

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)

2025

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA**



KATA PENGANTAR

Purwakarta, 27 Februari 2025

Assalammu'alaikum wr.wb,

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta Tahun 2025 dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan laporan ini merupakan wujud nyata komitmen kami dalam melaksanakan amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi.

Pedoman penyusunan Laporan Kinerja ini berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan kinerja secara substantif merupakan sarana pelaporan kinerja dalam rangka mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang menginformasikan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan kebijakan, serta pencapaian sasaran dalam rangka mewujudkan tujuan, misi dan visi dari Pemerintah Kabupaten Purwakarta. Penerbitan laporan kinerja ini diharapkan dapat memberikan motivasi terhadap peningkatan pelaksanaan pemerintah yang lebih efisien, efektif, bersih, transparan dan akuntabel dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*).

LKJIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta Tahun 2025 menjadi bahan untuk mengevaluasi kinerja organisasi selama satu tahun dan masukan strategis bagi seluruh pemangku kepentingan serta untuk meningkatkan pola kinerja dengan konsep perbaikan secara berkelanjutan (*Continously Improvement*).

**Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA**



Ir. SRI JAYA MIDAN, MP
NIP. 19671220 200003 1 002

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iii
Daftar Gambar	v
Ikhtisar Eksekutif	vii
BAB I PENDAHULUAN	
• Latar Belakang	1
• Landasan Hukum	2
• Tujuan Pelaporan Kinerja	3
• Struktur Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi	4
• Aspek Strategi	6
• Kondisi Internal	6
• Kondisi Eksternal	18
• Isu Strategis	19
• Arah Kebijakan	20
• Tindak Lanjut SAKIP	21
• Sistematika Penyajian	24
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
• Rencana Strategis	25
• Rencana Kinerja Tahunan	33
• Perjanjian Kinerja Tahun 2025	53
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
• Kerangka Pengukuran Kinerja	57
• Capaian Kinerja Tahun 2025	58
❖ Perbandingan Target Dan Realisasi Tahun 2025	58
❖ Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Tahun Sebelumnya.....	78
❖ Perbandingan Realisasi Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah	84
❖ Perbandingan Capaian Kinerja dengan Standar Nasional Standar Instansi Sejenis	87
❖ Analisis Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi Yang Dilakukan	88
❖ Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja	90
❖ Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	102
• Realisasi Anggaran	105
• Penghargaan	109
BAB IV PENUTUP	
• Kesimpulan	112
• Saran	113
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

NO.	KETERANGAN	HALAMAN
Tabel 1.1	Pelayanan di BKPSDM Kabupaten Purwakarta	13
Tabel 1.2	Sarana dan Prasarana	16
Tabel 1.3	Perumusan Isu Strategis Perangkat Daerah	20
Tabel 1.4	Arah Kebijakan Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029	21
Tabel 2.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026	28
Tabel 2.2	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029	29
Tabel 2.3	Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Purwakarta	31
Tabel 2.4	Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDM Kabupaten Purwakarta	32
Tabel 2.5	Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025	35
Tabel 2.6	Alokasi Anggaran BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025	46
Tabel 2.7	Rencana Perubahan Anggaran BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025	46
Tabel 2.8	Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Kepala Daerah Dengan Kepala Badan	54
Tabel 2.9	Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Jabatan Manajerial di BKPSDM Kabupaten Purwakarta	55
Tabel 3.1	Skala Nilai Peringkat Kinerja	58
Tabel 3.2	Capaian Kinerja Tahun 2025	59
Tabel 3.3	Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	63
Tabel 3.4	Rekapitulasi Peserta Tugas Belajar, Izin Belajar, Keterangan Belajar dan Beasiswa	64
Tabel 3.5	Rekap Diklat Fungsional dan Diklat Teknis Tahun 2025	66

Tabel 3.6	Perbandingan Nilai Sistem Merit Kabupaten Purwakarta Tahun 2024 dan Tahun 2025	68
Tabel 3.7	Jumlah ASN Berdasarkan Pendidikan	70
Tabel 3.8	Perolehan Nilai SAKIP Tahun 2024	76
Tabel 3.9	Perbandingan Tahun 2024 dan Tahun 2025	78
Tabel 3.10	Kemajuan Capaian Sasaran Strategis	84
Tabel 3.11	Perbandingan Capaian Dengan Standar Nasional	87
Tabel 3.12	Perbandingan Capaian Dengan Standar Instansi Sejenis	88
Tabel 3.13	Analisis Keberhasilan, Kegagalan, Dan Solusi Indikator Kinerja Utama Tahun 2025	89
Tabel 3.14	Analisis Keberhasilan Dan Kegagalan Program Dan Kegiatan Tahun 2025	90
Tabel 3.15	Pengukuran Efektivitas Anggaran Tahun 2025	103
Tabel 3.16	Realisasi Belanja BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025	105
Tabel 3.17	Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun Anggaran 2025	105
Tabel 3.18	Penghargaan BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025	110

DAFTAR GAMBAR

NO.	KETERANGAN	HALAMAN
Gambar 1.1	SOTK BKPSDM Kabupaten Purwakarta	4
Gambar 1.2	Klasifikasi Berdasarkan Gender	6
Gambar 1.3	Klasifikasi Jabatan	6
Gambar 1.4	Tingkat Pendidikan Pegawai	7
Gambar 1.5	Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan	8
Gambar 2.1	Visi dan Misi pada RPD Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026	26
Gambar 2.2	Peran Strategis BKPSDM Kabupaten Purwakarta dalam Mewujudkan Visi dan Misi Kabupaten Purwakarta	27
Gambar 3.1	Diklat PKN	65
Gambar 3.2	Diklat PKP	65
Gambar 3.3	Diklat PKN	66
Gambar 3.4	Gambar 3.4 Diklat Pengelola Keuangan	67
Gambar 3.5	Rekap Diklat Fungsional, Diklat Pelayanan Prima Fungsional dan Diklat Teknis Tahun 2025	67
Gambar 3.6	Pelatihan kompetensi Pengadaan barang/Jasa Level 1	67
Gambar 3.7	Jumlah ASN Berdasarkan Pendidikan	70
Gambar 3.8	Pelantikan Pejabat Fungsional	71
Gambar 3.9	Pelantikan CPNS Formasi tahun 2024	71
Gambar 3.10	Grafik Penyelesaian Hukuman Disiplin Kab. Purwakarta	72

Gambar 3.11	Pelantikan Pejabat Administrator dan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta	73
Gambar 3.12	Pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta	73
Gambar 3.13	Seleksi Kompetensi PPPK Periode 2 Formasi Tahun 2024	74
Gambar 3.14	Pelantikan CPNS Formasi tahun 2024	74
Gambar 3.15	Rekap penghargaan Satya Lencana Tahun 2025	75
Gambar 3.16	Pemberian Penghargaan ASN Berprestasi dan Satya Lencana Tahun 2025	76
Gambar 3.17	Capaian IKM BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025	77

IKHTISAR EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta sebagai penyelenggara urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Pemerintah Kabupaten Purwakarta, selalu berkomitmen melakukan kinerja dengan baik berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2025-2029 secara konsisten, terus menerus dan berkesinambungan.

Sebagai bentuk pertanggungjawaban dari amanah yang diemban tersebut, maka disusun LKjIP BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025 yang menyajikan berbagai keberhasilan/capaian strategis BKPSDM Kabupaten Purwakarta serta sejumlah permasalahan dan sejumlah hal yang perlu perbaikan, secara umum simpulan keberhasilan capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025 sebagai berikut:

1. Sasaran Strategis yang ditetapkan sebanyak 3 Sasaran dengan 4 Indikator Kinerja Utama. Dalam pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025, dimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta mendapatkan kategori **Melampaui** dengan rata-rata tingkat capaian sebesar 104%.
2. Untuk mencapai Indikator Kinerja Utama yang telah ditetapkan didukung oleh 12 Indikator Kinerja Kunci (IKK), dengan rata-rata tingkat capaian **115,29%** atau **Melampaui**.
3. Dana yang digunakan untuk pencapaian sasaran strategis tersebut atau untuk pelaksanaan program dan kegiatan adalah bersumber dari APBD Kabupaten Purwakarta **Rp. 22.223.922.216** - dengan realisasi sebesar **Rp. 19.287.629.167** - atau **86,79%**.
4. Beberapa kendala yang dihadapi dapat diatasi melalui berbagai strategi pemecahan masalah yang telah ditetapkan.
5. Secara umum kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta dalam pencapaian sasaran strategis telah berhasil mencapai target yang telah ditetapkan sehingga dapat disimpulkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta masuk dalam kategori Sangat Berhasil.

LKjIP BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025 merupakan hasil penilaian yang obyektif terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta sumber daya yang ada sebagaimana yang telah ditetapkan di dalam Dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2025. Dalam penyusunan LKjIP ini masih banyak ditemukan kelemahan dan kekurangan sehingga masih perlu mendapat

kritik dan saran yang konstruktif dari berbagai pihak untuk penyempurnaan LKjIP di masa yang akan datang.

Semoga LKjIP ini dapat digunakan sebagai masukan dan acuan untuk peningkatan kinerja BKPSDM Kabupaten Purwakarta pada masa yang akan datang. Akhirnya, terimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan LKjIP BKPSDM Kabupaten Purwakarta ini.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bab I berisi:

1. Latar Belakang
2. Landasan Hukum
3. Tujuan Pelaporan Kinerja
4. Struktur Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi
5. Aspek Strategis
6. Isu Strategis
7. Arah Kebijakan
8. Tindak Lanjut SAKIP
9. Sistematika Penyajian

Dalam rangka mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas yang menggunakan anggaran Pemerintah Kabupaten Purwakarta tahun 2025, berdasarkan kinerja yang telah dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta (Selanjutnya disingkat dengan BKPSDM Kabupaten Purwakarta) saat ini dituntut untuk membuat laporan kinerja selama tahun 2025.

Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja suatu organisasi, dalam hal ini adalah BKPSDM Kabupaten Purwakarta, dimaksudkan untuk melakukan penilaian atas keberhasilan atau kegagalan dari setiap pelaksanaan program/ kegiatan/ kebijakan, sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Pengukuran kinerja sekaligus menjadi sasaran terhadap beberapa hal, seperti:

- a. Responsivitas, yaitu mengacu pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan oleh organisasi dengan kebutuhan dan keinginan pengguna layanan, semakin banyak kebutuhan pelayanan yang diprogramkan dan dijalankan oleh organisasi, maka kinerja organisasi tersebut akan dinilai semakin baik.

- b. Responsibilitas, yaitu menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip yang implisit dan eksplisit, dimana semakin kegiatan organisasi dilaksanakan sesuai dengan prinsip administrasi dan peraturan serta kebijakan organisasi, maka kinerjanya akan dinilai semakin baik.
- c. Akuntabilitas, yaitu merupakan pertanggungjawaban organisasi kepada publik atas pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan dalam bidang pemberian pelayanan prima kepada masyarakat dan pelanggan lainnya. Beberapa indikator ini merupakan acuan pengukuran kinerja yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan.

Sehubungan dengan hal tersebut, untuk menciptakan tatalaksana pemerintahan yang baik (*Good Governance*) sebagai prasyarat bagi setiap organisasi pemerintah daerah maka dibuatlah Laporan Kinerja yang berpedoman pada berbagai peraturan perundang-undangan seperti:

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

1.2 Landasan Hukum

Peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) adalah:

- a. Ketetapan MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih, Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
- b. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih, Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
- c. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- d. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah.
- e. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- f. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

- g. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- h. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 9 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta, sebagaimana telah diubah dengan Perda No. 1 Tahun 2021 tentang perubahan Perangkat Daerah Nomor 9 Tahun 2016.
- i. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 10 Tahun 2025 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025 – 2029;
- j. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 9 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Migran Indonesia Asal Kabupaten Purwakarta
- k. Peraturan Bupati Purwakarta nomor 51 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- l. Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 56 Tahun 2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyusunan Perjanjian Kinerja Dan Laporan Kinerja;
- m. Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 102 Tahun 2023 tentang Pedoman Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta

1.3 Tujuan Pelaporan Kinerja

BKPSDM Kabupaten Purwakarta diwajibkan melaksanakan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang merupakan sistem manajemen yang berorientasi pada hasil capaian kinerja dalam satu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran serta menjelaskan perbandingan realisasi pelaksanaan program dengan target yang telah ditentukan dalam indikator kinerja utama. Adapun tujuan dari penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM Kabupaten Purwakarta tersebut adalah:

- a. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai.
- b. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta didalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.

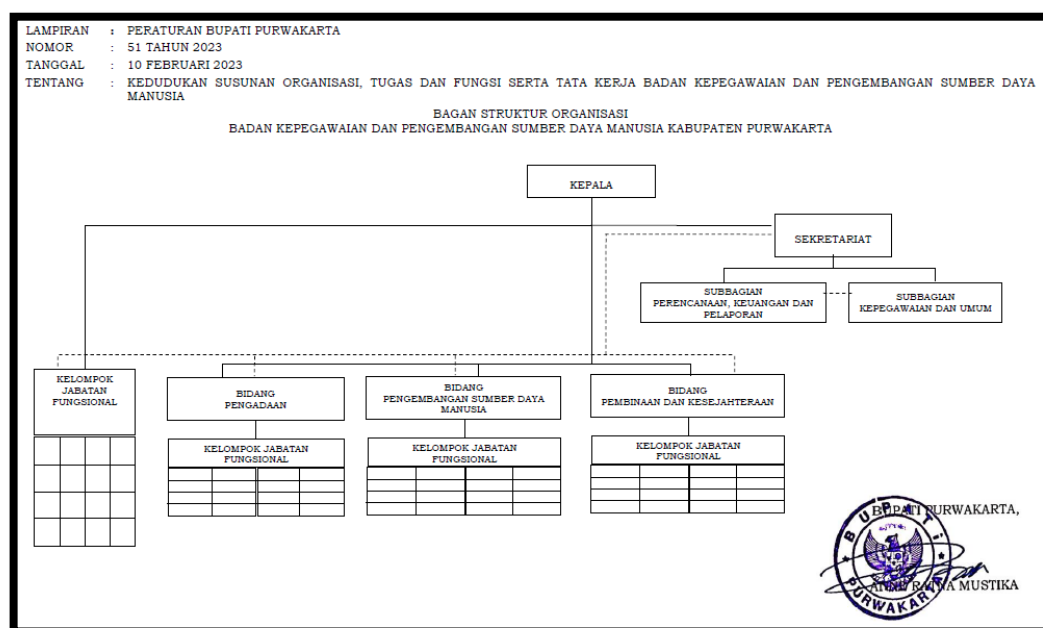
- c. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.
- d. Memberikan kepercayaan kepada publik terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta di dalam pelaksanaan program/kegiatan.

1.4 Struktur Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi

1.4.1 Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta (Selanjutnya disingkat dengan BKPSDM Kabupaten Purwakarta) yang awalnya bernama Badan Kepegawaian dan diklat Daerah Kabupaten Purwakarta dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta, Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 148 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Nomor 180 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Setelah penyesuaian nomenklatur sebagaimana diatur Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota Yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan, maka ditetapkan Peraturan Bupati nomor 51 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.



Gambar 1.1. SOTK BKPSDM Kabupaten Purwakarta

1.4.2 Tugas Pokok Dan Fungsi

Tugas



“Membantu Bupati dalam Melaksanakan Urusan Pemerintahan Bidang Fungsi Penunjang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang Menjadi Kewenangan Daerah”

Fungsi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta menyelenggarakan fungsi Berdasarkan Peraturan Bupati nomor 51 tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, fungsi BKPSDM Kabupaten Purwakarta adalah Sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Pelaksanaan kebijakan, program, dan kegiatan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.



1.5 Aspek Strategis

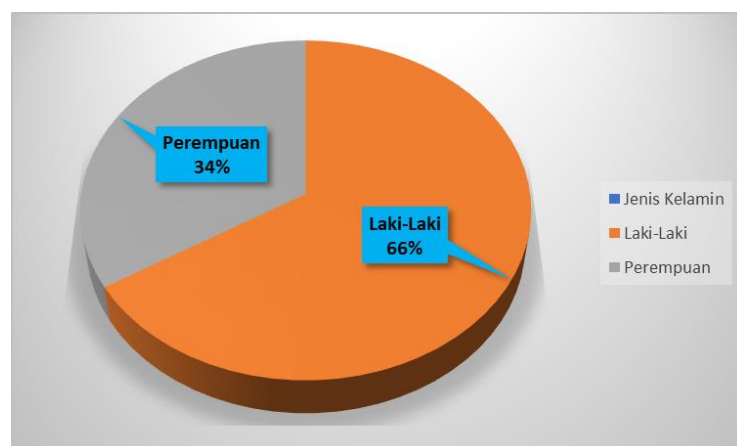
Sebagai salah satu instansi Pemerintah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta mengutamakan pelayanan prima kepada aparatur terkait pelayanan administrasi kepegawaian yang merupakan pendelegasian wewenang pemerintah Kabupaten Purwakarta di bidang kepegawaian. Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta dalam pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan yaitu meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, meningkatkan pendidikan dan pelatihan pegawai dan sinergitas pelayanan dan pengembangan manajemen kepegawaian berbasis sistem informasi cerdas. Sedangkan Arah Kebijakan yang di ambil guna mendukung strategi tersebut adalah Reformasi Birokrasi dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia.

1.5.1. Kondisi internal

1.5.1.1 Sumber Daya Manusia

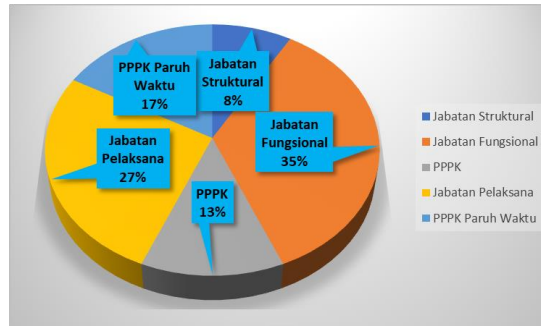
Keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran aktif Sumber Daya Manusia BKPSDM Kabupaten Purwakarta yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang ditetapkan.

Salah satu persyaratan utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM Aparatur yang terampil, mampu, kompeten dan berdayaguna. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sesuai struktur organisasi yang ditetapkan, BKPSDM Kabupaten Purwakarta pada per 02 Januari 2026 didukung oleh jumlah pegawai yang cukup memadai, yaitu 71 Pegawai. Komposisi kepegawaian tersebut terdiri dari 50 PNS dan 21 PPPK. Klasifikasi berdasarkan gender, tingkat pendidikan, pangkat dan jabatan dapat di lihat sebagai berikut:



Gambar 1.2. Klasifikasi Berdasarkan Gender

Pegawai BKPSDM Kabupaten Purwakarta berdasarkan gender, perbandingan Pegawai laki-laki dan perempuan di lingkungan BKPSDM Kabupaten Purwakarta per 02 Januari 2025 yaitu di dominasi oleh laki-laki sebanyak 47 orang atau 66% sedangkan perempuan 24 orang atau 34%.



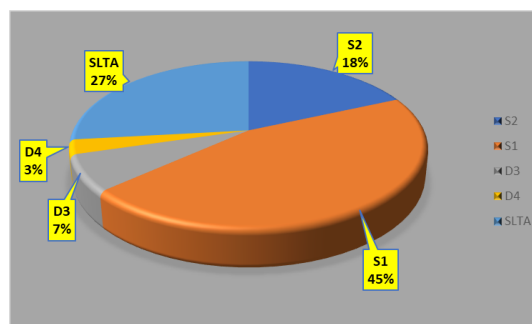
Gambar 1.3. Klasifikasi Jabatan

Untuk tenaga ASN pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta per 02 Januari 2026 terdiri dari Jabatan Manajerial yaitu Jabatan Administrator berjumlah 4 orang dan Jabatan Pengawas berjumlah 2 orang jabatan. Non Manajerial sebanyak 65 orang yang terdiri Jabatan Fungsional 25 orang dan Jabatan Pelaksana berjumlah 12 orang, PPPK Penuh waktu 9 Orang dan PPPK Paruh Waktu 12 Orang.

Dalam melaksanakan tugas kewenangan yang dimiliki, Aparatur Sipil Negara dalam lingkup BKPSDM Kabupaten Purwakarta terdiri atas:

- Kepala Badan merupakan jabatan pimpinan tinggi (setingkat eselon II.b);
- Sekretaris Badan merupakan jabatan administrator (setingkat eselon III.a);
- Kepala Bidang merupakan jabatan administrator (setingkat eselon III.b);
- Kepala Subbagian merupakan jabatan pengawas (setingkat eselon IV.a)
- Jabatan Fungsional
- Jabatan Pelaksana

Berdasarkan tingkat pendidikan pegawai BKPSDM Kabupaten Purwakarta memiliki tingkat pendidikan SLTA, D3, D4, S1 dan S2. Rincian jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada diagram berikut.

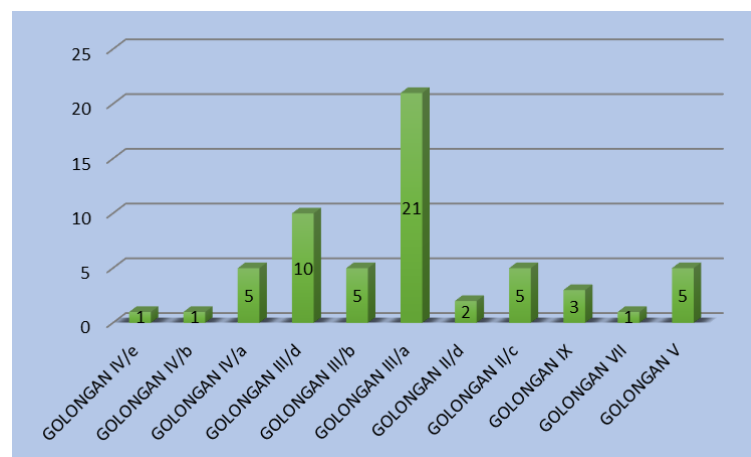


Gambar 1.4. Tingkat Pendidikan Pegawai

Dari gambar diatas menunjukan tingkat pendidikan S1 sebanyak 32 Orang (45%) dan S2 sebanyak 13 Orang (18%), hal ini menggambarkan bahwa cukup banyak pegawai yang memiliki tingkat Pendidikan sarjana, sehingga diharapkan cukup mampu mendukung kinerja BKPSDM dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan kinerja seseorang dimana diharapkan kualifikasi pendidikan sesuai dengan syarat jabatan yang diemban. Sehingga dengan kata lain bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki PNS dilingkungan BKPSDM Kabupaten Purwakarta dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya adalah cukup baik, sehingga diperlukan peningkatan kompetensi baik melalui tugas belajar/izin belajar maupun pendidikan dan pelatihan untuk pegawai BKPSDM Kabupaten Purwakarta.

Sedangkan pegawai BKPSDM Kabupaten Purwakarta berdasarkan Golongan seperti terlihat pada diagram berikut ini:



Gambar 1.5. Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Diagram di atas menunjukan jumlah pegawai BKPSDM Kabupaten Purwakarta berdasarkan pangkat dan golongan dimana pegawai terbanyak adalah golongan III/a yaitu sebanyak 21 orang.

1.5.1.2 Struktur organisasi, proses bisnis, serta kejelasan pembagian tugas dan fungsi.



Susunan Organisasi Tata Kerja (SOTK) BKPSDM Kabupaten Purwakarta mengacu pada Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 51 Tahun 2023. Terdiri atas:

a. Kepala;

Tugas Pokok : Memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan Badan dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah.

Fungsi : 1. penetapan kebijakan teknis badan kepegawaian dan pengembangan SDM;
2. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum badan kepegawaian pengembangan SDM;
3. pengendalian dan penyelenggaraan program dan kegiatan badan kepegawaian dan pengembangan SDM; dan
4. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi.

b. Sekretariat, terdiri atas:

Tugas Pokok : Mengelola urusan kesekretariatan meliputi administrasi urusan perencanaan, keuangan dan pelaporan serta kepegawaian dan umum.

Fungsi : 1. perumusan perencanaan kegiatan dan kebijakan teknis sekretariat;
2. penyelenggaraan perencanaan kegiatan dan anggaran badan;
3. penyelenggaraan tata kelola keuangan, kepegawaian, umum dan pelaporan badan;
4. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

1. Subbagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan;

Tugas Pokok : Melaksanakan pelaksanaan urusan perencanaan, penatausahaan keuangan, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan badan.

Fungsi : 1. perencanaan kegiatan dalam lingkup badan;
2. penyusunan kebijakan teknis subbagian perencanaan, keuangan dan pelaporan;
3. pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan program dan kegiatan badan; dan
4. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

2. Subbagian Kepegawaian dan Umum.

Tugas Pokok : Melaksanakan pengelolaan urusan administrasi kepegawaian dan umum yang meliputi kepegawaian, keprotokolan, kehumasan, dokumentasi, sarana dan prasarana, logistik keperluan badan, ketertiban, kebersihan, keamanan, dan operasional/ mobilitasi kedinasan.

Fungsi : 1. perencanaan kegiatan subbagian kepegawaian dan penyusunan kebijakan teknis subbagian kepegawaian dan umum;
2. pelaksanaan administrasi kepegawaian dilingkup badan;
3. pelaksanaan administrasi umum dilingkup badan;
4. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

c. Bidang Pengadaan dan Kelompok Jabatan Fungsional:

Tugas Pokok : Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis pelaksanaan formasi pegawai dan pengadaan, pengelolaan informasi pegawai, penempatan dan kepangkatan.

- Fungsi :
1. perumusan kebijakan teknis formasi dan pengadaan aparatur sipil negara, pengelolaan sistem informasi kepegawaian, Penempatan dan kepangkatan pegawai negeri sipil sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
 2. perencanaan kegiatan formasi dan pengadaan aparatur sipil negara, pengelolaan sistem informasi kepegawaian, serta penempatan dan kepangkatan pegawai negeri sipil sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
 3. penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi formasi pengadaan aparatur sipil negara, pengelolaan sistem informasi kepegawaian, serta penempatan dan kepangkatan pegawai negeri sipil;
 4. penyelenggaraan pengendalian, *monitoring*, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan bidang pengadaan;
 5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

d. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kelompok Jabatan Fungsional:

Tugas Pokok : Merumuskan dan melaksanakan pengembangan sumber daya manusia.

- Fungsi :
1. perencanaan kegiatan pengembangan jabatan fungsional;
 2. pengembangan jabatan struktural serta pendidikan dan pelatihan bagi aparatur;
 3. perumusan kebijakan teknis mengenai pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian aparatur sipil negara dalam jabatan struktural dan fungsional;

4. pengembangan jabatan struktural dan fungsional sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
5. perancangan pengembangan karir aparatur sipil negara melalui kegiatan peningkatan kompetensi berupa penugasan dan pemberian izin pendidikan formal serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan struktural, fungsional, dan teknis sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
6. penyelenggaraan pelayanan administrasi perpindahan/alih tugas jabatan struktural dan jabatan fungsional sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
7. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

e. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan dan Kelompok Jabatan Fungsional:

Tugas Pokok : Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis penyelenggaraan pembinaan dan kesejahteraan.

Fungsi :

1. perencanaan kegiatan pembinaan kesejahteraan, pemensiunan pegawai negeri sipil;
2. perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan pembinaan pegawai, kesejahteraan, dan pemensiunan pegawai negeri sipil sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
3. penyelenggaraan pembinaan pegawai dan kesejahteraan pegawai negeri sipil sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;

4. penyelenggaraan administrasi pensiun sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang- undangan;
 5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.
1. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan secara profesional sesuai dengan tugas jabatannya berdasarkan ketentuan perundang- undangan.
 2. Analisa kebutuhan jenis, jenjang dan jumlah personil Jabatan Fungsional yang relevan dengan tugas dan fungsi Badan, dilaksanakan oleh Badan sesuai ketentuan yang berlaku.



Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pelayanan publik sesuai asas penyelenggaraan pemerintahan yang baik, maka BKPSDM Kabupaten Purwakarta sesuai tugas dan fungsinya melaksanakan pelayanan manajemen kepegawaian Pegawai Negeri Sipil mulai dari proses pengadaan sampai dengan pemberhentian pegawai.

Untuk mewujudkan pelayanan prima BKPSDM Kabupaten Purwakarta mempunyai Standar Pelayanan Publik yang telah ditetapkan dengan Keputusan Kepala BKPSDM Nomor 800/KEP. 205-BKPSD/2019 tentang Standar Pelayanan Publik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelayanan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini.:

Tabel 1.1
Pelayanan di BKPSDM Kabupaten Purwakarta

No.	Jenis Layanan
1.	Legalisir Dokumen Kepegawaian
2.	Legalisir Dokumen Kepegawaian
3.	Penerbitan SK Jabatan Pelaksana
4.	Pengadaan Aparatur Sipil Negara
5.	Penerbitan Surat Keterangan Kehilangan Dokumen (Kepegawaian)

6.	Pengajuan Penginputan Data Kepegawaian (Data Baru)
7.	Pengajuan Penginputan Data Kepegawaian (Data Pindahan/mutasi)
8.	Pengajuan Perbaikan / Pemutakhiran Data PNS.
9.	Kenaikan Pangkat : Pilihan (Fungsional).
10.	Kenaikan Pangkat : KPO (Reguler).
11.	Kenaikan Pangkat : Penyesuaian Ijazah.
12.	Kenaikan Pangkat : Pilihan (Struktural).
13.	Mutasi Keluar PNS
14.	Mutasi Masuk PNS
15.	Pencantuman Gelar
16.	Perbaikan Dan Penggantian SK Kenaikan Pangkat
17.	Perbaikan Dan Penggantian SK Pengangkatan (PNS)
18.	Pengangkatan Pertama Jabatan Fungsional Tertentu
19.	Pengangkatan Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/Inpassing.
20.	Pengangkatan Jabatan Fungsional Melalui Perpindahan.
21.	Pemberhentian Jabatan Fungsional Tertentu.
22.	Pengangkatan Kembali Jabatan Fungsional Tertentu.
23.	Pengangkatan Jabatan Fungsional Dari Keterampilan Keahlian.
24.	Kenaikan Jenjang Jabatan Fungsional.
25.	Penerbitan Surat Izin Seleksi Tugas Belajar.
26.	Pengusulan Tugas Belajar.
27.	Penerbitan Surat Izin Seleksi Ijin Belajar.
28.	Penerbitan Surat Izin Belajar.
29.	Penerbitan Surat Keterangan Belajar.
30.	Perbaikan Surat Keputusan/Perintah.
31.	Penggantian Surat Keputusan/Perintah Jabatan Fungsional.
32.	Fasilitasi Penyelenggaraan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP).
33.	Fasilitasi Penyelenggaraan Ujian Dinas Tingkat 1.
34.	Fasilitasi Penyelenggaraan Ujian Dinas Tingkat 2.
35.	Fasilitasi Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.
36.	Fasilitasi Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

37.	Fasilitasi Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan : Administrator.
38.	Fasilitasi Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan : Pengawas.
39.	Fasilitasi Penyelenggaraan Diklat Teknis.
40.	Fasilitasi Penyelenggaraan Diklat Fungsional Tertentu.
41.	Penerbitan Surat Rekomendasi Persetujuan Diklat Di Perangkat Daerah.
42.	Verifikasi Pengajuan Tunjangan Kinerja Daerah Pada Bulan Berjalan.
43.	Pengajuan Penghargaan Satyalancana Karyasatya.
44.	Pengajuan Pembuatan Kartu Pegawai (Karpeg).
45.	Pengajuan Karis / Karsu.
46.	Pengajuan Kartu Peserta Taspen.
47.	Penerbitan SK Pensiun Yang Mencapai Batas Usia Pensiun (BUP).
48.	Penerbitan SK Pensiun Janda/Duda.
49.	Penerbitan SK Pensiun (APS-Diberhentikan Dengan Hormat).
50.	Penerbitan SK Pensiun Meninggal Dunia Aktif (MDA-Tewas).
51.	Penerbitan SK Pensiun (APS–Cukup Masa Pensiun).
52.	Penerbitan SK Pensiun (APS-Uzur / Sakit).
53.	Penerbitan SK Pemberhentian Dengan Hormat Tanpa Hak Pensiun Sebagai PNS.
54.	Permohonan Masa Persiapan Pensiun (MPP).
55.	Pengajuan Sk Petikan Ke 2/3 (Sk Pensiun Hilang).
56.	Pemberian Hukuman Disiplin Sedang/Berat Bagi PNS.
57.	Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Menjadi Anggota Partai Politik (usulan/permohonan).
58.	Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Menjadi Anggota Partai Politik (temuan).
59.	Penerbitan Surat Keputusan Izin Perceraian Bagi PNS.
60.	Pemberian Cuti Diluar Tanggungan Negara (CLTN).
61.	Fasilitasi Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Pelaksana.
62.	Pengangkatan PNS Dalam Jabatan Struktural.

