang Kompetensi Teknis dan Fungsional	N/A	17.00	17.50	18.00	18.50	19.00	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Meningkatnya Implementasi Corporate University	Indeks Maturitas Corporate University	Mature / B	Mature / A	Mature / A	Mature / A	Advance / A	Advance / A	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI								
Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penunjang Urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan dan Pelatihan	Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	A	A	A	A	A	A	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber: RPJMD Provinsi Jawa Barat Tahun 2025 – 2029

Dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat menetapkan indikator kinerja yang jelas dan terukur untuk periode 2025-2029. Indikator ini dirancang untuk mengevaluasi

efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan, serta memastikan bahwa setiap program dan kebijakan yang diimplementasikan dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Indikator kinerja akan mencakup berbagai aspek, seperti peningkatan kualitas layanan publik, pengelolaan anggaran yang transparan, partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan, serta peningkatan kesejahteraan sosial dan ekonomi. Melalui pengukuran yang sistematis, pemerintah daerah bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, serta merumuskan langkah-langkah strategis yang diperlukan untuk mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan.

Dengan komitmen terhadap inovasi dan perbaikan berkelanjutan, Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat bertekad untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan masyarakat. Indikator kinerja ini tidak hanya akan menjadi alat ukur, tetapi juga sebagai panduan dalam pengambilan keputusan dan perencanaan program yang lebih baik ke depan, di bawah ini merupakan tabel yang menunjukan integrasi antara Indikator Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2025 – 2029 yang berhubungan langsung dengan Renstra BKPSDM Kabupaten Bandung.

Tabel 2. 12 Indikator Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2025 – 2029

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						PERANGKAT DAERAH
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN										
37	KEPEGAWAIAN									
1	Indeks Sistem Merit	Poin	400	400	402.5	402.5	405	405	408	Badan Kepegawaian Daerah
2	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi (1), Kinerja (3), Disiplin (4)	Poin	53.93	53.61	53.68	53.76	53.83	53.91	53.98	Badan Kepegawaian Daerah
38	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN									
1	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Poin	32.80	31	32	32.25	32.5	32.75	33	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber: RPJMD Provinsi Jawa Barat Tahun 2025 – 2029

Dengan program dan indikator kinerja yang terintegrasi ini, diharapkan BKPSDM dapat meningkatkan kualitas dan kinerja ASN secara efektif, serta mendukung tujuan pembangunan daerah yang lebih Bedas dan Istimewa.

2.2.3 Penelaahan RPJMD Kabupaten Bandung 2025-2029

Penyusunan Renstra BKPSDM Tahun 2025 - 2029 berpedoman pada RPJMD Kabupaten Bandung Tahun 2025 - 2029. Selanjutnya, rencana kinerja kegiatan ditetapkan dalam dokumen tersendiri melalui Renja BKPSDM yang disusun setiap tahun. Renja BKPSDM memuat rincian kegiatan serta indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan, dan strategi yang telah ditetapkan dalam Renstra BKPSDM. Penyusunannya dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran serta berpedoman pada RKPD Kabupaten Bandung.

Berdasarkan hasil telaahan RPJMD Kabupaten Bandung Tahun 2025 – 2029, terdapat prioritas pembangunan, penetapan indikator, target, dan pagu indikatif program serta Indikator Kinerja Kunci (IKK) yang terkait dengan BKPSDM.

BKPSDM termasuk dalam Prioritas Pembangunan Daerah Misi ke-3: “Mengoptimalkan Tata Kelola Pemerintah dan Pelayanan Publik yang Partisipatif, Transparan dan Akuntabel”, dengan program prioritas “Peningkatan Kualitas SDM Aparatur, Tata Kelola Pemerintahan, dan Pelayanan Publik”. Program ini bertujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang berkinerja tinggi, adaptif terhadap dinamika sosial dan teknologi, serta mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan menjangkau seluruh lapisan masyarakat.

Penguatan kompetensi, integritas, dan profesionalisme aparatur menjadi kunci untuk memastikan pelayanan publik yang responsif, efektif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Selain itu, transformasi tata kelola pemerintahan juga mencakup modernisasi sistem administrasi melalui pemanfaatan teknologi digital, perbaikan prosedur birokrasi, serta peningkatan koordinasi lintas sektor. Langkah ini diarahkan agar tercipta pemerintahan yang adaptif terhadap perubahan, mampu menjawab kebutuhan masyarakat secara cepat dan tepat, serta mendorong partisipasi publik dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan pembangunan.

Juga berupaya untuk memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah dengan memastikan bahwa setiap layanan yang diberikan berorientasi pada kepuasan pengguna. Hal ini mencakup perbaikan sistem dan prosedur pelayanan, peningkatan kapasitas aparatur, serta pemanfaatan teknologi informasi guna mendukung

penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih efisien dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Berikut program-program prioritas pembangunan daerah yang menunjang prioritas pembangunan daerah pada Misi 3 Sasaran 3.1 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Tabel 2. 13 Program Prioritas Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2025 – 2029

TUJUAN	SASARAN	PROGRAM PRIORITAS	PROGRAM PENDUKUNG	PERANGKAT DAERAH
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	Meningkatnya Kualitas Birokrasi yang Lebih Transparan, Akuntabel, Efektif dan Efisien	Program Kepegawaian Daerah Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber: RPJMD Kabupaten Bandung Tahun 2025 – 2029

Untuk mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah, setiap program Perangkat Daerah harus dirancang secara terukur melalui penetapan indikator, target, dan pagu indikatif. Ketiga elemen ini menjadi komponen utama dalam memastikan program yang dilaksanakan benar benar sejalan dengan arah kebijakan pembangunan jangka menengah daerah. Indikator program digunakan sebagai alat ukur untuk menilai efektivitas pelaksanaan program. Indikator tersebut disusun secara kuantitatif maupun kualitatif, agar mampu menggambarkan capaian yang dihasilkan dari pelaksanaan program secara objektif. Dengan adanya indikator yang jelas, evaluasi terhadap keberhasilan program dapat dilakukan secara berkala dan sistematis.

Target program menggambarkan tingkat pencapaian yang ingin diraih dalam kurun waktu 2025–2029 dengan akhir tahun perencanaan pada tahun 2030 sebagai masa transisi pemerintahan. Penetapan target ini dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi aktual, potensi daerah, serta sumber daya yang tersedia, sehingga tetap realistis namun tetap mendorong peningkatan kinerja perangkat daerah. Sementara itu, pagu indikatif menjadi acuan awal dalam pengalokasian anggaran untuk setiap program. Pagu ini membantu memastikan bahwa sumber daya fiskal daerah dialokasikan secara proporsional dan berkeadilan, sesuai prioritas pembangunan. Dengan menyajikan indikator, target, dan pagu indikatif

secara rinci, pemerintah daerah mengarahkan pembangunan secara lebih fokus, terukur, dan akuntabel.

Dengan merinci indikator, target, dan pagu indikatif, Perangkat Daerah memiliki dasar yang kuat dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi program yang telah ditetapkan. Penjabaran ini juga bertujuan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan anggaran daerah, serta mendorong sinergi lintas sektor dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan yang berkelanjutan. Berikut adalah tabel yang memuat informasi mengenai program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025–2029.

Tabel 2. 14 Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025–2029

BIDANG URUSAN/PROGRAM	INDIKATOR OUTCOME	SATUAN	BASELINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU INDIKATIF	TARGET	PAGU INDIKATIF	TARGET	PAGU INDIKATIF	TARGET	PAGU INDIKATIF	TARGET	PAGU INDIKATIF	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(!0)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
KEPEGAWAIAN														
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	1. Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	Poin	80,29	80,8	30.366.142.300,00	81,1	30.665.158.000,00	81,4	30.665.158.000,00	81,7	30.665.158.000,00	82	30.665.158.000,00	PERANGKAT DAERAH YANG MENGAMPU BIDANG URUSAN/BIDANG UNSUR KEPEGAWAIAN
	2. Indeks Manajemen Risiko Perangkat Daerah	Poin	63,51	63,7		63,8		63,9		64		64		
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rata-rata persentase manajemen layanan ASN	Persen	99,5	90	3.819.350.700,00	90	3.395.756.000,00	90	3.395.756.000,00	90	3.395.756.000,00	90	3.395.756.000,00	PERANGKAT DAERAH YANG MENGAMPU BIDANG URUSAN/BIDANG UNSUR KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN														
		Persen	41,03	53,03	5.154.964.000,00	60,03	5.794.964.000,00	68,03	7.794.964.000,00	77,03	9.178.485.426,00	86,03	9.178.485.427,00	PERANGKAT DAERAH YANG

BIDANG URUSAN/PROGRAM	INDIKATOR OUTCOME	SATUAN	BASELINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU INDIKATIF	TARGET	PAGU INDIKATIF	TARGET	PAGU INDIKATIF	TARGET	PAGU INDIKATIF	TARGET	PAGU INDIKATIF	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(!0)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	Persentase Peningkatan Kompetensi ASN													MENGAMPU BIDANG URUSAN/BIDANG UNSUR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

2.2.4 Penelaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten/Kota

Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah melaksanakan kebijakan daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, sehingga program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung tidak berkaitan dengan Rencana Tata Ruang dan Wilayah Kabupaten Bandung.

2.2.5 Analisis terhadap Dokumen Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) Sesuai dengan Pelayanan Perangkat Daerah Kabupaten/Kota

Seperti halnya dengan Telaahan terhadap Rencana Tata Ruang dan Wilayah Kabupaten Bandung, karena tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung tidak berkaitan langsung dengan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

2.2.6 Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Walaupun capaian kinerja pelayanan BKPSDM sudah baik dan tidak ada *gap* atau kesenjangan tiap tahunnya namun selama rentang tahun 2021 - 2024 terdapat kendala dalam pencapaian kinerja pelayanan tersebut, seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. 15 Pohon Masalah Pelayanan BKPSDM Kabupaten Bandung

Akibat	Masalah Pokok	Penyebab
(1)	(2)	(3)
Belum optimalnya pengembangan kompetensi SDM	Adanya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dengan yang tersedia	Belum optimalnya pemetaan kompetensi yang dibutuhkan
		Perubahan cepat dalam teknologi
	Belum terpusatnya pelaksanaan pengembangan kompetensi	Keterbatasan sumber daya
Belum optimalnya pemenuhan akan kebutuhan kinerja pegawai	Lemahnya sistem manajemen kinerja yang tidak berbasis kompetensi, hasil kerja, dan akuntabilitas	Belum optimalnya sistem penilaian kinerja pegawai
		Masih belum jelasnya "*reward system*"
		Masih terdapat penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi
		Pemetaan pegawai belum sepenuhnya sesuai antara jenis jabatan dan kualifikasi pendidikan yang diharapkan

Akibat	Masalah Pokok	Penyebab
(1)	(2)	(3)
		Adanya kesenjangan antara usulan formasi pegawai dengan penetapan kebutuhannya
		Masih belum optimalnya distribusi penempatan pegawai
Belum optimalnya digitalisasi sistem kepegawaian	Rendahnya efisiensi dan akurasi pengelolaan data yang menghambat proses administrasi dan pengambilan keputusan	Penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian yang belum terintegrasi
		keterbatasan infrastruktur teknologi
		kurangnya sumber daya manusia yang kompeten
		Resistensi terhadap perubahan

Sumber, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2024

2.2.7 Isu Strategis

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung menjadi isu strategis yang sangat penting untuk dihadapi dalam periode 2025-2029. Meskipun telah dilakukan berbagai upaya, masih terdapat kesenjangan dalam kompetensi dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berpengaruh terhadap pelayanan publik. Permasalahan ini muncul dari kurangnya pelatihan yang relevan, minimnya akses terhadap sumber daya informasi, serta tantangan adaptasi terhadap perkembangan teknologi yang cepat. Oleh karena itu, BKPSDM perlu merumuskan strategi yang komprehensif untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas SDM agar dapat memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin kompleks.

