



PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN PURWAKARTA



RENCANA STRATEGIS

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA

TAHUN 2025-2029



#BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**

BKPSDM
Purwakarta



BUPATI PURWAKARTA
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN DAERAH KABUPATEN PURWAKARTA
NOMOR 10 TAHUN 2025

TENTANG
RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA MENENGAH DAERAH
TAHUN 2025 - 2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PURWAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan pembangunan jangka menengah daerah yang terarah, terukur, dan berkelanjutan serta selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional, dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Barat, maka perlu disusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2025–2029 yang memuat visi, misi, tujuan, dan sasaran pembangunan daerah sebagai arah kebijakan dan pedoman pembangunan selama 5 (lima) tahun ke depan;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 264 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah beberapa kali diubah, 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, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah ditetapkan dengan Peraturan Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi 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);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 4. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725) sebagaimana telah beberapa kali diubah, 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);
 5. 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 beberapa kali diubah, 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 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6841);
 6. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
 8. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
 9. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2022 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022-2042 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022 Nomor 9);

10. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 13 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045. (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024 Nomor 13);
11. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022 Nomor 22);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 4 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan dan Pelaksanaan Musrenbang Daerah (Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2006 Nomor 4);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 11 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Purwakarta Tahun 2011-2031 (Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2012 Nomor 11);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 6 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025 – 2045 (Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2024 Nomor 6).

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

KABUPATEN PURWAKARTA

dan

BUPATI PURWAKARTA

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA MENENGAH DAERAH TAHUN 2025-2029

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten yang selanjutnya disebut Daerah adalah Daerah Kabupaten Purwakarta

2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah
3. Bupati adalah Bupati Purwakarta.
4. Pembangunan Daerah adalah usaha yang sistematis untuk pemanfaatan sumber daya yang dimiliki daerah untuk peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing daerah sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya.
5. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045, yang selanjutnya disebut RPJPD adalah dokumen perencanaan pembangunan Daerah untuk periode 20 (dua puluh) tahun terhitung sejak tahun 2025 sampai dengan tahun 2045.
6. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 yang selanjutnya disebut RPJMD adalah dokumen perencanaan pembangunan Daerah untuk periode 5 (lima) tahun, terhitung sejak tahun 2025 sampai dengan tahun 2029.
7. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah dokumen perencanaan pembangunan Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud disusunnya RPJMD yaitu sebagai pedoman resmi bagi Pemerintah Daerah dalam merencanakan, mengarahkan, dan mengendalikan pembangunan daerah selama periode lima tahun dengan memperhatikan RPJPD, Rencana Tata Ruang Wilayah Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Barat dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional.
- (2) Tujuan disusunnya RPJMD yaitu :
 - a. menjabarkan visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati;
 - b. menyelaraskan perencanaan pembangunan;
 - c. menetapkan prioritas pembangunan;
 - d. mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya;
 - e. meningkatkan kualitas pelayanan publik;
 - f. mewujudkan pembangunan berkelanjutan;

- g. menjadi acuan dalam Penyusunan RKPD; dan
- h. menjadi acuan dalam penyusunan dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah.

BAB III
SISTEMATIKA RPJMD TAHUN 2025-2029

Pasal 3

RPJMD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 disusun dengan sistematika :

- a. Bab I : Pendahuluan;
- b. Bab II : Gambaran Umum Daerah;
- c. Bab III : Visi, Misi, dan Program Prioritas Pembangunan Daerah;
- d. Bab IV : Program Perangkat Daerah dan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
- e. Bab V : Penutup;

BAB IV
URAIAN RPJMD TAHUN 2025-2029

Pasal 4

Uraian substansi RPJMD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Daerah ini.

BAB V
PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 5

- (1) Bupati melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap RPJMD.
- (2) Pengendalian dan evaluasi RPJMD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan oleh Perangkat Daerah yang membidangi Perencanaan Pembangunan Daerah

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Purwakarta.

Ditetapkan di Purwakarta
Pada tanggal 19 Agustus 2025

BUPATI PURWAKARTA,

SAEPUL BAHRI BINZEIN

Diundangkan di Purwakarta
Pada tanggal 19 Agustus 2025

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PURWAKARTA,

NORMAN NUGRAHA

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2025 NOMOR 10
NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN PURWAKARTA
PROVINSI JAWA BARAT: (10/117/2025)



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, kami dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029. Rencana Strategis ini disusun sebagai panduan dan arah dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

Melalui Renstra ini ditetapkan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan rencana kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu Tahun 2025-2029. Dengan demikian, Renstra BKPSDM ini dapat menjadi parameter atau tolok ukur kinerja bagi keberhasilan kinerja BKPSDM Kabupaten Purwakarta selama periode tersebut.

Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029 diharapkan dapat memberikan informasi bagi seluruh Perangkat Daerah dan pegawai Pemerintah Kabupaten Purwakarta tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Purwakarta selama Tahun 2025-2029. Semoga dokumen Renstra ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta pedoman bagi BKPSDM Kabupaten Purwakarta untuk konsisten menjalankan fungsinya sebagai pengelola Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan yang selalu berupaya mengedepankan inovasi dan kreasi guna meningkatkan kinerjanya dalam melayani publik.

Masukan mengenai penyempurnaan Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029 sangat diharapkan agar kinerja lembaga ini di masa yang akan datang dapat meningkat, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi keberhasilan program dan kegiatan Pemerintah Kabupaten Purwakarta yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029.

Purwakarta, 18 September 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta



Ir. SRIJAYA MIDAN, MP
NIP. 19671220 200003 1 002



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Dasar Hukum Penyusunan	4
1.3 Maksud dan Tujuan	5
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS	
2.1 Gambaran Pelayanan BKPSDM Kabupaten Purwakarta	8
2.1.1 Tugas, fungsi dan struktur BKPSDM Kabupaten Purwakarta	8
2.1.2 Sumber daya BKPSDM Kabupaten Purwakarta	15
2.1.3 Kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Purwakarta	25
2.1.4 Kelompok sasaran layanan	34
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis BKPSDM Kabupaten Purwakarta	36
2.2.1 Permasalahan pelayanan BKPSDM Kabupaten Purwakarta	36
2.2.2 Isu Strategis	39
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	
3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029	42
3.2 Strategi dan Arah kebijakan BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029	48
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	
4.1 Program, Kegiatan dan Subkegiatan BKPSDM Kabupaten Purwakarta	



Renstra Tahun 2025-2029

Tahun 2025-2029	57
4.2 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan BKPSDM Kabupaten Purwakarta	
Tahun 2025-2029	91
BAB V PENUTUP	97

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Sarana dan Prasarana	19
Tabel 2.2	Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2020-2024	30
Tabel 2.3	Perbandingan Capaian Indikator Kinerja 2020-2024	34
Tabel 2.4	Anggaran Dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Bkpsdm Kabupaten Purwakarta	35
Tabel 2.5	Pemetaan Permasalahan BKPSDM Kabupaten Purwakarta	37
Tabel 2.6	Perumusan Isu Strategis Perangkat Daerah	41
Tabel 3.1	Tujuan dan Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Purwakarta	43
Tabel 3.2	Matriks Analisis SWOT dan Penetapan Strategi	49
Tabel 3.3	Penahapan Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta	55
Tabel 3.4	Arah Kebijakan Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029	56
Tabel 4.1	Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029	58
Tabel 4.2	Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan	66
Tabel 4.3	Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	89
Tabel 4.4	Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Purwakarta ...	92
Tabel 4.5	Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDM Kabupaten Purwakarta ...	92
Tabel 4.6	Formula Indikator Kinerja Kunci (IKK)	95



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	SOTK BKPSDM Kabupaten Purwakarta	15
Gambar 2.	Klasifikasi Berdasarkan Gender	16
Gambar 3.	Klasifikasi Jabatan	16
Gambar 4.	Tingkat Pendidikan Pegawai	17
Gambar 5.	Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan	18

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana strategi (Renstra) adalah dokumen perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai yang di dalamnya dijelaskan mengenai strategi atau arahan sebagai dasar dalam mengambil keputusan organisasi. Perangkat Daerah wajib menyusun dokumen perencanaan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) yang memuat, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah.

Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Renstra Perangkat Daerah telah diatur dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

Perangkat Daerah merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan visi misi organisasi. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui

Bab I berisi:

1. Latar Belakang
2. Dasar Hukum Penyusunan
3. Maksud & Tujuan
4. Sistematika Penulisan

perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku bahwa setiap Perangkat Daerah perlu menyusun Rencana Strategis sebagai dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta sebagai unsur Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta memiliki tanggung jawab untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra) periode 2025-2029. Penyusunan Renstra ini krusial sebagai pedoman dalam perumusan strategi yang efektif dan efisien, guna membangun landasan yang kokoh bagi pengambilan keputusan strategis di tengah dinamika perubahan lingkungan yang berkelanjutan.

Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta tahun 2025-2029 ini akan memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, serta program dan kegiatan prioritas yang selaras dengan tugas pokok dan fungsi organisasi. Dokumen ini juga akan disusun dengan berpedoman pada dokumen perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Purwakarta yang relevan untuk periode tersebut dan bersifat indikatif. Lebih lanjut, Renstra ini berfungsi sebagai dokumen publik yang mengartikulasikan komitmen dan gambaran umum mengenai kualitas layanan yang akan diselenggarakan oleh BKPSDM Kabupaten Purwakarta dalam kurun waktu 2025-2029. Dalam implementasinya, Renstra ini akan menjadi acuan utama dan dijabarkan lebih lanjut ke dalam Rencana Kerja (Renja) tahunan, yang merupakan bagian integral dari Rencana Pembangunan Tahunan Daerah, dan kemudian ditetapkan sebagai Rencana Kerja resmi BKPSDM Kabupaten Purwakarta.

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta periode 2025-2029 merupakan sebuah proses terstruktur. Langkah awal adalah fase persiapan, di mana dilakukan identifikasi kebutuhan serta pengumpulan data dan informasi pendukung yang komprehensif, termasuk sinkronisasi dengan arah kebijakan pembangunan daerah. Setelah itu, dilanjutkan dengan tahap perumusan dan pengembangan isi Rencana Strategis BKPSDM. Hasil rumusan tersebut kemudian memasuki

tahap penyempurnaan akhir untuk memastikan kualitas dan konsistensi dokumen, sebelum akhirnya ditetapkan menjadi Rencana Strategis BKPSDM yang *definitive*.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta untuk periode 2025-2029 ini mengacu dan selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029. Adapun penjabaran lebih lanjut terkait rencana kinerja dan kegiatan akan dituangkan secara terpisah dalam dokumen perencanaan kinerja tahunan. Dokumen tahunan tersebut akan merinci setiap kegiatan beserta indikator kinerjanya, yang didasarkan pada program, kebijakan, dan strategi yang telah digariskan dalam Renstra ini. Proses penyusunan rencana kinerja tahunan ini dilaksanakan secara periodik setiap tahun, sejalan dengan siklus penyusunan anggaran dan kebijakan fiskal daerah.

Keterkaitan Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029 dengan institusi pusat (Renstra BKN) dalam perencanaan jangka menengah bahwa Sasaran strategis BKN Tahun 2025-2029, antara lain:

- a. Meningkatkan kapasitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi.
- b. Meningkatkan kapasitas kelembagaan BKN yang lincah professional dan akuntabel serta berbasis digital.

Strategi BKN tersebut untuk mengimplementasikan VISI dan MISI BKN, yaitu:

- a. VISI, terwujudnya meritokrasi dan profesionalitas ASN dalam rangka mewujudkan visi presiden yaitu Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045.
- b. Misi:
 1. Memastikan penerapan system merit dalam manajemen ASN di Instansi Pemerintah melalui kebijakan teknis, pembinaan, advokasi, pelayanan kepegawaian dan penjamin kualitas meritokrasi.
 2. Mengoptimalkan kapasitas kelembagaan dan governansi internal BKN.

Sasaran BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029 telah sejalan dengan sasaran strategis BKN tahun 2025-2029, yaitu

1. Meningkatkan kompetensi, kualifikasi, dan integritas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang professional.
2. Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola.
3. Penguatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah melalui digitalisasi tata kelola.