1.5.1.3 Sarana dan Prasarana

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi serta pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta,

ketersediaan sarana dan prasarana memiliki peranan yang sangat penting. Sarana dan prasarana tersebut dimanfaatkan untuk menunjang kegiatan administrasi kepegawaian, pengembangan kompetensi aparatur, pelayanan kepada aparatur sipil negara, serta koordinasi dengan perangkat daerah dan pemangku kepentingan terkait.

Sarana dan prasarana yang dimiliki BKPSDM Kabupaten Purwakarta antara lain gedung kantor beserta ruang kerja dan ruang pelayanan, peralatan dan perlengkapan perkantoran, meubelair, perangkat teknologi informasi dan komunikasi, serta kendaraan dinas operasional. Secara umum, kondisi sarana dan prasarana tersebut berada dalam kondisi baik dan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi, meskipun masih terdapat beberapa sarana yang memerlukan pemeliharaan dan pembaruan secara bertahap sesuai dengan perkembangan kebutuhan organisasi dan teknologi.

Tabel 1.2
Sarana dan Prasarana

No	Data Daftar Barang yang dapat dioptimalisasi				Data Daftar Barang yang Rusak		Tidak Tahu Keberadaanya		Total Jumlah Barang	
	Kode Barang	Nama Barang	Jumlah	Satuan	Jumlah	Satuan	Jumlah	Satuan	Jumlah	Satuan
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1.3.2.08.04.05.02	UPS (Uninterrupted Power Supply)	18	Unit	5	Unit		Unit	23	Unit
2	1.3.2.10.02.03.04	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	8	Unit		Unit	8	Unit	16	Unit
3	1.3.2.10.01.02.02	Lap Top	13	Unit	2	Unit	15	Unit	30	Unit
4	1.3.2.10.01.02.01	P.C Unit	40	Unit	9	Unit	14	Unit	63	Unit
5	1.3.2.10.02.03.03	Printer (Peralatan Personal Komputer)	28	Unit	10	Unit	26	Unit	64	Unit
6	1.3.2.06.01.02.126	Kamera Digital	1	Unit	0	Unit	1	Unit	2	Unit
7	1.3.2.06.02.01.04	Telephone Mobile	3	Unit	7	Unit		Unit	10	Unit
8	1.3.2.05.02.06.02	Televisi	8	Unit	2	Unit		Unit	10	Unit
9	1.3.2.05.02.06.08	Sound System	5	Unit		Unit	10	Unit	15	Unit
10	1.3.2.05.01.05.010	Mesin Penghancur Kertas	5	Unit	2	Unit	6	Unit	13	Unit
11	1.3.2.05.02.06.038	Dispenser	10	Unit		Unit	12	Unit	22	Unit
12	1.3.2.10.002.05.03	Video Wall Controller	2	Unit	2	Unit		Unit	4	Unit
13	1.3.2.05.02.06.017	Mic Conference	1	Unit		Unit		Unit	1	Unit
14	1.3.2.05.02.06.05	Amplifier	1	Unit		Unit		Unit	1	Unit
15	1.3.2.05.002.03.01	Mesin Penghisap Debu/Vacuum Cleaner	1	Unit	1	Unit		Unit	2	Unit
16	1.3.2.05.02.04.04	AC Split	18	Unit	7	Unit	32	Unit	57	Unit
17	1.3.2.05.02.04.05	Portable Air Conditioner (Alat Pendingin)	2	Unit		Unit		Unit	2	Unit

No	Data Daftar Barang yang dapat dioptimalisasi				Data Daftar Barang yang Rusak		Tidak Tahu Keberadaanya		Total Jumlah Barang	
	Kode Barang	Nama Barang	Jumlah	Satuan	Jumlah	Satuan	Jumlah	Satuan	Jumlah	Satuan
18	1.3.2.05.01.05.02	CCTV	11	Unit	5	Unit		Unit	16	Unit
19	1.3.2.05.02.04.06	Kipas Angin	2	Unit		Unit	3	Unit	5	Unit
20	1.3.2.06.03.22.01	Dehumidifier (Humidity Control)	2	Unit		Unit		Unit	2	Unit
21	1.3.2.06.01.01.096	peralatan studio audio lainnya (dst)	1	Unit		Unit		Unit	1	Unit
22	1.3.2.06.01.01.036	Microphone/Wireless MIC	3	Unit		Unit		Unit	3	Unit
23	1.3.2.03.02.05.01	Tool Kit Set	1	Unit		Unit		Unit	1	Unit
24	1.3.2.05.02.06.036	Tangga Aluminium	3	Unit		Unit	1	Unit	4	Unit
25	1.3.2.05.02.01.030	Kursi Rapat	70	Unit	15	Unit	20	Unit	105	Unit
26	1.3.2.05.02.06.069	Lampu	15	Unit		Unit		Unit	15	Unit
27	1.3.2.05.02.06.074	Bracket Standing Peralatan	2	Unit		Unit		Unit	2	Unit
28	1.3.2.05.02.07.01	Alat Pemadam/Portable	5	Unit		Unit	1	Unit	6	Unit
29	1.3.2.05.01.04.01	Lemari Besi/Metal	21	Unit	5	Unit		Unit	26	Unit
30	1.3.2.05.01.04.03	Rak Besi	28	Unit	2	Unit	31	Unit	61	Unit
31	1.3.2.05.03.07.07	Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	5	Unit	2	Unit		Unit	7	Unit
32	1.3.2.05.02.01.048	Sofa	8	Unit		Unit	2	Unit	10	Unit
33	1.3.2.05.003.01.05	Meja Kerja Pejabat Eselon III	2	Unit	1	Unit		Unit	3	Unit
34	1.3.2.08.01.56.081	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	9	Unit	2	Unit	22	Unit	33	Unit
35	1.3.2.05.03.03.08	Kursi Kerja Non Struktural	65	Unit	11	Unit	45	Unit	121	Unit
36	1.3.2.05.02.01.04	Kursi Kayu	28	Unit		Unit		Unit	28	Unit
37	1.3.2.02.01.04.01	Sepeda Motor	10	Unit		Unit		Unit	10	Unit
38	1.3.2.02.01.02.02	Mini Bus (Penumpang 14 Orang Kebawah)	9	Unit	1	Unit		Unit	10	Unit
Total			464	Unit	91	Unit	249	Unit	796	Unit

1.5.1.4 Kapasitas anggaran, efektivitas penggunaan anggaran, dan keselarasan dengan prioritas daerah.

Kapasitas anggaran yang dikelola oleh BKPSDM Kabupaten Purwakarta diarahkan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi secara optimal serta pencapaian sasaran strategis perangkat daerah. Penggunaan anggaran dilaksanakan secara efektif dan efisien dengan mengedepankan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. Alokasi dan realisasi anggaran disusun dan dilaksanakan selaras dengan prioritas pembangunan daerah, khususnya dalam mendukung

pengelolaan manajemen aparatur, pengembangan kompetensi ASN, serta peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian.

1.5.1.5 Ketersediaan data dan sistem informasi yang digunakan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja

BKPSDM Kabupaten Purwakarta didukung oleh ketersediaan data kepegawaian serta sistem informasi yang dimanfaatkan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja. Data dan sistem informasi tersebut digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, pemantauan capaian kinerja, serta penyusunan laporan kinerja secara terukur dan berkelanjutan. Meskipun secara umum telah mendukung pelaksanaan tugas, peningkatan kualitas data, integrasi sistem informasi, dan pemutakhiran secara berkala tetap diperlukan guna menjamin akurasi, ketepatan waktu, dan keandalan informasi dalam mendukung manajemen kinerja perangkat daerah.

1.5.2 Kondisi Eksternal

1.5.2.1 Peluang (*Opportunity*)

Peluang yang dapat dimanfaatkan oleh BKPSDM Kabupaten Purwakarta dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas pengelolaan manajemen aparatur antara lain adanya dukungan teknologi digital dan kebijakan transformasi digital nasional. Perkembangan teknologi digital menjadi enabler utama dalam mendorong inovasi pelayanan dan tata kelola kepegawaian yang lebih efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Transformasi digital nasional tidak hanya berfokus pada pemanfaatan teknologi, tetapi juga mendorong perubahan pola pikir dan budaya kerja, penyempurnaan proses bisnis dan layanan, serta penyesuaian regulasi dan struktur organisasi guna mendukung ekosistem digital yang berkelanjutan.

Selain itu, terdapat program nasional penguatan Aparatur Sipil Negara (ASN) berbasis sistem merit dan digitalisasi yang merupakan bagian dari agenda Reformasi Birokrasi dan pembangunan sumber daya manusia unggul. Program ini memberikan peluang strategis bagi BKPSDM Kabupaten Purwakarta untuk meningkatkan profesionalisme, kompetensi, serta akuntabilitas ASN melalui pengelolaan kepegawaian yang objektif, transparan, dan berbasis kinerja, sejalan dengan upaya mewujudkan birokrasi kelas dunia (*World Class Bureaucracy*).

Peluang lainnya berasal dari peran Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang semakin kuat dalam mendorong perbaikan berkelanjutan penerapan Sistem Merit. Evaluasi Sistem Merit yang dilakukan oleh BKN, seiring dengan pengalihan fungsi pengawasan dari KASN, menjadi instrumen penting dalam siklus peningkatan kualitas manajemen ASN. Melalui proses penilaian, rekomendasi, monitoring, dan apresiasi, BKPSDM Kabupaten Purwakarta

memperoleh arah dan dorongan yang jelas untuk terus melakukan pembenahan dan peningkatan tata kelola kepegawaian sesuai dengan prinsip meritokrasi.

1.5.2.2 Ancaman (*Threat*)

Di sisi lain, BKPSDM Kabupaten Purwakarta juga menghadapi sejumlah ancaman dalam memanfaatkan peluang tersebut. Salah satu tantangan utama adalah resistensi terhadap perubahan, baik dalam penerapan digitalisasi maupun sistem merit. Sebagian ASN yang telah terbiasa dengan pola kerja konvensional berpotensi menunjukkan sikap menolak atau pasif terhadap reformasi, sehingga dapat menghambat percepatan transformasi birokrasi.

Ancaman berikutnya adalah keterbatasan anggaran yang dialokasikan untuk pengembangan sumber daya manusia dan penguatan sistem digital. Keterbatasan anggaran tersebut dapat berdampak pada belum optimalnya pelaksanaan pelatihan, pengadaan dan pengembangan sistem informasi, serta peningkatan kapasitas ASN secara berkelanjutan.

1.7 Isu Strategis

Analisis terhadap isu strategis merupakan elemen yang krusial, karena dengan mengenali isu-isu yang relevan dan bernilai strategis, akan meningkatkan penerimaan terhadap prioritas pembangunan. Dengan demikian, isu-isu tersebut dapat dijabarkan ke dalam tindakan nyata dan secara moral maupun etika administratif dapat dipertanggungjawabkan. Permasalahan strategis yang merujuk pada peran dan fungsi perangkat daerah merupakan aspek yang harus menjadi perhatian utama dalam proses perencanaan pembangunan, mengingat pengaruhnya yang besar terhadap kinerja perangkat daerah di masa yang akan datang. Isu strategis adalah suatu situasi yang jika tidak segera ditangani, dapat menimbulkan konsekuensi merugikan, atau sebaliknya, bila tidak dimanfaatkan dengan tepat, akan menyebabkan hilangnya kesempatan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dalam jangka panjang.

BKPSDM Kabupaten Purwakarta diharapkan untuk bersikap lebih tanggap, kreatif, dan inovatif dalam menyikapi berbagai dinamika yang terjadi, baik di tingkat lokal, regional, maupun nasional. Hal ini bertujuan agar mampu mengidentifikasi berbagai isu dan tantangan yang kemungkinan akan dihadapi masyarakat ke depan. Oleh karena itu, dalam proses perencanaan pembangunan perlu mempertimbangkan isu-isu dan permasalahan tersebut agar arah pembangunan yang dirumuskan menjadi lebih tepat dan sesuai kebutuhan. Pada periode tahun 2025–2029, berbagai persoalan dan tantangan pembangunan yang akan dihadapi Kabupaten Purwakarta tidak dapat dipisahkan dari isu-isu strategis yang berkembang di tingkat provinsi maupun nasional.

Isu nasional di bidang kepegawaian hingga saat ini antara lain adalah penyelesaian Status Tenaga Non-ASN (Honorar & THL) secara Adil dan sesuai prinsip Merit System serta menemukan solusi yang adil bagi jutaan tenaga honorar tanpa mengorbankan prinsip merit dalam rekrutmen ASN. Adapun isu nasional lainnya adalah masih rendahnya persepsi masyarakat terhadap kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menangani tugas dan fungsi di bidangnya terutama yang terkait dengan pelayanan publik. Selain itu keberadaan atau pendistribusian ASN belum merata sesuai dengan formasi kebutuhan dan kompetensi yang dibutuhkan tidak sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi jabatan yang diduduki (*mismatch*), tidak terdayagunakan secara optimal (*under employment*), dan kinerjanya rendah (*under performance*). Hal ini disebabkan belum optimalnya identifikasi, pengembangan, dan retensi ASN bertalenta, perencanaan suksesi dan penempatan belum sepenuhnya didasarkan pada rekam jejak kinerja dan potensi individu. Selain itu, Sistem penilaian kinerja yang terkadang masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya menjadi dasar objektif untuk promosi, mutasi, dan pengembangan kompetensi. Secara rinci perumusan Isu Strategis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Perumusan Isu Strategis Perangkat Daerah

Potensi Daerah yang Menjadi Kewenangan PD	Permasalahan PD	Isu KLHS yang Relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis Yang Relevan Dengan PD			Isu Strategis PD
(1)	(2)	(3)	Global	Nasional	Regional	(7)
Sumber Daya Aparatur dan Sistem Kepegawaian	Kualitas ASN belum merata dan belum berbasis kompetensi	Keadilan akses terhadap pengembangan SDM aparatur	Digitalisasi SDM & kerja hibrida	Reformasi Birokrasi dan Transformasi Digital ASN	Distribusi ASN belum merata antar wilayah	Pemerataan dan peningkatan kompetensi ASN berbasis kebutuhan daerah
Sistem Merit dan Manajemen Talenta ASN	Sistem merit belum diterapkan secara menyeluruh	Keadilan dan transparansi dalam pengelolaan ASN	Good Governance	Optimalisasi sistem merit ASN	Rendahnya profesionalisme ASN di level daerah	Implementasi sistem merit dan penguatan manajemen talenta ASN
Pendidikan dan Pelatihan ASN	Diklat belum berbasis kebutuhan jabatan dan kinerja	Akses berkelanjutan terhadap pendidikan ASN	Kompetensi global ASN	Revitalisasi LATSAR, PIM, dan pelatihan tematik ASN	Terbatasnya SDM pengajar dan anggaran diklat	Peningkatan efektivitas dan keberlanjutan pengembangan kompetensi ASN
Pelayanan Administrasi Kepegawaian Berbasis Digital	Sistem informasi kepegawaian belum optimal	Inklusi teknologi dalam pelayanan publik	Digital public services	SPBE dan Satu Data ASN	Ketimpangan digitalisasi antar daerah	Penguatan digitalisasi pelayanan administrasi ASN berbasis SPBE
Budaya Kerja dan Etika ASN	Masih adanya pelanggaran disiplin dan rendahnya integritas ASN	Penguatan etika dan nilai publik	Etika kerja global & trust building	ASN BerAKHLAK & Employer Branding ASN	Lemahnya budaya pelayanan prima	Penguatan nilai-nilai dasar, integritas, dan disiplin ASN

1.8 Arah Kebijakan

Adapun Kebijakan yang telah ditetapkan BKPSDM Kabupaten Purwakarta yang dijadikan sebagai pegangan atau petunjuk dalam pengembangan ataupun pelaksanaan program/kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam perwujudan sasaran, tujuan, serta visi dan misi BKPSDM Kabupaten Purwakarta. Berdasarkan Tujuan dan Sasaran,

serta Strategi yang telah ditetapkan untuk 5 tahun kedepan, maka dirumuskan kebijakan BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029, yang disajikan pada table 1.4.

Tabel 1.4
Arah Kebijakan Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029

No.	Operasionalisasi NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta
1.	Pengembangan potensi dan kompetensi seluruh pegawai melalui penerapan sistem meritokrasi.	Pengembangan potensi dan kompetensi seluruh pegawai melalui penerapan system meritokrasi	Penguatan Tata Kelola Kepegawaian Berbasis Digital dan Sistem Merit serta dan penguatan integritas ASN melalui pelatihan kompetensi.
2.	Penerapan sistem akuntabilitas kinerja yang terintegrasi.	Peningkatan capaian akuntabilitas perangkat daerah	Peningkatan capaian nilai SAKIP melalui digitalisasi dan penguatan evaluasi kinerja berbasis kinerja.
3.	Pemanfaatan teknologi dalam pelayanan kepegawaian.	Peningkatan kepuasan masyarakat melalui pelayanan publik berbasis inovasi dan digitalisasi	Pengembangan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi dan responsif terhadap kebutuhan ASN.
4.	Tata kelola manajemen SDM aparatur.	Pengelolaan administrasi dan kepegawaian secara profesional dan berbasis kinerja	Penguatan Tata Kelola Kepegawaian Berbasis Digital dan Sistem Merit
5.	Sistem insentif berbasis kinerja ASN	Penerapan konsep total <i>reward</i> berbasis kinerja untuk memotivasi asn	Penerapan reward & punishment ASN secara berkala berdasarkan hasil evaluasi kinerja dan kedisiplinan.

1.9 TINDAK LANJUT SAKIP

1.

• REKOMENDASI

1. Agar dibuatkan formulasi perhitungan indikator kinerja utama (IKU) dan perhitungan indikator kinerja kunci (IKI) sehingga capaian target indikator kinerja dapat memenuhi kriteria SMART.

2.

• TINDAK LANJUT

Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025–2029 telah menggunakan “**SMART**” dibandingkan dengan IKU Tahun 2024-2026 karena target ditetapkan dalam **angka kuantitatif per tahun (poin)** sehingga lebih terukur dan time-bound dibandingkan dengan IKU 2024–2026 yang banyak menggunakan **kategori/predikat (Sedang / Baik / A)**

Link Eviden:

<https://drive.google.com/drive/folders/1ufd9XV2NwOMHg9wa6PUNBJSBM9iQQZlj?usp=sharing>

2a. Agar dibuatkan data pengukuran kinerja/daftar kompetensi pegawai (suksesi) sebagai bukti bahwa pengukuran kinerja menjadi dasar pengusulan promosi/ demosi jabatan struktural/ fungsional di lingkungan Kabupaten Purwakarta.

BKPSDM Purwakarta telah melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit-unit di bawahnya secara berjenjang dan berkala. Hal ini dibuktikan dengan:

- a. Pelaksanaan rapat monev triwulanan. Setiap bidang secara rutin mengadakan rapat monev yang dihadiri oleh kepala bidang, analis SDM aparatur, pejabat fungsional tertentu, maupun pejabat fungsional umum.
- b. Penyampaian laporan capaian kinerja dan realisasi anggaran.
- c. Evaluasi manajemen risiko.
- d. Dokumentasi dan notulensi resmi

Link Eviden:

<https://drive.google.com/drive/folders/1017IJBYPN2XPGZy5gnGWbB4lnWF0nB?usp=sharing>

4a. Agar membuat tindak lanjut rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal tahun 2023, yaitu sebagai berikut:

1. Membuat daftar kompetensi pegawai dalam sistem merit sebagai dasar pengusulan promosi/demosi jabatan struktural/ fungsional;
2. Menyertakan bukti dokumentasi dilakukannya evaluasi terhadap pelaporan hasil kinerja secara berjenjang dari mulai jabatan pelaksana kepada atasan langsung, sampai kepada Kepala Badan.

1. BKPSDM Kabupaten Purwakarta telah menyusun dokumen/laporan berisi pemetaan potensi dan kinerja pegawai, yang secara konsep dapat menjadi dasar pengusulan promosi dan sebagai bukti bahwa pengukuran kinerja dan kompetensi menjadi dasar dalam proses suksesi, promosi, maupun demosi jabatan struktural dan fungsional di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta. Dokumen ini telah memenuhi sebagian besar unsur penerapan sistem merit, terutama dalam aspek objektivitas penilaian, pengukuran kompetensi, dan pengelolaan talenta ASN. Dengan penyempurnaan pada aspek transparansi, integrasi data, dan dokumentasi proses promosi/demosi, dokumen ini dapat menjadi bukti kuat bahwa Pemerintah Kabupaten Purwakarta telah menerapkan sistem merit secara konsisten dalam manajemen kepegawaiannya, khususnya di BKPSDM Kabupaten Purwakarta. Link eviden:

<https://drive.google.com/drive/folders/1fV9Unys2-75C8CqBnQ7FOqbarAdddZ9d?usp=sharing>

2. BKPSDM Purwakarta telah evaluasi terhadap pelaporan hasil kinerja secara berjenjang dari mulai jabatan pelaksana kepada atasan langsung, sampai kepada Kepala Badan. Link eviden:

<https://drive.google.com/drive/folders/1017IJBYPN2XPGZy5gnGWbB4lnWF0nB?usp=sharing>

2b. Agar dibuatkan data pengukuran kinerja/daftar kompetensi pegawai (suksesi) sebagai bukti bahwa pengukuran kinerja menjadi dasar pengusulan promosi/ demosi jabatan struktural/ fungsional di lingkungan Kabupaten Purwakarta.

BKPSDM Kabupaten Purwakarta telah menyusun dokumen/laporan berisi pemetaan potensi dan kinerja pegawai, yang secara konsep dapat menjadi dasar pengusulan promosi dan sebagai bukti bahwa pengukuran kinerja dan kompetensi menjadi dasar dalam proses suksesi, promosi, maupun demosi jabatan struktural dan fungsional di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta.

Link Eviden:

<https://drive.google.com/drive/folders/1fV9Unys2-75C8CqBnQ7FOqbarAdddZ9d?usp=sharing>

3. Menyusun laporan akhir kegiatan pada setiap Kegiatan/ Sub Kegiatan yang menginformasikan implementasi rencana aksi, capaian output outcome termasuk didalamnya analisis aspek 3E (Ekonomis, efektifitas, dan efisiensi) atas penggunaan sumber daya.

BKPSDM Kabupaten Purwakarta telah menyusun dokumen yang telah memenuhi kriteria penyusunan laporan akhir kegiatan pada setiap kegiatan/sub kegiatan. Dokumen tersebut secara jelas memuat implementasi rencana aksi, capaian output dan outcome, serta analisis aspek 3E (ekonomis, efektivitas, dan efisiensi) atas penggunaan sumber daya. Informasi tersebut tersaji melalui evaluasi kinerja, perbandingan target dan realisasi, serta analisis efisiensi anggaran yang menjadi dasar peningkatan akuntabilitas kinerja BKPSDM Kabupaten Purwakarta. Link eviden:

<https://drive.google.com/drive/folders/1yquCeSvHI9qtNNzsbR7mpNkBRME7Nzfx?usp=sharing>

4b. Membuat usulan pegawai untuk mengikuti diklat evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) atau diklat sejenis.

BKPSDM Kabupaten Purwakarta telah membuat usulan pegawai untuk mengikuti diklat evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) atau diklat sejenis, Link Eviden:

<https://drive.google.com/drive/folders/1hBnHMoib33wKvH9t74s0ukSliCeJblXC?usp=sharing>

1.10 SISTEMATIKA PENYAJIAN

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025 merupakan susunan garis besar isi dokumen adalah sebagai berikut:



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

Perencanaan Pembangunan adalah suatu proses penyusunan tahapan- tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan pembangunan, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial untuk jangka waktu tertentu.

Dalam mekanisme pemerintahan, perencanaan pembangunan tersebut dijalankan melalui suatu sistem perencanaan pembangunan yang terkoordinasi dan terintegrasi, untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara pemerintah dan masyarakat.

Sistem perencanaan pembangunan itu sendiri dimaksudkan untuk memberikan landasan hukum dalam menyusun, menetapkan, melaksanakan perencanaan, dan mengendalikan serta mengevaluasi pelaksanaan rencana pembangunan Daerah yang berkelanjutan dan membentuk suatu siklus perencanaan yang utuh.

Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029 telah ditetapkan sesuai dengan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 74 Tahun 2025 tanggal 19 Agustus 2025, sehingga per triwulan IV tahun tidak menggunakan lagi Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta tahun 2024-2026. Hal ini disebabkan karena dari peralihan RPD Kabupaten Purwakarta Tahun tahun 2024-2026 ke RPJMD Kabupaten Purwakarta Tahun 2025–2029.

2.1.1 Visi dan Misi

Awal Tahun 2025, BKPSDM Kabupaten Purwakarta masih mengacu pada Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta tahun 2024-2026 dan Visi dan Misi RPD Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026.

Bab II berisi:

1. Rencana Strategis
2. Rencana Kinerja Tahunan
3. Perjanjian Kinerja Tahun 2025



Gambar 2.1 Visi dan Misi pada RPD Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026

Dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta berada pada Misi 1 yaitu Meningkatkan Kualitas SDM Yang Berpendidikan dan Berakhlakul Karimah dan Misi 5 yaitu Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Yang Efektif, Efisien, Bersih dari KKN dan Memiliki Kepedulian Terhadap Masyarakat. Dengan tujuan pertama Meningkatkan Kualitas SDM aparatur, indikator kinerja utama tingkat profesionalisme ASN, sasaran meningkatnya kapasitas dan profesionalitas pegawai dan tujuan kedua Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel. indikator sasarannya adalah capaian SAKIP Kabupaten dan Indeks sistem merit.

Berbeda halnya saat triwulan IV tahun 2025, dalam mencapai visi dan misi Pemerintah Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029, BKPSDM Kabupaten Purwakarta mendukung pencapaian pada **Misi Ke-1** (satu) yaitu **"Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang cerdas, unggul, profesional dan produktif serta memiliki karakter dan akhlak yang baik"** Dan **Misi Ke-4** (Empat) yaitu **"Mewujudkan transformasi tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan berintegritas serta pelayanan publik yang inovatif, efektif, efisien dan berbasis digital"**. BKPSDM masuk dalam **Tujuan 1 (satu)** yaitu **"Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang Unggul, Profesional dan Berakhlak"** dengan **Sasaran 5** (Lima) Yaitu **"Meningkatnya Produktivitas dan Kesenjangan SDM serta Pemberdayaan dalam Pembangunan"** dan **Tujuan 5 (Lima)** yaitu **"Mewujudkan tata kelola pemerintahan"**

dan pelayanan publik yang baik, Efektif, Transparan, Akuntabel dan Berbasis Digital” dengan Sasaran 11 (Sebelas) yaitu “Terwujudnya transformasi tata kelola dan penerapan reformasi birokrasi yang efektif dan efisien”. Dalam mewujudkan visi dan misi Kepala Daerah tersebut BKPSDM Kabupaten Purwakarta telah menyusun tujuan serta sasaran yang dituangkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA) BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029.



Gambar 2.2 Peran Strategis BKPSDM Kabupaten Purwakarta dalam Mewujudkan Visi dan Misi Kabupaten Purwakarta

2.1.2 Tujuan Dan Sasaran Strategi

Tujuan merupakan sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai lima tahun ke depan, sejalan dengan peralihan dokumen perencanaan dari Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2024–2026 ke Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025–2029 yang disusun mengacu pada RPJMD Kabupaten Purwakarta Tahun 2025–2029. Secara umum, arah perencanaan bergeser dari pendekatan kualitatif menuju pendekatan kuantitatif dan terukur, serta lebih menekankan pada transformasi digital dan penguatan sistem merit. Berdasarkan pernyataan Visi dan Misi Kabupaten Purwakarta ditetapkanlah Tujuan BKPSDM Kabupaten Purwakarta sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN / SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE		
				2024	2025	2026
1.	Tujuan 1 : Meningkatkan Kualitas SDM aparatur	Sasaran 1 : Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas Pegawai	Tingkat Profesionalitas ASN (Penilaian IPASN Tahun 2023)	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Rendah
2.	Tujuan 2 : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel	Sasaran 2: Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Capaian SAKIP Perangkat Daerah (Penilaian SAKIP Tahun 2023)	A	A	A
3.			Indeks Kepuasan Masyarakat	Baik	Baik	Baik
4.			Indeks Sistem Merit Kabupaten	Baik	Baik	Baik

Sumber: Renstra BKPSDM Kab. Purwakarta Tahun 2024-2026

Tabel 2.1 menunjukkan bahwa pengukuran kinerja masih bersifat deskriptif dan normatif, sehingga ruang evaluasi detail terhadap progres tahunan menjadi terbatas. Target yang digunakan lebih menekankan pada status atau predikat kinerja, bukan pada angka capaian yang spesifik. Sebaliknya, pada Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta tahun 2025–2029 terjadi pergeseran yang signifikan menuju indikator kinerja yang bersifat kuantitatif dan terukur. Indeks Profesionalitas ASN yang sebelumnya hanya digambarkan secara kategorikal, kini dinyatakan dalam bentuk angka dengan target yang meningkat secara bertahap, yaitu dari 79,94 pada tahun 2025 menjadi 81,96 pada tahun 2029. Hal yang sama juga terjadi pada Penilaian Sistem Merit yang ditargetkan meningkat dari 284,3 menjadi 284,90, Capaian SAKIP Perangkat Daerah dari 82,00 menjadi 83,50, serta Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dari 85,00 menjadi 85,90. Perubahan ini menunjukkan komitmen BKPSDM untuk mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan yang dapat diukur secara objektif dan akuntabel.

Dengan demikian, perubahan indikator dan target kinerja ini mencerminkan transformasi pendekatan perencanaan BKPSDM dari yang bersifat kualitatif dan normatif menuju perencanaan yang lebih kuantitatif, terukur, akuntabel, serta berorientasi pada

transformasi digital dan penguatan sistem merit dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional dan modern.