Salah satu isu mendasar adalah rendahnya motivasi dan kepuasan kerja aparatur sipil negara. Banyak pegawai merasa kurang mendapatkan penghargaan yang layak, serta kesempatan untuk pengembangan karir yang terbatas. Hal ini berdampak pada tingkat retensi pegawai yang rendah. BKPSDM harus menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif melalui program-program insentif, pengembangan karir, dan peningkatan kesejahteraan pegawai. Dengan demikian, diharapkan dapat memicu semangat kerja dan loyalitas pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, transformasi digital di era modern menjadi tantangan tersendiri bagi SDM pemerintah. Banyak pegawai yang belum sepenuhnya menguasai teknologi informasi dan komunikasi yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Oleh karena itu, BKPSDM harus mengintegrasikan pelatihan berbasis teknologi dalam program

pengembangan SDM. Dengan memfokuskan pada peningkatan keterampilan digital dan literasi teknologi, diharapkan dapat menciptakan pegawai yang adaptif dan inovatif, siap menghadapi tantangan masa depan serta meningkatkan pelayanan publik yang lebih baik untuk masyarakat Kabupaten Bandung.

Tabel 2. 16 Teknik Menyimpulkan Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN PD	PERMASALAHAN PD	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PD	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD			ISU STRATEGIS PD
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (ASN)	Belum Optimalnya Pengembangan Kompetensi SDM	-	Disrupsi Teknologi	Desentralisasi dan Otonomi Daerah	Kualitas Tata Kelola Pemerintahan	Optimalisasi kompetensi antara yang dibutuhkan dengan yang tersedia
			Disrupsi Teknologi	Desentralisasi dan Otonomi Daerah	Kualitas Tata Kelola Pemerintahan	Pemusatan pelaksanaan pengembangan kompetensi
	Belum Optimalnya Pemenuhan Akan Kebutuhan Kinerja Pegawai	-	Disrupsi Teknologi	Desentralisasi dan Otonomi Daerah	Kualitas Tata Kelola Pemerintahan	Optimalisasi sistem penilaian kinerja pegawai
			Disrupsi Teknologi	Desentralisasi dan Otonomi Daerah	Kualitas Tata Kelola Pemerintahan	Pengembangan dan penguatan *reward system*
			Disrupsi Teknologi	Desentralisasi dan Otonomi Daerah	Kualitas Tata Kelola Pemerintahan	Penempatan jabatan yang sesuai dengan kompetensi pegawai
			Disrupsi Teknologi	Desentralisasi dan Otonomi Daerah	Kualitas Tata Kelola Pemerintahan	Penyesuaian pemetaan pegawai sesuai dengan mempertimbangkan jenis jabatan dan kualifikasi pendidikan
			Disrupsi Teknologi	Desentralisasi dan Otonomi Daerah	Kualitas Tata Kelola Pemerintahan	Penyesuaian usulan formasi pegawai dengan penetapan kebutuhannya
			Disrupsi Teknologi	Desentralisasi dan Otonomi Daerah	Kualitas Tata Kelola Pemerintahan	Optimalisasi distribusi penempatan pegawai
	Belum Optimalnya Digitalisasi Sistem Kepegawaian	-	Disrupsi Teknologi	Desentralisasi dan Otonomi Daerah	Kualitas Tata Kelola Pemerintahan	Penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

BAB III
TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna :

1. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai terakhir renstra.
2. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas pokok dan fungsi organisasi.
3. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi selama kurun waktu renstra.

3.1.1 Tujuan

Tujuan Renstra BKPSDM adalah Terwujudnya Profesionalitas ASN. Profesionalitas ASN merupakan landasan utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. ASN yang profesional ditandai dengan kompetensi yang memadai, integritas yang kuat, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan strategis, baik dari sisi perkembangan teknologi maupun dinamika sosial.

Sejalan dengan arah pembangunan daerah dalam RPJMD Kabupaten Bandung Tahun 2025–2029, profesionalitas ASN diharapkan mampu mendukung misi daerah untuk mengoptimalkan tata kelola pemerintahan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik yang partisipatif, transparan, dan akuntabel melalui peningkatan kompetensi, penguatan sistem merit, serta penegakan etika dan disiplin kerja.

3.1.2 Sasaran

1. Meningkatnya Profesionalitas ASN; dan
2. Meningkatnya Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi.

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan

program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat terukur dan dapat dicapai.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumberdaya organisasi ke dalam strategi organisasi. Guna memenuhi kriteria tersebut maka penetapan sasaran harus disertai dengan penetapan indikator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran atau dengan kata lain disebut sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran.

Tabel 3. 1 Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	Satuan	Realisasi 2024	TARGET TAHUN						KET.
						2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)			(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Meningkatnya Kualitas Birokrasi yang lebih Transparan, Akuntabel, Efektif dan Efisien	Terwujudnya Profesionalitas ASN		Indeks Profesionalitas ASN	Poin	N/A	80	81	82	83	84	85	Penilaian atas Review Profesionalitas ASN di Instansi Pemerintah oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), sesuai Dimensi: 1. Kualifikasi (25%); 2. Kinerja (30%); 3. Kompetensi (40%); 4. Disiplin (5%).
		Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Poin	N/A	80	81	82	83	84	85	Penilaian atas Review Profesionalitas ASN di Instansi Pemerintah oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), sesuai Dimensi: 1. Kualifikasi (25%); 2. Kinerja (30%); 3. Kompetensi (40%); 4. Disiplin (5%).
		Meningkatnya Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Poin	N/A	28,90	29	29,10	29,20	29,30	29,40	Penilaian atas Review Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi di Instansi Pemerintah oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) (Dalam perhitungan IP ASN Dimensi Kompetensi nilai maksimal adalah 40 Poin)

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

3.2 Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2025 – 2029

Renstra BKPSDM 2025-2029 dirancang dengan pendekatan bertahap untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Penahapan ini bertujuan untuk memastikan implementasi program dan kegiatan yang terukur, berkelanjutan, dan memberikan dampak optimal bagi pengembangan sumber daya manusia aparatur. Berikut adalah penahapan Renstra BKPSDM 2025-2029:

1. Tahap I (2025): Pemerataan Kualitas SDM dan Infrastruktur dalam Menunjang Pelayanan Publik yang Optimal

Pada tahap pertama, fokus diarahkan pada pengembangan sistem meritokrasi dalam manajemen ASN melalui pemanfaatan sistem informasi. Langkah ini dilakukan sebagai pondasi dasar untuk membangun tata kelola kepegawaian yang transparan dan akuntabel. Pemerataan kualitas SDM ASN menjadi kunci agar setiap aparatur memiliki akses setara terhadap peluang pengembangan kompetensi. Hal ini diharapkan mampu mengurangi kesenjangan kapasitas di berbagai unit kerja.

Pemanfaatan teknologi informasi juga ditekankan sebagai alat bantu untuk mempercepat proses pelayanan dan meningkatkan efisiensi tata kelola SDM aparatur. Dengan adanya sistem yang berbasis informasi, proses pengelolaan ASN dapat dilakukan lebih objektif, akurat, dan mudah dipantau secara *real-time*.

2. Tahap II (2026): Peningkatan SDM dan Infrastruktur yang Berkualitas dalam Kesejahteraan Masyarakat

Pada tahun 2026, fokus utama diarahkan pada pengembangan dan pelaksanaan sistem meritokrasi dalam manajemen ASN melalui pemanfaatan sistem informasi. Tidak hanya berhenti pada pengembangan, tetapi implementasi sistem mulai berjalan secara bertahap. ASN diberikan ruang untuk memanfaatkan sistem secara optimal dalam mendukung pengembangan karier dan peningkatan kinerja. Hal ini memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan berbasis prestasi. Sistem merit ini juga membantu meningkatkan kualitas pelayanan publik karena kinerja ASN dapat dipantau, dievaluasi, dan dihargai secara proporsional. Dengan pelaksanaan meritokrasi yang konsisten,

kesejahteraan masyarakat menjadi tujuan akhir melalui layanan yang lebih cepat, tepat, dan akuntabel.

3. Tahap III (2027): Peningkatan Daya Saing Daerah yang Berkelanjutan

Memasuki tahun 2027, fokus beralih pada pelaksanaan sistem meritokrasi dalam manajemen ASN melalui pemanfaatan sistem informasi. Pada tahap ini, implementasi sistem dilakukan secara lebih menyeluruh. ASN mulai terbiasa bekerja dengan mekanisme yang transparan, berbasis kinerja, dan terdokumentasi dalam sistem digital. Hal ini memberikan dorongan bagi terciptanya budaya kerja profesional dan adaptif. Pelaksanaan meritokrasi juga mendorong terjadinya akselerasi daya saing ASN. Aparatur yang kompeten dan inovatif menjadi motor penggerak daya saing daerah secara keseluruhan. Dengan demikian, pembangunan daerah dapat dilakukan secara lebih berkelanjutan, karena ditopang oleh SDM yang handal. Tahap ini menegaskan pentingnya meritokrasi sebagai instrumen utama dalam mendorong daerah berdaya saing tinggi di era global. untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik dan daya saing bangsa.

4. Tahap IV (2028): Pemantapan Pembangunan Daerah Berkelanjutan

Pada tahap keempat, perhatian diberikan pada pelaksanaan sekaligus peningkatan sistem meritokrasi dalam manajemen ASN. Tidak hanya melanjutkan implementasi, tetapi juga melakukan penyempurnaan dan evaluasi sistem. Pemanfaatan sistem informasi dimaksimalkan agar semakin responsif terhadap kebutuhan organisasi dan publik. Hal ini termasuk penyesuaian fitur, integrasi data, dan pemantauan kinerja secara komprehensif.

ASN didorong untuk lebih aktif memanfaatkan sistem sebagai sarana perencanaan karier, evaluasi kinerja, hingga penetapan *reward* dan *punishment*. Dengan sistem yang semakin matang, manajemen ASN menjadi lebih terukur, transparan, dan berkeadilan. Tahap ini merupakan fase pemantapan yang memperkuat fondasi bagi keberlanjutan pembangunan daerah.

5. Tahap V (2029): Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Bandung Lebih Bedas, Maju dan Berkelanjutan

Tahap terakhir diarahkan pada peningkatan dan penguatan sistem meritokrasi dalam manajemen ASN. Sistem yang telah berjalan sebelumnya ditingkatkan agar lebih efektif dalam mendukung pelayanan publik. Penguatan sistem merit dilakukan dengan memastikan keterhubungan antara kinerja ASN dan kesejahteraan masyarakat. Semakin tinggi kinerja ASN, semakin nyata dampaknya pada pelayanan publik.

Dengan tata kelola ASN yang profesional, masyarakat Kabupaten Bandung diharapkan memperoleh pelayanan yang lebih berkualitas, adil, dan merata. Kesejahteraan masyarakat menjadi fokus utama, sehingga keberhasilan sistem merit bukan hanya dirasakan ASN, tetapi juga memberikan manfaat nyata bagi publik. Tahap ini menutup rangkaian penahapan dengan tujuan akhir: mewujudkan Kabupaten Bandung yang lebih Bedas, maju, dan berkelanjutan.

Tabel 3. 2 Penahapan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

MISI	TAHAP I (2025) PEMERATAAN KUALITAS SDM DAN INFRASTRUKTUR DALAM MENUNJANG PELAYANAN PUBLIK YANG OPTIMAL	TAHAP II (2026) PENINGKATAN SDM DAN INFRASTRUKTUR YANG BERKUALITAS DALAM KESEJAHTERAAN MASYARAKAT	TAHAP III (2027) PENINGKATAN DAYA SAING DAERAH YANG BERKELANJUTAN	TAHAP IV (2028) PEMANTAPAN PEMBANGUNAN DAERAH BERKELANJUTAN	TAHAP V (2029) MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT KABUPATEN BANDUNG LEBIH BEDAS, MAJU DAN BERKELANJUTAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
MISI 3 Mengoptimalkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Partisipatif, Transparan dan Akuntabel	Pengembangan sistem meritokrasi dalam manajemen ASN melalui pemanfaatan sistem informasi.	Pengembangan dan pelaksanaan sistem meritokrasi dalam manajemen ASN melalui pemanfaatan sistem informasi.	Pelaksanaan sistem meritokrasi dalam manajemen ASN melalui pemanfaatan sistem informasi.	Pelaksanaan dan peningkatan sistem meritokrasi dalam manajemen ASN melalui pemanfaatan sistem informasi.	Peningkatan dan penguatan sistem meritokrasi dalam manajemen ASN melalui pemanfaatan sistem informasi.