1.2 Dasar hukum penyusunan

Kedudukan dan dasar hukum kegiatan penyusunan Rencana strategis BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029 adalah:

- a. 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);
- b. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
- c. 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);
- d. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana

- Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
- e. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
 - f. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Daerah dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
 - g. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 tahun 2024 tentang Perubahan kedua atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 - h. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
 - i. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 6 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025 – 2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2024 Nomor 6);
 - j. Peraturan Daerah Purwakarta No. 10 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029;
 - 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 (Berita Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2023 Nomor 51).

1.3 Maksud dan tujuan

Penyusunan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029 dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang tujuan, sasaran, program, dan kegiatan serta indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Purwakarta yang selaras dengan kebijakan pembangunan Pusat dan Daerah sehingga mampu mengatasi permasalahan pembangunan dan isu

strategis guna mewujudkan visi, misi kepala daerah terpilih Adapun tujuan penyusunan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029 adalah:

- a. Menerjemahkan visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah daerah Kabupaten Purwakarta kedalam agenda strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta, sehingga menjadi tolak ukur dan bermanfaat bagi proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pertanggungjawaban, serta penilaian kinerja bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta;
- b. Sebagai landasan operasional secara resmi bagi seluruh bagian di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta dalam menentukan prioritas program, kegiatan dan sub kegiatan tahunan yang akan diusulkan untuk dibiayai dari APBD Kabupaten Purwakarta, sehingga menjadi terarah pada pencapaian hasil sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan;
- c. Merumuskan dan menetapkan tujuan, strategi, kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatan pembangunan untuk jangka waktu lima tahun ke depan sebagai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta;
- d. Memantapkan perencanaan agar kegiatan pembangunan dapat terlaksana secara efektif, efisien serta memudahkan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi program pembangunan.

1.4 Sistematika Penulisan

Penyusunan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029 ini mengacu pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, maka sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar belakang
- 1.2 Dasar hukum penyusunan
- 1.3 Maksud dan tujuan
- 1.4 Sistematika penulisan.



BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS

2.1 Gambaran Pelayanan BKPSDM Kabupaten Purwakarta

2.1.1 Tugas, fungsi dan struktur BKPSDM Kabupaten Purwakarta

2.1.2 Sumber daya BKPSDM Kabupaten Purwakarta

2.1.3 Kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Purwakarta

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis BKPSDM Kabupaten Purwakarta

2.2.1 Permasalahan pelayanan BKPSDM Kabupaten Purwakarta

2.2.2 Isu Strategis

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029

3.2 Strategi dan Arah kebijakan Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA

PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 Program, Kegiatan dan Subkegiatan BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029

4.2 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029

BAB V PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS

Bab II berisi:

1. Gambaran Pelayanan BKPSDM Kabupaten Purwakarta
2. Permasalahan dan Isu Strategis BKPSDM Kabupaten Purwakarta

2.1 Gambaran Pelayanan BKPSDM Kabupaten Purwakarta

2.1.1 Tugas, fungsi dan struktur BKPSDM Kabupaten Purwakarta

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.

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.



Susunan Organisasi

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.

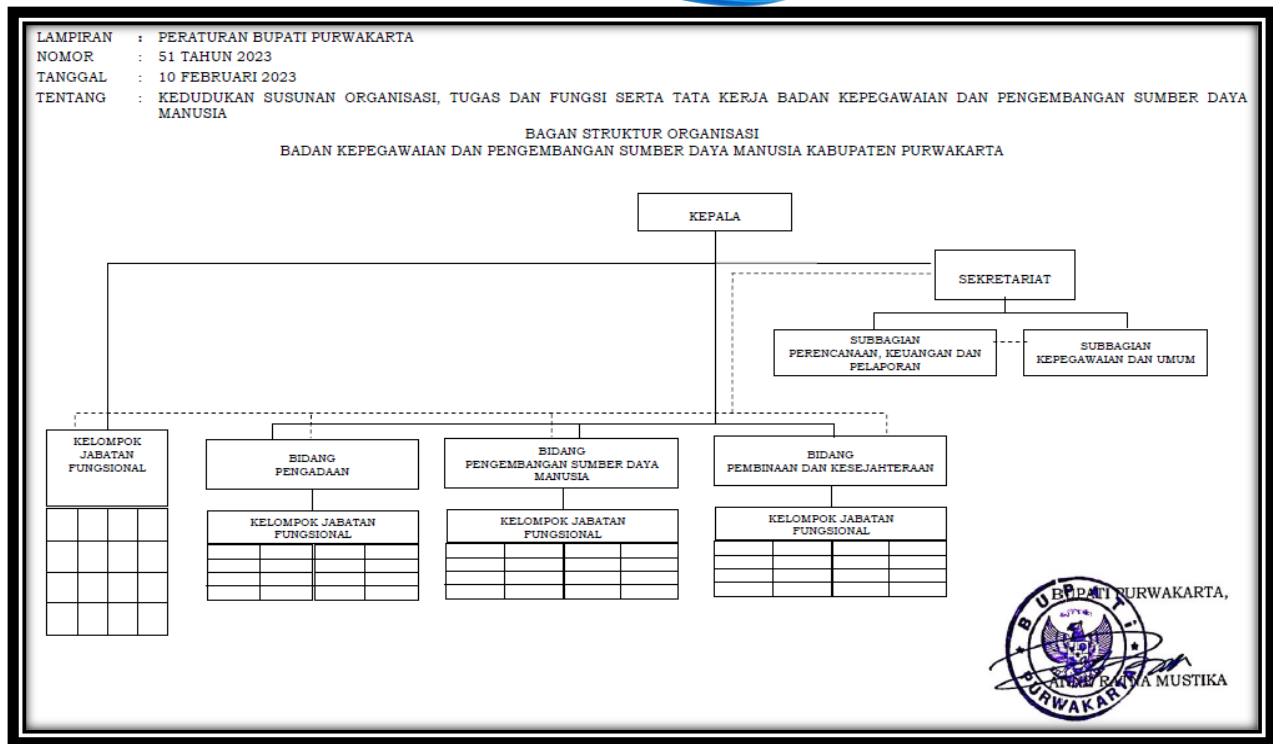
e. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan dan Kelompok Jabatan Fungsional:

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.

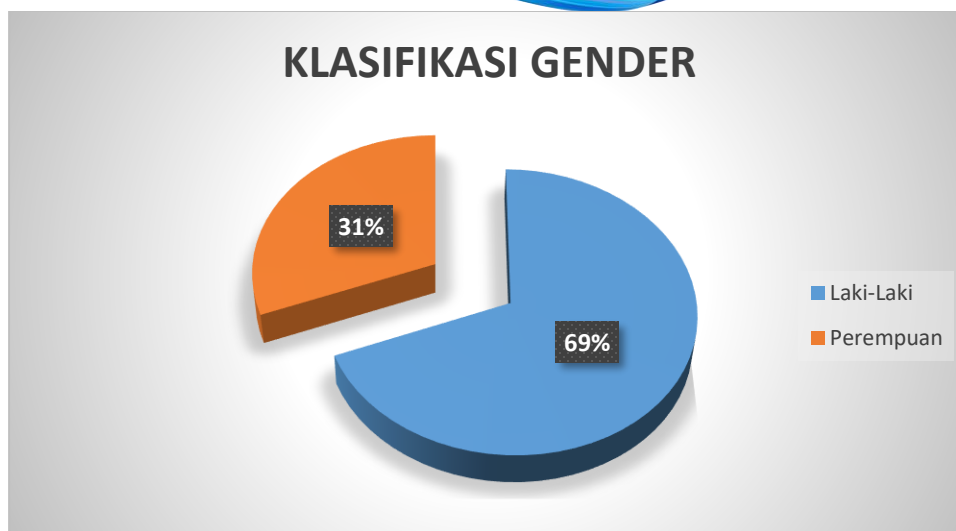


Gambar 1. SOTK BKPSDM Kabupaten Purwakarta

2.1.2 Sumber daya BKPSDM Kabupaten Purwakarta

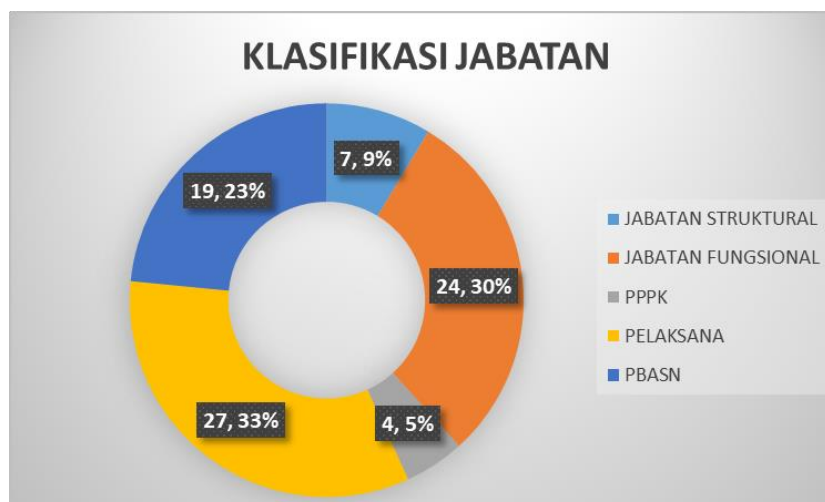
Keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran aktif Sumber Daya Manusia BKPSDM Kabupaten Purwakarta yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang ditetapkan.

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 per 30 Juni 2025 didukung oleh jumlah pegawai yang cukup memadai, yaitu 81 orang. Komposisi kepegawaian tersebut terdiri dari 62 ASN dan 19 Non ASN. Klasifikasi berdasarkan gender, tingkat pendidikan, pangkat dan jabatan dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2. Klasifikasi Berdasarkan Gender

Pegawai BKPSDM Kabupaten Purwakarta berdasarkan gender, perbandingan Pegawai laki-laki dan perempuan di lingkungan BKPSDM Kabupaten Purwakarta per 30 Juni 2025 yaitu di dominasi oleh laki-laki sebanyak 56 orang atau 69% sedangkan perempuan 31% atau 25 orang.



Gambar 3. Klasifikasi Jabatan

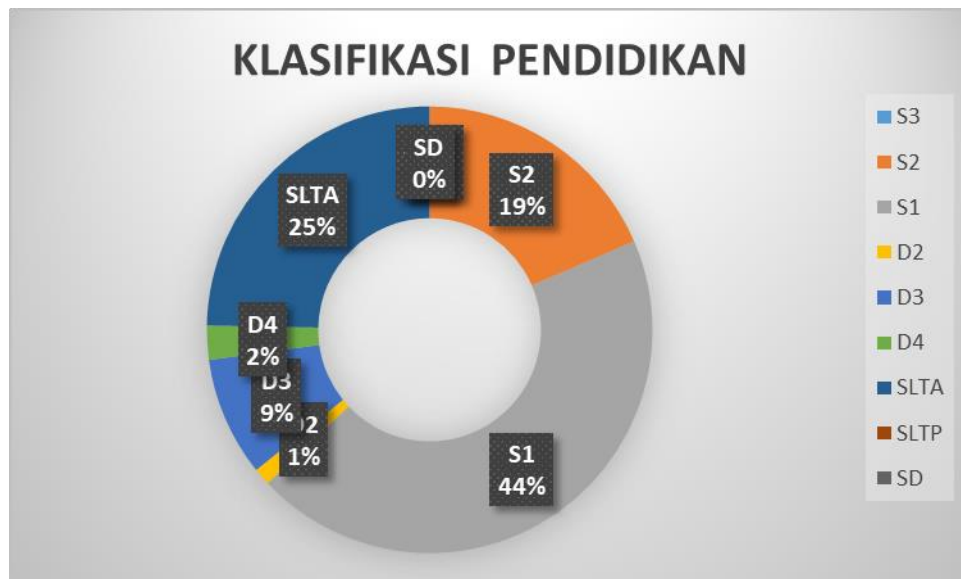
Untuk tenaga ASN pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2024 terdiri dari Jabatan Manajerial yaitu JPT 1 orang, Jabatan Administrator berjumlah 4 orang, Jabatan Pengawas

berjumlah 2 orang, dan jabatan non manajerial sebanyak 55 orang yang terdiri Jabatan Fungsional 28 orang dan Jabatan Pelaksana berjumlah 27 orang, serta tenaga Non ASN berjumlah 19 orang.