Tabel 2.2
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029

NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Kinerja				
				2025	2026	2027	2028	2029
Meningkatnya produktivitas dan kesetaraan SDM serta pemberdayaan dalam pembangunan	Terwujudnya profesionalitas ASN serta Mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik, bersih, efektif dan akuntabel yang berbasis digital	Meningkatkan kompetensi, kualifikasi, dan integritas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional	Indeks profesionalitas ASN	79,94	80,34	80,90	81,24	81,96
Terwujudnya transformasi tata kelola dan penerapan reformasi birokrasi yang efektif dan efisien		1. Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola.	Penilaian Sistem Merit	284,3	284,5	284,75	284,85	284,90
		2. Meningkatkan akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik perangkat daerah	1. capaian SAKIP perangkat daerah.	82,00	82,50	82,75	83,00	83,50
			2. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	85,00	85,30	85,50	85,70	85,90

Tabel 2.2 menunjukkan tujuan Jangka Menengah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta periode Tahun 2025-2029 adalah Terwujudnya profesionalitas ASN serta Mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik, bersih, efektif dan akuntabel yang berbasis digital dengan 3 sasaran yaitu:

1. Meningkatkan kompetensi, kualifikasi, dan integritas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional.

Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, BKPSDM Kabupaten Purwakarta tidak hanya mengelola administrasi ASN (Aparatur Sipil Negara), tapi juga mengarahkan pembinaan SDM aparatur agar kualitas kerja mereka terus meningkat. Sasaran ini bermakna bahwa BKPSDM Kabupaten Purwakarta ingin memastikan ASN di Pemerintah Kabupaten Purwakarta:

- a. **Berkompeten.** ASN di Pemerintah Kabupaten Purwakarta memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan jabatan.
 - b. **Berkualifikasi.** ASN di Pemerintah Kabupaten Purwakarta memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang relevan dengan pekerjaannya.
 - c. **Berintegritas.** ASN di Pemerintah Kabupaten Purwakarta mampu menjalankan tugas dengan jujur, taat aturan, bebas KKN, dan berorientasi pada kepentingan publik.
 - d. **Profesional.** ASN di Pemerintah Kabupaten Purwakarta mampu bekerja efektif, efisien, akuntabel, dan melayani masyarakat dengan standar tinggi.
2. Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola.

Sistem Merit menjadi indikator pertama dan fundamental dalam mewujudkan pemerintahan digital yang berkualitas. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Penerapan Sistem Merit dalam konteks pemerintahan digital memiliki beberapa peran strategis, antara lain:

 - a. memastikan bahwa jabatan-jabatan di pemerintahan, terutama yang berkaitan dengan teknologi dan pelayanan digital, diisi oleh individu yang paling capable.
 - b. memotivasi ASN untuk terus meningkatkan kemampuannya dan memberikan hasil kerja terbaik.
 - c. menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan akuntabel, yang merupakan prasyarat utama dari good governance.
 - d. menciptakan ASN yang profesional dan kompeten yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan masyarakat yang dinamis, sehingga mampu mengawal keberlanjutan pemerintahan digital.
3. Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik perangkat daerah.

Indikator dalam sasaran ini adalah capaian SAKIP perangkat daerah dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). SAKIP menjadi alat untuk mengukur dan memastikan bahwa program-program yang dijalankan, termasuk yang berbasis digital, benar-benar efektif, efisien, dan akuntabel dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Capaian SAKIP menunjukkan sejauh mana sebuah Perangkat Daerah mampu mempertanggungjawabkan dan meningkatkan kinerjanya. Dalam konteks pemerintahan digital, capaian SAKIP menjadi penting karena:

 - a. mendorong pergeseran paradigma dari yang semula berorientasi pada proses dan input (anggaran) menjadi berorientasi pada hasil (outcome) dan dampak (impact) bagi masyarakat. Hal ini selaras dengan tujuan pemerintahan digital untuk memberikan pelayanan yang efektif dan berdampak.

- b. membantu perangkat daerah untuk menggunakan anggaran secara lebih efisien dan efektif. Anggaran dialokasikan untuk program-program yang benar-benar memberikan manfaat bagi publik.

2.1.3 Indikator Kinerja Utama

Indikator kinerja merupakan alat ukur baik dalam bentuk kuantitatif maupun kualitatif yang menunjukkan sejauh mana suatu sasaran atau tujuan telah tercapai. Oleh karena itu, indikator ini harus dapat diukur dan dihitung secara sistematis, serta dimanfaatkan untuk mengevaluasi dan menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan program oleh setiap unit kerja.

Indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Purwakarta mencerminkan capaian yang ditargetkan dalam pelaksanaan urusan penunjang bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan selama lima tahun ke depan. Indikator ini mencakup kinerja pada level tujuan, sasaran, dan program yang secara langsung menggambarkan hasil yang ingin diraih oleh BKPSDM Kabupaten Purwakarta sebagai bagian dari komitmen mendukung tercapainya tujuan dan sasaran dalam RPJMD Kabupaten Purwakarta. Rincian indikator tersebut disajikan dalam tabel 2.2 untuk Indikator Kinerja Utama (IKU) dan tabel 2.3 untuk Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029.

Tabel 2.3

Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Purwakarta

No.	Tujuan / Sasaran	Indikator	Satuan	Target Tahun					
				2025	2026	2027	2028	2029	2030
Tujuan: Terwujudnya transformasi tata kelola dan penerapan reformasi birokrasi yang efektif dan efisien									
1.	Meningkatkan kompetensi, kualifikasi, dan integritas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional	Tingkat Profesionalitas ASN	Poin	79,94	80,34	80,90	81,24	81,96	82,1
2.	Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola	Penilaian Sistem Merit	Poin	284,3	284,5	284,75	284,85	284,9	285,
3.	Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik	Capaian SAKIP Perangkat Daerah	Poin	81.80	82.00	82.50	82.75	83.00	83.5
4.	perangkat daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Poin	85.00	85.30	85.50	85.70	85.90	86.0

Tabel 2.4

Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDM Kabupaten Purwakarta

No.	Tujuan / Sasaran	Indikator	Satuan	Target Tahun					
				2025	2026	2027	2028	2029	2030
Tujuan: Terwujudnya transformasi tata kelola dan penerapan reformasi birokrasi yang efektif dan efisien									
1.	Meningkatkan kompetensi, kualifikasi, dan integritas ASN dalam rangka	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	Jam	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00
2.	mewujudkan ASN yang profesional	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Persen	1,29	1,29	1,29	1,29	1,29	1,29
3.	Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Persen	61,24	66,73	72,21	77,70	83,18	88,67
4.		Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	62,77	64,64	66,55	68,51	70,51	72,56
5.		Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan).	Persen	24,22	24,78	25,34	25,90	26,64	27,39
6.		Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	71,38	71,82	72,25	72,66	73,06	73,45
7.		Tingkat penurunan pelanggaran disiplin ASN	Persen	5,56	5,58	6,25	6,67	7,14	7,69
8.		Persentase keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan ASN	Persen	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

No.	Tujuan / Sasaran	Indikator	Satuan	Target Tahun					
				2025	2026	2027	2028	2029	2030
9.		Persentase jabatan struktural yang terisi	Persen	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
10.		Persentase kenaikan pangkat pegawai yang diselesaikan tepat waktu	Persen	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
11.	Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik perangkat daerah	Capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah	Persen	75,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00
12.		Persentase Barang Milik Daerah (BMD) yang berfungsi optimal	Persen	35,00	45,00	50,00	55,00	60,00	65,00

2.2 Rencana Kinerja Tahunan

2.2.1 Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan

Rencana program, kegiatan, dan subkegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta merupakan proses cascading atau penurunan dari tujuan, sasaran, outcome, dan output yang lebih tinggi. Ini adalah bagian dari perencanaan strategis untuk memastikan bahwa setiap upaya yang dilakukan BKPSDM berkontribusi pada pencapaian visi dan misi daerah.

Nomenklatur program dan kegiatan pada Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029 disusun mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 sebagai pedoman bagi pemerintah daerah dalam menyediakan dan menyajikan informasi secara berjenjang dan mandiri berupa penggolongan / pengelompokan, pemberian kode, dan daftar penamaan menuju single codebase untuk digunakan dalam penyusunan perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pertanggungjawaban serta pelaporan kinerja keuangan.

Selain itu, pada triwulan IV Tahun 2025 terjadi perubahan dasar perencanaan strategis BKPSDM Kabupaten Purwakarta, dari yang sebelumnya menggunakan Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026 menjadi Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029. Perubahan ini disebabkan oleh adanya peralihan dokumen perencanaan pembangunan daerah dari Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Purwakarta Tahun

2024–2026 ke Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Purwakarta Tahun 2025–2029. Peralihan tersebut membawa implikasi terhadap penyesuaian arah kebijakan, prioritas pembangunan, serta sinkronisasi dengan visi dan misi kepala daerah.

Dengan demikian, perubahan Renstra BKPSDM ini berpengaruh secara langsung terhadap penetapan dan penyesuaian tujuan, sasaran, program, kegiatan, dan subkegiatan, termasuk indikator kinerja serta alokasi anggaran yang menyertainya. Penyesuaian tersebut dilakukan untuk memastikan keselarasan antara perencanaan strategis perangkat daerah dengan dokumen perencanaan pembangunan daerah yang lebih tinggi, sehingga seluruh program dan kegiatan BKPSDM tetap relevan, terarah, terukur, dan akuntabel dalam mendukung pencapaian target pembangunan Kabupaten Purwakarta Tahun 2025–2029. Adapun rencana program, kegiatan dan subkegiatan BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025 disajikan pada tabel 2.5

Tabel 2.5

Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025

NO	SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA		ANGGARAN	
			MURNI	PERUBAHAN	MURNI	PERUBAHAN
1	Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas Pegawai	Tingkat Profesionalitas ASN	Sangat Rendah			
	Meningkatkan Kompetensi, Kualifikasi dan Integritas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN		79,94		
1.1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	30 Jam	30 Jam	4.102.688.300	3.989.902.150
		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	1,07%	1%		
		Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	56,51%	61,24%		
		Persentase ASN Yang mengikuti Diklat Fungsional dan Diklat Teknis	2,86%			
1.1.1	Pengembangan Kompetensi Teknis				1.282.598.300	1.465.740.150
1.1.1.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	55 Orang	117 Orang	1.282.598.300	1.465.740.150

NO	SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA		ANGGARAN	
			MURNI	PERUBAHAN	MURNI	PERUBAHAN
1.1.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				2.820.090.000	2.524.162.000
1.1.2.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1 Laporan	1 Laporan	2.820.090.000	2.524.162.000
2	Optimalisasi Penerapan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit Kabupaten	Kategori "Baik"			
	Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola	Penilaian Sistem Merit		284,3		
2.1	Program Kepegawaian Daerah	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	81,74%	62,77%	5.125.509.000	3.635.523.000
		Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	17,33%	24,22%		
		Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	54,86%	71,38%		

NO	SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA		ANGGARAN	
			MURNI	PERUBAHAN	MURNI	PERUBAHAN
		Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	34 Orang			
		Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	172 Orang			
		Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	514 Orang			
		Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	0,26%			
		Persentase Pemberhentian ASN	5,94%			
		Persentase Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa	2,03%			
		Persentase pengadaan ASN sesuai formasi pegawai	100%			
		Tingkat penurunan pelanggaran disiplin ASN		6%		
		Persentase keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan ASN		100%		
		Persentase jabatan struktural yang terisi		100%		
		Persentase kenaikan pangkat pegawai yang diselesaikan tepat waktu		100%		
2.1.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				1.190.406.000	877.526.000

NO	SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA		ANGGARAN	
			MURNI	PERUBAHAN	MURNI	PERUBAHAN
2.1.1.1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	1 Dokumen	735.406.000	506.734.000
2.1.1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	415 Orang	415 Orang	205.000.000	162.774.000
2.1.1.3	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	1 Dokumen	100.000.000	66.548.000
2.1.1.4	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Laporan	1 Laporan	150.000.000	141.470.000
2.1.2	Mutasi dan Promosi ASN				2.148.010.000	1.522.696.500
2.1.2.1	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	5 Dokumen	5 Dokumen	120.000.000	76.355.500
2.1.2.2	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	2.028.010.000	1.446.341.000
2.1.3	Pengembangan Kompetensi ASN				1.266.350.000	912.791.500
2.1.3.1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	150 Orang	150 Orang	284.850.000	185.445.000
2.1.3.2	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assesment Center	1 Dokumen	1 Dokumen	310.250.000	257.849.000
2.1.3.3	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	5 Orang	5 Orang	205.000.000	196.482.000

NO	SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA		ANGGARAN	
			MURNI	PERUBAHAN	MURNI	PERUBAHAN
2.1.3.4	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	66.250.000	23.630.500
2.1.3.5	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	60 Orang	60 Orang	75.000.000	26.040.000
2.1.3.6	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	30 Orang	30 Orang	250.000.000	214.475.500
2.1.3.7	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	1 Laporan	1 Laporan	75.000.000	8.869.500
2.1.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				520.743.000	322.509.000
2.1.4.1	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	1 Laporan	150.743.000	96.473.000
2.1.4.2	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	100 Orang	100 Orang	150.000.000	74.400.000
2.1.4.3	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1 Laporan	1 Laporan	120.000.000	106.452.000
2.1.4.4	Pengelolaan Pemberiaan Penghargaan bagi pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	6 Orang	6 Orang	100.000.000	45.184.000
3		Capaian SAKIP Perangkat Daerah	Predikat Baik "A"			

NO	SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA		ANGGARAN	
			MURNI	PERUBAHAN	MURNI	PERUBAHAN
	Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat	Predikat Baik			
	Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik perangkat daerah	Capaian SAKIP Perangkat Daerah		82		
		Indeks Kepuasan Masyarakat		85		
3.1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah		75	18.808.957.830	14.598.497.066
		Persentase Barang Milik Daerah (BMD) yang berfungsi optimal		35		
3.1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				112.347.800	86.283.500
3.1.1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	2 Dokumen	29.176.300	23.410.000
3.1.1.2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	13.887.200	9.746.000
3.1.1.3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	11.544.000	8.516.000

NO	SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA		ANGGARAN	
			MURNI	PERUBAHAN	MURNI	PERUBAHAN
3.1.1.4	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	16.675.000	11.140.000
3.1.1.5	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4 Laporan	4 Laporan	41.065.300	33.471.500
3.1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				15.274.167.452	11.320.651.350
3.1.2.1	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan	1 Laporan	13.135.400	9.129.000
3.1.2.2	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	63 Orang/bulan	63 Orang/bulan	15.212.796.052	11.270.689.350
3.1.2.3	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian /Verifikasi Keuangan SKPD	2 Dokumen	2 Dokumen	37.696.000	34.163.000
3.1.2.4	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	4 Laporan	4 Laporan	10.540.000	6.670.000
3.1.3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				158.427.000	30.024.500

NO	SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA		ANGGARAN	
			MURNI	PERUBAHAN	MURNI	PERUBAHAN
3.1.3.1	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	1 Dokumen	7.192.000	4.806.000
3.1.3.2	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	40 Orang	-	50.815.000	-
3.1.3.3	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	25 Orang	25 Orang	48.500.000	25.218.500
3.1.3.4	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut	58 Paket	-	51.920.000	-
3.1.4	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				510.985.000	518.881.000
3.1.4.1	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	56 Unit	56 Unit	199.672.000	199.672.000
3.1.4.2	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya	17 Unit	17 Unit	311.313.000	319.209.000
3.1.5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				1.541.812.578	1.664.649.716
3.1.5.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 Laporan	1 Laporan	8.400.000	8.400.000

NO	SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA		ANGGARAN	
			MURNI	PERUBAHAN	MURNI	PERUBAHAN
3.1.5.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	4 Laporan	4 Laporan	375.832.578	375.807.216
3.1.5.3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	13 Laporan	13 Laporan	1.157.580.000	1.280.442.500
3.1.6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				418.250.000	415.782.000
3.1.6.1	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara / Direhabilitasi	2 Unit	2 Unit	199.970.000	197.502.000
3.1.6.2	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara / Direhabilitasi	43 Unit	43 Unit	23.050.000	23.050.000
3.1.6.3	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	22 unit	22 unit	130.800.000	130.800.000
3.1.6.4	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	92 unit	92 unit	64.430.000	64.430.000
3.1.7	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah				14.607.000	13.049.000

NO	SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA		ANGGARAN	
			MURNI	PERUBAHAN	MURNI	PERUBAHAN
3.1.7.1	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	14.607.000	13.049.000
3.1.8	Administrasi Umum Perangkat Daerah				778.361.000	549.176.000
3.1.8.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	59.941.000	39.145.000
3.1.8.2	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12 Laporan	12 Laporan	40.000.000	25.270.000
3.1.8.3	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	35.220.000	35.220.000
3.1.8.4	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	158.200.000	128.375.000
3.1.8.5	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	2 Paket	2 Paket	95.000.000	47.500.000
3.1.8.6	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	2 Paket	2 Paket	150.000.000	134.775.000
3.1.8.7	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	12 Laporan	175.000.000	81.250.000
3.1.8.8	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2 Dokumen	2 Dokumen	15.000.000	7.641.000

NO	SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA		ANGGARAN	
			MURNI	PERUBAHAN	MURNI	PERUBAHAN
3.1.8.9	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Terlaksananya Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	50.000.000	50.000.000
TOTAL					28.037.155.130	22.223.922.216

2.2.2 Rencana Anggaran

Anggaran merupakan rencana keuangan secara periode yang telah disusun berdasarkan program dan kegiatan yang telah disahkan. Secara garis besar anggaran pengeluaran terbagi 2 (dua) Belanja Operasi dan Belanja Modal. Belanja Operasi adalah belanja yang terdiri dari belanja pegawai dan belanja barang dan jasa. Oleh sebab itu Alokasi Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta dapat tergambar dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.6

Alokasi Anggaran BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025

NO	URAIAN	PAGU MURNI	PAGU PERUBAHAN
1	Belanja Operasi		
	- Belanja Pegawai	15.212.796.052	11270689350
	- Belanja Barang dan Jasa	12.313.374.078	10434379866
2	Belanja Modal	510.985.000	518853000
TOTAL		28.037.155.130	22.223.922.216

Sumber: Subbag Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan BKPSDM Kab. Purwakarta

Secara rinci program, kegiatan dan sub kegiatan beserta indikator dan anggarannya pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.7

Rencana Perubahan Anggaran BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025

NO	SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA	ANGGARAN
1	Meningkatkan Kompetensi, Kualifikasi dan Integritas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	79,94	
1.1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	30 Jam	3.989.902.150
		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	1,29%	
		Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	61,24%	

NO	SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA	ANGGARAN
1.1.1	Pengembangan Kompetensi Teknis			1.465.740.150
1.1.1.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	84 Orang	1.465.740.150
1.1.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional			2.524.162.000
1.1.2.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1 Laporan	2.524.162.000
2	Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola	Indeks Sistem Merit Kabupaten	284,3	
2.1	Program Kepegawaian Daerah	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	62,77%	3.635.523.000
		Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	24,22%	
		Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	71,38%	

NO	SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA	ANGGARAN
		Tingkat penurunan pelanggaran disiplin ASN	5,56%	
		Persentase keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan ASN	100%	
		Persentase jabatan struktural yang terisi	100%	
		Persentase kenaikan pangkat pegawai yang diselesaikan tepat waktu	100%	
2.1.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN			877.526.000
2.1.1.1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	506.734.000
2.1.1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	415 Dokumen	162.774.000
2.1.1.3	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	66.548.000
2.1.1.4	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Laporan	141.470.000
2.1.2	Mutasi dan Promosi ASN			1.522.696.500
2.1.2.1	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1 Dokumen	76.355.500
2.1.2.2	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	1.446.341.000
2.1.3	Pengembangan Kompetensi ASN			912.791.500

NO	SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA	ANGGARAN
2.1.3.1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkat Kapasitasnya	150 Orang	185.445.000
2.1.3.2	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assesment Center	1 Dokumen	257.849.000
2.1.3.3	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	5 Orang	196.482.000
2.1.3.4	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	1 Dokumen	23.630.500
2.1.3.5	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	60 Orang	26.040.000
2.1.3.6	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	30 Orang	214.475.500
2.1.3.7	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	1 Laporan	8.869.500
2.1.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			322.509.000
2.1.4.1	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	96.473.000
2.1.4.2	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	100 Orang	74.400.000
2.1.4.3	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1 Laporan	106.452.000
2.1.4.4	Pengelolaan Pemberiaan Penghargaan bagi pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	6 Orang	45.184.000

NO	SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA	ANGGARAN
3	Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik perangkat daerah	Capaian SAKIP Perangkat Daerah	82	
		Indeks Kepuasan Masyarakat	85	
3.1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah	75	14.598.497.066
		Persentase Barang Milik Daerah (BMD) yang berfungsi optimal	35	
3.1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			86.283.500
3.1.1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	23.410.000
3.1.1.2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	9.746.000
3.1.1.3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 Dokumen	8.516.000
3.1.1.4	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	11.140.000
3.1.1.5	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4 Laporan	33.471.500
3.1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah			11.320.651.350

NO	SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA	ANGGARAN
3.1.2.1	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan	9.129.000
3.1.2.2	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	63 Orang/bulan	11.270.689.350
3.1.2.3	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian /Verifikasi Keuangan SKPD	2 Dokumen	34.163.000
3.1.2.4	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	4 Laporan	6.670.000
3.1.3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah			30.024.500
3.1.3.1	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	4.806.000
3.1.3.3	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	25 Orang	25.218.500
3.1.4	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah			518.881.000
3.1.4.1	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	56 Unit	199.672.000
3.1.4.2	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya	17 Unit	319.209.000
3.1.5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			1.664.649.716

NO	SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA	ANGGARAN
3.1.5.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 Laporan	8.400.000
3.1.5.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	4 Laporan	375.807.216
3.1.5.3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	13 Laporan	1.280.442.500
3.1.6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			415.782.000
3.1.6.1	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara / Direhabilitasi	2 Unit	197.502.000
3.1.6.2	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara / Direhabilitasi	43 Unit	23.050.000
3.1.6.3	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	22 unit	130.800.000
3.1.6.4	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	92 unit	64.430.000
3.1.7	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah			13.049.000
3.1.7.1	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	1 Dokumen	13.049.000
3.1.8	Administrasi Umum Perangkat Daerah			549.176.000

NO	SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA	ANGGARAN
3.1.8.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	39.145.000
3.1.8.2	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12 Laporan	25.270.000
3.1.8.3	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 Paket	35.220.000
3.1.8.4	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1 Paket	128.375.000
3.1.8.5	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	2 Paket	47.500.000
3.1.8.6	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	2 Paket	134.775.000
3.1.8.7	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	81.250.000
3.1.8.8	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2 Dokumen	7.641.000
3.1.8.9	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Terlaksananya Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	1 Dokumen	50.000.000
TOTAL				22.223.922.216

Sumber: Subbag Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan BKPSDM Kab. Purwakarta

2.2.3 Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja adalah lembar dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja dan target. Melalui perjanjian kinerja,

terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Perjanjian ini telah selaras dengan Rencana Kinerja (Renja) tahun 2025 yang merupakan penjabaran dari Rencana Strategis (Renstra) dan Indikator Kinerja Utama (IKU).

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen antara Kepala Daerah dengan Kepala SKPD yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Tujuan khusus Perjanjian Kinerja antara lain adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah. Dasar penilaian keberhasilan maupun kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur dan sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi. (Perjanjian kinerja terlampir).

Tabel 2.8
Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025
Kepala Daerah Dengan Kepala Badan

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1.	Meningkatkan kompetensi, kualifikasi, dan integritas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional	Tingkat Profesionalitas ASN	Poin	79,94
2.	Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik perangkat daerah	Capaian SAKIP Perangkat Daerah	Poin	81,80
		Indeks Kepuasan Masyarakat	Poin	85,00
3.	Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola	Penilaian Sistem Merit	Poin	284,30

Bahwa meskipun Permenpan & RB No. 53 Tahun 2014 sebagaimana dimaksud hanya mewajibkan Perjanjian Kinerja ada di level jabatan Eselon II (Kepala satuan Perangkat Daerah/Kepala OPD) dengan Kepala Daerah, namun BKPSDM Kabupaten Purwakarta membuat terobosan dengan “menurunkan” Perjanjian Kinerja hingga pada level jabatan pelaksana. Hal ini tertuang pada dokumen Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025. Berikut ini perjanjian kinerja pada Jabatan Manajerial antara Kepala Badan (Eselon II) dengan Eselon III di BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025.

Tabel 2.9

Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025
Jabatan Manajerial di BKPSDM Kabupaten Purwakarta

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya efektivitas dan efisiensi dukungan administrasi pemerintahan daerah	Capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah	75%
2.		Persentase Barang Milik Daerah (BMD) yang berfungsi optimal	35%
3.	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Kepegawaian Daerah	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	62,77%
4.		Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	24,22%
5.		Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	71,38%
6.		Tingkat penurunan pelanggaran disiplin ASN	5,56%
7.		Persentase keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan ASN	100%
8.		Persentase jabatan struktural yang terisi	100%
9.		Persentase kenaikan pangkat pegawai yang diselesaikan tepat waktu	100%
10.	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	30 Jam
11.		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	1,29%
12.		Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	61,24%

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Bab III berisi:

1. Kerangka Pengukuran Kinerja
2. Capaian Kinerja Tahun 2025
3. Realisasi Anggaran
4. Penghargaan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta selaku pengemban amanah masyarakat dibidang pengelolaan SDM aparatur melaksanakan kewajibannya untuk menginformasikan tingkat akuntabilitas kinerja melalui penyajian Laporan Capaian Kinerja. Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta disusun sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Perpres Nomor 29 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014. Laporan ini memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMD Tahun 2025-2029, RKPD Tahun 2025, Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029, Renja BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025.

Pengukuran Kinerja dilakukan dengan cara membandingkan target setiap indikator dengan realisasinya. Setelah dilakukan penghitungan akan diketahui selisih atau celah kinerja (*performance gap*). Selanjutnya berdasarkan selisih kinerja tersebut dilakukan evaluasi guna mendapatkan strategi yang tepat untuk peningkatan kinerja di masa yang akan datang (*performance improvement*).

3.1 Kerangka Pengukuran Kinerja

Suatu kinerja mengacu pada capaian suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran dan tujuannya. Dalam arti praktis, kinerja dimaksud adalah hasil kegiatan atau hasil program. Dalam tataran pengukuran, kinerja kegiatan dan program yang diukur berfokus kepada output kegiatan dan outcome program.

Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui tingkat capaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan yang menggambarkan tingkat keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan menggunakan indikator hasil program (outcome) dan keluaran (output) serta mengaitkannya dengan penggunaan masukan (input) berupa sumber daya.

Pengukuran kinerja didasarkan pada target dan realisasi dengan satuan pengukuran dalam bentuk prosentase, indek, rata-rata, angka dan jumlah. Prosentase pencapaian rencana tingkat capaian, dihitung dengan rumus bahwa semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian rencana tingkat capaian yang makin baik.

Perhitungan prosentase pencapaian target dalam Penetapan Kinerja Sasaran memperhatikan karakteristik komponen realisasi dalam kondisi:

1. Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik, maka digunakan rumus:

$$\% \text{ Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

2. Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja, maka digunakan rumus:

$$\% \text{ Capaian} = \frac{\text{Rencana} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana})}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

$$\% \text{ Capaian} = \frac{2X \text{ Rencana} - \text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Untuk memudahkan interpretasi atas capaian sasaran dan program/kegiatan serta indikator makro diberlakukan nilai disertai makna dari nilai tersebut yaitu:

Tabel 3.1
Skala Nilai peringkat Kinerja

NO	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	$91\% \leq 100\%$	Sangat Tinggi
2	$76\% \leq 90\%$	Tinggi
3	$66\% \leq 75\%$	Sedang
4	$51\% \leq 65\%$	Rendah
5	≤ 50	Sangat Rendah

Sumber: Permendagri Nomor 86 tahun 2017

3.2 Capaian Kinerja Tahun 2025

Kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten purwakarta juga melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama, dalam melakukan reviu dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Pada Triwulan IV Tahun 2025, pengukuran kinerja dilaksanakan dalam konteks perubahan dasar perencanaan strategis, yaitu peralihan dari Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2024–2026 ke Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025–2029 sebagai dampak dari peralihan RPD ke RPJMD Kabupaten Purwakarta Tahun 2025–2029. Perubahan ini berimplikasi pada penyesuaian IKU, IKK, dan target kinerja, sehingga capaian kinerja Tahun 2025 disusun berdasarkan indikator dan target yang telah diselaraskan dengan arah kebijakan, prioritas pembangunan, serta visi dan misi daerah yang baru.

3.2.1 Perbandingan Target Dan Realisasi Tahun 2025

Hasil pengukuran atas Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta Tahun 2025 disusun berdasarkan IKU, IKK, dan target yang telah disesuaikan dengan Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025–2029 serta selaras dengan RPJMD Kabupaten Purwakarta Tahun 2025–2029. Dengan demikian, perbandingan antara target dan realisasi kinerja Tahun 2025 mencerminkan tingkat pencapaian kinerja berdasarkan kerangka perencanaan strategis yang baru, sekaligus menjadi dasar evaluasi terhadap efektivitas pelaksanaan program, kegiatan, dan subkegiatan BKPSDM dalam mendukung prioritas pembangunan daerah.

Tabel 3.2
Capaian Kinerja Tahun 2025

SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA		ANGGARAN		REALISASI KINERJA				CAPAIAN	KRITERIA	SUMBER DATA
		MURNI	PERUBAHAN	MURNI	PERUBAHAN	TW I	TW II	TW III	TW IV			
Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas Pegawai	Tingkat Profesionalitas ASN	Sangat Rendah										
Optimalisasi Penerapan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit Kabupaten	Kategori "Baik"										
Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Capaian SAKIP Perangkat Daerah	Predikat Baik "A"				A	A	A				
	Indeks Kepuasan Masyarakat	Predikat Baik				Baik	Baik	Baik				
Meningkatkan Kompetensi, Kualifikasi dan Integritas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN		79,94						84,9	106	Melampaui	BKN Kanreg III
Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola	Penilaian Sistem Merit		284,3						286	101	Melampaui	Self assesment
Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik perangkat daerah	Capaian SAKIP Perangkat Daerah		82						85,45	104	Melampaui	Inspektorat Kab. Purwakarta
	Indeks Kepuasan Masyarakat		85							103	Melampaui	BKPSDM Kab. Purwakarta
Rata - rata										103,5	Melampaui	
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	30 Jam	30 Jam	4.102.688.300	3.989.902.150	0	30	30	30	100	Sangat Tinggi	BKPSDM Kab. Purwakarta
	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	1,07%	1%			0	0	1,73	2,43	188,37	Melampaui	BKPSDM Kab. Purwakarta

SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA		ANGGARAN		REALISASI KINERJA				CAPAIAN	KRITERIA	SUMBER DATA
		MURNI	PERUBAHAN	MURNI	PERUBAHAN	TW I	TW II	TW III	TW IV			
	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	56,51%	61,24%			0	0	0	56,26	91,87	Sangat Tinggi	BKPSDM Kab. Purwakarta
	Persentase ASN Yang mengikuti Diklat Fungsional dan Diklat Teknis	2,86%				0	0	0,76	0	0		
Program Kepegawaian Daerah	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	81,74%	62,77%	5.125.509.000	3.635.523.000	86,5	86,76	87,61	66,12	105.34	Melampaui	BKPSDM Kab. Purwakarta
	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	17,33%	24,22%			18,4	26,3	26,72	26,85	110.86	Melampaui	BKPSDM Kab. Purwakarta
	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	54,86%	71,38%			83	79,65	77,03	79,06	110.76	Melampaui	BKPSDM Kab. Purwakarta
	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	34 Orang				29	24	33				

SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA		ANGGARAN		REALISASI KINERJA				CAPAIAN	KRITERIA	SUMBER DATA
		MURNI	PERUBAHAN	MURNI	PERUBAHAN	TW I	TW II	TW III	TW IV			
	Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	172 Orang				164	159	136				
	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	514 Orang				492	616	678				
	Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	0,26%				0,03	0,04	0,09				
	Persentase Pemberhentian ASN	5,94%				1	2,24	4,12				
	Persentase Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa	2,03%				0	0	0				
	Persentase pengadaan ASN sesuai formasi pegawai	100%				100	50	50				
	Tingkat penurunan pelanggaran disiplin ASN		5,56%						5,56	100.00	Sangat Tinggi	BKPSDM Kab. Purwakarta
	Persentase keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan ASN		100%						100	100.00	Sangat Tinggi	BKPSDM Kab. Purwakarta
	Persentase jabatan struktural yang terisi		100%						95,64	95.64	Sangat Tinggi	BKPSDM Kab. Purwakarta

SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA		ANGGARAN		REALISASI KINERJA				CAPAIAN	KRITERIA	SUMBER DATA
		MURNI	PERUBAHAN	MURNI	PERUBAHAN	TW I	TW II	TW III	TW IV			
	Persentase kenaikan pangkat pegawai yang diselesaikan tepat waktu		100%						100	100.00	Sangat Tinggi	BKPSDM Kab. Purwakarta
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah		75	18.808.957.830	14.598.497.066				86,83	115.77	Melampaui	BKPSDM Kab. Purwakarta
	Persentase Barang Milik Daerah (BMD) yang berfungsi optimal		35						57,7	164.86	Melampaui	BKPSDM Kab. Purwakarta
Rata - rata										115,29		

Berdasarkan tabel 3.2 dapat diketahui bahwa Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) secara umum kinerja organisasi menunjukkan hasil yang sangat baik karena seluruh indikator berhasil melampaui target yang telah ditetapkan. Hal ini tercermin dari nilai capaian IKU sebesar 104% dengan kriteria “Melampaui” dan IKK sebesar 115,29% atau “melampaui”. Adapun penjelasan lengkap mengenai Pengukuran Kinerja tahun 2025 adalah sebagai berikut:



SASARAN STRATEGIS 1: Meningkatkan kompetensi, kualifikasi, dan integritas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang professional

Sasaran strategis I pada tabel 3.2 yaitu “Meningkatkan kompetensi, kualifikasi, dan integritas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang professional”, Indeks Profesionalitas ASN ditargetkan sebesar 79,94 dan terealisasi 84,90 atau mencapai 106%. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi, peningkatan kualifikasi, serta pembinaan integritas ASN berjalan sangat efektif.