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

Strategi merupakan suatu langkah dalam rangka memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun serta berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan dan sasaran.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung mencapai tujuan dan sasaran Renstra dengan efektif dan efisien. Selain melakukan perencanaan komprehensif, perencanaan strategis juga dapat digunakan untuk melakukan transformasi, reformasi dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategis tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi.

Untuk merumuskan strategi dan kebijakan BKPSDM, yang perlu diperhatikan adalah kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dalam mengembangkan kelembagaan secara menyeluruh. Untuk itulah diperlukan analisa terhadap faktor- faktor tersebut dengan melakukan pengelompokan sebagai berikut :

1. Faktor Internal

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pembahasan internal adalah aspek kelembagaan yang terkait dengan kewenangan, fungsi dan peran sumberdaya aparatur, sarana dan prasarana.

- Aspek Kekuatan

Aspek kekuatan adalah segala sesuatu yang terdapat di dalam kewenangan dan berada di bawah langsung kendali tugas fungsi BKPSDM yang dapat dimanfaatkan dalam meningkatkan kinerja BKPSDM.

- Aspek Kelemahan

Aspek kelemahan adalah segala sesuatu yang berasal dari dalam dan terkait langsung dengan fungsi dan peranan BKPSDM yang dapat menjadi kendala dalam peningkatan kinerja BKPSDM.

2. Faktor Eksternal

Faktor-faktor lingkungan strategis yang berpengaruh langsung terhadap kinerja BKPSDM yaitu :

- Aspek Peluang

Pengertian peluang adalah kondisi eksternal yang mendukung dan dapat dimanfaatkan dalam peningkatan kinerja BKPSDM.

- Aspek Ancaman

Ancaman adalah kondisi eksternal yang dapat mengganggu dan menghambat pengembangan dan peningkatan kinerja BKPSDM di Kabupaten Bandung.

Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja BKPSDM. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, BKPSDM harus memiliki acuan langkah agar pelaksanaan tugas tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh aparatur maupun masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategis yang tepat menjadi sangat penting.

Pengembangan dan peningkatan kinerja BKPSDM yang dilaksanakan memiliki harapan-harapan masa depan yang ingin dicapai, yang bertitik tolak pada kondisi internal dan eksternal dengan keanekaragamannya. Strategi merupakan suatu respon terhadap visi, misi dan tujuan yang akan menjadi rujukan dari seluruh kebijakan dan program kegiatan yang dikeluarkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu strategi yang disusun harus sesuai pula dengan kebijakan dan tujuan pembangunan Kabupaten Bandung secara keseluruhan.

Strategi-strategi tersebut dilakukan dengan tabulasi silang terhadap faktor- faktor internal dan eksternal untuk mendapatkan :

1. *Strengths-Opportunities Strategy*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal;
2. *Weakness-Opportunities Strategy*, yaitu memperbaiki kelemahan internal dengan mengambil keuntungan dari peluang eksternal;
3. *Strengths-Threats Strategy*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman eksternal;
4. *Weakness-Threats Strategy*, yaitu merupakan strategi pertahanan untuk menghindari kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

Berdasarkan Penjabaran faktor internal, faktor eksternal dan penjabaran strategi dapat Strategi BKPSDM Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut:

1. Memberikan pendidikan dan pelatihan serta uji kompetensi bagi ASN di lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Bandung;
2. Meningkatkan kinerja ASN dan penerapan Reward and Punishment; dan
3. Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi sesuai kebutuhan serta didukung dengan data yang akurat dan terintegrasi.

Tabel 3. 3 Penentuan Alternatif Strategi

KAFI : Kesimpulan Analisis Faktor Internal / KAFE : Kesimpulan Analisis Faktor Eksternal	*STRENGTHS* 1. Adanya komitmen pimpinan untuk mewujudkan tujuan organisasi 2. Memiliki SOTK yang jelas	*WEAKNESSES* 1. Kualitas dan kuantitas SDM belum memadai; 2. Sarana dan prasarana masih belum memadai; 3. Belum terintegrasinya data antar bidang
OPPORTUNITIES 1. Adanya peraturan perundangan yang mendukung tugas dan fungsi BKPSDM (UU-PP-Perpres-Permen-Perda yang mendukung tugas dan fungsi urusan kepegawaian 2. Adanya teknologi yang dapat mendukung pengelolaan kepegawaian; 3. Adanya unit di masing-masing PD yang mengelola kepegawaian; 4. Adanya berbagai kesempatan pengembangan kompetensi aparatur dari K/L dan Lembaga Lain	ASUMSI STRATEGI S-O 1. Pelaksanaan Capacity Building SDM 2. Penyusunan *database* kepegawaian yang lengkap, akurat, terintegrasi, dan *up to date.* 3. Penyempurnaan sistem dan prosedur pelayanan 4. Penyusunan pola karir pegawai 5. Peningkatan kesejahteraan pegawai	ASUMSI STRATEGI W-O 1. Meningkatkan kompetensi SDM sesuai dengan bidangnya 2. Penataan pegawai sesuai bidang kompetensinya 3. Pengiriman tugas/ijin belajar pegawai 4. Menyederhanakan proses birokrasi dengan memanfaatkan teknologi informasi.
THREATS 1. Adanya koordinasi yang belum optimal dengan instansi vertikal; 2. Masih adanya pelanggaran disiplin pegawai; 3. Rendahnya persepsi PD terhadap pengembangan kompetensi untuk mendukung kinerja organisasi	ASUMSI STRATEGI S-T 1. Peningkatan koordinasi internal dan antar PD, yang berkesinambungan 2. Pembinaan disiplin pegawai yang terintegrasi 3. Pelaksanaan evaluasi & *monitoring* program secara intensif	ASUMSI STRATEGI W-T 1. Optimalisasi Pemanfaatan Sistem Informasi Administrasi Pegawai (e-Layanan) sebagai media 2. Komunikasi 3. Efisiensi pemanfaatan sarana dan prasarana 4. Melakukan antisipasi terhadap perubahan kebutuhan kompetensi

KAFI : Kesimpulan Analisis Faktor Internal / KAFE : Kesimpulan Analisis Faktor Eksternal	*STRENGTHS*	*WEAKNESSES*
	1. Adanya komitmen pimpinan untuk mewujudkan tujuan organisasi 2. Memiliki SOTK yang jelas	1. Kualitas dan kuantitas SDM belum memadai; 2. Sarana dan prasarana masih belum memadai; 3. Belum terintegrasinya data antar bidang
4. Masih tingginya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dan yang tersedia 5. Rendahnya motivasi PNS untuk memangku jabatan fungsional		ASN dengan mengembangkan program pelatihan yang adaptif

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

3.3 Penyajian Lokus PD

Dalam konteks penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah, lokus biasanya merujuk pada wilayah administratif atau geografis tertentu tempat dilaksanakannya program dan kegiatan perangkat daerah, seperti kecamatan atau wilayah pengembangan. Namun, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan perangkat daerah teknis yang memiliki sasaran wilayah secara langsung.

Sebagai unsur pendukung urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, BKPSDM menjalankan tugas dan fungsinya secara menyeluruh dan lintas perangkat daerah. Program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh BKPSDM difokuskan pada perencanaan kebutuhan pegawai, pengelolaan administrasi kepegawaian, pengembangan kompetensi, serta pendidikan dan pelatihan ASN yang mencakup seluruh perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung.

Dengan demikian, pelaksanaan Renstra BKPSDM tidak memiliki lokus yang terbatas pada wilayah administratif tertentu, melainkan bersifat internal organisasi dan menjangkau seluruh unit kerja dan perangkat daerah di lingkup pemerintah daerah.

3.4 Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2025 – 2029

Kebijakan yaitu pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama 5 (lima) tahun selama periode Renstra BKPSDM Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029 serta kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan RPJMD Kabupaten Bandung serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun kebijakan yang dirumuskan oleh BKPSDM Kabupaten Bandung antara lain:

1. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur dan penilaian terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah
2. Pengiriman peserta diklat atau pelatihan teknis
3. Penyediaan fasilitas pelayanan yang nyaman dan representatif
4. Penambahan mekanisme seleksi masuk ASN ke Kabupaten Bandung dengan menyertakan kualifikasi dan formasi
5. Melaksanakan Anjab dan ABK dengan mengacu pada kebijakan pembangunan daerah, Melaksanakan AKD dalam merencanakan diklat bagi ASN
6. Menyusun *talent pool* sebagai acuan penilaian kompetensi
7. Menyusun Perencanaan Diklat
8. Melaksanakan evaluasi pasca diklat
9. Melaksanakan penilaian atas SKP ASN secara komprehensif dan melaksanakan *monitoring* dan evaluasi secara berkala Menggunakan Aplikasi
10. Optimalisasi Penggunaan DHE
11. Implementasi Kode Etik Pegawai di Kabupaten Bandung
12. Pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi luar biasa dan menjadi agenda tahunan
13. Membangun dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian
14. Implementasi penerapan *e-office*
15. Penyusunan Kebijakan Sistem Informasi Kepegawaian berbasis *online* yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai

Tabel 3. 4 Perumusan Arah Kebijakan Renstra BKPSDM

NO	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA PD	KET. (Versi Catatan BKN)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	1. Manajemen ASN Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) berdasarkan Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN yang terdiri dari Elemen: 1. Penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN; 2. Pengadaan ASN; 3. Pengangkatan ASN; 4. Penilaian kinerja; 5. Pengembangan karir ASN; 6. Pola karir; 7. Pemberhentian; 8. Disiplin; 9. Pangkat; 10. Kode etik; 11. Mutasi; 12. Jabatan; 13. Penggajian, tunjangan, dan	Penguatan sistem meritokrasi dalam manajemen ASN	1. Penguatan Sistem Merit dalam Manajemen ASN; 2. Pengembangan Profesionalisme ASN; 3. Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian; 4. Digitalisasi Layanan Manajemen ASN; 5. Perencanaan dan Pengembangan SDM	1. Penguatan Sistem Merit dalam Manajemen ASN: 1.1 Melaksanakan assessment terhadap seluruh pegawai dan menyusun profil pegawai berdasarkan kompetensi/ talenta, serta menyempurnakan pemetaan pegawai ke dalam talent pool dan rencana suksesi. 2. Pengembangan Profesionalisme ASN; 2.1 Mengakselerasi pelaksanaan program dan strategi yang telah disusun dalam rangka mengatasi permasalahan kinerja pegawai; 2.2 Menyusun program dan strategi pengembangan kompetensi pegawai dalam jangka menengah 5 (lima) tahun yang berbasis pada informasi kesenjangan kualifikasi, kompetensi dan kinerja pegawai, serta kebutuhan organisasi, baik dalam bentuk pengembangan kompetensi klasikal maupun non-klasikal. 3. Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian: 3.1 Optimalisasi pengelolaan database terkait disiplin, kode etik dan kode perilaku pada SIMPEL Kabupaten Bandung dengan SIASN BKN. 4. Digitalisasi Layanan Manajemen ASN: 4.1 Mengakselerasi penggunaan assessment center dalam rangka pemetaan kompetensi seluruh pegawai dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi yang terintegrasi. 5. Perencanaan dan Pengembangan SDM:

NO	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA PD	KET. (Versi Catatan BKN)
	fasilitas; 14. Penghargaan; 15. Jaminan pensiun dan hari tua; 16. Pensiun; 17. Perlindungan; dan 18. Cuti			5.1 Mengoptimalisasi penyusunan rencana pemenuhan kebutuhan ASN (Aparatur Sipil Negara) jangka menengah 5 (lima) tahun berdasarkan Anjab dan ABK serta sesuai dengan program prioritas pembangunan dan/atau potensi daerah. 5.2 Mengakselerasi penyusunan Standar Kompetensi Jabatan untuk setiap jenis jabatan dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara; 5.3 Mengoptimalkan pemetaan analisis kesenjangan kualifikasi dan analisis kesenjangan kompetensi kepada seluruh pegawai;
2	2. Pengembangan Kompetensi ASN	Penguatan sistem meritokrasi dalam manajemen ASN	1. Pengembangan Kompetensi yang Berkelanjutan; 2. Peningkatan Kompetensi Manajerial: 3. Penguatan Kompetensi Teknis: 4. Peningkatan Kualitas Pelatihan dan Pengembangan:	1. Meningkatnya pengetahuan, keahlian, dan keterampilan ASN 2. Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

BAB IV
PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 Uraian Program, Kegiatan, Subkegiatan beserta Kinerja, Indikator, Target, dan Pagu Indikatif

Perencanaan pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Bandung diarahkan untuk menghasilkan rencana pembangunan dalam jangka menengah dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara pemerintahan di Kabupaten Bandung dengan melibatkan peran masyarakat (individu, keluarga, kelompok, masyarakat dan organisasi non pemerintah yang berkepentingan dengan kegiatan dan hasil pembangunan baik sebagai penanggung biaya, pelaku, penerima manfaat maupun penanggung jawab).