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

1. Kepala Badan merupakan jabatan pimpinan tinggi (setingkat eselon II.b);
2. Sekretaris Badan merupakan jabatan administrator (setingkat eselon III.a);
3. Kepala Bidang merupakan jabatan administrator (setingkat eselon III.b);
4. Kepala Subbagian merupakan jabatan pengawas (setingkat eselon IV.a);
5. Jabatan Fungsional;
6. Jabatan Pelaksana

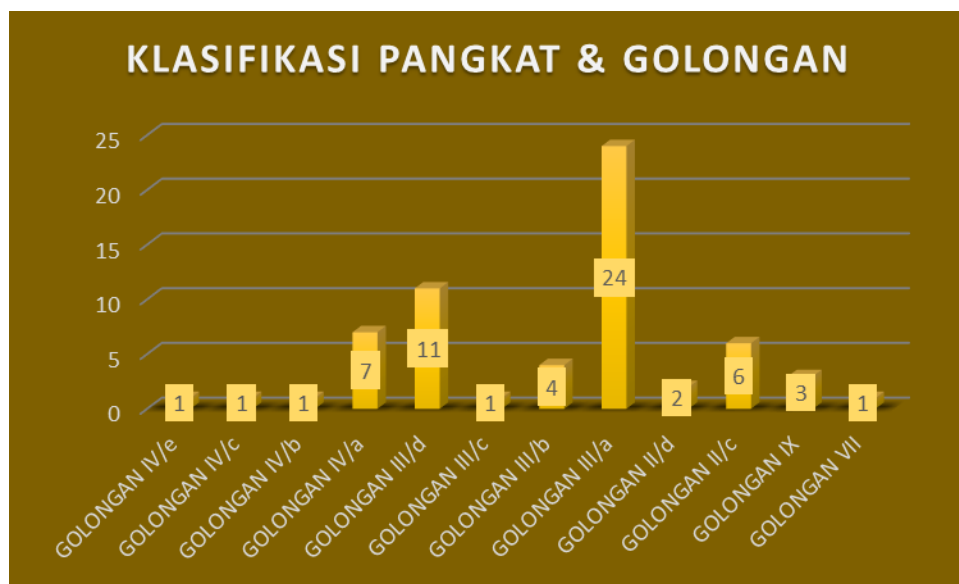
Berdasarkan tingkat pendidikan pegawai BKPSDM Kabupaten Purwakarta memiliki tingkat pendidikan SLTA, D3, D4, S1 dan S2. Rincian jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada diagram berikut:



Gambar 4. Tingkat Pendidikan Pegawai

Dari gambar diatas menunjukan tingkat pendidikan S1 sebanyak 36 Orang (44%) dan S2 sebanyak 15 Orang (19%), 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. Pegawai BKPSDM Kabupaten Purwakarta berdasarkan Golongan seperti terlihat pada diagram berikut ini:



Gambar 5. Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Diagram di atas menunjukkan jumlah pegawai BKPSDM Kabupaten Purwakarta berdasarkan pangkat dan golongan dimana pegawai terbanyak adalah golongan III/a yaitu sebanyak 24 orang.

Sumber daya pendukung selain manusia di BKPSDM Kabupaten Purwakarta sangat vital untuk menunjang kinerja aparatur (SDM) dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kelengkapan fasilitas, keandalan operasional, dan keberfungsian efektif dari sumber daya tersebut akan menjadi faktor pendukung utama dalam merealisasikan sasaran BKPSDM Kabupaten Purwakarta. Gambaran detail mengenai sumber daya non-SDM ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1
Sarana dan Prasarana

Urut	Nama / Jenis Barang	Keadaan Barang (B/KB/RB)	Jumlah Barang
1	2	4	5
1	Sepeda Motor	Baik	22
2	Tanah Bangunan Kantor Pemerintah	Baik	1
3	Mini Bus (Penumpang 14 Orang Kebawah)	Baik	9
4	Rak Besi	Baik	59
5	Meja 1/2 Biro	Baik	51
6	Alat Kantor Lainnya	Baik	34
7	Kursi Putar	Baik	40
8	Meja Komputer	Baik	5
9	Buku Umum Lain-lain	Baik	56
10	Kursi Fiber Glas/Plastik	Baik	24
11	Local Area Network (LAN)	Baik	1
12	Server	Baik	2
13	Alat Penyimpanan Kantor lainnya	Baik	2
14	Lemari Kayu	Baik	6
15	Filing Cabinet Besi	Baik	17
16	Kursi Rapat	Baik	27
17	Sofa	Baik	10
18	Kursi Kerja	Baik	82
19	Jam Mekanis	Baik	8
20	Mesin Pemotong Rumput	Baik	1
21	Kipas Angin	Baik	5
22	Rice Cooker (Alat Dapur)	Baik	1
23	Stabilisator	Baik	3
24	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Baik	85
25	A.C. Split	Baik	41



Urut	Nama / Jenis Barang	Keadaan Barang (B/KB/RB)	Jumlah Barang
26	Wireless	Baik	7
27	Alat Khusus Keamanan Lainnya	Baik	1
28	Komputer Jaringan lainnya	Baik	6
29	P.C Unit	Baik	64
30	Note Book	Baik	24
31	Hard Disk	Baik	4
32	Modem	Baik	1
33	Peralatan Jaringan lainnya	Baik	1
34	White Board	Baik	1
35	Meja Kerja Besi/Metal	Baik	1
36	Meja Kerja Kayu	Baik	11
37	Jam Elektronik	Baik	3
38	Exhaust Fan	Baik	2
39	Slide Projector (Lapangan)	Baik	1
40	Meubeler lainnya	Baik	4
41	Stabilisator	Baik	5
42	Meja Kerja	Baik	74
43	Monitor	Baik	2
44	Alat Penghancur Kertas	Baik	8
45	Overhead Projector	Baik	1
46	Lemari Es	Baik	5
47	Televisi	Baik	18
48	Water Filter	Baik	7
49	Dispenser	Baik	16
50	Handy Cam	Baik	1
51	Alat Pemadam/Portable	Baik	6
52	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	Baik	11
53	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	Baik	10
54	Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	Baik	2



Urut	Nama / Jenis Barang	Keadaan Barang (B/KB/RB)	Jumlah Barang
55	Camera Digital	Baik	3
56	Facsimile	Baik	1
57	Lap Top	Baik	22
58	Scanner (Peralatan Mini Komputer)	Baik	10
59	Mesin Ketik Manual Portable (11-13 Inci)	Baik	2
60	Mesin Penghitung Uang	Baik	1
61	Lemari Sorok	Baik	2
62	Mesin Absensi	Baik	95
63	Kursi Biasa	Baik	16
64	Bangku Sekolah	Baik	30
65	Microphone	Baik	1
66	Microphone/Boom Stand	Baik	3
67	Mini Komputer	Baik	1
68	Alat Musik Tradisional/Daerah	Baik	1
69	Alat Musik Modern/Band	Baik	1
70	Steam Cleaner	Baik	2
71	Lemari Besi/Metal	Baik	6
72	Kursi Kayu	Baik	70
73	Bangku Sekolah	Baik	90
74	Oven Listrik	Baik	1
75	Tabung Gas	Baik	1
76	Sound System	Baik	15
77	Wireless	Baik	1
78	Unit Power Supply	Baik	2
79	Camera Video	Baik	1
80	Tangga Aluminium	Baik	1
81	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	Baik	30
82	Automatic Emergency Light	Baik	2
83	Layar Film/Projector	Baik	1



Urut	Nama / Jenis Barang	Keadaan Barang (B/KB/RB)	Jumlah Barang
84	Internet	Baik	1
85	Bangunan Gedung Kantor Permanen	Baik	1
86	Station Wagon	Baik	1
87	Lemari Besi/Metal	Baik	4
88	Meubeleur lainnya	Baik	1
89	A.C. Window	Baik	4
90	Alat Rumah Tangga Lainnya	Baik	150
91	Meja Kerja Pejabat Eselon II	Baik	1
92	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	Baik	60
93	Layar Film/Projector	Baik	1
94	Bangunan Gedung Kantor Permanen	Baik	1
95	Mesin Ketik Manual Standard (14-16 Inchi)	Baik	2
96	Lemari Kaca	Baik	2
97	Meja Rapat	Baik	15
98	Kursi Tamu	Baik	6
99	Mesin Penghisap Debu/Vacuum Cleaner	Baik	1
100	Lambang Garuda Pancasila	Baik	1
101	Gambar Presiden/Wakil Presiden	Baik	2
102	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	Baik	1
103	Kursi Kerja Pejabat Eselon V	Baik	7
104	Kursi Besi/Metal	Baik	3
105	Meja Resepsionis	Baik	1
106	Instalasi Pusat Pengatur Listrik Kapasitas Kecil	Baik	1
107	Lemari Besi/Metal	Baik	6
108	A.C. Window	Baik	4
109	Meja Kerja Pejabat Eselon III	Baik	1
110	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	Baik	1
111	Rambu Papan Tambahan	Baik	2
112	Bangunan Gedung Kantor Permanen	Baik	1

Urut	Nama / Jenis Barang	Keadaan Barang (B/KB/RB)	Jumlah Barang
113	Bangunan Gedung Kantor Lain-lain	Baik	2
114	Bangunan Gedung Tempat Ibadah Permanen	Baik	1
115	Gedung Garasi/Pool Permanen	Baik	2
116	Taman Semi Permanen	Baik	1
117	Meja Rapat	Baik	7
118	Meja Panjang	Baik	4
119	Kursi Rapat	Baik	16
120	Wastafel	Baik	1
121	Meja Kerja Pejabat Eselon II	Baik	1
122	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	Baik	2
123	Uninterruptible Power Supply (UPS)	Baik	3
124	Alat Pemanas Prosesing (Water Heater)	Baik	1
125	Camera Digital	Baik	1
126	Video Splitter	Baik	1
127	Camera Conference	Baik	1
128	TV Monitor	Baik	1
129	Personal Computer Lainnya	Baik	18
130	Tablet PC	Baik	6
131	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	Baik	10
132	External/ Portable Hardisk	Baik	2
133	Bangunan Gedung Pertemuan Permanen	Baik	1
134	Taman Permanen	Baik	1
135	Sumur Dengan Pompa (Bangunan Pengambilan Pengembangan Sumber Air)	Baik	1
136	buku ilmu pengetahuan praktis lainnya (dst)	Baik	50
137	CCTV - Camera Control Television System	Baik	1
138	Alat Penghancur Kertas	Baik	5
139	Kursi Kayu	Baik	24
140	Meja Bundar	Baik	2

Urut	Nama / Jenis Barang	Keadaan Barang (B/KB/RB)	Jumlah Barang
141	Pot Bunga	Baik	6
142	Vertikal Blind	Baik	1
143	Lampu	Baik	19
144	Bracket Standing Peralatan	Baik	2
145	Microphone/Wireless MIC	Baik	2
146	Camera Conference	Baik	1
147	Speaker Komputer	Baik	1
148	External/ Portable Hardisk	Baik	5
149	Video Wall Controller	Baik	2
150	Lukisan dan ukiran	Baik	1
151	Palu	Baik	2
152	Palu Besar	Baik	2
153	Gegep Pemotong Paku	Baik	2
154	Mesin Hitung Elektronik/Calculator	Baik	2
155	Lemari Besi/Metal	Baik	6
156	Tangga Aluminium	Baik	3
157	Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	Baik	5
158	Tang	Baik	2
159	External/ Portable Hardisk	Baik	1
160	Mesin Gerinda Tangan	Baik	1
161	Tool Kit Set	Baik	1
162	Mesin Bor Listrik Tangan	Baik	1
163	Mesin Penghisap Debu/Vacuum Cleaner	Baik	1
164	Exhaust Fan	Baik	2
165	Kompor Listrik (Alat Dapur)	Baik	1
166	Teko Listrik	Baik	1
167	Amplifier	Baik	1
168	Microphone	Baik	1
169	Microphone Floor Stand	Baik	1