Berdasarkan surat Kepala Kantor Regional III BKN Nomor: 283/BM.01/SD/KR.III/2025 tanggal 09 Juli 2025 tentang Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional BKN, pengukuran Indeks Profesionalitas ASN tahun 2024. Terdapat 4 dimensi penilaian Indeks Profesionalitas ASN, adapun nilai Indeks Profesionalitas ASN yang di dapat Pemerintah Kabupaten Purwakarta Sebagai berikut:

Tabel 3.3
Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

No.	Dimensi Penilaian	2023	2024
1.	Kualifikasi	20,65	20,70
2.	Kompetensi	34,35	33,00
3.	Kinerja	25,31	26,22
4.	Disiplin	5,00	4,99
	Total	85,31	84,92

Dalam mendukung pencapaian IKU tersebut didukung oleh 1 program yaitu Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan 4 (empat) Indikator Kinerja Kunci (IKK) uraian sebagai berikut:

1. Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan.

Capaian indikator ini mencapai 100%. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi ASN telah dilaksanakan secara optimal dan konsisten. Setiap pegawai memperoleh kesempatan yang memadai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, sehingga kapasitas, pengetahuan, serta keterampilan ASN dapat terus ditingkatkan sesuai tuntutan organisasi dan perkembangan regulasi.

2. Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal.

Indikator ini mencapai 188,37%, jauh melampaui target yang ditetapkan yaitu target 1,29% dengan realisasi 2,43%. Capaian ini mencerminkan tingginya komitmen pemerintah daerah dalam mendorong ASN untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan dan kompetensi formal. Antusiasme ASN terhadap pengembangan diri sangat tinggi, sehingga kualitas SDM aparatur semakin meningkat secara signifikan.

Tabel 3.4

Rekapitulasi Peserta Tugas Belajar, Izin Belajar, Keterangan Belajar dan Beasiswa

Jenjang Pendidikan	Tugas Belajar	Izin Belajar	Surat Keterangan Belajar	Beasiswa
SD	0	0	0	0
SMP	0	0	0	0
SMA	0	0	0	0
DIPLOMA I	3	0	0	0
DIPLOMA II	0	0	0	0
DIPLOMA III	1	0	0	0
DIPLOMA IV	4	0	2	0
SARJANA	30	4	7	0
DOKTOR	1	0	0	0
PASCA SARJANA	55	24	3	10
Pendidikan Profesi	9	0	0	0
Sarjana + Pendidikan	44	0	7	0
TOTAL	147	28	19	10

3. Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural.

Dengan capaian 91,87% dan kriteria “Sangat Tinggi”, indikator ini menunjukkan bahwa sebagian besar pejabat ASN telah dibekali dengan kompetensi manajerial dan kepemimpinan yang memadai. Meskipun belum sepenuhnya melampaui target, hasil ini tetap mencerminkan bahwa penguatan kapasitas kepemimpinan birokrasi berjalan dengan sangat baik. Pada tahun 2025, Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II diikuti oleh 1

orang, Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) sebanyak 10 orang dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas sebanyak 15 orang.



Gambar 3.1 Diklat PKN



Gambar 3.2 Diklat PKA





Gambar 3.3 Diklat PKP

4. Persentase keberhasilan pendidikan dan pelatihan ASN

Indikator ini mencapai 100%, yang menandakan bahwa seluruh program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dinilai berhasil. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi diklat telah berjalan dengan baik dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kompetensi ASN.

Tabel 3.5

Rekap Diklat Fungsional dan Diklat Teknis Tahun 2025

Jenis Diklat	Jumlah
Pelatihan kompetensi Pengadaan barang/Jasa Bagi PPK type C	22
Diklat & Sertifikasi Pengelola Keuangan Daerah Bagi Bendahara Pengeluaran SKPD	30
Pelatihan kompetensi Pengadaan barang/Jasa Level 1	30
Diklat & Sertifikasi Pengelola Keuangan Daerah Bagi PPK SKPD	30
Diklat Profesi Kepamongprajaan	2
Diklat Manajerial Investigasi	3
Diklat Evaluasi SAKIP	1
Diklat RPKJMD	5
Diklat Pelayanan Prima	30



Gambar 3.4 Diklat & Sertifikasi Pengelola Keuangan Daerah Bagi PPK SKPD



Gambar 3.5 Diklat Pelayanan Prima



Gambar 3.6 Pelatihan kompetensi Pengadaan barang/Jasa Level 1



SASARAN STRATEGIS II : Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola.

Sasaran strategis II pada tabel 3.2 yaitu “Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata Kelola”, Indeks Penilaian Sistem Merit ditargetkan 284,3 dan terealisasi 286 atau mencapai 101%. Walaupun persentase kenaikannya tidak sebesar indikator lainnya, capaian ini tetap menunjukkan bahwa implementasi sistem merit sudah berada pada kategori sangat baik dan stabil. Artinya, tata kelola manajemen ASN berbasis merit, termasuk aspek

rekrutmen, pengembangan karier, dan promosi jabatan, telah berjalan sesuai standar yang ditetapkan.

Berdasarkan Peraturan Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara Republik Indonesia Nomor 9 tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Instansi Pemerintah. Terdapat 8 Aspek penilaian sistem merit, adapun nilai sistem merit yang di dapat Pemerintah Kabupaten Purwakarta Sebagai berikut:

Tabel 3.6
Perbandingan Nilai Sistem Merit Kabupaten Purwakarta
Tahun 2024 dan Tahun 2025

No	Aspek	2024	2025
1	Perencanaan kebutuhan	40	40
2	Pengadaan	38	40
3	Pengembangan Karir	45	45
4	Mutasi dan Promosi	32,5	32,5
5	Manajemen Kinerja	62,5	62,5
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	35	35
7	Perlindungan dan Pelayanan	14	14
8	Sistem Informasi	17	18
Total Akhir Verifikasi		284	286

Hasil verifikasi tahun 2025 menunjukkan adanya peningkatan kualitas penerapan sistem merit dalam manajemen ASN dibandingkan tahun 2024. Kenaikan total nilai dari 284 menjadi 286 mencerminkan komitmen kuat pemerintah daerah dalam memperbaiki tata kelola kepegawaian secara berkelanjutan. Peningkatan paling menonjol terjadi pada aspek Pengadaan dan Sistem Informasi, yang menunjukkan bahwa proses rekrutmen ASN semakin profesional serta didukung oleh sistem digital yang lebih andal. Sementara itu, aspek-aspek strategis seperti Perencanaan Kebutuhan, Pengembangan Karier, dan Manajemen Kinerja telah berada pada kondisi optimal dan stabil, menjadi fondasi kuat dalam mewujudkan ASN yang profesional, kompeten, dan berintegritas.

A. Analisa Keberhasilan

Berdasarkan data perbandingan Tahun 2024 dan 2025, keberhasilan utama yang dapat diidentifikasi adalah meningkatnya total nilai akhir verifikasi dari 284 menjadi 286. Kenaikan ini menunjukkan bahwa penerapan Sistem Merit dan manajemen ASN di daerah telah berjalan semakin efektif, terstruktur, dan berkelanjutan. Keberhasilan ini tidak hanya tercermin dari

peningkatan nilai, tetapi juga dari stabilnya nilai pada aspek-aspek strategis yang telah mencapai kondisi optimal. Keberhasilan utama dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

1. Penguatan proses pengadaan ASN. Peningkatan nilai pada aspek pengadaan dari 38 menjadi 40 menunjukkan keberhasilan dalam memperbaiki tata kelola rekrutmen ASN. Proses seleksi semakin transparan, objektif, dan akuntabel, serta telah selaras dengan kebutuhan organisasi dan prinsip sistem merit.
2. Penguatan sistem informasi kepegawaian. Peningkatan nilai sistem informasi dari 17 menjadi 18 menandakan keberhasilan digitalisasi layanan kepegawaian. Data ASN semakin terintegrasi, akurat, dan mudah diakses sehingga mendukung pengambilan keputusan berbasis data.

B. Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan

Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari berbagai alternatif solusi dan langkah strategis yang telah dilaksanakan, antara lain:

1. Digitalisasi sistem kepegawaian. Penguatan pemanfaatan aplikasi kepegawaian (SIMPEG, SIASN, e-Kinerja, dan aplikasi pendukung lainnya) untuk mendukung proses pengadaan, penilaian kinerja, mutasi, promosi, dan pengembangan karier ASN secara terintegrasi.
2. Transparansi dalam pengadaan, mutasi, dan promosi. Pelaksanaan proses seleksi dan penempatan ASN secara terbuka, berbasis kompetensi dan kinerja, serta didukung oleh sistem informasi yang dapat dipertanggungjawabkan.
3. Pembinaan disiplin secara berkelanjutan. Pelaksanaan sosialisasi peraturan disiplin ASN, pemberian sanksi secara konsisten, serta pemberian penghargaan kepada ASN berprestasi sebagai bentuk motivasi positif.
4. Peningkatan kualitas layanan kepegawaian. Perbaikan alur layanan administrasi kepegawaian agar lebih cepat, mudah, dan pasti, baik melalui layanan tatap muka maupun layanan berbasis digital.

Dalam mendukung pencapaian Sasaran Strategis II dan IKU tersebut didukung oleh 1 program yaitu Program Kepegawaian Daerah dengan 7 (tujuh) Indikator Kinerja Kunci (IKK) uraian sebagai berikut:

1. Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan).

Capaian Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) pada tahun 2025 mencapai 105% atau Melampaui dengan realisasi sebesar 66,12% dari target 62,77%.

Tabel 3.7
Jumlah ASN Berdasarkan Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	TOTAL	%
1	SD	44	3	47	0,61%
2	SMP	63	3	66	0,85%
3	SMA	710	222	932	12,02%
4	D1	4	12	16	0,21%
5	D2	42	45	87	1,12%
6	D3	263	678	941	12,14%
7	S1/D4	1727	3309	5036	64,95%
9	S2	324	300	624	8,05%
10	S3	4	1	5	0,06%
JUMLAH		3181	4573	7754	100,00%



Gambar 3.7 Jumlah ASN Berdasarkan Usia Berdasarkan Pendidikan

2. Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Capaian Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) mencapai 111% atau Melampaui, dengan realisasi sebesar 26,85% dari target 26,7%. Jumlah ASN fungsional diluar Tenaga kesehatan & Tenaga guru sejumlah 683 orang, dengan jumlah keseluruhan pegawai 7983 orang. Terdapat penambahan yang cukup signifikan dibandingkan tahun lalu, hal ini disebabkan adanya penambahan dari pengadaan CPNS dan fasilitasi uji kompetensi Jabatan fungsional.



Gambar 3.8 Pelantikan Pejabat Fungsional



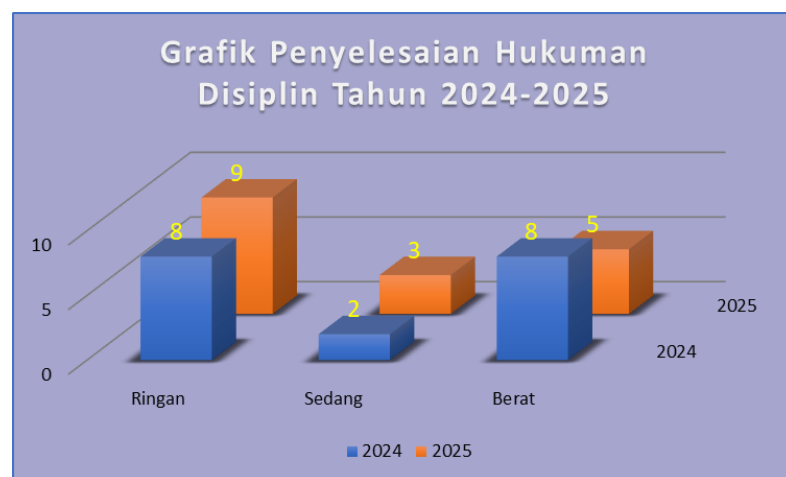
Gambar 3.9 Pelantikan CPNS Formasi tahun 2024

3. Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan).

Capaian Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) mencapai 110,76% atau Melampaui, dengan realisasi sebesar 79,06% dari target 71,38%. Jumlah ASN fungsional yg bersertifikat kompetensi terdapat 540 orang diuar Tenaga guru dan Tenaga Kesehatan, sejumlah 683 orang.

4. Tingkat penurunan pelanggaran disiplin ASN.

Capaian Persentase tingkat penurunan pelanggaran disiplin ASN mencapai 100% atau Melampaui, dengan realisasi 5,56% dari target 5,56%. Penyelesaian Hukuman Disiplin Tahun 2025 terdiri dari 9 kasus ringan, 3 kasus sedang dan 5 kasus berat.



Sumber: Laporan Bidang Pembinaan per 31 Desember 2025

Gambar 3.10 Grafik Penyelesaian Hukuman Disiplin Kab. Purwakarta

5. Persentase jabatan struktural yang terisi

Capaian Persentase jabatan struktural yang terisi mencapai 95,64% atau “Sangat Tinggi”, dengan realisasi jabatan structural yang terisi sebanyak 526 jabatan dari jumlah keseluruhan 551 jabatan.





Gambar 3.11 Pelantikan Pejabat Administrator dan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta



Gambar 3.12 Pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta

6. Persentase kenaikan pangkat pegawai yang diselesaikan tepat waktu.

Capaian Persentase kenaikan pangkat pegawai yang diselesaikan tepat waktu pada tahun 2025 mencapai 100%, dengan realisasi berkas yang selesai tepat waktu sebanyak 1.144 dokumen dari jumlah dokumen masuk sebanyak 1.144 dokumen.

Keberhasilan tersebut tidak semata-mata dicapai melalui pemenuhan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) saja, melainkan juga didukung oleh penguatan penataan manajemen ASN secara menyeluruh. Penataan ASN dilakukan secara terintegrasi mulai dari proses pengadaan ASN yang transparan dan berbasis sistem digital, pelaksanaan pemberhentian ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hingga pembinaan ASN yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan integritas aparatur.

-



b. Pengangkatan CPNS Formasi Tahun 2024 sebanyak 98 orang, yang mana dari 97 orang merupakan pelamar umum dan 1 orang pelamar disabilitas. Seluruhnya akan ditempatkan dalam formasi jabatan fungsional dan langsung melaksanakan tugas pada perangkat daerah yang dilamar.



c. Pelantikan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu sebanyak 4.408 pegawai, yang terdiri Tenaga Guru sebanyak 866 orang, Tenaga Kesehatan

sebanyak 295 orang dan Tenaga Teknis sebanyak 3.247 orang dengan TMT pada tahun 2026.

- d. Pelaksanaan pemberhentian ASN dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta prinsip sistem merit, dengan memperhatikan aspek objektivitas, akuntabilitas, dan kepastian hukum.

Pensiun Atas Permintaan Sendiri (APS)	3
Pensiun karena telah mencapai Batas Usia Pensiun dan mendapat kenaikan pangkat pengabdian (BUP KPP)	310
Pensiun karena telah mencapai Batas Usia Pensiun dan tidak mendapat kenaikan pangkat pengabdian (BUP Non KPP)	31
Pemberhentian Karena Meninggal Dunia (Janda/Duda) KPP	25
Pemberhentian Karena Meninggal Dunia (Janda/Duda) NON KPP	7
Pemberhentian Karena Tidak Cakap Jasmani dan/atau Rohani (Uzur)	2
Pemberhentian Tanpa Hak Pensiun	3
Pemberhentian PPPK	3
Jumlah	384

Selain itu, penerapan sistem merit juga diperkuat melalui pemberian penghargaan kepada ASN berprestasi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja dan dedikasi yang ditunjukkan antara lain 2 orang untuk kategori Inspiratif dan 3 orang untuk kategori inovatif, serta pemberian penghargaan Satyalancana sebagai pengakuan atas pengabdian dan loyalitas ASN dalam jangka waktu tertentu. Kebijakan penghargaan ini menjadi instrumen strategis dalam membangun motivasi kerja, profesionalisme, dan budaya kinerja yang berorientasi pada prestasi.

Satyalanca Karya Satya Periode Agustus 2025		
No	SLKS Yang Diusulkan	Jumlah
1.	SLKS 30 Tahun	1
2.	SLKS 20 Tahun	5
3.	SLKS 10 Tahun	67

Satyalanca Karya Satya Periode Desember 2025		
No	SLKS Yang Diusulkan	Jumlah
1.	SLKS 30 Tahun	2
2.	SLKS 20 Tahun	3
3.	SLKS 10 Tahun	51

Gambar 3.15 Rekap penghargaan Satya Lencana Tahun 2025



Gambar 3.16 Pemberian Penghargaan ASN Berprestasi dan Satya Lencana Tahun 2025



SASARAN STRATEGIS III : Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik perangkat daerah melalui digitalisasi tata Kelola.

Dalam pencapaian sasaran strategi yang ke-3 (tiga) yaitu Meningkatnya Kualitas Pelayanan yang terintegrasi, terdiri dari 2 (satu) Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu:

1. Capaian SAKIP Perangkat Daerah

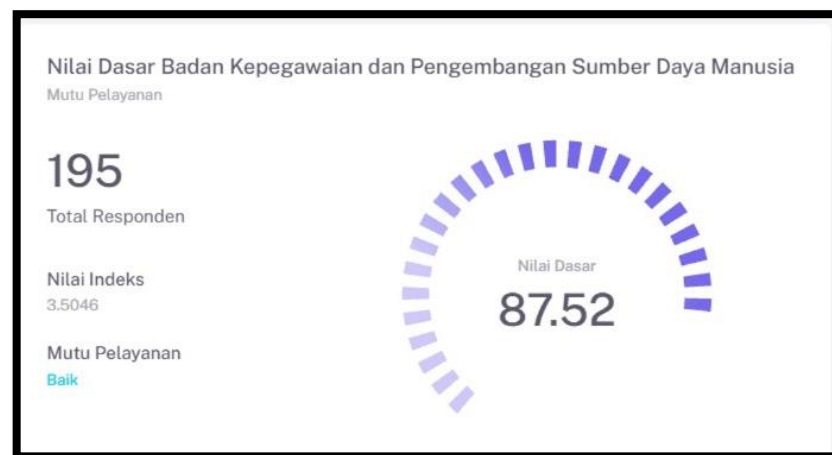
Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) OPD Tahun 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta diperoleh nilai kumulatif sebesar 85,45 dengan predikat A (Memuaskan). Terdapat kenaikan dari tahun sebelumnya sebesar 1,05 poin dari tahun 2023 dengan nilai 84,40 dan mencapai target sebesar 104%. Adapun rincian perolehan nilai SAKIP Tahun 2024 berdasarkan masing-masing komponen adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8
Perolehan Nilai SAKIP Tahun 2024

Komponen	Nilai
Perencanaan Kinerja	26,10
Pengukuran Kinerja	24,60
Pelaporan Kinerja	13,50
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	21,25
Jumlah	85,45

2. Indeks Kepuasan Masyarakat

Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) merupakan instrumen penting untuk mengevaluasi kualitas pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta. Survei IKM bertujuan untuk mengumpulkan umpan balik dari masyarakat sebagai pengguna layanan BKPSDM, sehingga dapat diidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan dipertahankan demi peningkatan kualitas pelayanan di masa mendatang. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dengan target 85,00 dan realisasi 87,52 atau mencapai 103%. menunjukkan kinerja yang sangat memuaskan dan melampaui target yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelayanan publik yang diberikan oleh BKPSDM Kabupaten Purwakarta telah memenuhi bahkan melampaui harapan masyarakat. Kategori "Sangat Baik" dengan nilai indeks 3,50 memperkuat indikasi kualitas pelayanan yang tinggi. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas dengan pelayanan yang mereka terima dari BKPSDM Kabupaten Purwakarta.



Sumber: yanliksmart.purwakartakab.go.id

Gambar 3.17 Capaian IKM BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025

#	UNSUR SKM BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	NRR	NRR TERTIMBANG	KATEGORI
U1	Persyaratan	87.5	9.63	Baik
U2	Sistem, Mekanisme, dan Prosedur	86.5	9.52	Baik
U3	Waktu Penyelesaian	83.75	9.21	Baik
U4	Biaya/Tarif	95	10.45	Sangat Baik
U5	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	87.5	9.63	Baik
U6	Kompetensi Pelaksana	86.75	9.54	Baik
U7	Perilaku Pelaksana	87.5	9.63	Baik
U8	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	95.5	10.51	Sangat Baik
U9	Sarana dan prasarana	86.5	9.52	Baik

Sumber: yanliksmart.purwakartakab.go.id

Gambar 3.18 Nilai per Unsur Survei Kepuasan Masyarakat Tahun 2025

Secara umum, berdasarkan data pada gambar 3.14, pelayanan yang diberikan sudah sangat baik. Namun, ada beberapa unsur yang perlu mendapat perhatian lebih, yaitu Waktu Penyelesaian serta Sarana dan Prasarana yang masih dalam kategori "Baik". Upaya perbaikan pada ketiga unsur ini akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kepuasan masyarakat secara keseluruhan. Unsur Biaya/Tarif dan Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan mendapatkan nilai tertinggi, menunjukkan kinerja yang sangat baik dan perlu dipertahankan.

3.2.2 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Sebelumnya

Pada Tahun 2025 terjadi peralihan dari RPD Kabupaten Purwakarta Tahun 2024 – 2026 ke RPJMD Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029. Hal ini menyebabkan perubahan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) dari Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2024 – 2026 ke Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029. Peralihan ini dimulai saat triwulan IV tahun 2025, sehingga terjadi perubahan penggunaan Indikator Kinerja Utama (IKU), Indikator Kinerja Kunci (IKK), target baik indikator kinerja maupun anggaran. Adapun Perbandingan antara capaian kinerja tahun 2024 dengan tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9
Perbandingan Tahun 2024 dan Tahun 2025

No.	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2024			Tahun 2025			Kriteria
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	
INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)									
Tujuan: Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel									
1	Optimalisasi Penerapan Sistem Merit	Sistem Merit	Baik (250-324)	Baik (284)	100%				
2	Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat	Capaian SAKIP Perangkat Daerah	A (80-90)	A (84.40)	100%				
3	terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat	Baik (76,61 - 88,30)	Sangat Baik (89,57)	113.25 %				
Tujuan: Meningkatkan Kualitas SDM aparatur									
4	Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas Pegawai	Tingkat Profesionalitas ASN	Sangat Rendah (<60)	Tinggi (85,31)	150%				

No.	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2024			Tahun 2025			Kriteria
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	
Terwujudnya profesionalitas ASN serta Mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik, bersih, efektif dan akuntabel yang berbasis digital									
5	Meningkatkan kompetensi, kualifikasi, dan integritas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional	Indeks profesionalitas ASN				79,94	84,90	106%	Melampaui
6	Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik perangkat daerah	Capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah.				81,80	85,45	104%	Melampaui
7		Persentase Barang Milik Daerah (BMD) yang berfungsi optimal				85,00	87,52	103%	Melampaui
8	Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola	Penilaian Sistem Merit				284,30	286,00	101%	Melampaui
INDIKATOR KINERJA KUNCI (IKK)									
Meningkatkan Kualitas SDM aparatur									
1	Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas Pegawai	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	25	25	100%	30	30	100%	Sangat Tinggi
2		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	1	1.2	120%	1,29	2,43	188,37 %	Melampaui
3		Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	51.01	68	133.31 %	61,24	56,26	91,87 %	Sangat Tinggi
4		Persentase ASN Yang mengikuti Diklat	2.86	3.43	119.93 %				

No.	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2024			Tahun 2025			Kriteria
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	
		Fungsional dan Diklat Teknis							
Terwujudnya profesionalitas ASN serta Mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik, bersih, efektif dan akuntabel yang berbasis digital									
5	Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik perangkat daerah	Capaian SAKIP Perangkat Daerah (Penilaian SAKIP Tahun 2023)	A	100%	Sangat Tinggi				
6	Optimalisasi Penerapan Sistem Merit	Persentase Pengadaan ASN sesuai kebutuhan formasi pegawai	100	100	100%				
7		Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	80.88	86.48	106.92 %				
8		Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	16.99	24.36	143.38				
9		Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	49.80	71.43	143.43				
10		Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	34	29	85.29 %				
11		Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	172	165	95.93 %				

No.	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2024			Tahun 2025			Kriteria
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	
12		Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	504	602	119.44 %				
13		Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	0.29	0.26	111.54 %				
14		Persentase Pemberhentian ASN	5.73	5.63	98.25 %				
15		Persentase Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa	2.15	1.83	85.12 %				
Terwujudnya transformasi tata kelola dan penerapan reformasi birokrasi yang efektif dan efisien									
16	Meningkatkan kompetensi, kualifikasi, dan integritas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)				62,77	66,12	105,34	Melampaui
17	Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)				24,22	26,85	110,86	Melampaui
18		Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)				71,38	79,06	110,76	Melampaui
19		Tingkat penurunan				5,56	5,56	100,00	Sangat Tinggi

No.	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2024			Tahun 2025			Kriteria
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	
		pelanggaran disiplin ASN							
20		Persentase keberhasilan pendidikan dan pelatihan ASN				100,00	100,00	100,00	Sangat Tinggi
21		Persentase jabatan struktural yang terisi				100,00	95,64	95,64	Sangat Tinggi
22		Persentase kenaikan pangkat pegawai yang diselesaikan tepat waktu				100,00	100,00	100,00	Sangat Tinggi
23	Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik perangkat daerah	Capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah				75,00	86,83	115,77	Melampaui
24		Persentase Barang Milik Daerah (BMD) yang berfungsi optimal				35,00	57,70	164,86	Melampaui

Secara keseluruhan, realisasi Capaian kinerja IKU Tahun 2024 adalah 118,87% atau Melampaui, sedangkan tahun 2025 mencapai 104%, mengalami penurunan sebesar 14,87%, hal ini disebabkan karena target IKU dan IKK tahun 2025 memenuhi metode SMART yaitu kriteria Spesifik, *Measurable* (Terukur), *Achievable* (Dapat Dicapai), *Relevant* (Relevan), dan *Time-bound* (Terikat Waktu) untuk memastikan kejelasan, fokus, dan kemampuan pencapaian yang terukur dalam jangka waktu tertentu). Adapun rincian sebagai berikut:

- a. Pada Tahun 2024, nilai Sistem Merit ditargetkan Baik (250–324) dan direalisasikan Baik (284) atau 100% dari target. Pada Tahun 2025, target tetap pada kategori Baik atau 284,3 dengan realisasi 286 dan tingkat capaian 101%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan Sistem Merit konsisten dan menunjukkan peningkatan kualitas pengelolaan ASN berbasis merit.

- b. Pada Tahun 2024, tingkat Profesionalitas ASN menargetkan kategori Sangat Rendah (<60) dengan realisasi Tinggi (85,30) atau 150% dari target. Pada Tahun 2025, target meningkat menjadi 79,94, dan realisasi mencapai 84,90, dengan tingkat capaian 106%. Capaian ini menunjukkan peningkatan kualitas profesionalitas ASN yang terukur dan melampaui target.
- c. Pada Tahun 2024, target SAKIP adalah A (80–90) dengan realisasi A (84,40) atau 100%. Pada Tahun 2025, target ditetapkan 81,8, dengan realisasi 85,45, sehingga capaian mencapai 104% dan masuk kriteria Melampaui. Peningkatan nilai ini menunjukkan perbaikan berkelanjutan pada sistem akuntabilitas kinerja di BKPSDM Kabupaten Purwakarta.
- d. Indeks Kepuasan Masyarakat pada Tahun 2024 ditargetkan Baik (76,61–88,30) dan direalisasikan Sangat Baik (89,57) atau 113,25%. Pada Tahun 2025, target 85, dengan realisasi 87,52, sehingga capaian mencapai 103%. Angka ini menunjukkan peningkatan kepuasan layanan yang konsisten.
- e. Tahun 2024, rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan target 25 jam, realisasi 25 jam (100%). Tahun 2025 target meningkat menjadi 30 jam, dengan realisasi 30 jam (100%). Hal ini menunjukkan konsistensi pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN.
- f. Persentase pejabat ASN yang mengikuti diklat structural pada tahun 2024 target 51,01%, realisasi 68%, capaian 133,31%. Tahun 2025 target 62,47%, realisasi 56,26%, capaian 91,87%. Capaian Tahun 2025 masih mendekati target dan dapat dijelaskan oleh penjadwalan diklat.
- g. Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga pada tahun 2024 target 80,88%, realisasi 86,48%, capaian 106,92%. Tahun 2025 target 62,77%, realisasi 66,12%, capaian 105,34%. Rasio ini menunjukkan peningkatan kualitas pendidikan ASN secara bertahap.
- h. Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) pada tahun 2024 target 16,89%, realisasi 24,36%, capaian 143,38%. Tahun 2025 target 24,22%, realisasi 26,85%, capaian 110,86%. Angka ini menunjukkan pergeseran positif pada struktur ASN menuju jabatan fungsional.
- i. Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) pada tahun 2024 target 49,80%, realisasi 71,43%, capaian 143,43%. Tahun 2025 target 71,38%, realisasi 79,06%, capaian 110,76%. Peningkatan ini menunjukkan efektivitas program sertifikasi kompetensi.