Sebagaimana perencanaan pembangunan lainnya, perencanaan koordinasi pemerintahan dan pembangunan merupakan perpaduan perencanaan yang :

1. Partisipatif
2. Dari atas (*top-down*)
3. Dari bawah (*bottom-up*).

Perencanaan Partisipatif dilaksanakan dengan melibatkan semua pihak yang berkepentingan (*Stakeholder*) terhadap pemerintahan dan pembangunan. Pelibatan mereka adalah untuk mendapatkan aspirasi dan menciptakan rasa memiliki. Perencanaan dari atas merupakan media untuk penyesuaian sumber dana dan penegakan rambu-rambu substansi serta administrasi; sementara perencanaan dari bawah dilaksanakan agar rencana program benar-benar realistis sesuai kondisi, kebutuhan, dan potensi lapangan. Proses dari atas dan dari bawah diselaraskan melalui musyawarah yang dilaksanakan baik di tingkat Nasional, Provinsi, Kabupaten/Kota, Kecamatan dan Desa. Ketiga pendekatan ini harus didasarkan pada data yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan, komitmen dan integritas perencanaan disemua lapisan.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional pada Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebagai berikut:

1. Menyusun Renstra sebagai acuan rencana program jangka

menengah, mengacu pada RPJMD 2025-2029.

2. Menindaklanjuti Renstra dengan penyusunan Rencana Kinerja Tahunan dan Rencana Kerja Anggaran SKPD (RKA-SKPD).
3. Perumusan perencanaan dengan mengakomodasikan filosofi, konsep dan kebutuhan/Kondisi aktual di bidang pelayanan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.
4. Merumuskan Jabaran Rencana Program/Kegiatan Tahunan secara lebih "Holistik Integratif": sesuai kebutuhan, kemampuan di dalam konteks Pembangunan Daerah dan bidang lain, tidak eksklusif dan konservatif.
5. Mencermati proporsi-proporsi antar ruang mata anggaran sehingga pembelanjaan menjadi efisien, tidak ada biaya terbuang, kegiatan optimal mengacu pada rambu-rambu pelayanan kepegawaian. Hal ini sangat perlu disadari, agar karakteristik program-program pelayanan kepegawaian di Kabupaten Bandung jelas dan terjaga.
6. Membuka komunikasi, informasi, koordinasi yang lebih luas dan bermanfaat bagi daerah, masyarakat, dunia usaha dan lintas sektor dalam proses perencanaan, untuk mempertegas eksistensi, memperkaya muatan dan menyerap aspirasi, perhatian untuk jajaran legislatif.
7. Sosialisasi, arah, isi, mekanisme rencana program memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal, sehingga pemahaman dan keselarasan provinsi, kabupaten/kota masyarakat menjadi optimal, demikian pula dengan sosialisasi secara reguler dengan jajaran pengawasan sehingga antara fungsi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan benar-benar mengalir, antara lain menghasilkan "*Rolling – Plan*".
8. Memperhatikan rambu-rambu penganggaran sesuai peruntukan sumber APBN (Dekonsentrasi dan Tugas Perbantuan), sehingga perpaduan APBD-APBN dapat diarahkan untuk :
   a. Meningkatkan jangkauan sasaran organisasi.
   b. Meningkatkan pelayanan kepegawaian di Kabupaten Bandung.

Untuk mendukung upaya pelayanan kepegawaian maka diperlukan peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, sarana dan

prasarana serta penganggaran yang cukup selain menyusun rencana upaya peningkatan pelayanan kepegawaian melalui:

I. Program Kepegawaian Daerah, terdiri dari kegiatan:

a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, terdiri dari sub kegiatan:
   1. Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN
   2. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
   3. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
   4. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN
   5. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
   6. Evaluasi Pemberhentian ASN
   7. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
   8. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
   9. Pengelolaan Data Kepegawaian
   10. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian

b. Mutasi dan Promosi ASN, terdiri dari sub kegiatan:
   1. Pengelolaan Mutasi ASN
   2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
   3. Pengelolaan Promosi ASN

c. Pengembangan Kompetensi ASN, terdiri dari sub kegiatan:
   1. Pengelolaan *Assessment Center*
   2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
   3. Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN
   4. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
   5. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, terdiri dari sub kegiatan:
   1. Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
   2. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
   3. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
   4. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
   5. Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai
   6. Pembinaan Disiplin ASN
   7. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

8. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
9. Evaluasi Disiplin ASN

II. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdiri dari kegiatan:

a. Pengembangan Kompetensi Teknis, terdiri dari sub kegiatan:
   1. Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
   2. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
   3. Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, terdiri dari sub kegiatan:
   1. Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta jabatan Fungsional
   2. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota
   3. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
   4. Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan

Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan

5. Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri
6. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri

Selain program-program tersebut di atas, ada beberapa program pendukunglainnya, di antaranya:

III. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota, terdiri dari kegiatan:

a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, terdiri dari sub kegiatan:
   1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
   2. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
   3. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA SKPD
   4. Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD
   5. Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD
   6. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
   7. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
   8. Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah
   9. Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah
b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, terdiri dari sub kegiatan:
   1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
   2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
   3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD
c. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, terdiri dari sub kegiatan:
   1. Pengadaan Pakaian Dinas
   2. Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan
   3. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang Undangan
d. Administrasi Umum Perangkat Daerah, terdiri dari sub kegiatan:
   1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan

Bangunan Kantor

2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
3. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
4. Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan
5. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
6. Fasilitasi Kunjungan Tamu
7. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

e. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, terdiri dari sub kegiatan:

1. Pengadaan Mebel
2. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya

f. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, terdiri dari sub kegiatan :

1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
3. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
4. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

g. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, terdiri dari sub kegiatan:

1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
2. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
3. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
4. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
5. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

Tabel 4. 1 Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Meningkatnya Kualitas Birokrasi yang lebih Transparan, Akuntabel, Efektif dan Efisien	Terwujudnya Profesionalitas ASN				Indeks Profesionalitas ASN		Penilaian atas Review Profesionalitas ASN di Instansi Pemerintah oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), sesuai Dimensi: 1. Kualifikasi (25%); 2. Kinerja (30%); 3. Kompetensi (40%); 4. Disiplin (5%).
		Meningkatnya Profesionalitas ASN			Indeks Profesionalitas ASN		Penilaian atas Review Profesionalitas ASN di Instansi Pemerintah oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), sesuai Dimensi: 1. Kualifikasi (25%); 2. Kinerja (30%); 3. Kompetensi (40%); 4. Disiplin (5%).
			Meningkatnya Tata Kelola Internal Perangkat Daerah		Indeks RB Perangkat Daerah	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Indeks RB General pada Aplikasi SURABI JABAR
					Indeks Manajemen Risiko Perangkat Daerah		Penilaian Maturitas Risiko BKPSDM oleh APIP Pemkab Bandung
				Terlaksananya Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai AKIP	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Penlaian AKIP BKPSDM oleh APIP Pemkab Bandung
				Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Tersedianya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
				Tersedianya Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD
				Tersedianya Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD
				Tersedianya Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD
				Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	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
				Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Terselenggaranya Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah
				Terselenggaranya Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah	Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah
				Terlaksananya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah yang sesuai SAP	Persentase Dokumen pelaksanaan Administrasi Keuangan yang tepat waktu	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	(Jumlah Dokumen Administrasi keuangan yang telah disusun sesuai ketentuan / Jumlah Dokumen Administrasi Keuangan yang harus disusun) x100%
				Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN
				Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
				Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan /Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan /Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	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
				Terlaksananya Administrasi Kepegawaian yang Tepat Waktu	Persentase Dokumen Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	(Jumlah Dokumen Administrasi Kepegawaian yang telah disusun sesuai ketentuan / Jumlah Dokumen Administrasi Kepegawaian yang harus disusun) x100%

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Tersedianya Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Pengadaan Pakaian Dinas	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan
				Terlaksananya Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan
				Terlaksananya Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan
				Terlaksananya Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Dokumen pemenuhan Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	(Jumlah Dokumen Administrasi Umum yang telah disusun sesuai ketentuan / Jumlah Dokumen Administrasi Umum yang harus disusun) x100%
				Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan
				Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan
				Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan
				Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan
				Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan
				Terlaksananya Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
				Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah	Persentase Dokumen Pelayanan Pengadaan Barang Milik Daerah	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	(Jumlah Dokumen Pelayanan Pengadaan Barang Milik Daerah yang terpenuhi / Jumlah Dokumen Pelayanan Pengadaan Barang Milik Daerah yang harus dipenuhi) x100%
				Tersedianya Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan
				Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan
				Terlaksananya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase laporan penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	(Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan PD yang telah disusun / Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan PD yang harus disusun) x100%
				Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat
				Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan
				Tersedianya Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan
				Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Terpeliharanya Barang Milik Daerah	Persentase BMD dalam Kondisi Baik	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Aset dalam Kondisi Baik / Jumlah Total Aset BKPSDM X 100%
				Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	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
				Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara
				Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi
				Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi
			Meningkatnya Kinerja Manajemen Pelayanan ASN		Persentase Manajemen Layanan ASN	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Jumlah Persentase Manajemen Layanan ASN
				Tersedianya perencanaan kebutuhan pegawai sesuai formasi	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	(Jumlah Fasilitasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN / Jumlah Usulan Fasilitasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN) x100
				Terlaksananya Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Terlaksananya Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Penyusunan Formasi
				Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
				Terlaksananya Evaluasi Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Peserta yang di Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
				Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
				Terlaksananya Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN	Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN
				Terfasilitasinya Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah lembaga profesi ASN yang terbina
				Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
				Terkelolanya Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian
				Terlaksananya Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
				Terlaksananya pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensi	Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya	Mutasi dan Promosi ASN	(Jumlah ASN Yang Terfasilitasi Mutasi dan Promosi/Jumlah Total ASN Yang Mengusulkan Mutasi dan Promosi)*100%

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah Yang Tersedia
				Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Dokumen Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
				Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi
				Terlaksananya peningkatan kompetensi ASN	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	Pengembangan Kompetensi ASN	(Jumlah ASN yang terfasilitasi pengembangan kompetensi/Jumlah ASN keseluruhan) x 100%
				Terkelolanya Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center
				Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan Lanjutan
				Terlaksananya Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN Yang Tersedia
				Terlaksananya Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina
				Meningkatnya Karir ASN Jabatan fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir
				Tercapainya nilai SKP yang baik dari pegawai	Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	(Jumlah ASN Berkinerja Baik/Jumlah Total ASN)*100%