Urut	Nama / Jenis Barang	Kedaaan Barang (B/KB/RB)	Jumlah Barang
170	Mic Conference	Baik	1
171	Unit Power Supply	Baik	2
172	Microphone/Wireless MIC	Baik	1
173	Microphone/Boom Stand	Baik	1
174	Uninterruptible Power Supply (UPS)	Baik	19
175	peralatan studio audio lainnya (dst)	Baik	1
176	Head Set	Baik	1
177	Handy Talky (HT)	Baik	8
178	Senter	Baik	2
179	Tablet PC	Baik	4
180	Memory Card (Peralatan Mini Komputer)	Baik	1
181	External/ Portable Hardisk	Baik	1
182	Video Wall Controller	Baik	1
183	Dehumidifier (Humidity Control)	Baik	2
184	Keyboard (Peralatan Personal Komputer)	Baik	12
			1,882

2.1.3 Kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Purwakarta

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 antara lain:

1. Bidang Pengadaan

- Peremajaan/perbaikan data pada sistem kepegawaian;

- Pengusulan Permohonan Data Pegawai;
- Rekonsiliasi Data Simpeg BKPSDM;
- Pengusulan Formasi Kebutuhan Aparatur Sipil Negara;
- Pengadaan Aparatur Sipil Negara;
- Penerbitan Keputusan Jabatan Pelaksana;
- Penerbitan Keputusan Pemberhentian Jabatan Pelaksana;
- Penerbitan Keputusan Perpanjangan Pegawai Tidak Tetap (PTT);
- Penerbitan Keputusan Pemberhentian Pegawai Tidak Tetap (PTT);
- Pengusulan Kenaikan Pangkat;
- Penyesuaian Masa Kerja;
- Pengusulan Mutasi Keluar Kabupaten Purwakarta
- Pengusulan Mutasi Masuk dari Kabupaten/Kota dalam Provinsi;
- Pengusulan Mutasi Masuk dari Provinsi/Instansi Pusat;
- Pengusulan Mutasi Jabatan Pelaksana antar Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta;
- Pengusulan Pencantuman Gelar;
- Perbaikan Dokumen Kepegawaian Layanan Bidang Pengadaan;
- Penerbitan Surat Keterangan Kehilangan Dokumen Kepegawaian;

2. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

- Fasilitasi Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil;
- Fasilitasi Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN);
- Fasilitasi Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA);
- Fasilitasi Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP);
- Fasilitasi Penyelenggaraan Diklat Teknis;
- Fasilitasi Penyelenggaraan Diklat Fungsional;
- Penyelenggaraan Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
- Penerbitan Surat Rekomendasi Persetujuan Diklat di Perangkat Daerah;



- Pengelolaan Promosi dan Mutasi PNS;
- Fasilitas Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi;
- Fasilitas Penyelenggaraan Ujian Penyesuaian Ijazah (UPI);
- Fasilitas Penyelenggaraan Ujian Dinas Tingkat 1;
- Fasilitas Penyelenggaraan Ujian Dinas Tingkat 2;
- Fasilitas Uji Kompetensi Jabatan Fungsional;
- Pengangkatan Pertama Jabatan Fungsional;
- Pengangkatan Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/ Inpassing;
- Pengangkatan Jabatan Fungsional Melalui Perpindahan;
- Pemberhentian Jabatan Fungsional;
- Pengangkatan Kembali Jabatan Fungsional;
- Pengangkatan Jabatan Fungsional dari Kategori Keterampilan ke Kategori Keahlian;
- Kenaikan Jenjang Jabatan Fungsional;
- Penerbitan Surat Izin Seleksi Tugas Belajar;
- Pengusulan Tugas Belajar;
- Penerbitan Surat Keterangan Belajar;
- Perbaikan Surat Keputusan/Perintah;
- Penggantian Surat Keputusan/Perintah Jabatan Fungsional;

3. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan

- ❖ Verifikasi Pengajuan Tambahan Penghasilan Pegawai;
- ❖ Pemberian Hukuman Disiplin Sedang/Berat Bagi PNS;
- ❖ Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang Menjadi Anggota Partai Politik (usulan/ permohonan);
- ❖ Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang Menjadi Anggota Partai Politik (temuan);
- ❖ Penerbitan Surat Keputusan Izin Perceraian Bagi PNS;
- ❖ Pemberian Cuti di Luar Tanggungan Negara (CLTN);
- ❖ Pengajuan Penghargaan Satyalancana Karyasatya;

- ❖ Penerbitan Surat Keterangan Keluarga;
- ❖ Penerbitan Keputusan Pensiun yang Mencapai Batas Usia Pensiun (BUP);
- ❖ Penerbitan Keputusan Pensiun Janda/Duda;
- ❖ Penerbitan Keputusan Pensiun (APS-Diberhentikan Dengan Hormat);
- ❖ Penerbitan Keputusan Pensiun Meninggal Dunia Aktif (MDA-Tewas);
- ❖ Penerbitan Keputusan Pensiun (APS-Cukup Masa Pensiun);
- ❖ Penerbitan Keputusan Pensiun (APS-Uzur / Sakit);
- ❖ Penerbitan Keputusan Pemberhentian Dengan Hormat Tanpa Hak Pensiun Sebagai PNS;
- ❖ Permohonan Masa Persiapan Pensiun (MPP);
- ❖ Pengajuan Keputusan Petikan Ke 2/3 (Keputusan Pensiun Hilang);
- ❖ Penghargaan Pegawai Berprestasi;
- ❖ Pemberian Bantuan kepada Pegawai;

4. Sekretariat

- Legalisir Dokumen

Dalam upaya memberikan pelayanan yang optimal di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur, BKPSDM Kabupaten Purwakarta menjalin kerja sama dan kemitraan strategis dengan berbagai pihak, baik dari unsur pemerintah, swasta, maupun lembaga pendidikan dan pelatihan. Kemitraan ini menjadi bagian penting dalam mendukung peningkatan kualitas layanan yang responsif, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Adapun mitra strategis BKPSDM dalam pemberian pelayanan antara lain:

- a. Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Pusdikmin Lemdiklat Polri Sebagai mitra dalam pelaksanaan pelatihan dasar (Latsar), diklat kepemimpinan, serta pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan.
- b. Badan Kepegawaian Negara (BKN) Sebagai Mitra utama dalam pelayanan administrasi kepegawaian, seperti pengangkatan, pensiun, penyusunan formasi, *Assesment*, serta pelaksanaan Computer Assisted Test (CAT) seleksi ASN.

- c. Instansi Vertikal dan Kementerian Teknis, dalam hal ini termasuk Kementerian PANRB, Kementerian Dalam Negeri, dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dalam hal perumusan kebijakan, pendampingan dan pelaksanaan program strategis pengembangan ASN.
- d. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan sebagai penyelenggara pelatihan teknis, pelatihan manajerial, sertifikasi kompetensi, serta sebagai narasumber dalam kegiatan pengembangan kapasitas ASN.
- e. Lembaga Asesmen Kompetensi sebagai mitra untuk pelaksanaan uji kompetensi, asesmen jabatan, dan pengukuran kinerja berbasis kompetensi yang mendukung sistem merit.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2017, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berfungsi untuk melaksanakan fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan Kepegawaian Serta Pendidikan dan Pelatihan. Kedua Penunjang Urusan ini dilaksanakan dalam Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Program Kepegawaian Daerah merupakan penyelenggaraan manajemen ASN sedangkan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN.



Tabel 2.2

Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2020-2024

No	Indikator	SPM/ Standar Nasiona l	IKK	Target Renstra BKPSDM					Realisasi Capaian					Catatan Analisis
				Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
	Indikator Sasaran : (IKU)													
1	Sistem Merit			Kategori Baik (250- 324)	Kategori Baik (250- 324)	Kategori Baik (250- 324)	Kategori Baik (250- 324)	Kategori Baik (250- 324)	258,5 (Kategori Baik)	254,5 (Kategori Baik)	241,5 (Kategori Kurang)	278 (Kategori Baik)	284 (Kategori Baik)	
2	Jumlah Sistem Pelayanan di Bidang Kepegawaian Yang Diaplikasikan dengan baik			2	3	3	3		1	2	3	3		
3	Persentase Pemberian Penghargaan ASN Berprestasi/Berinovasi/ Teladan/ Dedikasi dan ASN Purna Bhakti/ Pensiun			3,39	3,47	5,42	5,08		6,46	6,76	5,42	9,61		
4	Jumlah Sistem Manajemen Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi Yang Sudah di Aplikasikan dengan baik			3	3	4	4		2	2	4	4		
5	Tingkat Profesionalitas ASN							Sangat Rendah (<60)					Tinggi (85,31)	
6	Capaian SAKIP Perangkat Daerah							A (80-90)					A (84.40)	



No	Indikator	SPM/ Standar Nasiona l	IKK	Target Renstra BKPSDM					Realisasi Capaian					Catatan Analisis
				Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
7	Indeks Kepuasan Masyarakat							Baik (76,61 - 88,30)					Sangat Baik (89,57)	
	Indikator Program :													
1	Persentase Calon ASN yang telah mengikuti Pelatihan Dasar			100	100	100	100		0,00	100	100	100		
2	Persentase ASN yang diklat fungsional/teknis/bimtek/seminar/ lokakarya dan Tugas Belajar			1,53	1,53	1,53	1,53		1,88	0,20	1,53	1,49		
3	Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan structural			12,15	12,5	12,5	12,15		4,25	4,98	12,5	11,15		
4	Persentase Penurunan Indisipliner Pegawai			3,33	3,33	3,33	3,33		0,64	0,43	5,88	4,46		
5	Persentase Peraturan Perundang-undangan di bidang Kepegawaian Yang di sosialisasikan			100	100	100	100		50,00	0,00	100	100		
6	Persentase Sistem Aplikasi Kinerja			100	100	100	100		100,00	100,00	100	100		
7	Persentase Pengadaan ASN sesuai kebutuhan formasi pegawai			4,06	0,35	0,35	0,35		2,58	5,58	0,27	0,34		
8	Persentase Pengisian pemangku jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas			100	100	100	100		99,64	95,96	97,07	97,99		



No	Indikator	SPM/ Standar Nasiona l	IKK	Target Renstra BKPSDM					Realisasi Capaian					Catatan Analisis
				Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
9	persentase penataan ASN sesuai dengan kompetensi			100	100	100	100		9,64	72,00	91,93	99,75		
10	Persentase pelayanan kenaikan pangkat pegawai yang tepat waktu			100	100	100	100		82,73	93,27	84,53	97,69		
11	Persentase Data ASN yang Mutakhir			100	100	100	100		94,07	96,61	98,48	100		
12	Persentase Integrasi aplikasi kepegawaian			100	100	100	100		0,00	100	100	100		
13	Persentase ASN yang melaporkan LHKPN dan LHKASN			100	-	-	-		0,00	-	-	-		
14	Persentase ASN Berprestasi/Berinovasi/ Teladan dan Berdedikasi yang mendapat Penghargaan			1,28	1,28	1,28	1,28		1,36	1,50	1,28	2,27		
15	Persentase ASN Purna Bhakti/ Pensiun yang mendapat penghargaan dan Tepat Waktu			3,98	4,23	4,23	4,23		5,10	6,01	4,65	4,62		
16	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan							25					25	
17	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal							1					1.2	
18	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural							51.01					68	



Renstra Tahun 2025-2029

No	Indikator	SPM/ Standar Nasiona l	IKK	Target Renstra BKPSDM					Realisasi Capaian					Catatan Analisis
				Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
19	Persentase ASN Yang mengikuti Diklat Fungsional dan Diklat Teknis							2.86					3.43	
20	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menegah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)							80.88					86.48	
21	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)							16.99					24.36	
22	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)							49.8					71.43	
23	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah							34					29	
24	Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah							172					165	
25	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah							504					602	
26	Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai							0.29					0.26	
27	Persentase Pemberhentian ASN							5.73					5.63	
28	Persentase Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa							2.15					1.83	

Tabel 2.3
Perbandingan Capaian Indikator Kinerja 2020-2024

No.	Tahun	Tingkat Capaian
1.	2020	114%
2.	2021	107,05%
3.	2022	123,35%
4.	2023	122%
5.	2024	118,87%

Berdasarkan tabel 2.2 tersebut di atas diketahui bahwa Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kunci BKPSDM Kabupaten Purwakarta mengalami perubahan pada tahun 2024. Hal ini disebabkan pergantian dari Renstra Perubahan Tahun 2018-2023 menjadi Renstra 2024-2026, yang merupakan penyelarasan dari RPJMD 2018-2023 ke RPD 2024-2026. Tabel 2.3 menunjukkan bahwa terjadi fluktuasi dalam tingkat capaian selama enam tahun terakhir. Peningkatan tertinggi terjadi dari 2021 ke 2022 (naik dari 107,05% ke 123,35%). Tingkat capaian tertinggi tercapai pada tahun 2022 dengan 123,35%. Meskipun terjadi penurunan capaian kinerja, namun Kinerja secara keseluruhan tetap positif, karena semua capaian berada di atas 100%.