3.2.3 Perbandingan Realisasi Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun ini dengan target yang harus dicapai pada tahun akhir RPD Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026 dan RPJMD Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10
Kemajuan Capaian Sasaran Strategis

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja 2025	Target Akhir		Tingkat Kemajuan	
				RPD Tahun 2024-2026	RPJMD Tahun 2025-2029	RPD Tahun 2024-2026	RPJMD Tahun 2025-2029
	INDIKATOR KINERJA UTAMA						
1	Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas Pegawai	Tingkat Profesionalitas ASN	Tinggi (84.90)	Sangat Rendah (<60)		141,5%	
2	Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Capaian SAKIP Perangkat Daerah	A (85.45)	A (80-90)		106,8%	
3		Indeks Kepuasan Masyarakat	Baik (87.52)	Baik (76,61 - 88,30)		114%	
4	Optimalisasi Penerapan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit Kabupaten	Baik (286)	Baik (250-324)		114%	
5	Meningkatkan kompetensi, kualifikasi, dan integritas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang professional	Indeks profesionalitas ASN	84.90		82,10		103%
6	Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola.	Penilaian Sistem Merit	286		285		102%
7	Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik perangkat daerah	Capaian SAKIP Perangkat Daerah	85.45		84		102%
8		Indeks Kepuasan Masyarakat	87.52		86		100%
	INDIKATOR KINERJA KUNCI						
1	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	30.00	30,00	30,00	100%	100%
2		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	2.43	1,15	1,29	162%	188,37
		Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	56.26	63,85	88,67	88%	63,45

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja 2025	Target Akhir		Tingkat Kemajuan	
				RPD Tahun 2024-2026	RPJMD Tahun 2025-2029	RPD Tahun 2024-2026	RPJMD Tahun 2025-2029
3		Persentase ASN Yang mengikuti Diklat Fungsional dan Diklat Teknis	0.76	2.86		26.57%	
4	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Kepegawaian Daerah	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	66.12	82,67	72,56	79,98%	91,12%
5		Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	26.85	17,67	27,39	151,95%	98,03%
6		Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	79.06	59,92	73,45	131,94%	107,64%
7		Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	34	34,00		100%	
8		Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	172	172,00		100%	
9		Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	683	524,00		130%	
10		Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	0,21	0,21		100%	
11		Persentase Pemberhentian ASN	4,81	6,16		78%	
12		Persentase Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa	1.68	1,93		87%	
13		Persentase pengadaan ASN sesuai formasi pegawai	100	100,00		100%	
14		Tingkat penurunan pelanggaran disiplin ASN	5.56		7,69		72,30%
15		Persentase keberhasilan pendidikan dan pelatihan ASN	100.00		100,00		100%

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja 2025	Target Akhir		Tingkat Kemajuan	
				RPD Tahun 2024-2026	RPJMD Tahun 2025-2029	RPD Tahun 2024-2026	RPJMD Tahun 2025-2029
16		Persentase jabatan struktural yang terisi	95.64		100,00		95,64%
17		Persentase kenaikan pangkat pegawai yang diselesaikan tepat waktu	100		100,00		100%
11	Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik perangkat daerah	Capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah	86.83		80,00		108,54%
12		Persentase Barang Milik Daerah (BMD) yang berfungsi optimal	57.70		65,00		88,77%

Tabel 3.10 menunjukkan analisa perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan target akhir RPD Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026 dan RPJMD Kabupaten Purwakarta Tahun 2025–2029 menunjukkan bahwa secara umum kinerja BKPSDM Kabupaten Purwakarta sudah berada pada jalur yang positif, bahkan sebagian indikator telah melampaui target yang ditetapkan. Hal ini menggambarkan kesiapan awal (*baseline*) yang cukup kuat untuk mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah selama periode RPJMD. Adapun penjelasan lengkap dengan target akhir RPJMD Kabupaten Purwakarta Tahun 2025–2029 adalah sebagai berikut:

- Indeks Profesionalitas ASN mencapai 84,90 dari target 82,10 atau sebesar 103%. Ini menandakan kualitas kompetensi, kualifikasi, dan integritas ASN sudah melampaui target yang ditetapkan, sehingga menjadi modal penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik ke depan.
- Penilaian Sistem Merit mencapai 286 dari target 285 atau 102%, menunjukkan penerapan sistem merit berbasis digitalisasi tata kelola sudah berjalan optimal dan konsisten.
- Capaian SAKIP Perangkat Daerah sebesar 85,45 dari target 84 atau 102% mengindikasikan akuntabilitas kinerja organisasi perangkat daerah telah melampaui standar yang diharapkan.
- Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sebesar 87,52 dari target 86 atau 100% menunjukkan kualitas pelayanan publik telah sesuai dengan harapan masyarakat.

Pada Indikator Kinerja Kunci (IKK), kinerjanya lebih beragam dan memberikan gambaran area yang sudah unggul serta area yang masih memerlukan penguatan. Adapun Indikator yang sudah mencapai atau melampaui target:

- Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan mencapai 30 dari target 30 (100%), menunjukkan perencanaan dan pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN sudah sesuai dengan standar.
- Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal sebesar 2,43 dari target 1,29 (188,37%), menunjukkan antusiasme dan komitmen tinggi ASN terhadap peningkatan kompetensi formal.
- Rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi sebesar 79,06 dari target 73,45 (107,64%), mencerminkan keberhasilan kebijakan sertifikasi jabatan fungsional.
- Capaian realisasi keuangan perangkat daerah sebesar 86,83 dari target 80 (108,54%), menunjukkan pengelolaan anggaran sudah efektif dan akuntabel.

3.2.4 Perbandingan Capaian Tahun Ini Dengan Standar Nasional dengan Standar Instansi Sejenis

Salah satu komponen analisis capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja Instansi adalah membandingkan realisasi tahun berjalan dengan standar nasional. Dikarenakan sampai dengan saat ini tidak ada penetapan standar nasional kepegawaian, sehingga dalam laporan ini belum dapat disajikan. Adapun data perbandingan yang dapat disajikan adalah perbandingan capaian kinerja dengan standar Nasional. Hal ini dapat dilihat pada tabel 3.11

Tabel 3.11
Perbandingan Capaian Dengan Standar Nasional

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi 2025		Capaian (%)
				BKPSDM Kab. Purwakarta	Standar Nasional (BKN Pusat)	
1	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kualitas pelayanan publik Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat	Poin	89,57	95,91	93,4%
2	Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola	Indeks Sistem Merit Kabupaten	poin	284	385	73,8%

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2025, realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta untuk Indeks Kepuasan Masyarakat mendekati Capaian Standar Nasional (BKN Pusat), namun untuk indeks Sistem Merit yang cukup jauh dari capaian nasional.

Tabel 3.12
Perbandingan Capaian Dengan Standar Instansi Sejenis

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi 2025		Capaian (%)
				BKPSDM Kab. Purwakarta	BKPSDM Kota. Madiun	
1	Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat	Poin	89,57	87,23	103%
2		Capaian SAKIP Perangkat Daerah	poin	85,45	85,79	99,6%

Berdasarkan tabel 3.12, dapat diketahui bahwa hasil perbandingan capaian kinerja tersebut menunjukkan bahwa BKPSDM Kabupaten Purwakarta memiliki tingkat daya saing kinerja yang baik dibandingkan dengan instansi sejenis. Hal ini terutama tercermin pada indikator kepuasan masyarakat, yang menunjukkan capaian di atas standar pembanding. Selain itu, BKPSDM Kabupaten Purwakarta juga telah mencapai tingkat akuntabilitas kinerja yang tinggi, yang tercermin dari nilai SAKIP Perangkat Daerah yang hampir setara dengan instansi pembanding. Ke depan, penguatan konsistensi dalam implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) serta peningkatan inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik diharapkan dapat terus dilakukan guna meningkatkan kualitas kinerja dan memperkuat posisi BKPSDM Kabupaten Purwakarta dibandingkan dengan instansi sejenis.

3.2.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusinya

Tingkat capaian kinerja sasaran dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap tercapainya target kinerja. Penyebab keberhasilan / kegagalan kinerja dari sasaran bisa disebabkan oleh program atau kegiatan. Secara rinci penyebab keberhasilan / kegagalan kinerja dari sasaran dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.13
Analisis Keberhasilan, Kegagalan, Dan Solusi Indikator Kinerja Utama Tahun 2025

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2025			Analisis Keberhasilan/ Kegagalan	Solusi yang dilakukan
			Target	Realisasi	Capaian (%)		
1	2	3	4	5	6	7	8
INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)							
1	Meningkatkan kompetensi, kualifikasi, dan integritas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang professional	Indeks profesionalitas ASN	79.94	84.90	106%	Keberhasilan melampaui target menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi, peningkatan kualifikasi, serta pembinaan integritas ASN telah berjalan efektif. Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, penguatan disiplin, serta penerapan manajemen ASN berkontribusi positif terhadap peningkatan profesionalitas ASN.	a. Melanjutkan dan memperluas program pelatihan berbasis kebutuhan jabatan dan kompetensi. b. Melaksanakan sistem manajemen talenta dan Memperkuat pemetaan kompetensi ASN. c. Meningkatkan pengawasan disiplin dan etika ASN secara konsisten. d. Mendorong ASN mengikuti sertifikasi kompetensi dan pendidikan lanjutan.
2	Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola.	Penilaian Sistem Merit	284,3	286	101%	Capaian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem merit dalam pengelolaan ASN, khususnya melalui digitalisasi tata kelola, telah berjalan dengan baik. Proses pengisian jabatan, promosi, mutasi, dan pengembangan karier semakin objektif, transparan, dan berbasis kompetensi.	a. Menyempurnakan sistem informasi kepegawaian terintegrasi. b. Meningkatkan kualitas data kepegawaian agar lebih akurat dan mutakhir.
3	Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik perangkat daerah	Capaian SAKIP Perangkat Daerah	81.80	85.45	104%	Keberhasilan ini menunjukkan adanya peningkatan kualitas perencanaan, pengukuran kinerja, pelaporan, dan evaluasi kinerja perangkat daerah. Digitalisasi tata kelola kinerja mampu meningkatkan konsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan.	a. Mengoptimalkan penggunaan aplikasi SAKIP berbasis digital. b. Meningkatkan kapasitas SDM pengelola SAKIP melalui diklat, bimbingan teknis dan coaching. c. Memperkuat monitoring dan evaluasi kinerja secara periodik.

4		Indeks Kepuasan Masyarakat	85.00	87.52	103%	Capaian ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat semakin baik. Responsivitas aparatur, kemudahan akses layanan, serta pemanfaatan teknologi informasi berkontribusi pada meningkatnya kepuasan masyarakat.	a. Menindaklanjuti hasil survei IKM sebagai dasar perbaikan layanan. b. Meningkatkan kompetensi petugas layanan, khususnya pada aspek komunikasi dan etika pelayanan. c. Memperkuat budaya pelayanan prima di seluruh unit kerja.
---	--	----------------------------	-------	-------	------	--	---

3.2.6 Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan maupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja menunjukkan bahwa secara umum mayoritas program dan kegiatan yang dilaksanakan telah memberikan kontribusi positif terhadap capaian indikator kinerja utama, baik pada aspek profesionalitas ASN, penguatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah, maupun penerapan sistem merit berbasis digital.

Tabel 3.14
Analisis Keberhasilan Dan Kegagalan Program Dan Kegiatan Tahun 2025

NO	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Capaian (%)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Menunjang / Tidak Menunjang
1.	Terwujudnya profesionalitas ASN serta Mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik, bersih, efektif dan akuntabel yang berbasis digital	Meningkatkan kompetensi, kualifikasi, dan integritas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional	Indeks Profesionalitas ASN (Penilaian IPASN Tahun 2024)	106	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	100	Menunjang
						Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	161,7	Menunjang
						Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	91,87	Menunjang

NO	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Capaian (%)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Menunjang / Tidak Menunjang
					Kegiatan: Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	131	Menunjang
					Sub Kegiatan: 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	131	Menunjang
					Kegiatan: Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: 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	100	Menunjang
2.		Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan	1. Capaian SAKIP Perangkat Daerah	104	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah	115,77	Menunjang

NO	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Capaian (%)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Menunjang / Tidak Menunjang
		publik perangkat daerah	(Penilaian SAKIP Tahun 2024)	103		Persentase Barang Milik Daerah (BMD) yang berfungsi optimal	164,9	
			2. Indeks Kepuasan Masyarakat		Kegiatan: Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: 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	100	Menunjang
					Sub Kegiatan:	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100	Menunjang

NO	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Capaian (%)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Menunjang / Tidak Menunjang
					Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			
					Kegiatan: Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	persentase terwujudnya penata usaha keuangan dan pencapaian kinerja keuangan perangkat daerah	99	Menunjang
					Sub Kegiatan: Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	94	Menunjang
					Sub Kegiatan: Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: 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	100	Menunjang
					Kegiatan: Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100	Menunjang

NO	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Capaian (%)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Menunjang / Tidak Menunjang
					Sub Kegiatan: Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	4	Menunjang
					Kegiatan: Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	100	Menunjang
					Kegiatan: Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	100	Menunjang

NO	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Capaian (%)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Menunjang / Tidak Menunjang
					Sub Kegiatan: Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	100	Menunjang
					Kegiatan: Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	98	Menunjang
					Sub Kegiatan: Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara / Direhabilitasi	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara / Direhabilitasi	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	91	Menunjang
					Sub Kegiatan: Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	100	Menunjang
					Kegiatan: Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	100	Menunjang

NO	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Capaian (%)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Menunjang / Tidak Menunjang
					Sub Kegiatan: Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	100	Menunjang
					Kegiatan: Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum Perangkat Daerah	89	Menunjang
					Sub Kegiatan: Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	100	
					Sub Kegiatan: Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	100	Menunjang

NO	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Capaian (%)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Menunjang / Tidak Menunjang
						Koordinasi dan Konsultasi SKPD		
					Sub Kegiatan: Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Terlaksananya Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	100	Tidak Menunjang
		Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola	Penilaian Sistem Merit	100,6	Program Kepegawaian Daerah	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	105	Menunjang
						Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	111	Menunjang
						Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	110,76	Menunjang
						Tingkat penurunan pelanggaran disiplin ASN	100	Menunjang
						Persentase keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan ASN	100	Menunjang
						Persentase jabatan struktural yang terisi	95,64	Menunjang

NO	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Capaian (%)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Menunjang / Tidak Menunjang
						Persentase kenaikan pangkat pegawai yang diselesaikan tepat waktu	100	Menunjang
					Kegiatan: Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Mutasi dan Promosi ASN	98	Menunjang
					Sub Kegiatan: Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	100	Menunjang
					Kegiatan: Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	98	Menunjang
					Sub Kegiatan: Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	92,53	Menunjang
					Sub Kegiatan: Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	100	Menunjang

NO	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Capaian (%)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Menunjang / Tidak Menunjang
					Kegiatan: Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	69	Menunjang
					Sub Kegiatan: Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	89,33	Menunjang
					Sub Kegiatan: Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assesment Center	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	20	Menunjang
					Sub Kegiatan: Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	73,33	Menunjang
					Sub Kegiatan: Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	0	Tidak Menunjang
					Kegiatan: Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	95,75	Menunjang

NO	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Capaian (%)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Menunjang / Tidak Menunjang
					Sub Kegiatan: Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	100	Menunjang
					Sub Kegiatan: Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	100	Menunjang
					Pengelolaan Pemberiaan Penghargaan bagi pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	83,33	Menunjang

Tabel 3.13 menunjukkan bahwa:

- a. pada sasaran Meningkatkan kompetensi, kualifikasi, dan integritas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional dengan capaian Indeks Profesionalitas ASN sebesar 106%, keberhasilan ini sangat ditunjang oleh Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Program ini didukung oleh indikator-indikator yang seluruhnya menunjukkan kinerja tinggi, seperti rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan (100%), persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal (161,7%), serta persentase pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural (91,87%). Kegiatan pengembangan kompetensi teknis, sertifikasi, serta pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional juga seluruhnya mencapai 100%. Hal ini menunjukkan bahwa fokus anggaran dan kegiatan benar-benar diarahkan pada peningkatan kualitas SDM ASN, sehingga capaian IPASN melampaui target.
- b. Sub kegiatan seperti penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, JPT, jabatan fungsional, kepemimpinan, dan prajabatan dengan capaian 100% menjadi bukti bahwa program pengembangan ASN telah dilaksanakan secara sistematis, terukur, dan berkesinambungan. Program-program ini secara langsung menstimulasi peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan integritas ASN, sehingga sangat menunjang keberhasilan pernyataan kinerja.
- c. pada sasaran Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik perangkat daerah melalui digitalisasi tata kelola dengan indikator Capaian SAKIP Perangkat Daerah (104%) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (103%), keberhasilan ini ditopang oleh Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota. Tingginya capaian realisasi keuangan perangkat daerah (115,77%) dan optimalisasi Barang Milik Daerah (164,9%) menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya organisasi berjalan efektif dan efisien.
- d. Kegiatan perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah beserta seluruh sub kegiatannya seperti penyusunan dokumen perencanaan, RKA-SKPD, perubahan RKA-SKPD, laporan capaian kinerja, dan evaluasi kinerja perangkat daerah yang semuanya mencapai 100% sangat menegaskan bahwa siklus manajemen kinerja telah berjalan optimal. Hal ini menjadi fondasi utama keberhasilan peningkatan nilai SAKIP, karena kualitas perencanaan dan pelaporan merupakan aspek dominan dalam penilaian SAKIP.

- e. Namun demikian, terdapat satu sub kegiatan yang dinyatakan Tidak Menunjang. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kegiatan telah dilaksanakan sesuai target output, namun dampaknya terhadap peningkatan kinerja SAKIP dan IKM belum terasa secara signifikan. Dengan demikian, secara output tercapai, tetapi secara outcome belum memberikan kontribusi nyata terhadap indikator kinerja utama.
- f. pada sasaran Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola dengan capaian Penilaian Sistem Merit sebesar 100,6%, keberhasilan ini sangat ditunjang oleh Program Kepegawaian Daerah. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengelolaan ASN telah berjalan berbasis kompetensi, kinerja, dan disiplin, yang merupakan prinsip utama sistem merit. Kegiatan mutasi dan promosi ASN, pengadaan, pemberhentian, dan pengelolaan sistem informasi kepegawaian yang rata-rata mencapai di atas 95% juga membuktikan bahwa tata kelola kepegawaian semakin objektif, transparan, dan berbasis data.

3.2.6 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi penggunaan sumber daya adalah kemampuan suatu instansi pemerintah dalam mengelola input (sumber daya seperti anggaran, tenaga kerja, waktu, sarana prasarana) untuk menghasilkan output atau outcome yang maksimal. Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 214/PMK.02/2017 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) menetapkan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun laporan kinerja yang mencakup analisis efisiensi penggunaan sumber daya. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memastikan bahwa sumber daya yang dikelola oleh instansi digunakan secara optimal, transparan, dan akuntabel dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Nomor 214/PMK.02/2017, rumus untuk menghitung efisiensi penggunaan sumber daya adalah sebagai berikut:

$$E = \frac{\sum_{i=1}^n ((PAK_i \times CK_i) - RAK_i)}{\sum_{i=1}^n (PAK_i \times CK_i)} \times 100\%$$

Keterangan :

E : Efisiensi

PAK_i : Pagu Anggaran Keluaran i

RAK_i : Realisasi anggaran Keluaran i

CK_i : Capaian Keluaran i

Kemudian melakukan transformasi skala efisiensi agar diperoleh skala nilai yang berkisar antara 0% sampai dengan 100%, dengan rumus sebagai berikut:

$$NE = 50\% + \left(\frac{E}{20} \times 50\right)$$

NE adalah nilai efisiensi dan E adalah efisiensi.

Pelaksanaan anggaran dikatakan sangat efisien apabila nilai efisiensi lebih dari 90%, kemudian jika nilai efisiensi lebih dari 80% sampai 90%, pelaksanaan anggaran dikatakan efisien; nilai efisiensi lebih dari 60% sampai 80%, pelaksanaan anggaran dikatakan cukup efisien, nilai efisiensi lebih dari 50% sampai 60%, pelaksanaan anggaran dikatakan kurang efisien dan nilai efisiensi dibawah 50%, pelaksanaan anggaran dikatakan sangat kurang efisien.

Untuk mengukur tingkat efisiensi sumber daya tahun 2025, dapat dilakukan dengan melakukan analisis efisiensi atas realisasi sasaran sebagaimana tabel berikut:

Tabel. 3.15
Pengukuran Efektivitas Anggaran Tahun 2025

NO.	SASARAN	PROGRAM	TINGKAT CAPAIAN KINERJA	PAGU ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	EFISIENSI	NILAI EFISIENSI	KATEGORI
1	Meningkatkan kompetensi, kualifikasi, dan integritas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	106%	3.989.902.150	3.868.860.800	9%	70%	Efisien
2	Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik perangkat daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	104%	14.598.497.066	12.595.104.792	17%	93%	Sangat Efisien
3	Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola	Program Kepegawaian Daerah	101%	3.635.523.000	2.823.663.575	23%	108%	Sangat Efisien

Berdasarkan Tabel 3.14 Pengukuran Efektivitas Anggaran Tahun 2025, dapat diketahui bahwa secara umum seluruh program menunjukkan kinerja yang sangat baik, ditandai dengan tingkat capaian kinerja yang melampaui 100% serta tingkat efisiensi anggaran yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa perencanaan dan pelaksanaan anggaran telah berjalan efektif dan

mampu menghasilkan output yang optimal dengan penggunaan sumber daya yang relatif hemat.

Adapun detail penjelasannya adalah:

a. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Program ini memiliki tingkat capaian kinerja sebesar 106% dengan pagu anggaran Rp 3.989.902.150 dan realisasi sebesar Rp 3.868.860.800, sehingga terdapat efisiensi sebesar 9%. Nilai efisiensi yang diperoleh adalah 70% dan dikategorikan Efisien.

Analisisnya, program ini berhasil melampaui target kinerja yang ditetapkan meskipun masih terdapat sisa anggaran yang relatif kecil. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan kompetensi, kualifikasi, dan integritas ASN dapat dilaksanakan secara optimal dengan pengelolaan anggaran yang cukup baik. Namun demikian, dibandingkan program lainnya, tingkat efisiensinya masih lebih rendah, sehingga masih terdapat ruang perbaikan dalam aspek perencanaan detail kegiatan dan optimalisasi belanja agar nilai efisiensinya dapat ditingkatkan.

b. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.

Program ini menunjukkan tingkat capaian kinerja sebesar 104% dengan pagu anggaran Rp14.598.497.066 dan realisasi Rp12.595.104.792, menghasilkan efisiensi sebesar 17%. Nilai efisiensinya mencapai 93% dengan kategori Sangat Efisien.

Analisisnya, program ini sangat berhasil dalam mengoptimalkan anggaran karena mampu mencapai target kinerja yang lebih tinggi dari 100% dengan realisasi anggaran yang jauh lebih rendah dari pagu. Ini menunjukkan adanya pengendalian anggaran yang sangat baik, perencanaan kegiatan yang matang, serta efektivitas dalam pelaksanaan program digitalisasi tata kelola pemerintahan. Program ini dapat dijadikan contoh praktik baik (*best practice*) dalam pengelolaan anggaran berbasis kinerja.

c. Program Kepegawaian Daerah

Program ini memiliki tingkat capaian kinerja sebesar 101% dengan pagu anggaran Rp3.635.523.000 dan realisasi Rp2.823.663.575, sehingga tercapai efisiensi sebesar 23%. Nilai efisiensinya bahkan mencapai 108% dan masuk dalam kategori Sangat Efisien.

Analisisnya, program ini merupakan program paling efisien dibandingkan dua program lainnya. Dengan penghematan anggaran yang cukup besar, program tetap mampu mencapai bahkan melampaui target kinerja. Hal ini menunjukkan efektivitas perencanaan kegiatan, ketepatan sasaran program, serta pelaksanaan yang sangat optimal dalam mendukung penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola.

3.3 Realisasi Anggaran

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta tahun 2025 semua bersumber pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Purwakarta tahun 2025. Adapun jumlah rincian pelaksanaan anggaran tahun 2025 sebagai berikut:

Tabel 3.16
Realisasi Belanja BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025

NO	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	
			KEUANGAN	%
1	Belanja Operasi			
	- Belanja Pegawai	11.270.689.350	9.748.099.586	86,49
	- Belanja Barang dan Jasa	10.434.379.866	9.022.155.381	86,47
2	Belanja Modal	518.853.000	517.374.200	99,71
TOTAL		22.223.922.216	19.287.629.167	86,79

Sumber: Subbag Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan BKPSDM Kab. Purwakarta

Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.17
Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan
BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun Anggaran 2025

SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	ANGGARAN		REALISASI	%
	MURNI	PERUBAHAN		
Meningkatkan kompetensi, kualifikasi, dan integritas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang professional	4.102.688.300	3.989.902.150	3.868.860.800	96,97
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	4.102.688.300	3.989.902.150	3.868.860.800	96,97
Pengembangan Kompetensi Teknis	1.282.598.300	1.465.740.150	1.457.990.000	99,47
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	1.282.598.300	1.465.740.150	1.457.990.000	99,47
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	2.820.090.000	2.524.162.000	2.410.870.800	95,51

SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	ANGGARAN		REALISASI	%
	MURNI	PERUBAHAN		
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2.820.090.000	2.524.162.000	2.410.870.800	95,51
Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola	5.125.509.000	3.635.523.000	2.823.663.575	77,67
Program Kepegawaian Daerah	5.125.509.000	3.635.523.000	2.823.663.575	77,67
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.190.406.000	877.526.000	828.231.975	94,38
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	735.406.000	506.734.000	495.899.210	97,86
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	205.000.000	162.774.000	138.327.265	84,98
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	100.000.000	66.548.000	57.088.000	85,78
Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	150.000.000	141.470.000	136.917.500	96,78
Mutasi dan Promosi ASN	2.148.010.000	1.522.696.500	1.253.507.500	82,32
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	120.000.000	76.355.500	45.155.500	59,14
Pengelolaan Promosi ASN	2.028.010.000	1.446.341.000	1.208.352.000	83,55
Pengembangan Kompetensi ASN	1.266.350.000	912.791.500	461.835.600	50,60
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	284.850.000	185.445.000	127.872.000	68,95
Pengelolaan Assessment Center	310.250.000	257.849.000	187.460.000	72,70
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	205.000.000	196.482.000	23.891.100	12,16
Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	66.250.000	23.630.500	11.050.500	46,76
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	75.000.000	26.040.000	12.421.000	47,70

SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	ANGGARAN		REALISASI	%
	MURNI	PERUBAHAN		
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	250.000.000	214.475.500	99.141.000	46,22
Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	75.000.000	8.869.500	-	0
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	520.743.000	322.509.000	280.088.500	86,85
Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	150.743.000	96.473.000	90.121.900	93,42
Pembinaan Disiplin ASN	150.000.000	74.400.000	67.008.400	90,07
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	120.000.000	106.452.000	81.681.400	76,73
Pengelolaan Pemberiaan Penghargaan bagi pegawai	100.000.000	45.184.000	41.276.800	91,35
Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik perangkat daerah	18.808.957.830	14.598.497.066	12.595.104.792	86,28
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	18.808.957.830	14.598.497.066	12.595.104.792	86,28
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	112.347.800	86.283.500	80.799.700	93,64
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	29.176.300	23.410.000	23.215.000	99,17
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	13.887.200	9.746.000	9.066.000	93,02
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	11.544.000	8.516.000	8.036.000	94,36
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	16.675.000	11.140.000	10.738.100	96,39
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	41.065.300	33.471.500	29.744.600	88,87
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	15.274.167.452	11.320.651.350	9.792.105.586	86,50
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	13.135.400	9.129.000	9.748.099.586	86,49

SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	ANGGARAN		REALISASI	%
	MURNI	PERUBAHAN		
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	15.212.796.052	11.270.689.350	28.600.000	83,72
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	37.696.000	34.163.000	8.736.000	95,70
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	10.540.000	6.670.000	6.670.000	100
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	158.427.000	30.024.500	5.120.000	17,05
Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	7.192.000	4.806.000	-	0
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	50.815.000	-	-	0
Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	48.500.000	25.218.500	5.120.000	20,30
Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	51.920.000	-	-	0
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	510.985.000	518.881.000	517.374.200	99,71
Pengadaan Mebel	199.672.000	199.672.000	198.823.200	99,57
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	311.313.000	319.209.000	318.551.000	99,79
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.541.812.578	1.664.649.716	1.312.901.828	78,87
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	8.400.000	8.400.000	7.000.000	83,33
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	375.832.578	375.807.216	237.835.432	63,29
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1.157.580.000	1.280.442.500	1.068.066.396	83,41
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	418.250.000	415.782.000	403.066.662	96,94
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	199.970.000	197.502.000	118.866.300	90,88

SASARAN STRATEGIS / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	ANGGARAN		REALISASI	%
	MURNI	PERUBAHAN		
Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	23.050.000	23.050.000	64.125.000	99,53
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	130.800.000	130.800.000	197.150.362	99,82
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	64.430.000	64.430.000	22.925.000	99,46
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	14.607.000	13.049.000	13.049.000	100
Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	14.607.000	13.049.000	13.049.000	100
Administrasi Umum Perangkat Daerah	778.361.000	549.176.000	470.687.816	85,71
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	59.941.000	39.145.000	39.145.000	100
Fasilitasi Kunjungan Tamu	40.000.000	25.270.000	35.055.000	99,53
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	35.220.000	35.220.000	110.882.500	86,37
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	158.200.000	128.375.000	47.500.000	100
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	95.000.000	47.500.000	134.775.000	100
Penyediaan Bahan/Material	150.000.000	134.775.000	16.305.000	64,52
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	175.000.000	81.250.000	79.394.316	97,72
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	15.000.000	7.641.000	7.631.000	99,87
Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	50.000.000	50.000.000	-	0

3.4 Penghargaan

Pencapaian Tahun 2025 diikuti dengan penerimaan penghargaan atas kinerja BKPSDM Kabupaten Purwakarta, antara lain:

Tabel 3.18

Penghargaan atas kinerja BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025

No	Nama Penghargaan/ Prestasi	Pemberi Penghargaan	Penerima Penghargaan	Kategori	Tahun
1	Penghargaan Mitra Kerja Terbaik Atas Capaian Indeks Kualitas Data Terbaik.	Kanreg III BKN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Purwakarta	Tingkat Nasional	2025



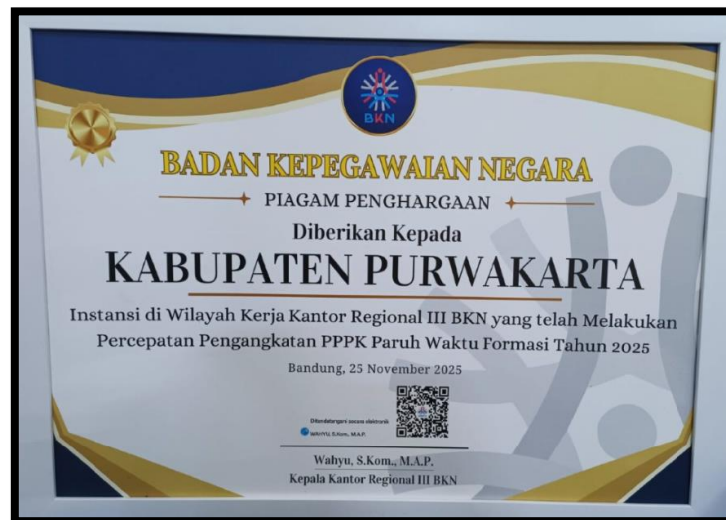
2	Perangkat Daerah Terbaik dalam Penataan dan Pengelolaan Arsip dari hasil penilaian Pengawasan Laporan Audit Kearsipan Internal Tahun 2025	Bupati Purwakarta	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Purwakarta	Lainnya	2025
---	---	-------------------	--	---------	------



3	Penghargaan Progress Nilai Indeks Kualitas Data Terbaik 3 di Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN	Kanreg III BKN	Pemerintah Kabupaten Purwakarta	Tingkat Nasional	2025
---	--	----------------	---------------------------------	------------------	------



4	Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN yang telah Melakukan Percepatan Pengangkatan PPPK Paruh Waktu Formasi Tahun 2025	Kanreg III BKN	Pemerintah Kabupaten Purwakarta	Tingkat Nasional	2025
---	--	----------------	---------------------------------	------------------	------





BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Sesuai dengan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta telah menyusun LKJIP tahun 2025 sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan pengelolaan sumber daya yang dipercayakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah diperjanjikan di dalam penetapan kinerja tahun 2025. Penyusunan LKJIP tahun 2025 ini merupakan laporan tahun pertama dari Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta tahun 2025-2029.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta berusaha semaksimal mungkin untuk meraih tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan tersebut secara optimal meskipun dalam perjalanannya menemui kendala dan keterbatasan. Namun demikian, segenap elemen unit organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta tetap berusaha seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerjanya dengan melakukan berbagai strategi pemecahan permasalahan. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian kinerja atas sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam tahun 2025.