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Tersusunnya Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
				Terlaksananya Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
				Terlaksananya Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
				Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan
				Terlaksananya Pemberian Tanda Jasa bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa
				Meningkatnya Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan
				Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
				Terlaksananya Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Yang Dilaksakan
				Terlaksananya Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN
		Meningkatnya Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi			Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi		Penilaian atas Review Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi di Instansi Pemerintah oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN)

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			Meningkatnya Kompetensi ASN		Persentase Peningkatan Kompetensi ASN	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	(Jumlah ASN yang meningkat kompetensinya/Jumlah total ASN) x 100%
				Terlaksananya pengembangan kompetensi teknis bagi ASN	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	Pengembangan Kompetensi Teknis	(Jumlah ASN yang memiliki sertifikat kompetensi teknis/Jumlah total ASN) x 100%
				Tersusunnya Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun
				Terlaksananya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	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 Teknis

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Terlaksananya Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
				Terlaksananya pengembangan kompetensi dasar, manajerial, dan fungsional bagi ASN	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Fungsional	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	(Jumlah ASN yang memiliki sertifikat kompetensi Fungsional dan Manajerial/Jumlah Total ASN) x 100%
				Tersusunnya Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional yang Disusun	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan,Sertajabatan	Jumlah Dokumen Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan,Serta Jabatan Fungsional Yang Tesedia

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah pegawai Fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi (diluar guru dan tenaga kesehatan) / Seluruh jumlah pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) X 100%
				Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Manajerial
				Terlaksananya Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama
				Terlaksananya sertifikasi kompetensi bagi ASN	Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi	Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	(Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri / Jumlah seluruh ASN di

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
							lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung) x 100%
				Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lulus Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lulus Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung dalam melaksanakan kegiatan pelayanan kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan khususnya dalam hal pendanaan diupayakan dengan pengaturan pola pembelanjaan yang proporsional, efisien dan efektif, melalui belanja langsung dan belanja tidak langsung yang bersumber dari APBD Kabupaten Bandung.

Tabel 4. 2 Rencana Program/ Kegiatan/ Subkegiatan dan Pendanaan

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT	BASELINE			TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN														KET.
			2024			2026			2027			2028			2029			2030			
			REALISASI		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)			(5)			(6)			(7)			(8)			(9)			(10)
UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN					41.415.463.468			39.340.457.000			36.460.122.000			41.855.878.000			43.239.399.426			43.239.399.427	
KEPEGAWAIAN					30.021.355.408			34.185.493.000			34.060.914.000			34.060.914.000			34.060.914.000			34.060.914.000	
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Meningkatnya Tata Kelola Internal Perangkat Daerah	Indeks RB Perangkat Daerah	80,29	Point	22.522.335.513	80,80	Point	30.366.142.300	81,10	Point	30.665.158.000	81,40	Point	30.665.158.000	81,70	Point	30.665.158.000	82,00	Point	30.665.158.000	S.3.1
		Indeks Manajemen Risiko Perangkat Daerah	63,51	Point		63,70	Point		63,80	Point		63,90	Point		64,00	Point		64,00	Point		
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Terlaksananya Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai AKIP	84,65	Point	20.834.200	85.05	Point	39.000.000	85.25	Point	39.000.000	85.45	Point	39.000.000	85.65	Point	39.000.000	85.85	Point	39.000.000	
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4	Dokumen	4.908.700	4	Dokumen	8.000.000,00	4	Dokumen	8.000.000,00	4	Dokumen	8.000.000,00	4	Dokumen	8.000.000,00	4	Dokumen	8.000.000,00	
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Tersedianya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2	Dokumen	1.995.700	2	Dokumen	3.000.000,00	2	Dokumen	3.000.000,00	2	Dokumen	3.000.000,00	2	Dokumen	3.000.000,00	2	Dokumen	3.000.000,00	
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Tersedianya Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	2	Dokumen	1.994.000	2	Dokumen	3.000.000,00	2	Dokumen	3.000.000,00	2	Dokumen	3.000.000,00	2	Dokumen	3.000.000,00	2	Dokumen	3.000.000,00	
Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Tersedianya Dokumen DPA-SKPD dan	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan	2	Dokumen	2.981.800	2	Dokumen	5.000.000,00	2	Dokumen	5.000.000,00	2	Dokumen	5.000.000,00	2	Dokumen	5.000.000,00	2	Dokumen	5.000.000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT	BASELINE			TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN														KET.
			2024			2026			2027			2028			2029			2030			
			REALISASI		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	
	Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD																		
Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Tersedianya Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	2	Dokumen	2.982.000	2	Dokumen	5.000.000,00	2	Dokumen	5.000.000,00	2	Dokumen	5.000.000,00	2	Dokumen	5.000.000,00	2	Dokumen	5.000.000,00	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1	Laporan	1.995.200	1	Laporan	3.000.000,00	1	Laporan	3.000.000,00	1	Laporan	3.000.000,00	1	Laporan	3.000.000,00	1	Laporan	3.000.000,00	
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7	Laporan	3.976.800	7	Laporan	10.000.000,00	7	Laporan	10.000.000,00	7	Laporan	10.000.000,00	7	Laporan	10.000.000,00	7	Laporan	10.000.000,00	
Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Terselenggaranya Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	1	Dokumen	0	1	Dokumen	1.000.000,00	1	Dokumen	1.000.000,00	1	Dokumen	1.000.000,00	1	Dokumen	1.000.000,00	1	Dokumen	1.000.000,00	
Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	Terlaksananya Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah	97	Data	0	93	Data	1.000.000,00	90	Data	1.000.000,00	90	Data	1.000.000,00	90	Data	1.000.000,00	90	Data	1.000.000,00	
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Terlaksananya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah yang sesuai SAP	Persentase Dokumen pelaksanaan Administrasi Keuangan yang tepat waktu	100	%	20.984.382.568	100	Persen	28.480.688.000	100	Persen	28.480.688.000	100	Persen	28.480.688.000	100	Persen	28.480.688.000	100	Persen	28.480.688.000	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT	BASELINE			TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN														KET.
			2024			2026			2027			2028			2029			2030			
			REALISASI		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	60	Orang / Bulan	20.961.944.768	70	Orang/bulan	28.445.688.000,00	70	Orang/bulan	28.445.688.000,00	70	Orang/bulan	28.445.688.000,00	70	Orang/bulan	28.445.688.000,00	70	Orang/bulan	28.445.688.000,00	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1	Laporan	9.129.200	1	Laporan	15.000.000,00	1	Laporan	15.000.000,00	1	Laporan	15.000.000,00	1	Laporan	15.000.000,00	1	Laporan	15.000.000,00	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	8	Laporan	13.308.600	8	Laporan	20.000.000,00	8	Laporan	20.000.000,00	8	Laporan	20.000.000,00	8	Laporan	20.000.000,00	8	Laporan	20.000.000,00	
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terlaksananya Administrasi Kepegawaian yang Tepat Waktu	Persentase Dokumen pelaksanaan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu	100	%	0	100	Persen	5.000.000	100	Persen	90.470.000	100	Persen	90.470.000	100	Persen	90.470.000	100	Persen	90.470.000	
Pengadaan Pakaian Dinas	Tersedianya Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	0	Paket	0	1	Paket	5.000.000,00	1	Paket	5.000.000,00	1	Paket	5.000.000,00	1	Paket	5.000.000,00	1	Paket	5.000.000,00	
Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Terlaksananya Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	0	Orang	0	0	Orang	-	70	Orang	85.470.000,00	70	Orang	85.470.000,00	70	Orang	85.470.000,00	70	Orang	85.470.000,00	
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang Undangan	Terlaksananya Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	0	Orang	0	0	Orang	-	0	Orang		0	Orang		0	Orang		0	Orang		