2.1.4 Kelompok sasaran layanan

Adapun kelompok sasaran layanan BKPSDM Kabupaten Purwakarta ditujukan untuk:

1. Aparatur Sipil Negara (ASN): Layanan manajemen kepegawaian mencakup seluruh proses, mulai dari pengadaan hingga pemberhentian pegawai.
2. Masyarakat Umum yang Mengikuti Tes CPNS dan PPPK: BKPSDM Kabupaten Purwakarta menyelenggarakan proses seleksi bagi calon ASN, termasuk CPNS dan PPPK. Oleh karena itu, masyarakat umum yang mendaftar dan mengikuti tes seleksi merupakan kelompok sasaran layanan BKPSDM Kabupaten Purwakarta.
3. Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK): BKPSDM Kabupaten Purwakarta memfasilitasi pelatihan dasar CPNS dan menyelenggarakan orientasi bagi PPPK.



Tabel 2.4

Anggaran Dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Purwakarta

Uraian	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Belanja Daerah	21.752.570.315	27.049.949.800	49.002.957.632	40.171.480.366	34.923.765.892	16.172.229.209	23.611.226.609	31.115.554.865	31.621.141.830	21.658.260.215	74,35	87,29	63,50	78,72	62,02
Belanja Tidak Langsung	12.838.454.315	14.668.195.995				8.794.735.095	13.954.342.794				68,50	95,13			
Belanja Langsung	8.914.116.000	12.381.753.805				7.377.494.114	9.656.883.815				82,76	77,99			
Belanja Operasi			48.781.701.532	39.004.592.766	34.411.771.892			30.894.929.265	30.889.136.780	21.146.370.165			63,33	79,19	61,45
Belanja Pegawai			36.524.940.406	25.856.117.084	22.133.218.520			22.106.561.064	21.409.864.902	10.761.698.621			60,5	82,80	48,62
Belanja Barang dan Jasa			12.256.761.126	13.148.475.682	12.278.553.372			8.788.368.201	9.479.271.878	10.384.671.544			71,7	72,09	84,58
Belanja Modal			221.256.100	1.166.887.600	511.994.000			220.625.600	732.005.050	511.890.050			99,7	62,73	62,02
Belanja Modal			221.256.100	1.166.887.600	511.994.000			220.625.600	732.005.050	511.890.050			99,7	62,73	62,02

Tabel 2.4 menyajikan data Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Purwakarta untuk periode tahun 2020 hingga 2024. Analisis tabel ini mencakup tren anggaran, realisasi, rasio realisasi terhadap anggaran, serta beberapa catatan penting terkait data yang disajikan. Terdapat perubahan dalam struktur rincian belanja yang disajikan, yaitu pada tahun 2020-2021 Rincian Belanja Daerah mencakup Belanja Tidak Langsung dan Belanja Langsung, kemudian mulai tahun 2022 Rincian utama berfokus pada Belanja Operasi terdiri dari Belanja Pegawai dan Belanja Barang dan Jasa serta Belanja Modal. Tabel 2.4 juga menunjukkan efektivitas penggunaan anggaran mengalami tren penurunan dalam beberapa tahun terakhir. Tahun 2021 menunjukkan performa terbaik, dengan realisasi belanja daerah 87,29%. Penurunan signifikan terjadi di 2022 dan 2024, di mana realisasi kurang dari 65% hal ini disebabkan adanya efisiensi anggaran dan tidak terealisasinya anggaran Gaji & Tunjangan untuk CASN di tahun 2024 karena pelaksanaannya CASN berlangsung mulai dari triwulan IV Tahun 2024. Namun, Secara umum performa keuangan Kabupaten Purwakarta sangat baik, semua kegiatan mendapat anggaran yang memadai.

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis BKPSDM Kabupaten Purwakarta

2.2.1 Permasalahan pelayanan BKPSDM Kabupaten Purwakarta

Sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 51 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia, bahwa BKPSDM Kabupaten Purwakarta mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan perumusan kebijakan teknis di bidang manajemen aparatur sipil daerah meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, penempatan, mutasi, pembinaan, penggajian, peningkatan kesejahteraan, pemberhentian pegawai dan pendidikan, pelatihan; Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang manajemen Aparatur Sipil Negara; Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pengembangan dan diklat, mutasi dan pembinaan, dokumentasi dan informasi.

Selama periode 2020-2024, pelaksanaan fungsi tersebut telah diupayakan secara optimal. Namun demikian upaya tersebut masih menyisakan persoalan yang belum sepenuhnya sesuai dengan harapan. Oleh karena itu dalam rangka mendukung pencapaian sasaran program dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-

2029, perlu dilakukan identifikasi permasalahan yang dihadapi BKPSDM Kabupaten Purwakarta agar dalam kurun waktu lima tahun ke depan ruang lingkup program dan kegiatan dapat efektif dan efisien. Penjelasan lebih rinci tentang identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Purwakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 2.5
Pemetaan Permasalahan BKPSDM Kabupaten Purwakarta

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Penilaian sistem merit masih kategori baik	Sistem merit belum mencapai kategori sangat baik	Belum optimalnya implementasi prinsip merit dan kurangnya evaluasi berkala terhadap sistem merit
2.	Manajemen talenta belum dilaksanakan secara maksimal	Potensi pegawai belum dimanfaatkan secara optimal	Tidak adanya sistem identifikasi dan pengembangan talenta yang terstruktur
3.	Masih rendahnya pemenuhan Jabatan, baik Jabatan Pimpinan Tinggi, administrator, pengawas, fungsional maupun pelaksana.	1. Jabatan belum terisi sesuai kebutuhan organisasi. 2. Distribusi Pegawai yang berkompotensi belum merata sesuai formasi kebutuhan dan kompetensi	a. Terbatasnya SDM yang memenuhi kualifikasi kompetensi. b. Tidak adanya pemetaan kompetensi pegawai yang komprehensif dan berkelanjutan. c. Jumlah pemenuhan kebutuhan ASN yang ditetapkan Pemerintah Pusat tidak sesuai dengan usulan penambahan ASN.
4.	Masih adanya pelanggaran disiplin pegawai	Disiplin pegawai belum konsisten diterapkan	Pengawasan dan sanksi belum tegas serta

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
			kurangnya pemahaman aturan disiplin
5.	Sistem informasi manajemen ASN dan layanan kepegawaian secara elektronik sebagai salah satu unsur penunjang SPBE belum optimal.	Layanan kepegawaian belum sepenuhnya terdigitalisasi & terintegrasi.	Integrasi sistem yang belum menyeluruh dan kurangnya pelatihan penggunaan aplikasi kepegawaian
6.	Kualitas pelayanan umum belum memuaskan kebutuhan masyarakat.	Pemanfaatan perkembangan teknologi informasi yang efektif dalam memodernisasi sistem pelayanan kepegawaian masih belum optimal.	Distribusi pegawai terutama berkaitan hal yang sifatnya teknis (IT) karena Pengadaan Aparatur sipil belum optimal. Hal ini disebabkan pemilihan Pranata Komputer untuk di kecamatan-kecamatan kurang peminat.
7.	Pendidikan dan pelatihan ASN belum berjalan optimal serta terbatasnya pelatihan spesifik untuk kebutuhan teknis perangkat daerah.	Banyak ASN belum mengikuti pelatihan yang relevan dengan tugas dan jabatannya.	Perencanaan pelatihan tidak berbasis kebutuhan kompetensi jabatan (<i>Training Needs Assessment</i>)
8.	Akses terhadap pelatihan belum merata	ASN di daerah atau unit terpencil sulit mengakses pelatihan	Infrastruktur TIK belum memadai dalam hal pelatihan berbasis daring (<i>online</i>)
9.	Tidak semua ASN memiliki kesadaran pentingnya pengembangan kompetensi	Minat mengikuti pelatihan masih rendah di kalangan ASN	Kurangnya budaya belajar

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
10.	Belum sepenuhnya tercipta sistem apresiasi pemberian penghargaan dan tanda jasa yang merata dan berkeadilan	Masih terdapat disparitas pemberian penghargaan antar unit atau antar daerah	Belum adanya regulasi yang mengatur pemerataan sistem apresiasi dan perbedaan kapasitas antar perangkat daerah
11.	Masih perlunya evaluasi berkala terhadap kualitas dan dampak pendidikan dan pelatihan	Dampak pelatihan terhadap kinerja ASN belum maksimal	Sistem monitoring dan evaluasi pelatihan belum terintegrasi dan minimnya data kinerja pasca pelatihan

2.2.2 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 2.6
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
			Global	Nasional	Regional	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(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

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029

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

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

Sasaran adalah turunan langsung dari tujuan organisasi yang menggambarkan hasil yang ingin dicapai melalui langkah-langkah operasional yang akan dilaksanakan. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai (SMART: *Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*).

Visi RPJMD Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029 adalah “**PURWAKARTA ISTIMEWA**”. Untuk mewujudkan visi tersebut ada 4 Misi yang akan ditempuh. Berdasarkan pada tugas pokok dan fungsi dan uraian tugas pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta terkait erat dan mendukung pelaksanaan dan pencapaian

Bab III berisi:

1. Tujuan & Sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029.
2. Strategi dan Arah Kebijakan BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029.

Misi ke 1 “Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang cerdas, unggul, profesional dan produktif serta memiliki karakter dan akhlak yang baik” dan Misi ke 4 “Mewujudkan transformasi tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan berintegritas serta pelayanan publik yang inovatif, efektif, efisien dan berbasis digital”.

Dalam rangka mendukung pelaksanaan misi tersebut diatas, maka selanjutnya ditentukan indikator untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran. Indikator sasaran yang ditetapkan ditunjukkan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Tujuan dan Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Purwakarta

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. Penguatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah melalui digitalisasi tata kelola	1. capaian SAKIP perangkat daerah. 2. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	82,00 85,00	82,50 85,30	82,75 85,50	83,00 85,70	83,50 85,90

Tabel 3.1 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.

Adapun indikatornya adalah Indeks profesionalitas ASN. Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019, pengertian dari IP-ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya. Dalam Pasal 5 Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 terdapat 5 (lima) prinsip untuk mengukur IPASN antara lain:

- a. **Koheren (*coherent*)**, kriteria yang digunakan sebagai standar pengukuran IP-ASN yang bersumber pada sistem merit (berkaitan langsung dengan data merit system).
- b. **Kelayakan (*worthiness*)**, kelayakan standar pengukuran Indeks Profesionalitas ASN disusun dengan mempertimbangkan data objektif atau data riil yang melekat secara Individual kepada pegawai ASN.
- c. **Akuntabel**, pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dapat dipertanggungjawabkan tingkat kredibilitasnya.

- d. *Dapat ditiru (enviable)*, pengukuran Indeks Profesionalitas dapat ditiru dan dibandingkan pengukurannya sesuai periode waktu dan lokusnya.
- e. **Multi Dimensional**, pengukuran beberapa dimensi yang dapat digunakan sebagai penentu profesionalitas seseorang. Multi Dimensional sendiri terbagi menjadi 4 (empat) dimensi, yaitu:
 - 1) **Dimensi Disiplin**, digunakan untuk mengukur data atau informasi lainnya memuat hukuman yang telah diterima PNS, dimensi disiplin diperhitungkan sebesar 5% dari seluruh pengukuran.
 - 2) **Dimensi Kualifikasi**, digunakan untuk mengukur data kualifikasi pendidikan formal PNS paling tinggi sampai yang paling rendah.
 - 3) **Dimensi Kompetensi**, digunakan untuk mengukur data atau informasi riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS yang memiliki kesesuaian dengan pelaksanaan tugas dan jabatan dimensi.
 - 4) **Dimensi Kinerja**, digunakan untuk mengukur data atau informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit organisasi dengan memperhatikan target capaian, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku PNS.