Dari Sasaran Strategis yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025, memperoleh kategori capaian Sangat Tinggi dengan rata-rata tingkat capaian sebesar 104%.

Disamping itu bila dilihat dari akuntabilitas kinerja keuangan untuk tahun 2025, realisasi total belanja dari dana APBD Kabupaten Purwakarta adalah sebesar Rp. 19.287.629.167- (86,79%) dari target total belanja yang ditetapkan sebesar Rp. 22.223.922.216 -.

4.2 Saran

Selanjutnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta akan berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya ke depan dengan mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengoptimalkan perencanaan kinerja tahunan agar sesuai dengan Rencana Strategis sehingga target kinerja bisa tercapai dan tepat sasaran;
2. Meningkatkan komitmen dan dukungan semua pihak untuk mendukung pelaksanaan kegiatan yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta;
3. Meningkatkan penerapan sistem merit di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta;
4. Meningkatkan koordinasi dengan pihak atau instansi terkait agar penyelenggaraan kegiatan bisa berjalan sesuai target;
5. Membuat progres maupun pencatatan rencana target dan keberhasilan pencapaian kinerja, hal ini disebabkan karena tim pelaksana kegiatan selama ini belum optimal membuat pencatatan maupun pengikhtisaran terhadap jenis kegiatan yang telah dilaksanakan, sehingga pencapaian kinerja tidak dapat tercermin dalam penyusunan laporan akuntabilitas kinerja.

Demikian hasil LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta tahun 2025 disusun sebagai bahan pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan serta sekaligus dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk perencanaan dan pertimbangan pengambilan kebijakan yang akan datang.

Akhirnya, semoga LAKIP ini menjadi pendorong dan pemicu bagi segenap anggota organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta dalam meningkatkan kinerja pemerintahan Kabupaten Purwakarta pada masa mendatang untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, berwibawa, dan akuntabel.

LAMPIRAN



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimile (0264) 201019, Posel bkpsdmpwk@gmail.com
Laman bkpsdm.purwakartakab.go.id

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA

NOMOR : 800/Kep.01-BKPSDM/2026

TENTANG

PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LKjIP) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA,

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan transparan (*Clean and good governance*) diperlukan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dalam rangka mempertanggungjawabkan pelaksanaan program dan kegiatan dalam satu tahun anggaran;
- b. berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan b diatas, dipandang perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan tentang Pembentukan Tim penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta tahun 2025.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950), sebagaimana telah diubah dengan Undang –Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang – Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah 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. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta (Lembaran Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2021 Nomor 1);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 10 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembar Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2025 Nomor 10);
9. Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 51 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia (Berita Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2023 Nomor 51);
10. Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 74 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 (Berita Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2025 Nomor 76);

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU : Membentuk Tim Penyusun Laporan Kinerja dan Instansi Pemerintah (LKjIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta Tahun Anggaran 2025;

KEDUA : Susunan Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025 sebagaimana dimaksud pada diktum KESATU tercantum dalam lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keputusan ini.

- KETIGA : Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta mempunyai tugas :
- a. Mengumpulkan bahan dan data untuk penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
 - b. Merumuskan bahan dan data tersebut menjadi draft awal Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
 - c. Melaksanakan pembahasan dan merevisi draft Awal Laporan Kinerja Instansi Pemerintah menjadi Draft Akhir;
 - d. Melaporkan Pelaksanaan Tugasnya kepada Kepala Badan melalui Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak ditetapkan dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan ataupun perubahan, maka akan diubah dan atau diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Purwakarta

pada tanggal : 02 Januari 2026

Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Purwakarta



I. SRINJAYA MIDAN, M.P

NIP. 19671220 200003 1 002

Tembusan disampaikan kepada :

1. Bupati Purwakarta
2. Inspektur Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta.

LAMPIRAN : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA

NOMOR : 800/Kep.01-BKPSDM/2026

TANGGAL : 02 Januari 2026

TENTANG : PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2025

SUSUNAN TIM PENYUSUN LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2025

NO.	JABATAN	KEDUDUKAN DALAM TIM
1.	Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta	Penanggung Jawab
2.	Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta	Ketua
3.	Kepala Subbagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan	Sekretaris
4.	Kepala Bidang Pengadaan	Koordinator
5.	Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Koordinator
6.	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Koordinator
7.	Kepala Subbagian Kepegawaian dan Umum	Anggota
8.	Perencana Ahli Pertama	Anggota
9.	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Anggota
10.	Pengelola Kegiatan dan Anggaran	Anggota
11.	Pengelola Perencanaan	Anggota


 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KABUPATEN PURWAKARTA
SRI JAYA MIDAN, M.P
 NIP. 19671220 200003 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimile (0264) 201019, Posel bkpsdmpwk@gmail.com
Laman bkpsdm.purwakartakab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **H. WAHYU WIBISONO**
Jabatan : **KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **BENNI IRWAN**
Jabatan : **Pj. BUPATI PURWAKARTA**

Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan, keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Purwakarta, 2 Januari 2025

PIHAK KEDUA
Pj. BUPATI PURWAKARTA



BENNI IRWAN

PIHAK PERTAMA
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA



H. WAHYU WIBISONO

NIP. 19670829 199503 1 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas Pegawai	Tingkat Profesionalitas ASN	Sangat Rendah
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Capaian SAKIP Perangkat Daerah	A
		Indeks Kepuasan Masyarakat	Baik
3.	Optimalisasi Penerapan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit Kabupaten	Baik

PROGRAM	SASARAN PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Program Kepegawaian Daerah	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Kepegawaian Daerah	Rp. 5.125.509.000	APBD Kabupaten
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 4.102.688.300	APBD Kabupaten
3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Meningkatnya Dukungan Manajemen Administrasi Perkantoran	Rp. 18.808.957.300	APBD* Kabupaten
		Rp. 28.037.155.130	

Purwakarta, 2 Januari 2025

PIHAK KEDUA
PURWAKARTA



BENNI IRWAN

PIHAK PERTAMA
KABUPATEN PURWAKARTA



WAHYU WIBISONO
 NIP. 19670829 199503 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jl. Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimili. (0264) 201019, Posel : bkpsdmpwk@gmail.com
Laman : bkpsdm.purwakartakab.go.id

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Ir. SRI JAYA MIDAN**
Jabatan : **KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **SAEPUL BAHRI BINZEIN**
Jabatan : **BUPATI PURWAKARTA**

Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan, keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Purwakarta, 24 September 2025

PIHAK KEDUA
BUPATI PURWAKARTA


SAEPUL BAHRI BINZEIN

PIHAK PERTAMA
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA


Ir. SRI JAYA MIDAN
NIP. 19671220 200003 1 002

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kompetensi, kualifikasi dan integritas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional	Tingkat Profesionalitas ASN	79,94
2.	Penguatan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah melalui digitalisasi tata kelola	Nilai hasil SAKIP perangkat daerah	82,00
		Nilai predikat Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) hasil Survei Kepuasan Masyarakat	85,00
3.	Meningkatkan Penerapan Sistem Merit melalui digitalisasi tata kelola	Nilai hasil Sistem Merit Kabupaten	284,3

PROGRAM	SASARAN PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Program Kepegawaian Daerah	Meningkatnya Pengelolaan Administrasi dan Kepegawaian secara Profesional	Rp. 3.635.523.000	APBD Kabupaten
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas Pegawai	Rp. 3.989.902.150	APBD Kabupaten
3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	Rp. 14.598.497.066	APBD Kabupaten

Rp. 22.223.922.216

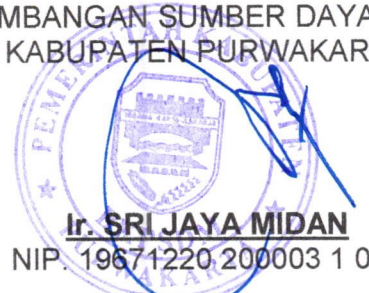
Purwakarta, 24 September 2025

PIHAK KEDUA
 BUPATI PURWAKARTA



SAEPUL BAHRI BINZEIN

PIHAK PERTAMA
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KABUPATEN PURWAKARTA



Ir. SRI JAYA MIDAN
 NIP. 19671220 200003 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimili. (0264) 201019, Posel : bkpsdmpwk@gmail.com
Laman : bkpsdm.purwakartakab.go.id

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **DIKKY SUKMAWIJAYA, S.IP**

NIP : 19870621 200701 1 003

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia BKPSDM Kab. Purwakarta

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Ir. SRI JAYA MIDAN, MP**

NIP : 19671220 200003 1 002

Jabatan : Kepala BKPSDM Kab. Purwakarta

Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

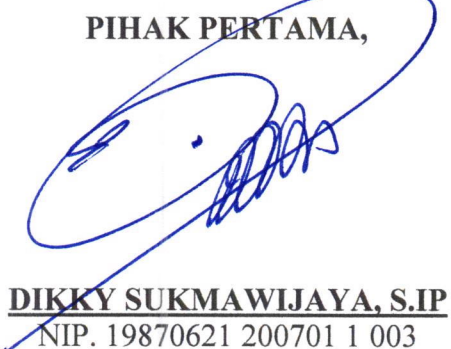
Purwakarta, 24 September 2025

PIHAK PERTAMA,

PIHAK KEDUA,



Ir. SRI JAYA MIDAN, MP
NIP. 19671220 200003 1 002



DIKKY SUKMAWIJAYA, S.IP
NIP. 19870621 200701 1 003

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Kepegawaian Daerah	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	62.77%
2.		Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	24.22%
3.		Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	71.38%
4.		Persentase keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan ASN	100%
5.		Persentase jabatan struktural yang terisi	100%
6.	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	30 Jam
7.		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	1.29%
8.		Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	61.24%

Program	Kegiatan	Anggaran
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Pengembangan Kompetensi Teknis	Rp. 1.465.740.150
	2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp. 2.524.162.000
Program Kepegawaian Daerah	3. Mutasi dan Promosi ASN	Rp. 1.446.341.000
	4. Pengembangan Kompetensi ASN	Rp. 912.791.500
Jumlah		Rp. 6.349.034.650

Purwakarta, 24 September 2025

**Kepala Bidang Pengembangan
Sumber Daya Manusia**

Kepala Badan

Ir. SRI JAYA MIDAN, MP
 NIP. 19671220 200003 1 002

DIKKY SUKMAWIJAYA, S.IP
 NIP. 19870621 200701 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimili. (0264) 201019, Posel : bkpsdmpwk@gmail.com
Laman : bkpsdm.purwakartakab.go.id

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **CIKA SISKAWATI, ST, M.Tr.AP**
NIP : 19821121 200801 2 005
Jabatan : Plt. Sekretaris BKPSDM Kab. Purwakarta

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **IR. SRI JAYA MIDAN, MP**
NIP : 19671220 200003 1 002
Jabatan : Kepala BKPSDM Kab. Purwakarta

Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

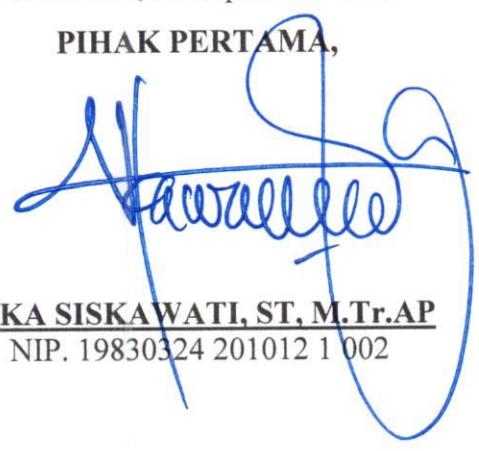
Purwakarta, 24 September 2025

PIHAK KEDUA,



IR. SRI JAYA MIDAN, MP
NIP. 19671220 200003 1 002

PIHAK PERTAMA,


CIKA SISKAWATI, ST, M.Tr.AP
NIP. 19830324 201012 1 002

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Penguatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah melalui digitalisasi tata kelola	1. Capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah. 2. Persentase Barang Milik Daerah (BMD) yang berfungsi optimal	75,00% 35,00%

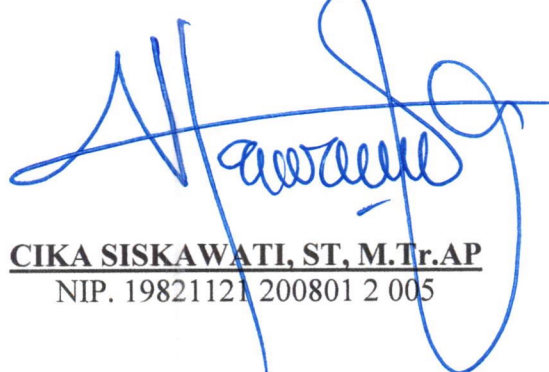
Program	Kegiatan	Anggaran
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 86.283.500
	2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp. 15.799.000
	3. Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 57.641.000
	4. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 197.502.000
	5. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 518.881.000
Jumlah		Rp. 852.696.500

Purwakarta, 24 September 2025

Kepala Badan


IR. SRI JAYA MIDAN, MP
 NIP. 19671220 200003 1 002

Sekretaris Badan


CIKA SISKAWATI, ST, M.Tr.AP
 NIP. 19821121 200801 2 005



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jl. Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimili. (0264) 201019, Posel : bkpsdmpwk@gmail.com
Laman : bkpsdm.purwakartakab.go.id

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **CIKA SISKAWATI, ST, M.Tr.AP**
NIP : 19821121 200801 2 005
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan BKPSDM Kab. Purwakarta
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **IR. SRI JAYA MIDAN, MP**
NIP : 19671220 200003 1 002
Jabatan : Kepala BKPSDM Kab. Purwakarta

Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

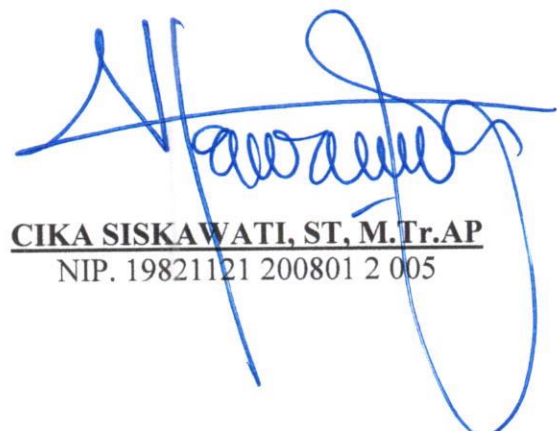
PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Purwakarta, 24 September 2025

PIHAK KEDUA,


IR. SRI JAYA MIDAN, MP
NIP. 19671220 200003 1 002

PIHAK PERTAMA,


CIKA SISKAWATI, ST, M.Tr.AP
NIP. 19821121 200801 2 005

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Kepegawaian Daerah	Persentase kenaikan pangkat pegawai yang diselesaikan tepat waktu	100%

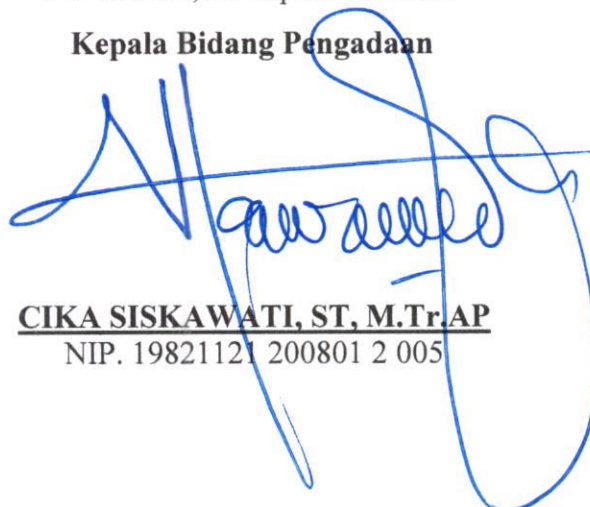
Program	Kegiatan	Anggaran
Program Kepegawaian Daerah	1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp. 714.752.000
	2. Mutasi, dan Promosi ASN	Rp. 76.355.500
	Jumlah	Rp. 791.107.500

Purwakarta, 24 September 2025

Kepala Badan


IR. SRI JAYA MIDAN, MP
 NIP. 19671220 200003 1 002

Kepala Bidang Pengadaan


CIKA SISKAWATI, ST, M.Tr.AP
 NIP. 19821121 200801 2 005



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimili. (0264) 201019, Posel : bkpsdmpwk@gmail.com
Laman : bkpsdm.purwakartakab.go.id

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **ACEP YULI MULYA, S.Sos, M.Tr.A.P.**

NIP : 19810601 201001 1 009

Jabatan : Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan BKPSDM Kab. Purwakarta

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **IR. SRI JAYA MIDAN, MP**

NIP : 19671220 200003 1 002

Jabatan : Kepala BKPSDM Kab. Purwakarta

Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

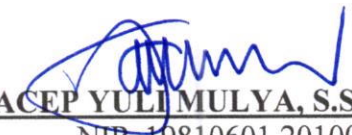
PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Purwakarta, 24 September 2025

PIHAK KEDUA,

PIHAK PERTAMA,


IR. SRI JAYA MIDAN, MP
NIP. 19671220 200003 1 002

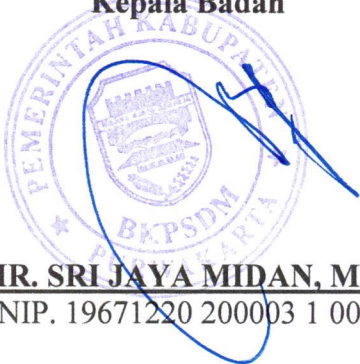

ACEP YULI MULYA, S.Sos, M.Tr.A.P.
NIP. 19810601 201001 1 009

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Kepegawaian Daerah	Tingkat penurunan pelanggaran disiplin ASN	5.56%

Program	Kegiatan	Anggaran
Program Kepegawaian Daerah	1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp. 162.774.000
	2. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp. 322.509.000
	Jumlah	Rp. 485.283.000

Kepala Badan


IR. SRI JAYA MIDAN, MP
NIP. 19671220 200003 1 002

Purwakarta, 24 September 2025

Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan


ACEP YULI MULYA, S.Sos, M.Tr.A.P.
NIP. 19810601 201001 1 009



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimili. (0264) 201019, Posel : bkpsdmpwk@gmail.com
Laman : bkpsdm.purwakartakab.go.id

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **HEDI PRIAWAN, SE.**

NIP : 19860620 201001 1 001

Jabatan : Kasubag Kepegawaian dan Umum

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **CIKA SISKAWATI, ST, M.Tr.AP**

NIP : 19821121 200801 2 005

Jabatan : Plt. Sekretaris

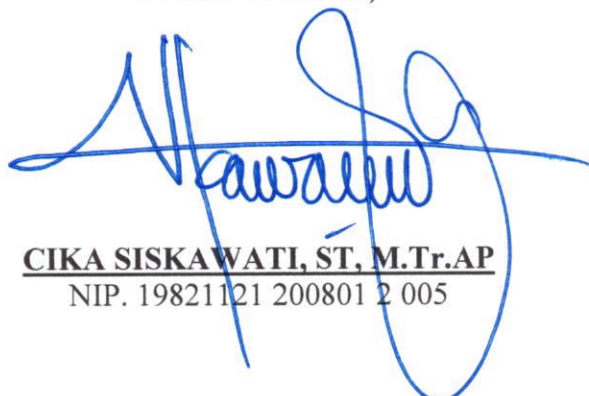
Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

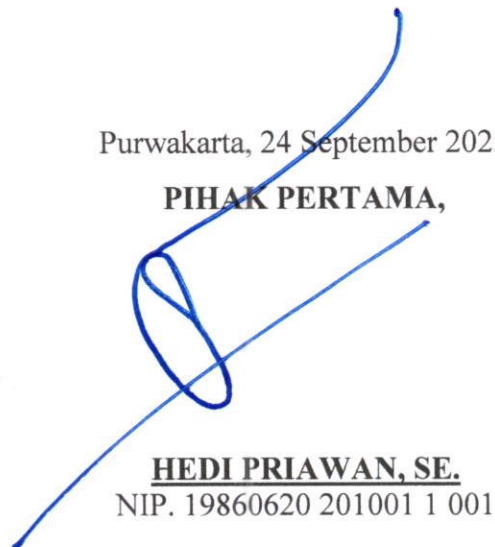
PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Purwakarta, 24 September 2025

PIHAK KEDUA,


CIKA SISKAWATI, ST, M.Tr.AP
NIP. 19821121 200801 2 005

PIHAK PERTAMA,


HEDI PRIAWAN, SE.
NIP. 19860620 201001 1 001

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas Administrasi Barang Milik Daerah pada BKPSDM	Persentase Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	100%
2.	Meningkatnya Kualitas Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100%
3.	Meningkatnya Kualitas Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%
4.	Tersedianya Kebutuhan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%
5.	Meningkatnya Kualitas Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%
6.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%

Program/Kegiatan

Sub Kegiatan

Anggaran

**Program
 Penunjang Urusan
 Pemerintahan
 Daerah Kabupaten**

Perencanaan,
 Penganggaran, dan
 Evaluasi Kinerja
 Perangkat Daerah

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 Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtiar Realisasi Kinerja SKPD
5. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

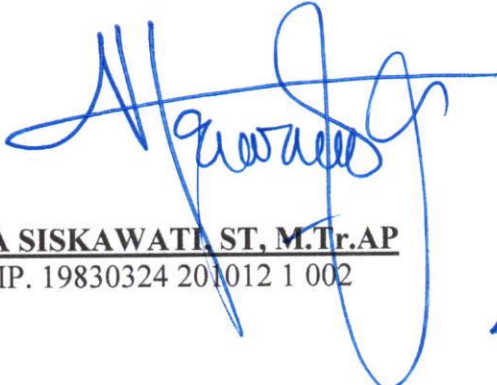
Rp. 23.410.000
 Rp. 9.746.000
 Rp. 8.516.000
 Rp. 11.140.000
 Rp. 33.471.500

Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	6. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp.	11.270.689.350
	7. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Rp.	9.129.000
	8. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran SKPD	Rp.	6.670.000
	9. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD	Rp.	34.163.000
Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	10. Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Rp.	13.049.000
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	11. Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Rp.	4.806.000
	12. Pendidikan Pelatihan Pegawai berdasarkan Tugas dan Fungsi	Rp.	25.218.500
Administrasi Umum Perangkat Daerah	13. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Rp.	7.641.000
	14. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	Rp.	39.145.000
	15. Fasilitasi Kunjungan Tamu	Rp.	25.270.000
	16. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Rp.	35.220.000
	17. Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Rp.	128.375.000
	18. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp.	47.500.000
	19. Penyediaan Bahan/Material	Rp.	134.775.000
	20. Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Rp.	50.000.000
	21. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp.	81.250.000
	22. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp.	319.209.000
	23. Pengadaan Mebel	Rp.	199.672.000
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	24. Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp.	8.400.000
	25. Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	Rp.	375.807.216
	26. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp.	1.280.442.500

Pemeliharaan
Barang Milik Daerah
Penunjang Urusan
Pemerintahan
Daerah

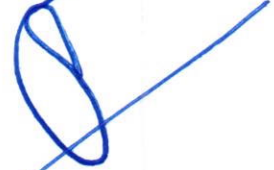
27. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp.	130.800.000
28. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp.	64.430.000
29. Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Rp.	197.502.000
30. Pemeliharaan /Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor Bangunan Lainnya	Rp.	23.050.000
Jumlah	Rp.	14.598.497.066

Plt.Sekretaris


CIKA SISKAWATI, ST, M.Tr.AP
NIP. 19830324 201012 1 002

Purwakarta, 24 September 2025

Kasubag Kepegawaian dan Umum


HEDI PRIAWAN, SE.
NIP. 19860620 201001 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimili. (0264) 201019, Posel : bkpsdmpwk@gmail.com
Laman : bkpsdm.purwakartakab.go.id

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **MARDIAH AFRILLAH, S.Sos, M.A.P.**

NIP : 19840424 201001 2 030

Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **CIKA SISKAWATI, ST, M.Tr.AP**

NIP : 19821121 200801 2 005

Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan

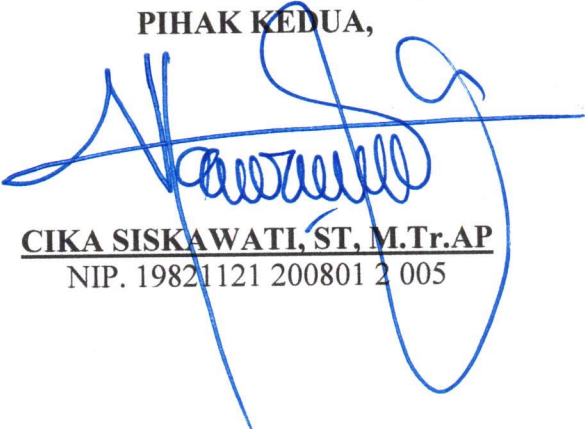
Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Purwakarta, 24 September 2025

PIHAK KEDUA,


CIKA SISKAWATI, ST, M.Tr.AP
NIP. 19821121 200801 2 005

PIHAK PERTAMA,


MARDIAH AFRILLAH, S.Sos, M.A.P.
NIP. 19840424 201001 2 030

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas Pengadaan dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100%
2.	Meningkatnya kualitas Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Mutasi dan Promosi ASN	100%

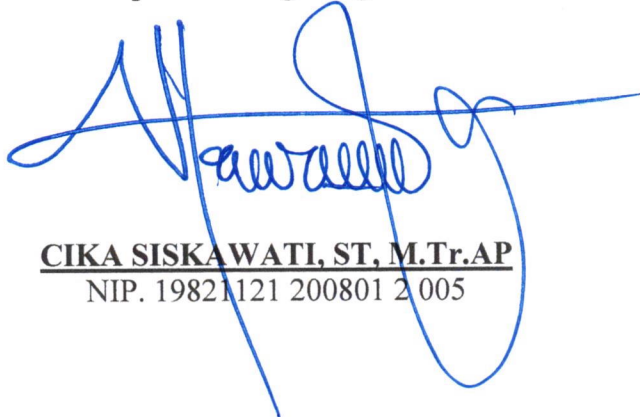
Program/Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran
Program		
Kepegawaian Daerah		
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Rp. 506.734.000
	2. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Rp. 66.548.000
	3. Evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian	Rp 141.470.000
Mutasi dan Promosi ASN	4. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Rp 76.355.500
Jumlah		Rp. 791.107.500

Purwakarta, 24 September 2025

Analisis Sumber Daya Manusia

Aparatur Ahli Muda

Kepala Bidang Pengadaan



CIKA SISKAWATI, ST, M.Tr.AP
NIP. 19821121 200801 2 005



MARDIAH AFRILLAH, S.Sos, M.A.P.
NIP. 19840424 201001 2 030



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimili. (0264) 201019, Posel : bkpsdmpwk@gmail.com
Laman : bkpsdm.purwakartakab.go.id

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **YUSUP ISMAIL, S.Sos.,MM.**

NIP : 19781108 200604 1 014

Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **DIKKY SUKMAWIJAYA, S.IP.**

NIP : 19870621 200701 1 003

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

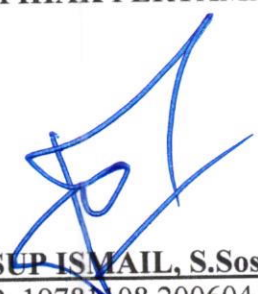
PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Purwakarta, 24 September 2025

PIHAK KEDUA,


DIKKY SUKMAWIJAYA, S.IP
NIP. 19870621 200701 1 003

PIHAK PERTAMA,

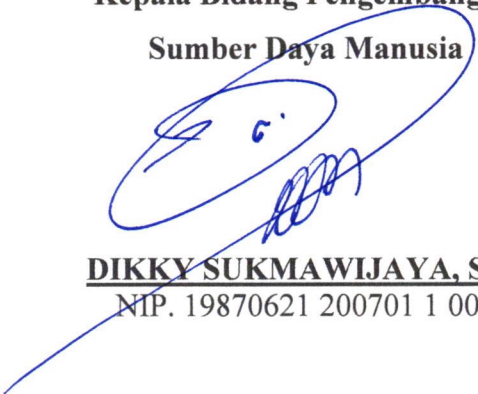

YUSUP ISMAIL, S.Sos.,MM.
NIP. 19781108 200604 1 014

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya kualitas Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Mutasi dan Promosi ASN	100%
2.	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	100%

Program/Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran
Program Kepegawaian Daerah		
Mutasi dan Promosi ASN	1. Pengelolaan Promosi ASN	Rp. 1.446.341.000
Pengembangan Kompetensi ASN	2. Pengelolaan Assesment Center	Rp. 257.849.000
	3. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Rp. 185.445.000
	Jumlah	Rp. 1.889.635.000

**Kepala Bidang Pengembangan
Sumber Daya Manusia**


DIKKY SUKMAWIJAYA, S.IP
 NIP. 19870621 200701 1 003

Purwakarta, 24 September 2025
Analisis Sumber Daya Manusia
Aparatur Ahli Muda


YUSUP ISMAIL, S.Sos.,MM.
 NIP. 19781108 200604 1 014



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimili. (0264) 201019, Posel : bkpsdmpwk@gmail.com
Laman : bkpsdm.purwakartakab.go.id

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **DEDE JUNAEDI. S.Kom.**

NIP : 19800810 200902 1 005

Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **DIKKY SUKMAWIJAYA, S.IP.**

NIP : 19870621 200701 1 003

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

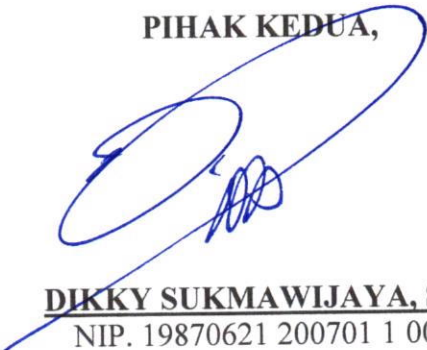
Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Purwakarta, 24 September 2025

PIHAK KEDUA,


DIKKY SUKMAWIJAYA, S.IP.
NIP. 19870621 200701 1 003

PIHAK PERTAMA,


DEDE JUNAEDI. S.Kom.
NIP. 19800810 200902 1 005

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi Teknis ASN	Persentase Pengembangan Pengembangan Kompetensi Teknis	100%
2.	Meningkatnya Kualitas Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	100%

Program/Kegiatan

Sub Kegiatan

Anggaran

**Program
Pengembangan
SDM**

Pengembangan
Kompetensi Teknik

1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Tekhnis Umum, inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintah Umum