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT	BASELINE			TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN														KET.
			2024			2026			2027			2028			2029			2030			
			REALISASI		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terlaksananya Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Dokumen pemenuhan Pelayanan Administrasi Umum Kantor	100	%	424.668.736	100	Persen	361.789.900	100	Persen	450.000.000	100	Persen	450.000.000	100	Persen	450.000.000	100	Persen	450.000.000	
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	Paket	14.705.100	1	Paket	15.000.000,00	1	Paket	15.000.000,00	1	Paket	15.000.000,00	1	Paket	15.000.000,00	1	Paket	15.000.000,00	
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	2	Paket	72.083.200	2	Paket	65.602.500,00	2	Paket	120.000.000,00	2	Paket	120.000.000,00	2	Paket	120.000.000,00	2	Paket	120.000.000,00	
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1	Paket	42.505.900	1	Paket	20.000.000,00	1	Paket	30.000.000,00	1	Paket	30.000.000,00	1	Paket	30.000.000,00	1	Paket	30.000.000,00	
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	1	Paket	96.731.912	1	Paket	69.187.400,00	1	Paket	90.000.000,00	1	Paket	90.000.000,00	1	Paket	90.000.000,00	1	Paket	90.000.000,00	
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	3	Dokumen	10.120.000	3	Dokumen	11.000.000,00	3	Dokumen	10.000.000,00	3	Dokumen	10.000.000,00	3	Dokumen	10.000.000,00	3	Dokumen	10.000.000,00	
Fasilitasi Kunjungan Tamu	Terlaksananya Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12	Laporan	14.980.000	12	Laporan	15.000.000,00	12	Laporan	15.000.000,00	12	Laporan	15.000.000,00	12	Laporan	15.000.000,00	12	Laporan	15.000.000,00	
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	322	Laporan	173.542.624	150	Laporan	166.000.000,00	120	Laporan	170.000.000,00	120	Laporan	170.000.000,00	120	Laporan	170.000.000,00	120	Laporan	170.000.000,00	
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah	Persentase Dokumen Pelayanan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	%	38.841.000	100	Persen	47.761.800	100	Persen	85.000.000	100	Persen	85.000.000	100	Persen	85.000.000	100	Persen	85.000.000	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT	BASELINE			TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN														KET.
			2024			2026			2027			2028			2029			2030			
			REALISASI		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	
Pengadaan Mebel	Tersedianya Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	0	Paket	0	0	Paket		0	Paket		0	Paket		0	Paket		0	Paket		
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	6	Unit	38.841.000	8	Unit	47.761.800,00	10	Unit	85.000.000,00	10	Unit	85.000.000,00	10	Unit	85.000.000,00	10	Unit	85.000.000,00	
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terlaksananya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase laporan penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	%	821.937.354	100	Persen	1.297.992.600	100	Persen	1.365.000.000	100	Persen	1.365.000.000	100	Persen	1.365.000.000	100	Persen	1.365.000.000	
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	9.070	Laporan	9.750.000	12	Laporan	40.000.000,00	12	Laporan	20.000.000,00	12	Laporan	20.000.000,00	12	Laporan	20.000.000,00	12	Laporan	20.000.000,00	
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	Laporan	38.978.074	1	Laporan	34.202.460,00	12	Laporan	120.000.000,00	12	Laporan	120.000.000,00	12	Laporan	120.000.000,00	12	Laporan	120.000.000,00	
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	0	Laporan	0	0	Laporan		0	Laporan		0	Laporan		0	Laporan		0	Laporan		
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	Bulan	773.209.280	12	Laporan	1.223.790.140,00	12	Laporan	1.225.000.000,00	12	Laporan	1.225.000.000,00	12	Laporan	1.225.000.000,00	12	Laporan	1.225.000.000,00	
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpeliharanya Barang Milik Daerah	Persentase BMD dalam Kondisi Baik	97,18	%	231.671.655	95	Persen	133.910.000	95	Persen	155.000.000	95	Persen	155.000.000	95	Persen	155.000.000	95	Persen	155.000.000	
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	21	Unit	187.428.655	18	Unit	113.950.000,00	18	Unit	120.000.000,00	18	Unit	120.000.000,00	18	Unit	120.000.000,00	18	Unit	120.000.000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT	BASELINE			TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN														KET.
			2024			2026			2027			2028			2029			2030			
			REALISASI		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	27	Unit	39.293.000	26	Unit	19.960.000,00	25	Unit	20.000.000,00	25	Unit	20.000.000,00	25	Unit	20.000.000,00	25	Unit	20.000.000,00	
Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	0	Unit	0	0	Unit	-	1	Unit		1	Unit		1	Unit		1	Unit		
Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	1	Unit	4.950.000	0	Unit	-	1	Unit	15.000.000,00	1	Unit	15.000.000,00	1	Unit	15.000.000,00	1	Unit	15.000.000,00	
Jumlah 1					22.522.335.513			30.366.142.300			30.665.158.000			30.665.158.000			30.665.158.000			30.665.158.000	
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase Manajemen Layanan ASN	99.50	%	7.499.019.895	90	%	3.819.350.700	90	%	3.395.756.000	90	%	3.395.756.000	90	%	3.395.756.000	90	%	3.395.756.000	S.3.1
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Tersedianya perencanaan kebutuhan pegawai sesuai formasi	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	100	%	5.282.179.203	100	Persen	1.426.510.500	100	Persen	1.470.750.000	100	Persen	1.470.750.000	100	Persen	1.470.750.000	100	Persen	1.470.750.000	
Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Terlaksananya Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	1	Dokumen	27.445.500	1	Dokumen	35.000.000,00	1	Dokumen	35.000.000,00	1	Dokumen	35.000.000,00	1	Dokumen	35.000.000,00	1	Dokumen	35.000.000,00	
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Terlaksananya Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1	Dokumen	38.060.500	1	Dokumen	48.750.000,00	1	Dokumen	48.750.000,00	1	Dokumen	48.750.000,00	1	Dokumen	48.750.000,00	1	Dokumen	48.750.000,00	
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2	Dokumen	4.682.245.320	2	Dokumen	750.000.000,00	2	Dokumen	750.000.000,00	2	Dokumen	750.000.000,00	2	Dokumen	750.000.000,00	2	Dokumen	750.000.000,00	
Evaluasi Pengadaan ASN dan	Terlaksananya Evaluasi Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	1	Laporan	9.088.500	1	Laporan	15.000.000,00	1	Laporan	15.000.000,00	1	Laporan	15.000.000,00	1	Laporan	15.000.000,00	1	Laporan	15.000.000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT	BASELINE			TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN														KET.
			2024			2026			2027			2028			2029			2030			
			REALISASI		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	
Pengadaan ASN																				
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1.073	Dokumen	71.800.000	1200	Dokumen	100.000.000,00	1200	Dokumen	100.000.000,00	1200	Dokumen	100.000.000,00	1200	Dokumen	100.000.000,00	1200	Dokumen	100.000.000,00	
Evaluasi Pemberhentian ASN	Terlaksananya Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN	1	Laporan	44.865.900	1	Dokumen	42.070.000,00	1	Dokumen	45.000.000,00	1	Dokumen	45.000.000,00	1	Dokumen	45.000.000,00	1	Dokumen	45.000.000,00	
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Terfasilitasinya Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	2	Lembaga	153.830.200	2	Lembaga	150.000.000,00	2	Lembaga	150.000.000,00	2	Lembaga	150.000.000,00	2	Lembaga	150.000.000,00	2	Lembaga	150.000.000,00	
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	Dokumen	223.161.283	1	Dokumen	260.160.000,00	1	Dokumen	300.000.000,00	1	Dokumen	300.000.000,00	1	Dokumen	300.000.000,00	1	Dokumen	300.000.000,00	
Pengelolaan Data Kepegawaian	Terkelolanya Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	5.533	Dokumen	18.000.000	5000	Dokumen	15.270.000,00	5000	Dokumen	16.000.000,00	5000	Dokumen	16.000.000,00	5000	Dokumen	16.000.000,00	5000	Dokumen	16.000.000,00	
Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Terlaksananya Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1	Laporan	13.682.000	1	Laporan	10.260.500,00	1	Laporan	11.000.000,00	1	Laporan	11.000.000,00	1	Laporan	11.000.000,00	1	Laporan	11.000.000,00	
Mutasi dan Promosi ASN	Terlaksananya pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensi	Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya	100	%	794.057.120	90	Persen	677.834.200	90	Persen	690.000.000	90	Persen	690.000.000	90	Persen	690.000.000	90	Persen	690.000.000	
Pengelolaan Mutasi ASN	Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	128	Dokumen	128.482.000	40	Dokumen	137.834.200,00	40	Dokumen	150.000.000,00	40	Dokumen	150.000.000,00	40	Dokumen	150.000.000,00	40	Dokumen	150.000.000,00	
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2.177	Dokumen	198.437.120	1750	Dokumen	140.000.000,00	1750	Dokumen	140.000.000,00	1750	Dokumen	140.000.000,00	1750	Dokumen	140.000.000,00	1750	Dokumen	140.000.000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT	BASELINE			TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN														KET.
			2024			2026			2027			2028			2029			2030			
			REALISASI		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	
Pengelolaan Promosi ASN	Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	3	Dokumen	467.138.000	2	Dokumen	400.000.000,00	2	Dokumen	400.000.000,00	2	Dokumen	400.000.000,00	2	Dokumen	400.000.000,00	2	Dokumen	400.000.000,00	TPB 5 dan TPB 16
Pengembangan Kompetensi ASN	Terlaksananya peningkatan kompetensi ASN	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	95	%	1.041.885.072	100	Persen	1.225.000.000	100	Persen	675.000.000	100	Persen	675.000.000	100	Persen	675.000.000	100	Persen	675.000.000	
Pengelolaan Assessment Center	Terkelolanya Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	173	Dokumen	465.624.222	400	Dokumen	700.000.000,00	100	Dokumen	200.000.000,00	100	Dokumen	200.000.000,00	100	Dokumen	200.000.000,00	100	Dokumen	200.000.000,00	
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	344	Orang	429.158.000	300	Orang	350.000.000,00	300	Orang	300.000.000,00	300	Orang	300.000.000,00	300	Orang	300.000.000,00	300	Orang	300.000.000,00	
Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Terlaksananya Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	0	Dokumen	0	0	Dokumen	0	0	Dokumen		0	Dokumen		0	Dokumen		0	Dokumen		
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Terlaksananya Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	40	Kegiatan	80.152.000	40	Orang	100.000.000,00	40	Orang	100.000.000,00	40	Orang	100.000.000,00	40	Orang	100.000.000,00	40	Orang	100.000.000,00	
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Meningkatnya Karir ASN Jabatan fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	68	Orang	66.950.850	8	Orang	75.000.000,00	8	Orang	75.000.000,00	8	Orang	75.000.000,00	8	Orang	75.000.000,00	8	Orang	75.000.000,00	
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Tercapainya nilai SKP yang baik dari pegawai	Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	100	%	380.898.500	95	Persen	490.006.000	95	Persen	560.006.000	95	Persen	560.006.000	95	Persen	560.006.000	95	Persen	560.006.000	
Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Tersusunnya Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	Dokumen	45.773.000	1	Dokumen	61.730.000,00	1	Dokumen	61.730.000,00	1	Dokumen	61.730.000,00	1	Dokumen	61.730.000,00	1	Dokumen	61.730.000,00	
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2	Dokumen	154.084.700	2	Dokumen	103.500.000,00	2	Dokumen	103.500.000,00	2	Dokumen	103.500.000,00	2	Dokumen	103.500.000,00	2	Dokumen	103.500.000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT	BASELINE			TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN														KET.
			2024			2026			2027			2028			2029			2030			
			REALISASI		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	
Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	0	Dokumen	0	0	Laporan	0	0	Laporan	0	0	Laporan	0	0	Laporan	0	0	Laporan	0	
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	0	Orang	0	3	Orang	141.000.000,00	6	Orang	211.000.000,00	6	Orang	211.000.000,00	6	Orang	211.000.000,00	6	Orang	211.000.000,00	
Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Terlaksananya Pemberian Tanda Jasa bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	326	Orang	8.140.000	326	Orang	8.776.000,00	326	Orang	8.776.000,00	326	Orang	8.776.000,00	326	Orang	8.776.000,00	326	Orang	8.776.000,00	
Pembinaan Disiplin ASN	Meningkatnya Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	13	Orang	37.378.000	3	Orang	40.000.000,00	3	Orang	40.000.000,00	3	Orang	40.000.000,00	3	Orang	40.000.000,00	3	Orang	40.000.000,00	
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	20	Laporan	90.106.400	20	Laporan	80.000.000,00	20	Laporan	80.000.000,00	20	Laporan	80.000.000,00	20	Laporan	80.000.000,00	20	Laporan	80.000.000,00	
Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Terlaksananya Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	60	Dokumen	31.949.600	40	Dokumen	40.000.000,00	40	Dokumen	40.000.000,00	40	Dokumen	40.000.000,00	40	Dokumen	40.000.000,00	40	Dokumen	40.000.000,00	
Evaluasi Disiplin ASN	Terlaksananya Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	1	Laporan	13.466.800	1	Laporan	15.000.000,00	1	Laporan	15.000.000,00	1	Laporan	15.000.000,00	1	Laporan	15.000.000,00	1	Laporan	15.000.000,00	
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN					11.394.108.060			5.154.964.000			5.794.964.000			7.794.964.000			9.178.485.426			9.178.485.427	
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		Persentase Peningkatan Kompetensi ASN	41,03	%	11.394.108.060	53,03	%	5.154.964.000	60,03	%	5.794.964.000	68,03	%	7.794.964.000	77,03	%	9.178.485.426	86,03	%	9.178.485.427	S.3.1
Pengembangan Kompetensi Teknis	Terlaksananya pengembangan kompetensi teknis bagi ASN	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	3	%	904.666.500	6	%	820.000.000	7	%	1.320.000.000	8	%	1.820.000.000	9	%	2.820.000.000	9	%	2.820.000.000	
Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi	Tersusunnya Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi	1	Dokumen	113.738.500	1	Dokumen	35.000.000,00	1	Dokumen	35.000.000,00	1	Dokumen	35.000.000,00	1	Dokumen	35.000.000,00	1	Dokumen	35.000.000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT	BASELINE			TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN														KET.
			2024			2026			2027			2028			2029			2030			
			REALISASI		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	
Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun																		
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Terlaksananya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	1.620	Orang	760.050.000	765	Orang	750.000.000,00	842	Orang	1.250.000.000,00	963	Orang	1.750.000.000,00	1083	Orang	2.750.000.000,00	1083	Orang	2.750.000.000,00	
Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Terlaksananya Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	1	Dokumen	30.878.000	1	Dokumen	35.000.000,00	1	Dokumen	35.000.000,00	1	Dokumen	35.000.000,00	1	Dokumen	35.000.000,00	1	Dokumen	35.000.000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT	BASELINE			TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN														KET.
			2024			2026			2027			2028			2029			2030			
			REALISASI		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Terlaksananya pengembangan kompetensi dasar, manajerial, dan fungsional bagi ASN	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Fungsional	3	%	10.489.441.560	6	%	4.334.964.000	7	%	4.474.964.000	8	%	5.974.964.000	9	%	6.358.485.426	9	%	6.358.485.427	
Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan,Serajabatan	Tersusunnya Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional yang Disusun	1	Dokumen	97.109.000	1	Dokumen	5.000.000,00	1	Dokumen	5.000.000,00	1	Dokumen	5.000.000,00	1	Dokumen	5.000.000,00	1	Dokumen	5.000.000,00	
Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota	0	Orang	0	100	Orang	100.000.000,00	100	Orang	100.000.000,00	100	Orang	100.000.000,00	100	Orang	100.000.000,00	100	Orang	100.000.000,00	
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	4.527	Laporan	10.364.694.360	434	Laporan	4.199.964.000,00	478	Laporan	4.339.964.000,00	546	Laporan	5.839.964.000,00	614	Laporan	6.223.485.426,18	614	Laporan	6.223.485.427,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME	INDIKATOR OUTPUT	BASELINE			TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN														KET.
			2024			2026			2027			2028			2029			2030			
			REALISASI		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	TARGET		PAGU	
Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Terlaksananya Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama	1	Dokumen	27.638.200	1	Dokumen	30.000.000,00	1	Dokumen	30.000.000,00	1	Dokumen	30.000.000,00	1	Dokumen	30.000.000,00	1	Dokumen	30.000.000,00	
Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Terlaksananya sertifikasi kompetensi bagi ASN	Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi	0	%	0	0	Persen	0	0	Persen	0	0	Persen	0	0	Persen	0	0	Persen	0	
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lulus Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	0	Orang	0	0	Orang	0	0	Orang	0	0	Orang	0	0	Orang	0	0	Orang	0	
Jumlah 2					18.893.127.955			8.974.314.700			5.794.964.000			11.190.720.000			12.574.241.426			12.574.241.427	
Jumlah Total					41.415.463.468			39.340.457.000			36.460.122.000			41.855.878.000			43.239.399.426			43.239.399.427	