Pengukuran indeks profesionalitas ASN akan menghasilkan peta atau potret tentang tingkat profesionalitas. Pemanfaatan hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN ini bagi masyarakat dapat digunakan sebagai instrumen kontrol sosial agar ASN di Pemerintah Kabupaten Purwokerto selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya dengan pelayanan publik.

2. Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola.

Sistem Merit memastikan tersedianya sumber daya manusia (ASN) yang kompeten dan berintegritas untuk menjalankan roda pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwokerto. Sistem Merit merupakan kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai secara adil dan objektif. Sistem ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme ASN tanpa memandang latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, jenis kelamin, status pernikahan, usia, atau kondisi fisik. Prinsip utama sistem merit, yaitu keadilan dan kesetaraan dalam pengelolaan ASN. Prinsip-prinsip ini mencakup:

- a. **Rekrutmen Terbuka dan Adil**: Proses rekrutmen harus melalui persaingan yang terbuka dan adil berdasarkan kompetensi.

- b. Penghargaan Berdasarkan Kinerja: ASN yang berprestasi diberi penghargaan, sedangkan yang melanggar disiplin dikenai sanksi.
- c. Perlindungan terhadap ASN: Pegawai ASN dilindungi dari intervensi politik dan tindakan sewenang-wenang.
- d. Manajemen Kinerja: Pelaksanaan penilaian kinerja secara objektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Ruang lingkup penerapan sistem merit dalam manajemen ASN meliputi beberapa aspek, antara lain:

- 1) **Perencanaan Kebutuhan:** mempunyai peta jabatan dan rencana kebutuhan ASN untuk 5 tahun, dilengkapi Anjab dan ABK. Pemenuhan kebutuhan ASN.
- 2) **Pengadaan ASN:** mempunyai rencana tahunan pengadaan ASN. Adanya kebijakan internal pengadaan ASN yang dilakukan terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif.
- 3) **Pengembangan Karier:** mempunyai standarisasi jabatan, SKJ, profil kompetensi, rencana pengembangan kompetensi, manajemen talenta dan rencana suksesi.
- 4) **Promosi dan Mutasi:** mempunyai pola karier. Adanya kebijakan dan pelaksanaan pengisian jabatan struktural secara terbuka dan kompetitif
- 5) **Manajemen Kinerja:** menerapkan metode penilaian kinerja yg objektif & terukur. Melakukan penilaian kinerja (evaluasi) secara berkala. Dan, menggunakan penilaian kinerja sebagai pertimbangan utama dalam pengembangan karier ASN.
- 6) **Penggajian dan Disiplin:** melaksanakan pemberian tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja. Adanya penghargaan terhadap pegawai berprestasi. Pelaksanaan dan penegakkan kode etik dan kode perilaku.
- 7) **Perlindungan dan Pelayanan:** mempunyai program perlindungan (hukum dan program lainnya). Penyediaan fasilitas/pelayanan yg memudahkan pegawai.
- 8) **Sistem Informasi:** mempunyai SIMPEG online yg terintegrasi dengan sistem-sistem lainnya. Penggunaan e-office untuk memudahkan pelayanan2 perkantoran.

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. Penguatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah melalui digitalisasi tata kelola

Indikator dalam saran 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.

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) adalah ukuran kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh instansi pemerintah. Hal ini bertujuan untuk:

- a. Mengukur kualitas pelayanan publik secara obyektif, transparan, dan akuntabel.
- b. Menjadi dasar perbaikan pelayanan agar lebih efektif, efisien, dan sesuai harapan masyarakat.
- c. Sebagai bahan evaluasi kinerja aparatur dan instansi pemberi layanan.
- d. Memberikan informasi terbuka kepada publik tentang mutu pelayanan yang mereka terima.

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dalam konteks pemerintahan digital adalah indikator penting untuk mengevaluasi keberhasilan transformasi digital layanan publik. Ia berfungsi sebagai:

- a. Ukuran kualitas layanan berbasis digital.
- b. *Feedback* langsung dari pengguna (masyarakat) terhadap inovasi digital pemerintah.
- c. Dasar perbaikan sistem *e-government* agar lebih cepat, mudah, murah, dan transparan.

3.2 Strategi dan Arah Kebijakan BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029

Strategi merupakan suatu langkah dalam rangka memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu yang ditetapkan serta berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan dan sasaran, sedangkan kebijakan adalah pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama periode Rencana Strategis. Kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) serta peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Adapun Instrumen yang digunakan dalam penyusunan strategi adalah analisis SWOT. Analisis SWOT adalah analisis yang menemukan strategi dari kombinasi komponen faktor internal dan eksternal dalam 4 kuadran. Faktor Internal terdiri dari Kekuatan (*Strenght*) dan Kelemahan (*Weakness*). Faktor Internal dapat dikelola dan dikendalikan oleh internal organisasi. faktor eksternal yang terdiri dari Peluang (*Opportunity*) dan Ancaman (*Threat*). Faktor Eksternal merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan tidak dapat dikendalikan namun dapat diminimalisir dampak jangka panjangnya dengan memperkuat nilai absolut faktor internal. Analisis SWOT dapat digambarkan sebagai berikut pada Tabel 3.2

Tabel 3.2
Matriks Analisis SWOT dan Penetapan Strategi

Faktor Internal Faktor Eksternal	Strength	Weakness
	✓ Komitmen pimpinan terhadap manajemen aparatur & reformasi birokrasi ✓ Adanya sistem informasi kepegawaian (SIMPEG, e-kinerja, dll) ✓ ASN mulai terbiasa menggunakan platform digital	✓ Masih rendahnya kompetensi ASN ✓ Belum meratanya pemahaman terhadap sistem merit dan SAKIP ✓ Kurangnya integrasi antar sistem informasi kepegawaian
Opportunity	SO	WO
✓ Dukungan teknologi digital dan transformasi digital nasional ✓ Program nasional penguatan ASN berbasis merit dan digitalisasi ✓ Evaluasi BKN mendorong perbaikan berkelanjutan terhadap Sistem Merit.	✓ Optimalkan sistem informasi kepegawaian dan digitalisasi untuk mendukung merit dan profesionalitas ASN. ✓ Mendorong reformasi birokrasi berbasis data dan kinerja	✓ Tingkatkan pelatihan ASN secara daring untuk pemerataan kompetensi. ✓ Kembangkan sistem informasi yang terintegrasi dan mudah diakses
Threat	ST	WT
✓ Resistensi terhadap perubahan (digital dan merit-based). ✓ Terbatasnya anggaran untuk pengembangan SDM dan sistem digital. ✓ Ketimpangan kapasitas antar perangkat daerah	✓ Menggunakan dukungan regulasi untuk menetapkan standar minimum pelaksanaan merit dan SAKIP. ✓ Terapkan reward & punishment berbasis evaluasi sistem merit	✓ Alokasikan anggaran berbasis prioritas kinerja dan kebutuhan strategis.

3.2.1 Kekuatan (*Strength*)

Kondisi yang diidentifikasi sebagai kekuatan bagi BKPSDM Kabupaten Purwakarta adalah:

- a. Adanya komitmen pemimpin yang tinggi terhadap manajemen aparatur & reformasi birokrasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan di BKPSDM Kabupaten Purwakarta memiliki komitmen yang tinggi terhadap pengembangan aparatur dan mendorong keberhasilan implementasi sistem merit dan penguatan akuntabilitas di Kabupaten Purwakarta.
- b. Adanya sistem informasi kepegawaian (SIMPEG, e-kinerja, dll). Dalam konteks ini, Sistem digital mampu membantu transparansi, monitoring kinerja, dan pengelolaan ASN secara objektif.

- c. ASN mulai terbiasa menggunakan platform digital. Kemampuan adaptasi ASN terhadap teknologi memberi peluang besar percepatan digitalisasi tata kelola.

3.2.2 Kelemahan (Weakness)

Kondisi yang berhasil diidentifikasi sebagai kelemahan bagi BKPSDM Kabupaten Purwakarta adalah:

- a. Masih rendahnya kompetensi ASN. Dalam konteks ini, ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta belum sepenuhnya memiliki kapabilitas yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Hal ini akan menyebabkan pelayanan yang lambat, tidak efisien, dan kurang responsif terhadap kebutuhan masyarakat.
- b. Belum meratanya pemahaman terhadap sistem merit dan SAKIP. Menerapkan sistem merit memerlukan asesor yang kompeten, alat asesmen yang valid, dan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) yang terintegrasi. Aspek pengembangan karir dan penilaian kinerja harian berbasis merit belum sepenuhnya tersosialisasi dan dipahami di semua tingkatan. Pandangan terhadap SAKIP hanya sebagai tumpukan laporan dan dokumen yang harus dipenuhi (Renstra, Renja, LKjIP, dll) daripada sebagai alat manajemen kinerja untuk mencapai tujuan. kesalahan dan Ketidakakuratan Data
- c. Kurangnya integrasi antar sistem informasi kepegawaian. Kurangnya integrasi ini menimbulkan berbagai masalah operasional dan strategis seperti: duplikasi Data dan Inkonsistensi Informasi, kesalahan dan ketidakakuratan data, serta menyebabkan pelayanan kepegawaian terlambat. Integrasi yang baik menciptakan satu sumber data kepegawaian yang terpadu dan akurat. Ini memungkinkan data untuk diperbarui secara otomatis di semua sistem yang relevan, menghilangkan kebutuhan entri data berulang.

3.2.3 Peluang (Opportunity)

Kondisi yang berhasil diidentifikasi sebagai peluang bagi BKPSDM Kabupaten Purwakarta untuk menjadi organisasi yang lebih baik adalah:

- a. Dukungan teknologi digital dan transformasi digital nasional. Dukungan teknologi digital mengacu pada ketersediaan, pemanfaatan, dan pengembangan berbagai jenis teknologi yang menjadi *enabler* atau pendorong utama transformasi digital. Transformasi digital nasional adalah proses strategis yang mengintegrasikan teknologi digital ke dalam seluruh

aspek kehidupan berbangsa dan bernegara, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, daya saing, dan kualitas hidup masyarakat secara menyeluruh. Ini bukan hanya tentang mengadopsi teknologi, tetapi juga tentang perubahan fundamental dalam 1. Pola Pikir dan Budaya, 2. Proses Bisnis dan Layanan dan 3. Penyesuaian regulasi, kebijakan, dan struktur organisasi untuk mendukung ekosistem digital yang sehat dan berkelanjutan.

- b. Program nasional penguatan ASN berbasis merit dan digitalisasi, merupakan inisiatif besar pemerintah Indonesia untuk mewujudkan birokrasi kelas dunia (*World Class Bureaucracy*) yang profesional, kompeten, transparan, dan akuntabel. Ini merupakan bagian integral dari agenda Reformasi Birokrasi dan pembangunan sumber daya manusia unggul.
- c. Evaluasi BKN mendorong perbaikan berkelanjutan terhadap Sistem Merit. Badan Kepegawaian Negara (BKN) memegang peran sentral dalam mendorong perbaikan berkelanjutan terhadap Sistem Merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Peran ini semakin diperkuat dengan terbitnya Undang-Undang ASN terbaru yang mengalihkan fungsi pengawasan sistem merit dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) ke BKN. Evaluasi yang dilakukan BKN adalah instrumen fundamental dalam siklus perbaikan berkelanjutan penerapan Sistem Merit di instansi pemerintah. Melalui penilaian yang sistematis, pemberian rekomendasi, monitoring, dan apresiasi, BKN secara aktif mendorong setiap instansi untuk terus meningkatkan kualitas manajemen ASN mereka agar semakin profesional, kompeten, dan akuntabel, sesuai dengan prinsip meritokrasi.

3.2.4 Ancaman (*Threat*)

Kondisi yang berhasil diidentifikasi sebagai Ancaman (*Threat*) bagi BKPSDM Kabupaten Purwakarta untuk menjadi organisasi yang lebih baik adalah:

- a. Resistensi terhadap perubahan (digital dan *merit-based*). ASN yang sudah nyaman dengan cara lama bisa menolak atau pasif terhadap reformasi.
- b. Terbatasnya anggaran untuk pengembangan SDM dan sistem digital. Anggaran terbatas menyebabkan pelatihan, pengadaan sistem, atau peningkatan kapasitas ASN tidak optimal.
- c. Ketimpangan kapasitas antar perangkat daerah. Daerah dengan sumber daya rendah tertinggal dalam implementasi SAKIP dan *merit system*, menyebabkan kesenjangan nasional.