Rp. 1.465.740.150

2. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan

Rp. 2.524.162.000

Jumlah

Rp. 3.989.902.150

**Kepala Bidang Pengembangan
Sumber Daya Manusia**

DIKKY SUKMAWIJAYA, S.IP
NIP. 19870621 200701 1 003

Purwakarta, 24 September 2025

**Analisis Sumber Daya Manusia
Aparatur Ahli Muda**

DEDE JUNAEDI, S.Kom.
NIP. 19800810 200902 1 005



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimili. (0264) 201019, Posel : bkpsdmpwk@gmail.com
Laman : bkpsdm.purwakartakab.go.id

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **DENI SHONJAYA, SE.**

NIP : 19801228 201001 1 004

Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **DIKKY SUKMAWIJAYA, S.IP.**

NIP : 19870621 200701 1 003

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

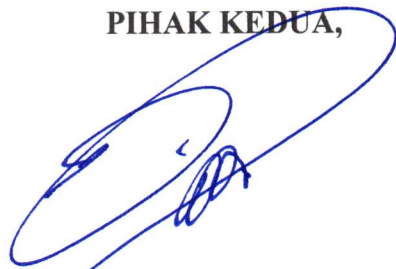
Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Purwakarta, 24 September 2025

PIHAK KEDUA,


DIKKY SUKMAWIJAYA, S.IP.
NIP. 19870621 200701 1 003

PIHAK PERTAMA,

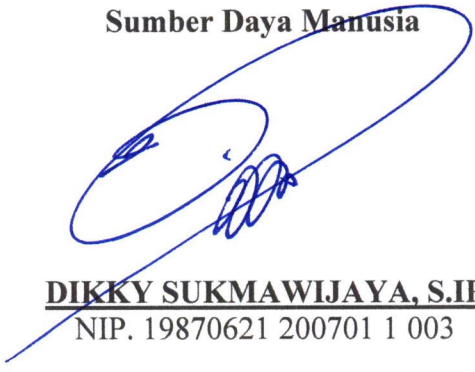

DENI SHONJAYA, SE.
NIP. 19801228 201001 1 004

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	100%

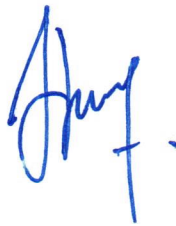
Program/Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran	
Program Kepegawaian Daerah			
Pengembangan Kompetensi ASN	1. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Rp.	196.482.000
	2. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Rp.	214.475.500
	3. Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Rp.	23.630.500
	4. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Rp.	26.040.000
	5. Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Rp.	8.869.500
	Jumlah	Rp.	469.497.500

**Kepala Bidang Pengembangan
Sumber Daya Manusia**


DIKKY SUKMAWIJAYA, S.IP
 NIP. 19870621 200701 1 003

Purwakarta, 24 September 2025

**Analisis Sumber Daya Manusia
Aparatur Ahli Muda**


DENI SHONJAYA, SE.
 NIP. 19801228 201001 1 004



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimili. (0264) 201019, Posel : bkpsdmpwk@gmail.com
Laman : bkpsdm.purwakartakab.go.id

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **RIKA JATNIKA SARI, S.M.**
NIP : 19851212 201001 2 002
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **ACEP YULI MULYA, S.Sos, M.Tr.A.P.**
NIP : 19810601 201001 1 009
Jabatan : Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan
Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

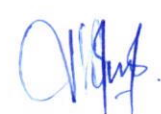
PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Purwakarta, 24 September 2025

PIHAK KEDUA,

PIHAK PERTAMA,


ACEP YULI MULYA, S.Sos, M.Tr.A.P.
NIP. 19810601 201001 1 009


RIKA JATNIKA SARI, S.M.
NIP. 19851212 201001 2 002

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100%

Program/Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran
Program Kepegawaian Daerah		
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Rp. 162.774.000
	Jumlah	Rp. 162.774.000

**Kepala Bidang Pembinaan
dan Kesejahteraan**


ACEP YULI MULYA, S.Sos, M.Tr.A.P.
 NIP. 19810601 201001 1 009

Purwakarta, 24 September 2025
Analisis Sumber Daya Manusia
Aparatur Ahli Pertama


RIKA JATNIKA SARI
 NIP. 19851212 201001 2 002



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimili. (0264) 201019, Posel : bkpsdmpwk@gmail.com
Laman : bkpsdm.purwakartakab.go.id

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **ACHMAD IWAN MULYAWAN S.Sos**
NIP : 19700304 199803 1 005
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **ACEP YULI MULYA, S.Sos, M.Tr.A.P.**
NIP : 19810601 201001 1 009
Jabatan : Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan
Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

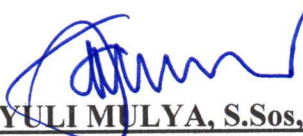
PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Purwakarta, 24 September 2025

PIHAK KEDUA,

PIHAK PERTAMA,


ACEP YULI MULYA, S.Sos, M.Tr.A.P.
NIP. 19810601 201001 1 009

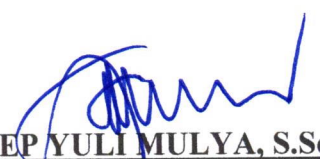

ACHMAD IWAN MULYAWAN S.Sos
NIP. 19700304 199803 1 005

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100%

Program/Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran	
Program			
Kepegawaian Daerah			
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp.	96.473.000
	2. Pengelolaan Pemberiaan Penghargaan bagi pegawai	Rp.	45.184.000
	Jumlah	Rp.	141.657.000

**Kepala Bidang Pembinaan
dan Kesejahteraan**


ACEP YULI MULYA, S.Sos, M.Tr.A.P.
NIP. 19810601 201001 1 009

Purwakarta, 24 September 2025
Analisis Sumber Daya Manusia
Aparatur Ahli Muda


ACHMAD IWAN MULYAWAN S.Sos
NIP. 19700304 199803 1 005



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimili. (0264) 201019, Posel : bkpsdmpwk@gmail.com
Laman : bkpsdm.purwakartakab.go.id

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **DEVI NOVIANTI, S.STP, M.Si.**
NIP : 19850929 200412 2 001
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **ACEP YULI MULYA, S.Sos, M.Tr.A.P.**
NIP : 19810601 201001 1 009
Jabatan : Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan

Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Purwakarta, 24 September 2025

PIHAK KEDUA,

PIHAK PERTAMA,


ACEP YULI MULYA, S.Sos, M.Tr.A.P.
NIP. 19810601 201001 1 009


DEVI NOVIANTI, S.STP, M.Si.
NIP. 19850929 200412 2 001

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100%

Program/Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran	
Program			
Kepegawaian Daerah			
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1. Pembinaan Disiplin ASN	Rp.	74.400.000
	2. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Rp	106.452.000
	Jumlah	Rp.	180.852.000

**Kepala Bidang Pembinaan
dan Kesejahteraan**


ACEP YULI MULYA, S.Sos, M.Tr.A.P.
NIP. 19810601 201001 1 009

Purwakarta, 24 September 2025

**Analisis Sumber Daya Manusia
Aparatur Ahli Muda**


DEVI NOVIANTI, S.STP, M.Si.
NIP. 19850929 200412 2 001

EVALUASI TERHADAP HASIL RKPD KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2025
BKPSDM KABUPATEN PURWAKARTA
TRIWULAN I TAHUN 2025

Sasaran	Kode	Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Pembangunan	Indikator Kinerja Program (outcome)	Satuan	Target RPD pada akhir periode (2026)		Realisasi Capaian Kinerja RPD sampai dengan RKPD Tahun Lalu (2024)		Target Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun Berjalan/Evaluasi (2025)		Realisasi Capaian Kinerja RKPD Tahun 2025 (TRIWULAN I)		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD (2025)		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RKPD Tahun 2025 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RPD s.d. Tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja & Realisasi Anggaran RPD s/d Tahun 2025		Predikat Kinerja Tahun 2025	
					Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp		
	5.03.5.04.0.00.01.00.00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				121,394,713,619		21,658,260,215		28,037,155,130		3,675,560,971		3,675,560,971	108.21	13.11		3,675,560,971	95.87	3.03	MELAMPAUI	
	5.03	KEPEGAWAIAN				116,774,713,619		18,131,526,315		23,934,466,830		3,405,792,871		3,405,792,871	147.55	14.23		3,405,792,871	130.73	2.92		
Sasaran 14 : Meningkatkan Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah melalui penerapan SPBE	5.03.01	Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota				98,574,713,619		14,040,231,755		18,808,957,830		3,334,490,671		3,334,490,671		17.73		3,334,490,671		3.38		
			Capaian SAKIP Perangkat Daerah	Predikat	A			A		A		A		A		100.00		A		100.00		SANGAT TINGGI
Sasaran 15 : Meningkatkan Maturitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	5.03.02	Program : Kepegawaian Daerah					18,200,000,000		4,091,294,560		5,125,509,000		71,302,200		71,302,200		1.39		71,302,200		0.39	
			Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menegah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	82.67			86.48		81.74		86.52		86.52		105.85		86.52		104.66		MELAMPAUI
			Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	17.67			24.36		17.33		18.39		18.39		106.12		18.39		104.07		MELAMPAUI
			Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	59.92			71.43		54.86		82.99		82.99		151.28		82.99		138.50		MELAMPAUI
			Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	Orang	34.00			29.00		34.00		29.00		29.00		85.29		29.00		85.29		TINGGI
			Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	Orang	172.00			165.00		172.00		164.00		164.00		95.35		164.00		95.35		SANGAT TINGGI
			Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	Orang	524.00			602.00		514.00		492.00		492.00		95.72		492.00		93.89		SANGAT TINGGI
			Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	Persen	0.21			0.26		0.26		0.03		0.03		866.67		0.03		700.00		MELAMPAUI
			Persentase Pemberhentian ASN	Persen	6.16			5.63		5.94		1.00		1.00		16.84		1.00		16.23		SANGAT RENDAH

Sasaran	Kode	Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Pembangunan	Indikator Kinerja Program (outcome)	Satuan	Target RPD pada akhir periode (2026)		Realisasi Capaian Kinerja RPD sampai dengan RKPD Tahun Lalu (2024)		Target Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun Berjalan/Evaluasi (2025)		Realisasi Capaian Kinerja RKPD Tahun 2025 (TRIWULAN I)		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD (2025)		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RKPD Tahun 2025 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RPD s.d. Tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja & Realisasi Anggaran RPD s/d Tahun 2025		Predikat Kinerja Tahun 2025
					Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	
			Persentase Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa	Persen	1.93		1.83		2.03		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		SANGAT RENDAH
			Persentase pengadaan ASN sesuai formasi pegawai	Persen	100.00		100.00		100.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		SANGAT RENDAH
	5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				4,620,000,000		3,526,733,900		4,102,688,300		269,768,100		269,768,100	0.00	6.58		269,768,100	0.00	5.84	
Sasaran 2 : Men	5.04.02	Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia				4,620,000,000		3,526,733,900		4,102,688,300		269,768,100.00		269,768,100		6.58		269,768,100		5.84	
			Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	Jam	30.00		25.00		30.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		SANGAT RENDAH
			Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Persen	1.15		1.20		1.07		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		SANGAT RENDAH
			Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Persen	63.85		68.00		56.51		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		SANGAT RENDAH
			Persentase ASN Yang mengikuti Diklat Fungsional dan Diklat Teknis	Persen	2.86		4.17		2.86		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		SANGAT RENDAH

Purwakarta, 14 April 2025
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta



H. WAHYU WIBISONO
NIP. 19670829 199503 1 001

EVALUASI TERHADAP HASIL RKPD KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2025
BKPSDM KABUPATENPURWAKARTA
TRIWULAN II TAHUN 2025

Sasaran	Kode	Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Pembangunan	Indikator Kinerja Program (outcome)	Satuan	Target Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun Berjalan/ Evaluasi (2025)		Realisasi Capaian Kinerja RKPD Tahun 2025 (TRIWULAN I)		Realisasi Capaian Kinerja RKPD Tahun 2025 (TRIWULAN II)		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD (2025)		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RKPD Tahun 2025 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RPD a.d. Tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja & Realisasi Anggaran RPD s/d Tahun 2025		Predikat Kinerja Tahun 2025
					Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	
	5.03.5.04.0.00.01.00.00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANU				22,044,025,216		3,675,560,971		7,754,915,153		7,754,915,153	111.80	35.18		7,754,915,153	102.13	6.39	MELAMPAU I
	5.03	KEPEGAWAIAN				18,054,123,066		3,405,792,871		7,339,342,053		7,339,342,053	138.52	40.65		7,339,342,053	125.33	6.29	
Sasaran 14 : Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah melalui penerapan SPBE	5.03.01	Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabu				14,378,697,066		3,334,490,671		6,847,662,643		6,847,662,643		47.62		6,847,662,643		6.95	
			Capaian SAKIP Perangkat Daerah	Predikat	A		A		A		A		100.00		A		100.00		SANGAT TINGGI
Sasaran 15 : Meningkatnya Maturitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	5.03.02	Program : Kepegawaian Daerah				3,675,426,000		71,302,200		491,679,410		491,679,410		13.38		491,679,410		2.70	
			Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menegah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	81.74		86.52		86.76		86.76		106.14		86.76		104.95		MELAMPAU I
			Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	17.33		18.39		26.30		26.30		151.76		26.30		148.84		MELAMPAU I
			Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	54.86		82.99		79.65		79.65		145.19		79.65		132.93		MELAMPAU I
			Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	Orang	34.00		29.00		24.00		24.00		70.59		24.00		70.59		SEDANG
			Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	Orang	172.00		164.00		159.00		159.00		92.44		159.00		92.44		SANGAT TINGGI
			Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	Orang	514.00		492.00		616.00		616.00		119.84		616.00		117.56		MELAMPAU I
			Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	Persen	0.26		0.03		0.04		0.04		650.00		0.04		525.00		MELAMPAU I
			Persentase Pemberhentian ASN	Persen	5.94		1.00		2.24		2.24		37.71		2.24		36.36		SANGAT RENDAH
			Persentase Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa	Persen	2.03		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		SANGAT RENDAH
			Persentase pengadaan ASN sesuai formasi pegawai	Persen	100.00		100.00		50.00		50.00		50.00		50.00		50.00		SANGAT RENDAH
	5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				3,989,902,150		269,768,100		415,573,100		415,573,100	38.33	10.42		415,573,100	38.33	9.00	
Sasaran 2 : Meningkatnya Produktivitas dan Daya Saing Masyarakat	5.04.02	Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia				3,989,902,150		269,768,100.00		415,573,100.00		415,573,100		10.42		415,573,100		9.00	

Sasaran	Kode	Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Pembangunan	Indikator Kinerja Program (outcome)	Satuan	Target Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun Berjalan/Evaluasi (2025)		Realisasi Capaian Kinerja RKPD Tahun 2025 (TRIWULAN I)		Realisasi Capaian Kinerja RKPD Tahun 2025 (TRIWULAN II)		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD (2025)		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RKPD Tahun 2025 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RPD s.d. Tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja & Realisasi Anggaran RPD s/d Tahun 2025		Predikat Kinerja Tahun 2025
					Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	
			Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	Jam	30.00		0.00		46.00		46.00		153.33		46.00		153.33		MELAMPAU I
			Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Persen	1.07		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		SANGAT RENDAH
			Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Persen	56.51		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		SANGAT RENDAH
			Persentase ASN Yang mengikuti Diklat Fungsional dan Diklat Teknis	Persen	2.86		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		SANGAT RENDAH

Purwakarta, 08 Juli 2025
Mengetahui:
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta

Ir. SRI JAYA MIDAN, MP
NIP. 19671220 200003 1 002

EVALUASI TERHADAP HASIL RKPD KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA
Triwulan III Tahun 2025

Sasaran	Kode	Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Pembangunan			Indikator Kinerja Program (outcome)	Satuan	Target Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun Berjalan/Evaluasi (2025)		Realisasi Capaian Kinerja RKPD Tahun 2025 (TRIWULAN III)		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RKPD Tahun 2025		Realisasi Kinerja dan Anggaran RPD s.d. Tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja & Realisasi Anggaran RPD s/d Tahun 2025		Predikat Kinerja Tahun 2025
		3	4	5			Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	12	13	18	19	24	25	26	27	28	29	31
	5.03.5.04.00.01.0000	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA						22,223,922,216		12,646,572,750	103.98	56.91		12,646,572,750	98.12	10.42	MELAMPAUI
	5.03	KEPEGAWAIAN						18,234,020,066		11,836,350,950	110.73	64.91		11,836,350,950	103.77	10.14	
Sasaran 14 : Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah melalui penerapan SPBE	5.03.01	Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota						14,598,497,066		9,941,698,440		68.10		9,941,698,440		10.09	
					Capaian SAKIP Perangkat Daerah	Predikat	A		A		100.00		A		100.00		SANGAT TINGGI
Sasaran 15 : Meningkatnya Maturitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	5.03.02	Program : Kepegawaian Daerah						3,635,523,000		1,894,652,510		52.11		1,894,652,510		10.41	
					Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	81.74		87.61		107.18		87.61		105.98		MELAMPAUI
					Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	17.33		26.72		154.18		26.72		151.22		MELAMPAUI
					Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	54.86		77.03		140.41		77.03		128.55		MELAMPAUI
					Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	Orang	34.00		33.00		97.06		33.00		97.06		SANGAT TINGGI
					Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	Orang	172.00		136.00		79.07		136.00		79.07		TINGGI
					Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	Orang	514.00		678.00		131.91		678.00		129.39		MELAMPAUI
					Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	Persen	0.26		0.09		288.89		0.09		233.33		MELAMPAUI
					Persentase Pemberhentian ASN	Persen	5.94		4.12		69.36		4.12		66.88		SEDANG

Sasaran	Kode	Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Pembangunan	Indikator Kinerja Program (outcome)	Satuan	Target Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun Berjalan/Evaluasi (2025)		Realisasi Capaian Kinerja RKPD Tahun 2025 (TRIWULAN III)		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RKPD Tahun 2025		Realisasi Kinerja dan Anggaran RPD s.d. Tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja & Realisasi Anggaran RPD s/d Tahun 2025		Predikat Kinerja Tahun 2025
					Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	
			Persentase Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa	Persen	2.03		0.00		0.00		0.00		0.00		SANGAT RENDAH
			Persentase pengadaan ASN sesuai formasi pegawai	Persen	100.00		50.00		50.00		50.00		50.00		SANGAT RENDAH
	5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				3,989,902,150		810,221,800	85.40	20.31		810,221,800	82.59	17.54	
Sasaran 2 : Meningkatnya Produktivitas dan Daya Saing	5.04.02	Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia				3,989,902,150		810,221,800.00		20.31		810,221,800		17.54	
			Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	Jam	30.00		46.00		153.33		46.00		153.33		MELAMPAUI
			Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Persen	1.07		1.73		161.68		1.73		150.43		MELAMPAUI
			Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Persen	56.51		0.00		0.00		0.00		0.00		SANGAT RENDAH
			Persentase ASN Yang mengikuti Diklat Fungsional dan Diklat Teknis	Persen	2.86		0.76		26.57		0.76		26.57		SANGAT RENDAH

Purwakarta, 14 Oktober 2025

Mengetahui,

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta

Ir. SRI JAYA MIDAN, MP

NIP. 19671220 200003 1 002

EVALUASI TERHADAP HASIL RKPD KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2025

Sasaran	Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Pembangunan				Indikator Kinerja Program (outcome)	Satuan	Target RPJMD pada akhir periode (2030)		Target Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun Berjalan/Evaluasi (2025)		Realisasi Capaian Kinerja RKPD Tahun 2025 (TRIWULAN IV)		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD (2025)		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RKPD Tahun 2025 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RPJMD s.d. Tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja & Realisasi Anggaran RPJMD s/d Tahun 2025		Predikat Kinerja Tahun 2025
							Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	
1	3	4	5	6		7	8	9	12	13	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	31
	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA							26.133.673.842		22.223.922.216		19.287.629.167		19.287.629.167	115,28	86,79		19.287.629.167	101,15	73,80	MELAMPAUI
	KEPEGAWAIAN							22.023.673.842		18.234.020.066		15.418.768.367		15.418.768.367	111,46	84,56		15.418.768.367	95,78	70,01	
Sasaran 11 :	Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota							17.408.673.842		14.598.497.066		12.595.104.792		12.595.104.792		86,28		12.595.104.792		72,35	
				Capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah		Persen	80,00		75,00		86,79		86,79		115,72		86,79		108,49		MELAMPAUI
				Persentase Barang Milik Daerah (BMD) yang berfungsi optimal		Persen	65,00		35,00		57,70		57,70		164,86		57,70		88,77		MELAMPAUI
Sasaran 11 :	Program : Kepegawaian Daerah							4.615.000.000		3.635.523.000		2.823.663.575		2.823.663.575		77,67		2.823.663.575		61,18	
				Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menegah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		Persen	72,56		62,77		66,12		66,12		105,34		66,12		91,12		MELAMPAUI
				Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		Persen	27,39		24,22		26,85		26,85		110,86		26,85		98,03		MELAMPAUI
				Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		Persen	73,45		71,38		79,06		79,06		110,76		79,06		107,64		MELAMPAUI
				Tingkat penurunan pelanggaran disiplin ASN		Persen	7,69		5,56		5,56		5,56		100,00		5,56		72,30		SANGAT TINGGI
				Persentase keberhasilan pendidikan dan pelatihan ASN		Persen	100,00		100,00		100,00		100,00		100,00		100,00		100,00		SANGAT TINGGI
				Persentase jabatan struktural yang terisi		Persen	100,00		100,00		95,64		95,64		95,64		95,64		95,64		SANGAT TINGGI
				Persentase kenaikan pangkat pegawai yang diselesaikan tepat waktu		Persen	100,00		100,00		100,00		100,00		100,00		100,00		100,00		SANGAT TINGGI
	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN							4.110.000.000		3.989.902.150		3.868.860.800		3.868.860.800	126,75	96,97		3.868.860.800	117,27	94,13	
Sasaran 5 :	Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia							4.110.000.000		3.989.902.150		#####		3.868.860.800		96,97		3.868.860.800		94,13	
				Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan		Jam	30,00		30,00		30,00		30,00		100,00		30,00		100,00		SANGAT TINGGI
				Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal		Persen	1,29		1,29		2,43		2,43		188,37		2,43		188,37		MELAMPAUI

Sasaran	Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Pembangunan	Indikator Kinerja Program (outcome)	Satuan	Target RPJMD pada akhir periode (2030)		Target Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun Berjalan/Evaluasi (2025)		Realisasi Capaian Kinerja RKPD Tahun 2025 (TRIWULAN IV)		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD (2025)		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RKPD Tahun 2025 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RPJMD s.d. Tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja & Realisasi Anggaran RPJMD s/d Tahun 2025		Predikat Kinerja Tahun 2025
				Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	
		Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Persen	88,67		61,24		56,26		56,26		91,87		56,26		63,45		SANGAT TINGGI

Purwakarta, 09 Januari 2026

Wakil Bupati

Kelembagaan, Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta



Ir. SPIONA KURNIAWATI, MP
Bupati Purwakarta Muda / IV c
NIP. 1967-12-20 200003 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimili. (0264) 201019, Posel : bkpsdmpwk@gmail.com
Laman : bkpsdm.purwakartakab.go.id

NOTULEN RAPAT

Acara : Rapat Monitoring dan Evaluasi capaian Kinerja, Anggaran dan Manajemen Risiko TW I Tahun 2025
Hari/Tanggal : Kamis / 10 April 2025
Waktu : 10.00 s/d selesai
Tempat : Aula BKPSDM Kabupaten Purwakarta

Peserta Rapat

Ketua : Kepala BKPSDM Kabupaten Purwakarta
Moderator : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Purwakarta
Anggota : 1. Kepala Bidang
2. Kepala Sub Bagian PKP
3. Kepala Sub Bagian Umum & Kepegawaian

Kegiatan Rapat:

1. Pembukaan : Rapat dibuka oleh kepala BKPSDM Kabupaten Purwakarta sekaligus memberikan arahan kepada peserta rapat terkait dengan pencapaian program/kegiatan yang telah dilaksanakan pada triwulan I Tahun 2025 serta monitoring dan evaluasi manajemen risiko TW I tahun 2025
2. Pembahasan :
 - a. Sekretariat Badan memaparkan capaian realisasi anggaran s/d triwulan I tahun 2025 sebesar Rp. 3.675.560.971,00 atau 13,11% dari pagu anggaran yang ditetapkan sebesar Rp. 28.037.155.130,00-. Dengan rincian:
 - **Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten**, dengan pagu anggaran sebesar Rp. 18.808.957.830,00- dengan realisasi sampai dengan triwulan I tahun 2025 sebesar Rp. 3.334.490.671,00- atau 17,73% sehingga masih tersisa anggaran sebesar Rp. 15.474.467.159,00.
 - **Program Kepegawaian Daerah**, dengan pagu anggaran sebesar Rp. 5.125.509.000 dengan realisasi sampai dengan triwulan I tahun 2025 Rp. 71.302.200 atau 1,39% sehingga masih tersisa anggaran sebesar Rp. 5.054.206.800,00.
 - **Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**, dengan pagu anggaran sebesar Rp. 4.102.688.300,00- dengan realisasi sampai dengan triwulan I tahun 2025 sebesar Rp. 3.526.733.900,00- atau 96,13% sehingga masih tersisa anggaran sebesar Rp. 3.832.920.200,00.
 - b. Sekretariat Badan menginformasikan bahwa pelaporan SAKIP tahun 2024 berjalan lancar dan tidak ada

kendala, saat ini masih proses pemeriksaan dan penilaian, kemungkinan hasil evaluasi akan keluar di awal bulan Mei tahun 2025.

- c. Kepala Bidang Pengadaan memaparkan capaian anggaran 2,18%. Capaian Kinerja (IKK) sampai dengan triwulan I Tahun 2025 sebesar 0%. Hal ini dikarenakan proses pengadaan masih tahap koordinasi dan persiapan untuk pelaksanaan seleksi kompetensi PPPK tahap 2, yang estimasi pelaksanaannya pada bulan Mei tahun 2025. Pelaksanaan kenaikan pangkat tahap I dan pencatuman gelar tahap I telah dilaksanakan.
- d. Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia memaparkan capaian anggaran sebesar 3,73% atau Rp. 275.846.700 dari total pagu Rp. 7.397.048.300, dengan capaian IKK sebagai berikut:
 - Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah sebanyak 29 orang, dan kosong sebanyak 6 orang. Ada penambahan target indicator karena perubahan SOTK untuk Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik.
 - Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah yang terisi sebanyak 164 orang atau 95% dari total jumlah Jabatan Administrasi yang berjumlah 172 orang. Untuk pelaksanaan promosi/mutasi akan dilaksanakan sesuai jadwal pada triwulan II tahun 2025.
 - Untuk pelaksanaan diklat masih dalam tahap proses koordinasi dengan pihak ketiga.
- e. Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan memaparkan capaian anggaran sebesar 4,67% atau Rp. 33.868.000 dari total pagu Rp. 725.743.000, dengan capaian IKK sebagai berikut:
 - Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai sebesar 0,03% dari target 0,26%. Pengelolaan disiplin pada TW I Tahun 2025 terdiri dari 1 pengelolaan hukuman disiplin Berat dan 1 pengelolaan hukuman disiplin ringan.
 - Persentase Pemberhentian ASN mencapai 1% dari target 5,94%. Jumlah ASN Pensiun, meninggal dunia dan berhenti atas permintaan sendiri pada triwulan I tahun 2025 berjumlah 70 orang.
- f. Kepala Badan menanyakan perkembangan manajemen risiko TW I tahun 2025 dan mitigasi risiko yang akan dilakukan pada triwulan II Tahun 2025.
- g. Kepala Bidang Pengadaan melaporkan bahwa mitigasi yang ada di TW I tahun 2025 sudah dilaksanakan dan tidak terjadi risiko, yaitu melaksanakan update system SIMPEG-SIASN dengan hasil adanya tambahan fitur integrasi Angka

kredit, Hukuman Disiplin, riwayat diklat dan riwayat jabatan. Kemudian mitigasi risiko yang akan dilaksanakan pada triwulan II yaitu melaksanakan sosialisasi dan coaching clinic mengenai MFA (Multi-Factor Authentication) yang merupakan fitur keamanan tambahan yang mewajibkan Aparatur Sipil Negara (ASN) menggunakan dua langkah verifikasi saat mengakses akun digital ASN.

- h. Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia melaporkan bahwa tidak ada pengendalian di TW I, namun persiapan untuk mitigasi risiko di TW II sudah mulai dilaksanakan seperti melaksanakan koordinasi untuk pelaksanaan diklat fungsional dan teknis serta menyusun analisis GAP Kompetensi ASN pada setiap level jabatan, dengan kompetensi Jabatan dan Organisasi.

Dokumentasi :





Notulis

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'D' followed by a horizontal line and a small 'u'.

DEWI PROKLAMASI, SE, MM
NIP. 19770817 200901 2 002

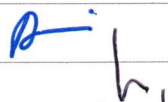
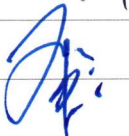
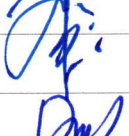
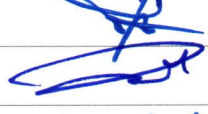
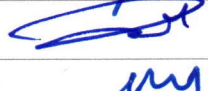
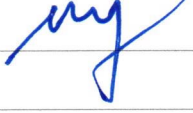


PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jl. Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimili. (0264) 201019, Posel : bkpsdmpwk@gmail.com
Laman : bkpsdm.purwakartakab.go.id

DAFTAR HADIR

Acara : Rapat Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja Anggaran & Manajemen Risiko
Hari/Tanggal : Kamis / 10 April 2025
Waktu : 10.00 WIB s/d. Selesai
Tempat : Aula BKPSDM

NO	NAMA	JABATAN/PD	JENIS KELAMIN	TANDA TANGAN
1	2	3	4	5
1	Wibisono	Ka BKPSDM	L	
2				
3	CIKA SULKAWATI	KABID PENGADAN	P	
4	Acep Yudi Mulya	KABID Pembinaan	L	
5	Dewi . p	Kabag PKP	P	
6	Hedi . s	Kakan	L	
7	DEDE J	ANALIS SDMA	L	
8	Dikri. Sulamawati	Kabid Bngsdn	L	
9	Devi Novianti	Analisis SDMA	P	
10	TUUP KEMAR	ANALIS GOM A	L	
11	Mardiati. A	ANALIS SDMA	P	
12	A. Iwan M	Analisis SDMA	L	
13	Din. Gunyoro	Analisis SDMA	L	
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimili. (0264) 201019, Posel : bkpsdmpwk@gmail.com
Laman : bkpsdm.purwakartakab.go.id

NOTULEN RAPAT

Acara : Rapat Monitoring dan Evaluasi capaian Kinerja, Anggaran dan Manajemen Risiko TW II Tahun 2025
Hari/Tanggal : Rabu / 25 Juni 2025
Waktu : 13.30 s/d selesai
Tempat : Aula BKPSDM Kabupaten Purwakarta

Peserta Rapat

Ketua : Kepala BKPSDM Kabupaten Purwakarta
Moderator : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Purwakarta
Anggota : 1. Kepala Bidang
2. Kepala Sub Bagian PKP
3. Kepala Sub Bagian Umum & Kepegawaian
4. Staf Pelaksana

Kegiatan Rapat:

1. Pembukaan : Rapat dibuka oleh kepala BKPSDM Kabupaten Purwakarta sekaligus memberikan arahan kepada peserta rapat terkait dengan Evaluasi acara kegiatan Pengukuhan, Pelantikan, dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator, Pengawas, dan Pejabat Fungsional yang tadi pagi dilaksanakan serta pencapaian program/kegiatan yang telah dilaksanakan pada triwulan II Tahun 2025 serta monitoring dan evaluasi manajemen risiko TW II tahun 2025 serta persiapan pelaksanaan mitigasi risiko yang akan dilaksanakan pada triwulan III tahun 2025.
2. Pembahasan :
 - a. Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia melaporkan bahwa pelaksanaan kegiatan Pengukuhan, Pelantikan, dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator, Pengawas, dan Pejabat Fungsional telah dilaksanakan dengan baik dan lancar, kemudian akan dibuatkan Berita Acara dan petikan pelantikan yang akan ditanda tangani oleh pejabat yang telah dilantik pada acara tersebut. Untuk SPJ honorarium rohaniawan, makan & minum serta biaya dekorasi akan segera diproses. Adapun rincian pejabat yang dilantik adalah
 - 1 orang Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.
 - 7 orang Pejabat Administrator.
 - 9 orang Pejabat Pengawas.
 - 19 orang Pejabat Fungsional.