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

Ket:

S.3.1 = Program yang Mendukung Sasaran KDH: Meningkatnya Kualitas Birokrasi yang Lebih Transparan, Akuntabel, Efektif dan Efisien

TPB 5 = Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan: Kesetaraan Gender

TPB 16 = Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan: Perdamaian, Keadilan dan Kelembagaan yang Tangguh

4.2 Uraian Subkegiatan dalam Rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

Dalam rangka mendukung pencapaian program prioritas pembangunan daerah Kabupaten Bandung tahun 2025–2029, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan berbagai subkegiatan yang diarahkan untuk meningkatkan manajemen layanan ASN serta meningkatkan kualitas SDM aparatur. Setiap subkegiatan disusun secara terencana dan terukur agar sejalan dengan visi, misi, serta sasaran pembangunan daerah. Uraian subkegiatan BKPSDM yang mendukung program prioritas pembangunan daerah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

No.	Program Prioritas	Outcome	Subkegiatan	Ket.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya Profesionalitas ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	R 28
			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	R 28
			Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	R 28
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	R 28
			Pengelolaan Data Kepegawaian	R 28
			Pengelolaan Mutasi ASN	R 28
			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	R 28
			Pengelolaan Promosi ASN	R 28
			Pengelolaan Assessment Center	R 28
			Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	R 28
			Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	R 28
			Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	R 28
			Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	R 28
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	R 28
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	R 28

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

Ket:

R 28 = Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Rencana Aksi Bupati: Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Profesional dan Paham Digitalisasi serta Mengoptimalkan Tata Kelola Big Data dan Transformasi Digital

4.3 Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029 melalui IKU BKPSDM

Dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2025–2029, Indikator Kinerja Utama (IKU) ditetapkan sebagai acuan pengukuran keberhasilan pelaksanaan program yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. IKU yang digunakan adalah Capaian Indeks Profesionalitas ASN, yang menjadi ukuran utama dalam menilai tingkat profesionalisme SDM aparatur. Berikut adalah tabel yang memuat IKU Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia beserta target pencapaiannya pada tahun 2025–2029:

Tabel 4. 4 Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Bandung

NO.	INDIKATOR	SATUAN	Realisasi 2024	TARGET TAHUN						KET.
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Indeks Profesionalitas ASN	Point	N/A	80	81	82	83	84	85	Penilaian atas Review Profesionalitas ASN di Instansi Pemerintah oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), sesuai Dimensi: 1. Kualifikasi (25%); 2. Kinerja (30%); 3. Kompetensi (40%); 4. Disiplin (5%).

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

4.4 Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2029 melalui IKK

Dalam menghadapi dinamika dan tantangan global yang semakin kompleks, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung berkomitmen untuk mewujudkan birokrasi yang profesional dan berintegritas. Berdasarkan RPJMD tahun 2025-2029, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memfokuskan kinerjanya pada peningkatan kualitas ASN sebagai penggerak pembangunan daerah.

Untuk mengukur keberhasilan program ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan Indeks Profesionalitas ASN sebagai Indikator Kinerja Kunci (IKK). Indeks ini merupakan alat ukur yang komprehensif untuk mengevaluasi tingkat profesionalisme ASN berdasarkan empat dimensi: kompetensi, kinerja, disiplin, dan etika. Upaya ini tidak hanya berorientasi pada pemenuhan tugas-tugas administratif, tetapi juga pada pembentukan karakter ASN yang mampu

beradaptasi, berinovasi, dan memberikan pelayanan publik terbaik. Capaian target kinerja yang tercantum dalam tabel berikut ini merupakan proyeksi strategis yang akan menjadi panduan bagi seluruh program kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam lima tahun mendatang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Indikator Kinerja Kunci BKPSDM Kabupaten Bandung

NO.	INDIKATOR	SATUAN	Realisasi 2024	TARGET TAHUN						KET.
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Indeks Profesionalitas ASN	Point	N/A	80	81	82	83	84	85	Penilaian atas Review Profesionalitas ASN di Instansi Pemerintah oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), sesuai Dimensi: 1. Kualifikasi (25%); 2. Kinerja (30%); 3. Kompetensi (40%); 4. Disiplin (5%).

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

4.5 Uraian Indikator dan Target Pelaksanaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Bandung pun turut serta dan memiliki keterlibatan dalam pelaksanaan *Sustainable Development Goals* (SDGs) di Kabupaten Bandung, adapun indikator SDGs yang dilaksakan oleh BKPSDM Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Indikator TPB/SDGs

NO.	TPB/SDGs	TUJUAN	TARGET	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET.
						2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
1	TPB 5 (Kesetaraan Gender)	Menguatkan Masyarakat yang Inklusif dan Damai untuk Pembangunan Berkelanjutan, Menyediakan Akses Keadilan untuk Semua, dan Membangun Kelembagaan yang Efektif, Akuntabel, dan Inklusif di Semua Tingkatan	Menjamin pengambilan keputusan yang responsif, inklusif, partisipatif dan representatif di setiap tingkatan.	Persentase keterwakilan perempuan sebagai pengambilan keputusan di lembaga eksekutif (Eselon I dan II)	Persentase	2	3	4	5	6	7	Jumlah Pejabat Perempuan eselon 2 dibagi Jumlah Total Pejabat Struktural Eselon 2 dikali 100%
2	TPB 16 (Perdamaian, Keadilan dan Kelembagaan yang Tangguh)	Menguatkan Masyarakat yang Inklusif dan Damai untuk Pembangunan Berkelanjutan, Menyediakan Akses Keadilan untuk Semua, dan Membangun Kelembagaan yang Efektif, Akuntabel, dan Inklusif di Semua Tingkatan	Menjamin pengambilan keputusan yang responsif, inklusif, partisipatif dan representatif di setiap tingkatan.	Persentase keterwakilan perempuan sebagai pengambilan keputusan di lembaga eksekutif (Eselon I dan II)	Persentase	2	3	4	5	6	7	Jumlah Pejabat Perempuan eselon 2 dibagi Jumlah Total Pejabat Struktural Eselon 2 dikali 100%

Sumber: Data Rencana Aksi Daerah TPB/SDGs Kabupaten Bandung Tahun 2025 – 2029

4.6 Inovasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan pembangunan, BKPSDM berkomitmen untuk menghadirkan berbagai inovasi dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Inovasi yang dilakukan merupakan upaya strategis untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik.

Penyusunan inovasi ini didasarkan pada prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, akuntabilitas, serta pemanfaatan teknologi informasi guna mendukung terwujudnya birokrasi yang profesional. Berikut merupakan rangkaian inovasi BKPSDM Kabupaten Bandung Tahun 2025–2029 yang disusun berdasarkan bidang terkait:

Tabel 4. 7 Inovasi BKPSDM Kabupaten Bandung Tahun 2025 – 2029

No.	Bidang Penanggung Jawab	Nama Inovasi	Uraian Inovasi	Target Implementasi	Manfaat
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Pengajuan KGB Mandiri	Pengembangan fitur layanan tambahan yang memungkinkan ASN di Kabupaten Bandung mengajukan usulan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) secara mandiri melalui sistem yang terintegrasi	Tahun 2026	Memberikan kemudahan bagi ASN Kabupaten Bandung dalam mengajukan usulan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) secara mandiri serta sebagai bentuk percepatan dalam proses administrasi kepegawaian
		Integrasi E-Office dengan SSO	Mengintegrasikan *Single Sign-On* (SSO) BKPSDM dengan aplikasi E-office dalam satu sistem	Tahun 2026	Kemudahan akses penggunaan layanan
		Integrasi SIMPEL BKPSDM dengan SIMGAJI	Integrasi Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian (SIMPEL) BKPSDM dengan Sistem Informasi Manajemen Gaji (SIMGAJI) untuk mewujudkan sinkronisasi data kepegawaian serta meningkatkan efisiensi pelayanan dan pengelolaan penggajian ASN	Tahun 2026	Mewujudkan sinkronisasi data kepegawaian dan penggajian ASN sehingga pelayanan administrasi lebih akurat dan mengurangi potensi kesalahan data
2	Bidang Penilaian Kinerja dan Pengembangan ASN	*Tracking* Tubel	Fitur tambahan pada SIMPEL BKPSDM yang berfungsi untuk memantau perkembangan pelaksanaan tugas belajar	Tahun 2026	Berfungsi sebagai sarana pemantauan dan pelaporan bagi PNS yang sedang melaksanakan

No.	Bidang Penanggung Jawab	Nama Inovasi	Uraian Inovasi	Target Implementasi	Manfaat
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung		tugas belajar serta menjadi basis data pengambilan keputusan sebagai tindak lanjut hasil tugas belajar, seperti prediksi perencanaan kegiatan Ujian Penyesuaian, Kenaikan Pangkat, dan lain sebagainya
		BerAkhlak Pedia	Media pengelolaan budaya kerja berdasarkan *core value* BerAkhlak	Tahun 2025	Memperkuat internalisasi nilai BerAKHLAK sebagai budaya kerja ASN, sehingga tercipta perilaku kerja yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas
3	Bidang Mutasi dan Promosi ASN	Otto Prom (Otomatisasi, Transparansi dan Optimalisasi Layanan Promosi dan Mutasi)	Aplikasi layanan kepegawaian yang mencakup Mutasi dan Promosi Jabatan, Kenaikan Pangkat, dan Kenaikan Gaji Berkala bagi ASN Kabupaten Bandung	Tahun 2028	Memberikan kemudahan dan percepatan layanan Mutasi, Promosi, Kenaikan Pangkat, dan Kenaikan Gaji berkala melalui proses yang otomatis
4	Bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN	SIMALABAR (Sistem Informasi Manajemen	Aplikasi pembelajaran digital yang dirancang untuk mendukung	Tahun 2025	Mendukung pembelajaran fleksibel, menyediakan materi

No.	Bidang Penanggung Jawab	Nama Inovasi	Uraian Inovasi	Target Implementasi	Manfaat
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Pembelajaran ASN Berbasis Digital)	peningkatan kompetensi ASN di Kabupaten Bandung. *Website* ini dibangun dan dikembangkan oleh BKPSDM dan Diskominfo Kabupaten Bandung sebagai upaya peningkatan kompetensi di era transformasi digital		berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan karier ASN, serta mendorong kolaborasi antarlembaga pemerintah dalam mewujudkan SDM aparatur yang unggul dan berdaya saing.
5	Sekretariat	Sivast *Online*	Aplikasi yang berfungsi untuk memudahkan verifikasi dan melengkapi kekurangan Surat Pertanggung Jawaban BKPSDM Kabupaten Bandung	Tahun 2025	Memudahkan pimpinan untuk memantau pelaksanaan kegiatan internal BKPSDM
		SIHANSIP	Aplikasi yang berfungsi untuk mengelola arsip digital	Tahun 2025	Memudahkan pengelolaan arsip

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

4.7 Dukungan terhadap Tematik Pembangunan Tahun 2025 – 2029

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya lebih berfokus pada pengelolaan manajemen ASN. Dengan demikian, program dan kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025–2029 tidak secara langsung mendukung pencapaian tematik pembangunan daerah. Namun demikian, keberadaan program tersebut tetap memberikan kontribusi secara tidak langsung melalui peningkatan profesionalitas ASN yang pada akhirnya menunjang keberhasilan penyelenggaraan pembangunan di Kabupaten Bandung.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sejalan dengan Misi-3 Kabupaten Bandung yang tertuang di dalam RPJMD Kabupaten Bandung 2025-2029 yaitu: “Mengoptimalkan tata kelola pemerintah dan pelayanan publik yang partisipatif, transparan dan akuntabel”. BKPSDM telah menetapkan isu-isu strategis yang diangkat dari hasil evaluasi kinerja pelayanan BKPSDM selama periode Renstra sebelumnya yang kemudian menjadi prioritas dalam pengembangan kinerja pelayanan BKPSDM di masa yang akan datang. Namun demikian, kesuksesan dari pelaksanaan program dan kegiatan untuk mewujudkan misi Kabupaten Bandung tersebut tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, baik itu pemerintah pusat, daerah serta Perangkat Daerah lain di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung yang turut andil besar dalam memberikan saran dan masukan demi perbaikan kinerja. Keberhasilan pencapaian Renstra ini akan dilakukan secara bertahap melalui upaya yang sungguh-sungguh dengan prinsip kerja keras, tanggung jawab, kerja tuntas, dan konsisten untuk mewujudkan peningkatan kinerja BKPSDM di saat ini dan di masa yang akan datang.

Penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Bandung periode 2025-2029 disusun sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja pada tahun tersebut, sehingga rencana kerja yang dibuat harus sesuai dengan rencana yang tertuang dalam Renstra BKPSDM Kabupaten Bandung 2025-2029.

Keberhasilan pelaksanaan Renstra ini dapat direalisasikan bila ada kesepahaman dan komitmen bersama untuk mewujudkan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi, Kebijakan dan Program/kegiatan yang telah direncanakan lima tahun kedepan melalui penajaman pada indikator sasaran, outcome, kegiatan dan output dalam mewujudkan perencanaan pembangunan yang berkualitas dan profesional.

Hasil evaluasi kinerja BKPSDM selama periode sebelumnya menunjukkan adanya kemajuan yang signifikan dalam peningkatan kompetensi dan kualitas layanan. Namun, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti:

1. Belum Optimalnya Pengembangan Kompetensi SDM

Teridentifikasi bahwa tidak semua ASN memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugasnya. Pengembangan yang belum maksimal menyebabkan beberapa pegawai tidak dapat menjalankan fungsi mereka secara efektif, yang berdampak pada kualitas pelayanan publik.

2. Belum Optimalnya Pemenuhan Akan Kebutuhan Kinerja Pegawai

Banyak program pelatihan yang kurang sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan. Hal ini mengakibatkan pegawai tidak sepenuhnya siap menghadapi tantangan dan tuntutan tugas yang ada, sehingga mengurangi produktivitas dan kinerja keseluruhan.

3. Belum Optimalnya Digitalisasi Sistem Kepegawaian

Proses digitalisasi yang masih terbatas membuat pengelolaan data kepegawaian kurang efisien. Sistem yang belum sepenuhnya terintegrasi menghambat akses informasi dan mempersulit pengambilan keputusan berbasis data, yang seharusnya dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam administrasi kepegawaian.

Oleh karena itu, strategi yang terencana dan pelaksanaan yang konsisten dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat diperlukan. Melalui Renstra ini, diharapkan BKPSDM mampu meningkatkan kinerja organisasi dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi masyarakat Kabupaten Bandung.

5.2 Kaidah Pelaksanaan

Penyusunan Renstra BKPSDM mengikuti kaidah yang ditetapkan dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 2 Tahun 2025 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025 - 2029. Berikut adalah prinsip-prinsip yang menjadi acuan dalam penyusunan Renstra:

1. Keterpaduan

Renstra harus terintegrasi dengan rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) dan rencana strategis perangkat daerah lainnya. Hal ini memastikan bahwa semua program dan kegiatan saling mendukung dalam mencapai visi dan misi daerah.

2. Partisipatif

Proses penyusunan melibatkan berbagai stakeholder terkait, termasuk ASN, masyarakat, dan pihak terkait lainnya. Dengan cara ini, masukan yang konstruktif dapat diperoleh untuk memperkaya isi Renstra.

3. Transparansi

Semua tahapan dalam penyusunan Renstra dilakukan secara terbuka, sehingga informasi dapat diakses oleh publik. Ini merupakan bentuk akuntabilitas BKPSDM kepada masyarakat.

4. Berbasis Data

Penyusunan Renstra harus didasarkan pada analisis data yang akurat dan relevan. Penggunaan data yang valid akan membantu dalam merumuskan program dan kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan.

5. Kesesuaian dengan Regulasi

Penyesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk peraturan daerah dan nasional, menjadi dasar dalam penyusunan dokumen ini. Hal ini penting untuk memastikan bahwa semua kegiatan yang direncanakan sesuai dengan hukum yang berlaku.

6. Fleksibilitas

Renstra harus dapat disesuaikan dengan perubahan situasi dan kondisi yang terjadi, baik di tingkat lokal maupun nasional. Kemampuan untuk beradaptasi akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan Renstra.

5.3 Pelaksanaan Pengendalian dan Evaluasi Terhadap Perencanaan dan Pelaksanaan Pembangunan

Pelaksanaan pengendalian dan evaluasi Renstra BKPSDM berdasarkan Permendagri 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 dan Inpres No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah meliputi beberapa kegiatan penting:

5.3.1 Pengendalian

1. *Monitoring* Berkala

Pelaksanaan program dan kegiatan akan dimonitor secara berkala oleh tim yang ditunjuk. *Monitoring* ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua kegiatan berjalan sesuai rencana dan mencapai target yang telah ditetapkan.

2. Laporan Berkala

Penyusunan laporan kinerja akan dilakukan secara berkala untuk menggambarkan hasil pelaksanaan Renstra dan mencakup pencapaian indikator kinerja. Laporan ini akan disampaikan kepada pimpinan dan stakeholder terkait sebagai bentuk pertanggungjawaban.

3. Rapat Koordinasi

Mengadakan rapat koordinasi secara rutin untuk membahas perkembangan pelaksanaan Renstra, mengevaluasi capaian, dan merumuskan solusi atas hambatan yang dihadapi. Rapat ini juga sebagai ajang untuk berbagi informasi dan pengalaman antar bidang.

5.3.2 Evaluasi

1. Evaluasi Tahunan

Melakukan evaluasi tahunan untuk menilai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program dan kegiatan. Evaluasi ini mencakup analisis terhadap pencapaian sasaran dan dampak terhadap pelayanan publik.

2. Rekomendasi Perbaikan

Berdasarkan hasil evaluasi, akan disusun rekomendasi untuk perbaikan dan penyesuaian strategi di tahun-tahun berikutnya. Rekomendasi ini akan menjadi acuan dalam penyusunan program kerja tahunan.

3. Pemberian Umpan Balik

Memberikan umpan balik kepada seluruh ASN dan stakeholder terkait mengenai hasil evaluasi dan pencapaian kinerja. Umpan balik ini penting untuk meningkatkan motivasi dan komitmen dalam melaksanakan tugas.

5.3.3 Tindak Lanjut

1. Rapat Koordinasi

Mengadakan rapat koordinasi dengan seluruh stakeholder untuk membahas hasil evaluasi dan menentukan langkah-langkah tindak lanjut yang diperlukan. Rapat ini juga akan membahas langkah-langkah strategis yang harus diambil untuk mencapai tujuan yang lebih baik.

2. Penyusunan Rencana Aksi

Menyusun rencana aksi untuk mengimplementasikan rekomendasi perbaikan yang dihasilkan dari hasil evaluasi. Rencana aksi ini mencakup langkah-langkah konkret yang harus diambil oleh masing-masing bidang untuk meningkatkan kinerja.

3. *Monitoring* Tindak Lanjut

Melakukan *monitoring* terhadap pelaksanaan rencana aksi yang telah disusun untuk memastikan bahwa semua rekomendasi perbaikan diterapkan dengan baik dan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja BKPSDM.

Dengan mengikuti kaidah pelaksanaan yang telah ditetapkan dan melaksanakan pengendalian serta evaluasi secara berkelanjutan, diharapkan BKPSDM Kabupaten Bandung dapat meningkatkan kinerjanya dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan Renstra ini akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pembangunan daerah yang lebih optimal dan berkelanjutan.

Soreang, September 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Ttd

TATANG KUSNAWAN

BUPATI BANDUNG,

MOCHAMMAD DADANG SUPRIATNA

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Golongan Akhir ASN BKPSDM berdasarkan Jenis Kelamin 35
Tabel 2. 2 Rekapitulasi Jumlah Aset Pada Tahun 2024 37
Tabel 2. 3 Neraca Aset Tahun 2024 37
Tabel 2. 4 Inovasi BKPSDM Kabupaten Bandung Tahun 2021-2024 40
Tabel 2. 5 Capaian Indikator Kinerja Perangkat Daerah (IKU dan IKK BKPSDM) tahun 2020 – 2024 45
Tabel 2. 6 Hasil Evaluasi Capaian SDGs BKPSDM Tahun 2022 – 2024 46
Tabel 2. 7 Hasil Evaluasi Capaian Kinerja BKPSDM pada Renstra Tahun 2021-2026 Mencakup Program, Kegiatan, dan Subkegiatan 48
Tabel 2. 8 Hasil Evaluasi Capaian Anggaran BKPSDM pada Renstra Tahun 2021-2026 Mencakup Program, Kegiatan, dan Subkegiatan 54
Tabel 2. 9 ASN dan Kepegawaian Berdasarkan RPJMN 61
Tabel 2. 10 Arah Kebijakan dan Strategi Pembangunan Jawa Barat Tahun 2025 – 2029 65
Tabel 2. 11 Program dan Indikator Kinerja Program Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029 66
Tabel 2. 12 Indikator Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2025 – 2029 68
Tabel 2. 13 Program Prioritas Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2025 – 2029 70
Tabel 2. 14 Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025–2029 72
Tabel 2. 15 Pohon Masalah Pelayanan BKPSDM Kabupaten Bandung 74
Tabel 2. 16 Teknik Menyimpulkan Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 76
Tabel 3. 1 Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 79
Tabel 3. 2 Penahapan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 83
Tabel 3. 3 Penentuan Alternatif Strategi 86
Tabel 3. 4 Perumusan Arah Kebijakan Renstra BKPSDM 89

Tabel 4. 1 Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung 97
Tabel 4. 2 Rencana Program/ Kegiatan/ Subkegiatan dan Pendanaan 111
Tabel 4. 3 Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah 123
Tabel 4. 4 Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Bandung..... 124
Tabel 4. 5 Indikator Kinerja Kunci BKPSDM Kabupaten Bandung..... 125
Tabel 4. 6 Indikator TPB/SDGs..... 126
Tabel 4. 7 Inovasi BKPSDM Kabupaten Bandung Tahun 2025 – 2029 128

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Bagan Alir Penyusunan Rencana Strategis PD Kabupaten/Kota 13
Gambar 2. 1 Struktur Organisasi 25
Gambar 2. 2 SDM BKPSDM berdasarkan Jenis Kelamin sampai dengan Bulan Agustus 2025 35
Gambar 2. 3 Pegawai BKPSDM berdasarkan Tingkat Pendidikan 36
Gambar 2. 4 Peningkatan Kesejahteraan ASN melalui Penerapan Konsep *Total Reward* Berbasis Kinerja ASN 64