- b. Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia melaporkan bahwa laporan realisasi anggaran dan fisik belum tersedia karena belum di akhir periode triwulan II Tahun 2025.
- c. Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa 3 mitigasi risiko yang dijadwalkan pada TW II Tahun 2025 telah dilaksanakan, sehingga tidak terjadi risiko. Mitigasi risiko yang dilaksanakan sesuai dengan proses bisnis, antara lain tersusunnya Gap Kompetensi ASN pada setiap level jabatan, dengan kompetensi Jabatan dan Organisasi, terlaksananya diklat Pengadaan Barang dan Jasa, serta terlaksananya Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat tahap I Tahun 2025.
- d. Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia menjelaskan mengenai mitigasi risiko yang akan dilaksanakan pada triwulan III tahun 2025 adalah pelaksanaan seleksi kompetensi JPT dan pelaksanaan assessment pegawai.
- e. Sekretaris Badan memaparkan capaian realisasi anggaran s/d tanggal 24 Juni 2025 sebesar Rp. 7.686.812.906,00 atau 34% dari pagu anggaran yang ditetapkan sebesar Rp. 22.044.025.216,00-. Untuk data rincian realisasi per program akan siap di tanggal 05 Juli 2025
- f. Sekretaris Badan menginformasikan bahwa pelaporan MCSP KPK Tahun 2025 sudah dalam proses pengumpulan, penguploadan serta verifikasi sementara. Area Manajemen ASN merupakan area yang dipangku oleh BKPSDM Kabupaten Purwakarta yang berkolaborasi dengan Inspektorat dalam pemenuhan evidennya. Nilai sementara hasil verifikasi sebesar 67,16%.

No	Direktorat	Provinsi	Instansi	MCSP Score	Faktor Kontrol	MCSP Poina Kontrol	Pemenuhan	Anggaran	PSJ	Yudis	M-ASN	BUD	QPO	APR
1		Jawa Barat	Pemerintah Kabupaten Purwakarta	11.23	0	11.23	0.00	0.00	0.00	0.00	67.16	16.93	0.00	3.73

- g. Sekretaris Badan menginformasikan bahwa mulai saat ini untuk pengelolaan risiko menggunakan aplikasi resmi dari BPKP yaitu rmis (<https://rmis.bpkp.go.id/>)
- h. Kepala Bidang Pengadaan memaparkan capaian kinerjanya di TW II tahun 2025, salah satunya adalah pelaksanaan pelantikan CPNS formasi tahun 2024 sebanyak 97 Orang pada tanggal 6 Juni 2024 bertempat di di Taman Maya Datar.
- i. Kepala Bidang Pengadaan memaparkan capaian kinerja lainnya di TW II tahun 2025, seperti pelayanan Kenaikan Pangkat sebanyak 637 Orang, Pencatuman gelar sebanyak 16 Orang, dan Mutasi masuk/keluar sebanyak 17 Orang.

- j. Kepala Bidang Pengadaan memaparkan menjelaskan bahwa ada 1 mitigasi risiko yang pelaksanaannya di TW I dan TW III tahun 2025, namun rencana tindak pengendalinnya sudah dilaksanakan di TW II tahun 2025, yaitu:
- Melakukan Integrasi sistem antara SIASN dengan SIMPEG.
 - Menyelenggarakan *Coaching Clinic* terkait Keamanan Sistem dan Data dari serangan siber
 - Membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait Keamanan Sistem dan Data dari serangan siber
- k. Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan memaparkan capaian kinerjanya pada TW II tahun 2025, antara lain adalah pengurusan hukuman disiplin sedang pada 1 orang, serta pengurusan pemensiunan sebanyak 174 orang baik itu BUP, APS atau meninggal dunia.

Dokumentasi :





Notulis

DEWI PROKLAMASI, SE, MM
NIP. 19770817 200901 2 002



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimile (0264) 201019, Posel bkpsdmpwk@gmail.com
Laman bkpsdm.purwakartakab.go.id

NOTA DINAS

Yth. : Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Purwakarta
Dari : Plt. Sekretaris BKPSDM Kabupaten Purwakarta
Tanggal : 14 Oktober 2025
Nomor : 800/1860 - kepeg/2025
Hal : Rapat Monev capaian Kinerja, Anggaran dan Manajemen risiko TW III Tahun 2025

Disampaikan agar menjadi maklum, dalam rangka pembahasan monitoring dan evaluasi capaian Kinerja, Anggaran dan Manajemen risiko TW III Tahun 2025, maka kami mengundang Bapak/Ibu untuk hadir pada :

hari/tanggal : Selasa, 14 Oktober 2025
pukul : 13.30 WIB s.d selesai
tempat : Aula BKPSDM Kab. Purwakarta.

Atas perhatiannya, diucapkan terima kasih.

Plt. Sekretaris Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Purwakarta

CIKA SISKAWATI, ST, M.Tr.AP
NIP. 198211212008012005



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimili. (0264) 201019, Posel : bkpsdmpwk@gmail.com
Laman : bkpsdm.purwakartakab.go.id

NOTULEN RAPAT

Acara : Rapat Monitoring dan Evaluasi capaian Kinerja, Anggaran dan Manajemen Risiko TW III Tahun 2025
Hari/Tanggal : 14 Oktober 2025
Waktu : 13.30 s/d selesai
Tempat : Aula BKPSDM Kabupaten Purwakarta

Peserta Rapat

Ketua : Kepala BKPSDM Kabupaten Purwakarta
Moderator : Plt. Sekretaris BKPSDM Kabupaten Purwakarta
Anggota : 1. Kepala Bidang
2. Kepala Sub Bagian PKP
3. Kepala Sub Bagian Umum & Kepegawaian
4. Staf Pelaksana

Kegiatan Rapat:

1. Pembukaan : Rapat dibuka oleh Kepala BKPSDM Kabupaten Purwakarta. Dalam kesempatan tersebut, beliau memberikan arahan kepada seluruh peserta rapat mengenai pencapaian program dan kegiatan yang telah dilaksanakan pada Triwulan III Tahun 2025, serta pentingnya pelaksanaan monitoring dan evaluasi manajemen risiko Triwulan III Tahun 2025. Dalam arahannya, Kepala BKPSDM menegaskan bahwa capaian kinerja pada triwulan III harus menjadi bahan evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan, termasuk realisasi output dan outcome yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Beliau juga mengingatkan mitigasi risiko di TW IV dan menekankan pentingnya penguatan sistem pengendalian internal dan manajemen risiko di setiap bidang, agar potensi risiko dapat teridentifikasi sejak dini dan ditindaklanjuti secara tepat. Melalui rapat ini, diharapkan seluruh unit kerja di lingkungan BKPSDM Kabupaten Purwakarta dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan program serta memperkuat penerapan prinsip ekonomis, efektivitas, dan efisiensi (3E) dalam mencapai sasaran kinerja organisasi.
2. Pembahasan :
 - a. Plt. Sekretaris Badan melaporkan bahwa realisasi keuangan s/d Triwulan III Tahun 2025 sebesar Rp. 12.646.572.750,00 atau 56.91% dari pagu anggaran Rp. 22.223.922.216,00 setelah efisiensi dari pagu sebelumnya Rp. 28.037.155.130. dengan rincian:
 - 1) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten, dengan pagu anggaran sebesar Rp.

- 14.598.497.066 yang semula anggaran murni sebesar Rp. 18.808.957.830,00- dengan realisasi sampai dengan triwulan III tahun 2025 sebesar Rp. 9.941.698.440,00- atau 68,10% sehingga masih tersisa anggaran sebesar Rp. 4.656.798.626,00.
- 2) Program Kepegawaian Daerah, dengan pagu anggaran sebesar Rp. 3.635.523.000, yang semula anggaran murni sebesar Rp. 5.125.509.000 dengan realisasi sampai dengan triwulan III tahun 2025 Rp. 1.894.652.510,00 atau 52,11% sehingga masih tersisa anggaran sebesar Rp. 1.740.870.490,00.
 - 3) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan pagu anggaran sebesar Rp. 3.989.902.150 yang semula anggaran murni sebesar Rp. 4.102.688.300,00- dengan realisasi sampai dengan triwulan III tahun 2025 sebesar Rp. 810.221.800,00- atau 20,31% sehingga masih tersisa anggaran sebesar Rp. 3.179.680.350,00.
- b. Plt. Sekretaris melaporkan capaian penilaian MCSP KPK Tahun 2025 untuk Aspek manajemen ASN sudah mencapai 95,5%. Untuk eviden yang di ampu BKPSDM Kab. Purwakarta sudah dipenuhi, sisa 4,5% yang perlu dicapai, itu di ampu oleh Inspektorat, antara lain pelaporan LHKPN, rencana aksi Paksi dan pelaporan gratifikasi (UPG).
 - c. Plt. Sekretaris melaporkan bahwa penyusunan Renstra Tahun 2025-2029 dan Renja Perubahan Tahun 2025 sudah selesai.
 - d. Plt. Sekretaris melaporkan bahwa pada Triwulan Ke-3 Tahun 2025, Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan mencapai 3.865 atau "Sangat Baik" Dan Indeks Persepsi Anti Korupsi mencapai 3.861 atau "Sangat Baik". Hasil survei kali ini melibatkan 674 responden. Hasil ini menggambarkan tingkat kepercayaan dan kepuasan yang tinggi dari para penerima layanan terhadap kinerja BKPSDM dalam menyelenggarakan berbagai urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur.
 - e. Plt. Sekretaris yang juga menjabat sebagai Kepala Bidang Pengadaan melaporkan Pengambilan Sumpah Dan Penyerahan S K - P P P K Formasi Tahun 2024 tahap 1 sebanyak 479 orang telah dilaksanakan pada 11 Juli 2025, yang terdiri dari 61 Tenaga Kesehatan, 192 Tenaga Teknis dan 226 Tenaga Guru. Kemudian P P P K Formasi Tahun 2024 tahap 2 dilaksanakan pada tanggal 24 September 2025 sebanyak 47 orang, yang terdiri dari 33 orang Tenaga Guru, 8 orang Tenaga Kesehatan dan 6 orang Tenaga Teknis.

- f. Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia melaporkan bahwa pelaksanaan kegiatan Pengukuhan, Pelantikan, dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan bagi 10 Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta yang dilaksanakan di Kebun Istimewa Desa Pusakamulya Kecamatan Kiarapedes pada Selasa 23 September 2025. kemudian telah disusun Berita Acara dan petikan pelantikan yang akan ditanda tangani oleh pejabat yang telah dilantik pada acara tersebut. Untuk SPJ honorarium rohaniawan, makan & minum serta biaya dekorasi masih dalam diproses.
- g. Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia melaporkan mitigasi risiko yang direncanakan pada triwulan III tahun 2025 hanya 1 yang terlaksana, yaitu pengisian kekosongan JPT melalui seleksi terbuka. Namun untuk penyelenggaraan assessment, pelaksanaannya ditunda dan akan dilaksanakan di triwulan IV Tahun. Hal ini disebabkan adanya reschedule, yang disebabkan adanya promosi yang diterima Bapak Sekda ke pemerintah Provinsi. Sehingga perlu memprioritaskan pengisian jabatan sekda yang baru.
- h. Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia juga melaporkan telah dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan Pengelola Keuangan bagi Bendahara yang diikuti oleh 52 orang, dan diklat evaluasi SAKIP 1 orang. Sedangkan diklat Pengelola Keuangan bagi PPK yang semula akan diselenggarakan pada bulan September 2025 akan direschedule pada bulan oktober 2025.
- i. Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan melaporkan bahwa seleksi PNS Berprestasi Dan Teladan Tahun 2025 Memasuki Tahap Wawancara. Pada tahap selanjutnya, Tim Penilai akan melaksanakan Verifikasi Lapangan yang meliputi inovasi dalam sebuah aplikasi dan inovasi dalam non aplikasi.
- j. Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan melaporkan bahwa Sosialisasi Pembinaan Disiplin ASN Pemerintah Kabupaten Purwakarta yang digelar pada hari Selasa, 5 Agustus 2025 dilaksanakan pada aula Bank BJB Kabupaten Purwakarta berlangsung dengan lancar. Acara Sosialisasi tersebut juga dilaksanakan via Zoom Meeting yang di ikuti oleh para peserta *daring* baik dari ASN di perangkat daerah sampai guru-guru di sekolah Kabupaten Purwakarta. Acara ditutup dengan panel Diskusi tanya jawab.
- k. Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan memaparkan capaian kinerjanya pada TW II tahun 2025, antara lain adalah pengurusan hukuman disiplin sedang pada 1 orang, serta pengurusan pemensiunan

sebanyak 174 orang baik itu BUP, APS atau meninggal dunia.

Dokumentasi

:





Notulis

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Dewi Proklamasi'.

DEWI PROKLAMASI, SE, MM
NIP. 19770817 200901 2 002



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimili. (0264) 201019, Posel : bkpsdmpwk@gmail.com
Laman : bkpsdm.purwakartakab.go.id

NOTULEN RAPAT

Acara : Rapat Evaluasi capaian Kinerja, Anggaran dan Manajemen Risiko TW IV Tahun 2025
Hari/Tanggal : Selasa / 06 Januari 2026
Waktu : 10.00 s/d selesai
Tempat : Aula BKPSDM Kabupaten Purwakarta

Peserta Rapat

Ketua : Plt. Kepala BKPSDM Kabupaten Purwakarta
Moderator : Sekretaris BKPSDM Kabupaten Purwakarta
Anggota : 1. Kepala Bidang
2. Kepala Sub Bagian PKP
3. Kepala Sub Bagian Umum & Kepegawaian
4. Widya Iswara
5. Pejabat Fungsional
6. Staff pelaksana

Kegiatan Rapat:

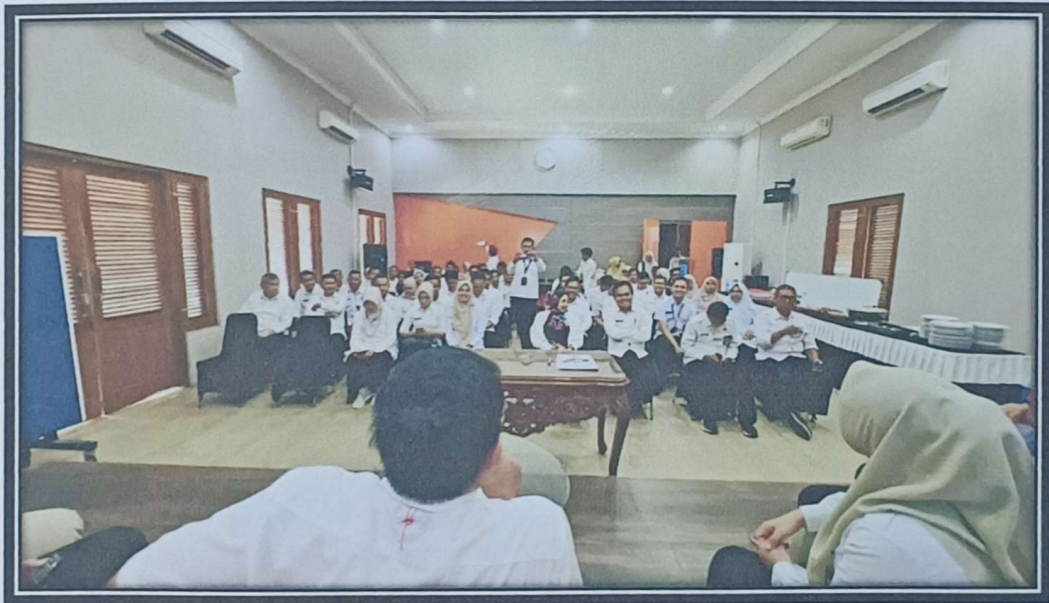
1. Pembukaan : Rapat dibuka oleh Plt. Kepala BKPSDM Kabupaten Purwakarta yang sekaligus memberikan pengarahan kepada para peserta mengenai hasil capaian program dan kegiatan selama Triwulan IV Tahun 2025, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap manajemen risiko pada periode yang sama.
2. Pembahasan :
 - a. Sekretariat Badan memaparkan capaian realisasi anggaran s/d triwulan IV tahun 2025 sebesar Rp. 19.287.629.167,00 atau 86,79% dari pagu anggaran yang ditetapkan sebesar Rp. 22.223.922.216,00-. Dengan rincian:
 - **Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten**, dengan pagu anggaran sebesar Rp. 14.598.497.066,00- dengan realisasi sampai dengan triwulan IV tahun 2025 sebesar Rp. 12.595.104.792,00- atau 86,28%.
 - **Program Kepegawaian Daerah**, dengan pagu anggaran sebesar Rp. 3.635.523.000 dengan realisasi sampai dengan triwulan IV tahun 2025 Rp. 2.823.663.575,00 atau 77,67%.
 - **Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**, dengan pagu anggaran sebesar Rp. 3.989.902.150,00- dengan realisasi sampai dengan triwulan IV tahun 2025 sebesar Rp. 3.868.860.800,00- atau 97,67%.

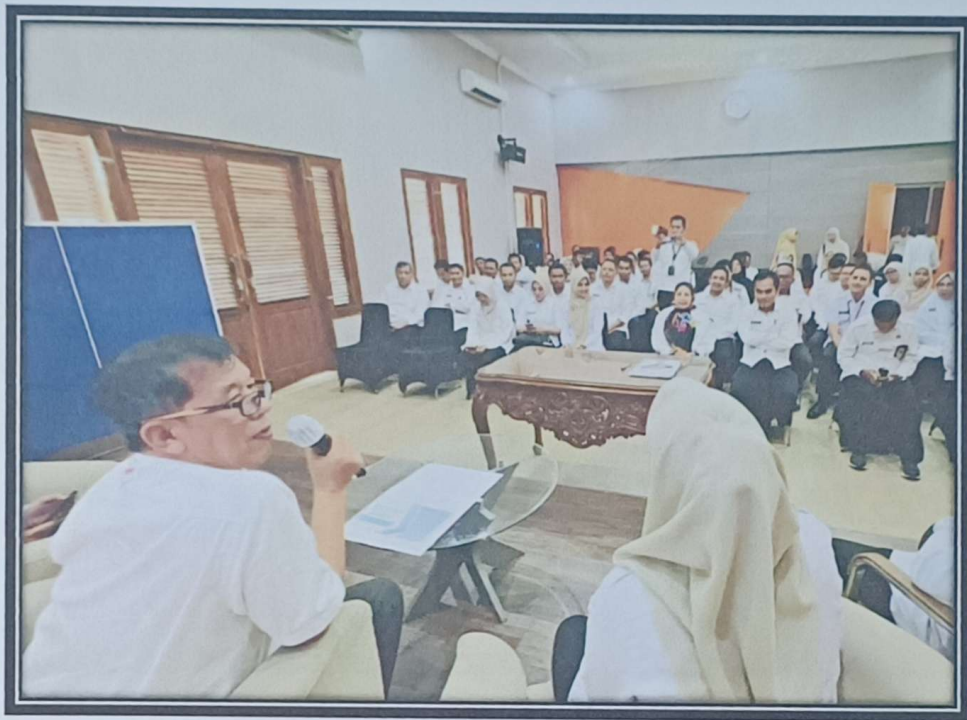
- b. Sekretaris Badan menginformasikan capaian IKK pada Sekretariat yaitu,
 - 1. realisasi keuangan Perangkat Daerah sebesar 86,79% atau mencapai 115,72% dari target yang ditentukan.
 - 2. Realisasi Persentase Barang Milik Daerah (BMD) yang berfungsi optimal sebesar 57,7% dengan capaian kinerja sebesar 165%.
- c. Sekretaris Badan juga menyampaikan bahwa saat ini dalam persiapan penyusunan LKjIP dan SAKIP Tahun 2025, mohon agar semua bidang membantu dalam penyampaian laporan kinerja sebelum tanggal 10 Januari 2026, hal ini disebabkan adanya deadline pengumpulan laporan dari Sekretariat Daerah dan Baperida terkait waktu pengumpulan laporan.
- d. Sekretaris Badan juga mengucapkan terima kasih kepada bidang-bidang, atas kerjasamanya dalam pelaporan pelaksanaan mitigasi risiko dan RTP risiko tahun 2025, serta kerjasamanya dalam penyusunan Penilaian risiko tahun 2026, mulai dari identifikasi risiko hingga rencana tindak pengendaliannya dan jadwal pelaksanaannya.
- e. Kepala Bidang Pengadaan memaparkan capaian realisasi anggaran s/d triwulan IV tahun 2025 sebesar Rp. 735.060.210 atau 92,92%. Adapun Capaian Kinerja (IKK) sampai dengan triwulan IV Tahun 2025 adalah:
 - 1. Realisasi Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) sebesar 66,12% dengan capaian kinerja sebesar 105% dari target yang ditentukan.
 - 2. Realisasi Persentase kenaikan pangkat pegawai yang diselesaikan tepat waktu sebesar 100% dengan capaian kinerja sebesar 100% dari target yang ditentukan.
- f. Kepala Bidang Pengadaan juga menginformasikan bahwa Rencana Tindak Pengendalian risiko di tahun 2025 telah dilaksanakan, sedangkan untuk identifikasi risiko tahun 2026 sudah berkordinasi dengan bagian perencanaan dan pelaporan.
- g. Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia memaparkan realisasi anggaran s/d triwulan IV tahun 2025 sebesar Rp. 5.547.892.400,00 atau 97,19% dari total pagu Rp. 6.349.034.650, dengan capaian IKK sebagai berikut:
 - Realisasi indikator Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan sebesar 30 jam dengan capaian kinerja sebesar 100%.
 - Realisasi indikator Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal sebesar 2,43% dengan capaian kinerja sebesar 188,4%.

- Realisasi indikator Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural sebesar 56,26% dengan capaian kinerja sebesar 91,87%.
 - Realisasi indikator Persentase keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan ASN sebesar 100%.
 - Realisasi indikator Persentase jabatan struktural yang terisi sebesar 95,64%.
 - Realisasi indikator Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) sebesar 26,85% dengan capaian kinerja sebesar 110,85%.
 - Realisasi indikator Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) sebesar 79,06% dengan capaian kinerja sebesar 110,76%
- h. Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia menginformasikan bahwa mitigasi risiko/RTP triwulan IV Tahun 2025 sudah dilaksanakan, yaitu pelaksanaan assessment dan pelaksanaan Ujian dinas dan UPKP. Hal ini menunjukkan bahwa semua mitigasi risiko pada bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia selama tahun 2025 telah dilaksanakan dan tidak terjadi risiko.
- i. Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan memaparkan capaian anggaran sebesar Rp. 418.415.765,00 atau dari total pagu Rp. 485.283.000, dengan capaian IKK sebagai berikut:
- Realisasi Tingkat penurunan pelanggaran disiplin ASN sebesar 5,56% dengan capaian kinerja sebesar 100%. Adapun jumlah hukuman disiplin s/d TW IV Tahun 2025 sebanyak 17 orang, yang terdiri dari hukuman disiplin ringan, sedang dan berat.
- j. Pada kesempatan ini, It. Kepala Badan BKPSDM Kabupaten Purwakarta memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja terbaik sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi, loyalitas, dan kontribusi nyata dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pemberian penghargaan ini diharapkan dapat memotivasi seluruh pegawai untuk terus meningkatkan profesionalisme, integritas, serta kualitas pelayanan, sehingga tercipta budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada kinerja.
- k. Sebagai penutup rangkaian rapat Evaluasi Capaian Kinerja, Anggaran, dan Manajemen Risiko Triwulan IV Tahun 2025, pimpinan menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada seluruh jajaran BKPSDM Kabupaten Purwakarta atas kerja keras, dedikasi, dan komitmen yang telah ditunjukkan sepanjang

tahun 2025. Berbagai capaian yang diraih merupakan hasil dari sinergi, kolaborasi, serta tanggung jawab bersama dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Memasuki Tahun 2026, diharapkan seluruh pegawai dapat terus meningkatkan semangat kerja, profesionalisme, dan inovasi dalam setiap pelaksanaan program dan kegiatan. Dengan menjadikan hasil evaluasi sebagai bahan perbaikan dan penguatan kinerja, BKPSDM Kabupaten Purwakarta diharapkan mampu memberikan pelayanan yang semakin optimal, akuntabel, dan berkualitas, serta berkontribusi nyata dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan berorientasi pada hasil.

Dokumentasi :







Notulis

PUTRI SULISTIO RINI, SE
NIP. 19861010 202421 2 002



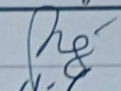
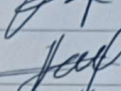
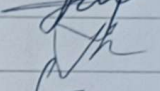
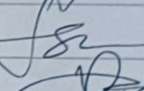
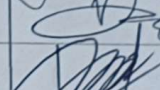
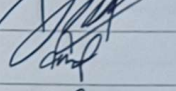
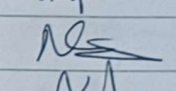
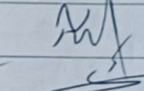
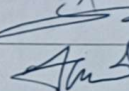
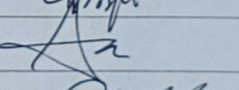
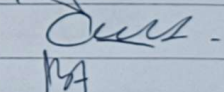
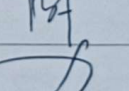
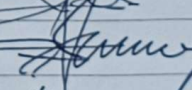
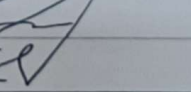
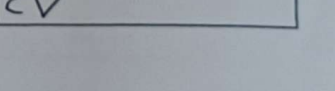
PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

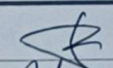
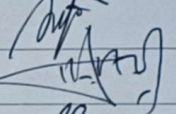
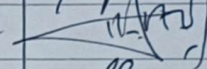
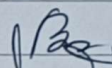
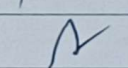
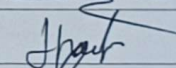
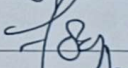
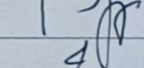
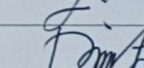
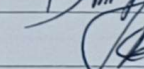
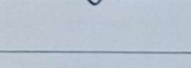
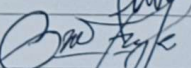
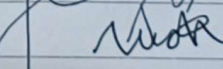
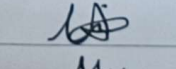
Jalan Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimile (0264) 201019, Posel bkpsdmpwk@gmail.com
Laman bkpsdm.purwakartakab.go.id

DAFTAR HADIR

Acara : Rapat Evaluasi Capaian Kinerja, Anggaran dan Manajemen Risiko TW IV Tahun 2025
Hari/Tanggal : Selasa / 06 Januari 2026
Waktu : 10.00 s/d Selesai
Tempat : AULA BKPSDM Kabupaten Purwakarta

NO	NAMA	JABATAN	PERANGKAT DAERAH	JENIS KELAMIN	TANDA TANGAN
1	2	3	4	5	6
1					
2	Kurnang Nugro	WT	Bkpsdm	L	
3	Dikm. S			L	
4	Arup Yuli			L	
5	Lycia	Kadisa	Prosesor	L	
6	Dani Shoufara	Kabid SPK	BKPSDM	L	
7	Dani Proklamah	Kabid Pengada	BKPSDM	P	
8	ANGGA. Fauz	Adanya	BKPSDM	L	
9	DEDE J	ANALIS SDMA	BKPSDM	L	
10	Mohamdi	Peng. Faras	BKPSDM	L	
11	Yuli	PKP	BKPSDM	L	
12	RIKA	ASDMA	BKPSDM	P	
13	SUKMA	Analisis Kinerja	BKPSDM	P	
14	M. Adam Firmansyah	Bng. Data	BKPSDM	L	
15	Arwad Nurach	Pend. Teknis	BKPSDM	L	
16	Raden Asap Sahid	Prokem	BKPSDM	L	
17	SAEPUDIR	Makassar		L	
18	As Sutisna			L	
19	EGAFARAH	-11-	-11-	L	
20	Dewi Yustira	-11-	-11-	P	

	NAMA	JABATAN	PERANGKAT DAERAH	JENIS KELAMIN	TANDA TANGAN
	2	3	4	5	6
	Kurnia Novianti	Widyaiswara	BKPSDM	P	
22	Yani L	Astma	BKPSDM	P	
23	Anggar M	Asesor	BKPSDM	L	
24	Denny Sir Prayogo	Prakom	BKPSDM	L	
25	Rozie Kurniadas	Kepala Staf	BKPSDM	L	
26	Tini Roswati	Pengelola Renda	BKPSDM	P	
27	Susi Lantari	pengelola	BKPSDM	P	
28	DEK. S.	Pelaksana	BKPSDM	L	
29	DIAN RAMADHAN	PELAKSANA	BKPSDM	L	
30	St Laila Nurainah	Mangas	BKPSDM	P	
31	NINA NADIA SYAFRI. H	Prakom	BKPSDM	P	
32	Nanfai Ehatara	Prakom	BKPSDM	L	
33	M. Yani A.	Prakom	BKPSDM	L	
34	H. Andara	JFWI	BKPSDM	L	
35	Sulasmiti	Pelaksana	BKPSDM	P	
36	ARI			L	
37	Arita	Pelaksana	BKPSDM	P	
38	Ana	Pelaksana	BKPSDM	P	
39	SIGIT	Platona	BKPSDM	L	
40	Ray Armandi	Pelaksana	BKPSDM	L	
41	Asap. Sumarno	Pelaksana	BKPSDM	L	
42	Fitri Nastiti R	Pelaksana	BKPSDM	P	
43	Ah. Saepul. mungjar	Pelaksana	BKPSDM	L	
44	Harry Suw	Pelaksana	BKPSDM	L	
45	Nancy H			P	

	NAMA	JABATAN	PERANGKAT DAERAH	JENIS KELAMIN	TANDA TANGAN
	2	3	4	5	6
46	Meda Rani	Staf	ngsan	L	
47	Muhamad	Prakom	BKPSDM	L	
48	Dicky Perantjahadi	PSDMA	BKPSDM	L	
49	Anta Maulana	Pelaksana	BKPSDM	L	
50	Bella Ogarani	Auditor	BKPSDM	P	
51	Ades Suardi	Pelaksana	BKPSDM	L	
52	Wendy Lestari	ANALIS SDM	---	L	
53	DENI SURAHMAN	Widyaiswara	BKPSDM	L	
54	Adhi	ASJMD	BKPSDM	L	
55	Kelvin	Perizta	BKPSDM	L	
56	Hardi Gilang	Pelaksana	---	L	
57	Asep suherman	Pelaksana	---	L	
58	Vita	---	---	P	
59	Fatmasari	---	---	P	
60	DEVI NOVIANNI	Kabid pembinaan	BKPSDM	P	
61	SAEFUDIN	Widyaiswara	BKPSDM	L	
62					
63					
64	Mardah A	ANALIS SDMA	BKPSDM	P	
65	Riki I.H.	Prakom	BKPSDM	L	
66	Gilang Rizki	Pelaksana	BKPSDM	L	
67	Wattan	CS		L	
68	IBRa	CS		L	
69	MIKI	CS		L	
70	Fikri	CS		L	