Berdasarkan analisis SWOT tersebut maka disusunlah beberapa strategi BKPSDM Kabupaten Purwakarta selama 5 tahun kedepan. Strategi BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025 - 2029 untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya serta mencapai tujuan strategis organisasi adalah:

1. Optimalkan sistem informasi kepegawaian dan digitalisasi untuk mendukung merit dan profesionalitas ASN. strategi ini adalah tentang memodernisasi manajemen ASN di Kabupaten Purwakarta dengan memanfaatkan kekuatan teknologi. Tujuannya adalah untuk menciptakan birokrasi yang lebih efisien, transparan, adil, dan terdiri dari ASN yang benar-benar profesional dan berkompeten dalam melayani masyarakat. Penggunaan teknologi informasi dan digitalisasi untuk mencapai merit dan profesionalitas ASN melalui langkah-langkah berikut:
 - a. Pengelolaan Data Kepegawaian yang Terpusat dan Akurat: Semua informasi tentang ASN (pendidikan, riwayat pelatihan, pengalaman kerja, kinerja, pangkat, jabatan, cuti, dll.) akan dikumpulkan dan disimpan dalam satu sistem digital yang terpadu sehingga mampu meminimalisir kesalahan dalam pencatatan data.
 - b. Mendukung Proses Manajemen ASN yang Objektif, melalui Perekrutan yang Transparan, Penempatan dan Mutasi yang Tepat, Promosi Berbasis Kinerja, Pengembangan Kompetensi yang Terarah dan Penilaian Kinerja yang Objektif.
 - c. Meningkatkan Efisiensi dan Kemudahan Layanan, melalui Layanan Mandiri ASN (*Self-Service*), Proses Administrasi Otomatis (proses administrasi kepegawaian yang dulunya manual seperti verifikasi berkas serta persetujuan, dapat diotomatisasi, sehingga lebih cepat dan mengurangi risiko kesalahan) dan Pengambilan Keputusan Berbasis Data.
2. Mendorong reformasi birokrasi berbasis data dan kinerja. strategi ini adalah komitmen BKPSDM Kabupaten Purwakarta untuk membangun pemerintahan yang cerdas, adaptif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, dengan menjadikan data sebagai kompas dan kinerja sebagai tujuan utama. Dengan mendorong reformasi birokrasi berbasis data dan kinerja, BKPSDM Kabupaten Purwakarta dapat:

- a. Menciptakan ASN yang Lebih Profesional dan Berkompeten: Karena semua keputusan tentang ASN (rekrutmen, penempatan, promosi, pengembangan) akan didasarkan pada data dan kinerja yang terukur.
 - b. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (*Good Governance*): Dengan birokrasi yang efisien, transparan, dan akuntabel.
 - c. Meningkatkan Pelayanan Publik: Pada akhirnya, masyarakat Purwakarta akan merasakan langsung dampak positif dari birokrasi yang lebih baik ini, dengan pelayanan yang lebih cepat, mudah, dan berkualitas.
3. Tingkatkan pelatihan ASN secara daring untuk pemerataan kompetensi. Strategi ini berfokus pada penggunaan teknologi internet (*daring/online*) untuk memberikan pelatihan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Purwakarta, dengan tujuan utama untuk memastikan semua ASN memiliki tingkat kemampuan (kompetensi) yang setara dan relevan. Dengan menyediakan akses yang sama terhadap pelatihan berkualitas tinggi secara daring, BKPSDM Kabupaten Purwakarta dapat memastikan bahwa semua ASN memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan diri dan menutup kesenjangan kompetensi yang ada. Ini membantu memastikan bahwa seluruh ASN memiliki standar minimum kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan secara efektif, tidak peduli di unit kerja mana mereka berada atau sudah berapa lama mereka bekerja.
4. Kembangkan sistem informasi yang terintegrasi dan mudah diakses. Strategi ini berfokus pada pembangunan dan perbaikan sistem teknologi informasi yang digunakan untuk mengelola kepegawaian, sehingga semua informasi terkait ASN bisa saling terhubung (terintegrasi) dan mudah digunakan oleh siapa saja (mudah diakses). Strategi ini juga menunjukkan komitmen BKPSDM Kabupaten Purwakarta untuk memanfaatkan teknologi informasi secara optimal guna menciptakan sistem pengelolaan ASN yang modern, efisien, transparan, dan *user-friendly*, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas ASN dan pelayanan publik di Kabupaten Purwakarta.
5. Menggunakan dukungan regulasi untuk menetapkan standar minimum pelaksanaan merit dan SAKIP. Strategi ini berfokus pada pemanfaatan dan penyusunan aturan atau kebijakan resmi (regulasi) untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip sistem merit dan Sistem

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) diterapkan dengan baik di Kabupaten Purwakarta Strategi ini menunjukkan bahwa BKPSDM Kabupaten Purwakarta tidak hanya ingin menerapkan merit dan SAKIP, tetapi juga memastikan ada dasar hukum yang kuat dan target minimal yang harus dicapai, sehingga kedua sistem penting ini bisa berjalan efektif dan memberikan dampak positif bagi ASN serta pelayanan publik di Purwakarta.

6. Terapkan *reward & punishment* berbasis evaluasi sistem merit. Strategi ini berfokus pada pemberian penghargaan (*reward*) kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berprestasi dan penerapan sanksi (*punishment*) bagi ASN yang kinerjanya kurang atau melanggar aturan, di mana semua keputusan ini didasarkan pada hasil penilaian yang objektif dari sistem merit. Strategi ini adalah tentang menciptakan sistem manajemen ASN yang sehat dan dinamis, di mana prestasi dihargai dan pelanggaran ditindak, semua berdasarkan pada penilaian yang adil, objektif, dan terukur melalui sistem merit. Hal ini krusial untuk membangun ASN Purwakarta yang profesional dan berkinerja tinggi.
7. Alokasikan anggaran berbasis prioritas kinerja dan kebutuhan strategis. Strategi ini berfokus pada penggunaan dana atau anggaran secara cerdas dan terarah, dengan mendahulukan kebutuhan yang paling penting (prioritas kinerja) dan hal-hal yang mendukung tujuan jangka panjang organisasi (kebutuhan strategis) dalam pengelolaan sumber daya manusia. Strategi ini memastikan penggunaan anggaran yang dilakukan pada sumber daya manusia dan sistem kepegawaian benar-benar mendukung kinerja optimal ASN saat ini dan mempersiapkan mereka untuk tantangan masa depan, demi pelayanan publik yang lebih baik di Kabupaten Purwakarta.

Penetapan prioritas pembangunan tahunan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran bkpsdm kabupaten purwakarta Tahun 2025-2029 disajikan pada tabel 3.3.

Tabel 3.3
Penahapan Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta

Tahap I (2026)	Tahap II (2027)	Tahap III (2028)	Tahap IV (2029)	Tahap V (2030)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Fokus: Fondasi Digital & Merit Awal	Fokus: Penguatan Sistem & Kapasitas	Fokus: Implementasi Penuh & Evaluasi Mendalam	Fokus: Peningkatan Kualitas & Akuntabilitas	Fokus: Keberlanjutan & Inovasi Berkelanjutan
1. Optimalisasi sistem informasi kepegawaian dan digitalisasi untuk mendukung merit dan profesionalitas ASN. 2. Identifikasi kebutuhan data awal untuk reformasi birokrasi. 3. Publikasi hasil IKM secara terbuka untuk mendorong transparansi & akuntabilitas. 4. Penerapan reward & punishment berbasis kinerja ASN	1. Tingkatkan pelatihan ASN secara daring untuk pemerataan kompetensi. 2. Pengembangan modul awal pelatihan digitalisasi untuk ASN. 3. Sosialisasi masif sistem merit dan SAKIP ke seluruh OPD.	1. Integrasi penuh sistem informasi kepegawaian dengan SAKIP. 2. Peningkatan kesejahteraan ASN melalui penerapan konsep total reward berbasis kinerja ASN. 3. Evaluasi penerapan <i>reward & punishment</i>.	1. Mendorong reformasi birokrasi berbasis data dan kinerja. 2. Evaluasi komprehensif implementasi merit dan SAKIP, serta <i>reward & punishment</i>. 3. Penguatan kapasitas internal BKPSDM Kabupaten Purwakarta dalam analisis data kinerja.	1. Pengembangan berkelanjutan sistem informasi yang terintegrasi. 2. Perluasan cakupan digitalisasi layanan kepegawaian. 3. Inisiasi program inovasi ASN dan pengukuran dampaknya.

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 3.4.

Tabel 3.4
Arah Kebijakan Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029

No.	Operasionalisasi NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta	Ket.
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 berbasi 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.	

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 Program, Kegiatan dan Subkegiatan BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029

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. Adapun rencana program, kegiatan dan subkegiatan BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029 disajikan pada tabel 4.1.

Bab IV berisi:

1. Program, Kegiatan dan Subkegiatan BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029.
2. Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan Bkpsdm Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029.

Tabel 4.1

Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029

NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program /Kegiatan /Subkegiatan	Ket
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
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	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Sumber Daya Manusia		Indeks profesionalitas ASN		
					Indeks profesionalitas ASN		
					Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	5.04.02 Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia	
					Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal		
					Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural		
				Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi Teknis ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi Teknis ASN	5.04.02.2.01 Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis	
						5.04.02.2.01.0003 Sub Kegiatan: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintah Umum	
				Meningkatnya Kualitas Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	5.04.02.2.02 Kegiatan : Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi manajerial dan fungsional	
						5.04.02.2.02.0007 Sub Kegiatan: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan	



NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program /Kegiatan /Subkegiatan	Ket
						Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	
Terwujudnya transformasi tata kelola dan penerapan reformasi birokrasi yang efektif dan efisien		Meningkatkan penerapan sistem merit melalui digitalisasi tata kelola			Penilaian Sistem Merit		
					Penilaian Sistem Merit		
			Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Kepegawaian Daerah		Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menegah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	5.03.02 Program: Kepegawaian Daerah	
					Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		
					Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		
					Tingkat penurunan pelanggaran disiplin ASN		
					Persentase keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan ASN		
					Persentase jabatan struktural yang terisi		
					Persentase kenaikan pangkat pegawai yang diselesaikan tepat waktu		
			Meningkatnya Kualitas Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	5.03.02.2.01 Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
						5.03.02.2.01.0001 Sub Kegiatan : Perumusan bahan kebijakan pengadaan ASN	
						5.03.02.2.01.0002 Sub Kegiatan : Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	



NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program /Kegiatan /Subkegiatan	Ket
						5.03.02.2.01.0003 Sub Kegiatan : Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	
						5.03.02.2.01.0004 Sub Kegiatan : Evaluasi pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	
						5.03.02.2.01.0005 Sub Kegiatan : Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	
						5.03.02.2.01.0006 Sub Kegiatan : Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
						5.03.02.2.01.0007 Sub Kegiatan : Evaluasi pemberhentian ASN	
						5.03.02.2.01.0008 Sub Kegiatan : Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	
						5.03.02.2.01.0009 Sub Kegiatan : Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	
						5.03.02.2.01.0010 Sub Kegiatan : Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
						5.03.02.2.01.0011 Sub Kegiatan : Pengelolaan Data Kepegawaian	
						5.03.02.2.01.0012 Sub Kegiatan : Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	
				Meningkatnya kualitas Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Mutasi dan Promosi ASN	5.03.02.2.02 Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN	
						5.03.02.2.02.0001 Sub Kegiatan : Pengelolaan Mutasi ASN	
						5.03.02.2.02.0002 Sub Kegiatan : Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
						5.03.02.2.02.0003 Sub Kegiatan : Pengelolaan Promosi ASN	
				Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	5.03.02.2.03 Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN	



NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program /Kegiatan /Subkegiatan	Ket
						5.03.02.2.03.0001 Sub Kegiatan : Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
						5.03.02.2.03.0002 Sub Kegiatan : Pengelolaan Assesment Center	
						5.03.02.2.03.0004 Sub Kegiatan : Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
						5.03.02.2.03.0012 Sub Kegiatan : Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	
						5.03.02.2.03.0013 Sub Kegiatan : Pembinaan Jabatan Jabatan Fungsional ASN	
						5.03.02.2.03.0014 Sub Kegiatan : Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	
						5.03.02.2.03.0015 Sub Kegiatan : Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	
				Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5.03.02.2.04 Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
						5.03.02.2.04.0002 Sub Kegiatan : Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
						5.03.02.2.04.0003 Sub Kegiatan : Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
						5.03.02.2.04.0004 Sub Kegiatan : Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	
						5.03.02.2.04.0005 Sub Kegiatan : Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	
						5.03.02.2.04.0007 Sub Kegiatan : Pembinaan Disiplin ASN	
						5.03.02.2.04.0008 Sub Kegiatan : Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	



NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program /Kegiatan /Subkegiatan	Ket
						5.03.02.2.04.0009 Sub Kegiatan : Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	
					1. Capaian SAKIP Perangkat Daerah 2. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)		
		Penguatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah melalui digitalisasi tata kelola			1. Capaian SAKIP Perangkat Daerah 2. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)		
		Meningkatnya efektivitas dan efisiensi dukungan administrasi pemerintahan daerah			1. Capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah. 2. Persentase Barang Milik Daerah (BMD) yang berfungsi optimal	5.03.01 Program: Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	
			Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi kinerja Perangkat Daerah	Persentase Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5.03.01.2.01 Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		
						5.03.01.2.01.0001 Sub Kegiatan : Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
						5.03.01.2.01.0002 Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	
						5.03.01.2.01.0003 Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	
						5.03.01.2.01.0006 Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtiar Realisasi Kinerja SKPD	



NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program /Kegiatan /Subkegiatan	Ket
						5.03.01.2.01.0007 Sub Kegiatan : Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
				Meningkatnya Kualitas Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase terwujudnya penata usaha keuangan dan pencapaian kinerja keuangan perangkat daerah	5.03.01.2.02 Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
						5.03.01.2.02.0001 Sub Kegiatan : Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
						5.03.01.2.02.0003 Sub Kegiatan : Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian /Verifikasi Keuangan SKPD	
						5.03.01.2.02.0005 Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	
						5.03.01.2.02.0007 Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan/ Semesteran SKPD	
				Meningkatnya Kualitas Administrasi Barang Milik Daerah pada BKPSDM	Persentase Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	5.03.01.2.03 Kegiatan : Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	
						5.03.01.2.03.0001 Sub Kegiatan : Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	
				Meningkatnya Kualitas Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	5.03.01.2.05 Kegiatan : Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
						5.03.01.2.05.0002 Sub Kegiatan : Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	
						5.03.01.2.05.0003 Sub Kegiatan : Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	
						5.03.01.2.05.0004 Sub Kegiatan : Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	



NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program /Kegiatan /Subkegiatan	Ket
						5.03.01.2.05.0009 Sub Kegiatan : Pendidikan Pelatihan Pegawai berdasarkan Tugas dan Fungsi	
						5.03.01.2.05.0011 Sub Kegiatan : Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	
			Meningkatnya Administrasi Perangkat Daerah	Kualitas Kepegawaian	Persentase Administrasi Umum Perangkat Daerah	5.03.01.2.06 Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah	
						5.03.01.2.06.0001 Sub Kegiatan : Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	
						5.03.01.2.06.0002 Sub Kegiatan : Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
						5.03.01.2.06.0003 Sub Kegiatan : Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	
						5.03.01.2.06.0004 Sub Kegiatan : Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
						5.03.01.2.06.0005 Sub Kegiatan : Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
						5.03.01.2.06.0007 Sub Kegiatan : Penyediaan Bahan Material	
						5.03.01.2.06.0008 Sub Kegiatan : Fasilitas Kunjungan Tamu	
						5.03.01.2.06.0009 Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
						5.03.01.2.06.0010 Sub Kegiatan : Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	
						5.03.01.2.06.0011 Sub Kegiatan : Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	



NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program /Kegiatan /Subkegiatan	Ket
				Meningkatnya Kualitas Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	5.03.01.2.07 Kegiatan : Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
						5.03.01.2.07.0001 Sub Kegiatan : Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
						5.03.01.2.07.0002 Sub Kegiatan : Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional / Lapangan	
						5.03.01.2.07.0005 Sub Kegiatan : Pengadaan Mebel	
						5.03.01.2.07.0006 Sub Kegiatan : Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
						5.03.01.2.07.0010 Sub Kegiatan : Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
				Meningkatnya Kualitas Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	5.03.01.2.08 Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
						5.03.01.2.08.0001 Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
						5.03.01.2.08.0002 Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	
						5.03.01.2.08.0004 Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
				Meningkatnya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	5.03.01.2.09 Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
						5.03.01.2.09.0001 Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
						5.03.01.2.09.0002 Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya	



NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program /Kegiatan /Subkegiatan	Ket
						Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
						5.03.01.2.09.0005 Sub Kegiatan : Pemeliharaan Mebel	
						5.03.01.2.09.0006 Sub Kegiatan : Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
						5.03.01.2.09.0009 Sub Kegiatan : Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
						5.03.01.2.09.0010 Sub Kegiatan : Pemeliharaan /Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
						5.03.01.2.09.0011 Sub Kegiatan : Pemeliharaan /Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	

Pendanaan Indikatif bersumber dari APBD Kabupaten Purwakarta dengan pengaturan pola anggaran belanja secara proporsional, efisien dan efektif, melalui belanja operasi dan belanja modal. Berikut ini akan disajikan tabel Pendanaan indikatif dan rencana Program, Kegiatan dan Subkegiatan pada Renstra BKSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029.

Tabel 4.2
Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan / Output	Indikator Outcome / Output	Base line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025 (Murni)		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
5.03.5.04.0.00.01.0000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			28.037.155.130		22.931.280.726		25.616.814.622		25.855.548.655		26.101.706.297		26.133.673.842	



Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan / Output	Indikator Outcome / Output	Base line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025 (Murni)		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
5.03 KEPEGAWAIAN															
5.03.02 Program: Kepegawaian Daerah	Meningkatnya tata kelola manajemen ASN yang profesional, transparan, dan berbasis merit system			5.125.509.000		3.450.000.000		4.115.000.000		4.615.000.000		4.615.000.000		4.615.000.000	
	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	60,95%	62,77%		64,64%		66,55%		68,51%		70,51%		72,56%		
	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	23,65%	24,22%		24,78%		25,34%		25,90%		26,64%		27,39%		
	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	70,93%	71,38%		71,82%		72,25%		72,66%		73,06%		73,45%		
	Tingkat penurunan pelanggaran disiplin ASN	5,26%	5,56%		5,58%		6,25%		6,67%		7,14%		7,69%		



Renstra Tahun 2025-2029

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan / Output	Indikator Outcome / Output	Base line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025 (Murni)		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
	Persentase keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan ASN	100%	100%		100%		100%		100%		100%		100%		
	Persentase jabatan struktural yang terisi	89,95%	100%		100%		100%		100%		100%		100%		
	Persentase kenaikan pangkat pegawai yang diselesaikan tepat waktu	100%	100%		100%		100%		100%		100%		100%		
5.03.02.2.01 Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Meningkatnya Kualitas Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100%	100%	1.190.406.000	100%	875.000.000	100%	1.115.000.000	100%	1.115.000.000	100%	1.115.000.000	100%	1.115.000.000	
5.03.02.2.01.0001 Sub Kegiatan : Perumusan bahan kebijakan pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil perumusan Bahan kebijakan pengadaan ASN	4 Dokum en	4 Dokum en		4 Dokum en		4 Dokum en		4 Dokum en		4 Dokum en		4 Dokum en		
5.03.02.2.01.0002 Sub Kegiatan : Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokum en	1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		



Renstra Tahun 2025-2029

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan / Output	Indikator Outcome / Output	Base line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025 (Murni)		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
5.03.02.2.01.0003 Sub Kegiatan : Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokum en	1 Dokum en	735.406.000	1 Dokum en	530.000.000	1 Dokum en	700.000.000	1 Dokum en	700.000.000	1 Dokum en	700.000.000	1 Dokum en	700.000.000	
5.03.02.2.01.0004 Sub Kegiatan : Evaluasi pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	1 Laporan	1 Laporan		1 Laporan		1 Laporan		1 Laporan		1 Laporan		1 Laporan		
5.03.02.2.01.0005 Sub Kegiatan : Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan kebijakan Pemberhentian ASN	1 Dokum en	1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		
5.03.02.2.01.0006 Sub Kegiatan : Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	360 Dokum en	415 Dokum en	205.000.000	430 Dokum en	170.000.000	253 Dokum en	170.000.000	242 Dokum en	170.000.000	250 Dokum en	170.000.000	243 Dokum en	170.000.000	
5.03.02.2.01.0007 Sub Kegiatan : Evaluasi pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN	1 Dokum en	1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		
5.03.02.2.01.0008 Sub Kegiatan : Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lembag a	1 Lembag a		1 Lembag a		1 Lembag a		1 Lembag a		1 Lembag a		1 Lembag a		



Renstra Tahun 2025-2029

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan / Output	Indikator Outcome / Output	Base line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025 (Murni)		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
5.03.02.2.01.0009 Sub Kegiatan : Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	1 Dokum en	1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		
5.03.02.2.01.0010 Sub Kegiatan : Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokum en	1 Dokum en	100.000.000	1 Dokum en	75.000.000	1 Dokum en	100.000.000	1 Dokum en	100.000.000	1 Dokum en	100.000.000	1 Dokum en	100.000.000	
5.03.02.2.01.0011 Sub Kegiatan : Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Dokum en	1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		
5.03.02.2.01.0012 Sub Kegiatan : Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Laporan	1 Laporan	150.000.000	1 Laporan	100.000.000	1 Laporan	145.000.000	1 Laporan	145.000.000	1 Laporan	145.000.000	1 Laporan	145.000.000	
5.03.02.2.02 Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN	Meningkatnya kualitas Mutasi dan Promosi ASN	100%	100%	2.148.010.000	100%	1.100.000.000	100%	1.100.000.000	100%	1.600.000.000	100%	1.600.000.000	100%	1.600.000.000	
5.03.02.2.02.0001 Sub Kegiatan : Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan	2 Dokum en	2 Dokum en		2 Dokum en		2 Dokum en		2 Dokum en		2 Dokum en		2 Dokum en		



Renstra Tahun 2025-2029

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan / Output	Indikator Outcome / Output	Base line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025 (Murni)		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
	Mutasi ASN antar Daerah														
5.03.02.2.02.0002 Sub Kegiatan : Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	5 Dokum en	1 Dokum en	120.000.000	1 Dokum en	100.000.000	1 Dokum en	100.000.000	1 Dokum en	100.000.000	1 Dokum en	100.000.000	1 Dokum en	100.000.000	
5.03.02.2.02.0003 Sub Kegiatan : Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokum en	1 Dokum en	2.028.010.000	1 Dokum en	1.000.000.000	1 Dokum en	1.000.000.000	1 Dokum en	1.500.000.000	1 Dokum en	1.500.000.000	1 Dokum en	1.500.000.000	
5.03.02.2.03 Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi ASN	100%	100%	1.266.350.000	100%	1.075.000.000	100%	1.250.000.000	100%	1.250.000.000	100%	1.250.000.000	100%	1.250.000.000	
5.03.02.2.03.0001 Sub Kegiatan : Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	150 Orang	150 Orang	284.850.000	150 Orang	250.000.000	150 Orang	350.000.000	160 Orang	350.000.000	160 Orang	350.000.000	160 Orang	350.000.000	
5.03.02.2.03.0002 Sub Kegiatan : Pengelolaan Assesment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assesment Center	1 Dokum en	1 Dokum en	310.250.000	1 Dokum en	275.000.000	1 Dokum en	350.000.000	1 Dokum en	350.000.000	1 Dokum en	350.000.000	1 Dokum en	350.000.000	
5.03.02.2.03.0004 Sub Kegiatan : Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	5 Orang	5 Orang	205.000.000	5 Orang	200.000.000	5 Orang	200.000.000	5 Orang	200.000.000	5 Orang	200.000.000	5 Orang	200.000.000	
5.03.02.2.03.0012 Sub Kegiatan : Sosialisasi dan Penyebaran	Jumlah Laporan Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi	1 Laporan	1 Laporan	66.250.000	1 Laporan	50.000.000	1 Laporan	50.000.000	1 Laporan	50.000.000	1 Laporan	50.000.000	1 Laporan	50.000.000	



Renstra Tahun 2025-2029

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan / Output	Indikator Outcome / Output	Base line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025 (Murni)		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jabatan Fungsional ASN														
5.03.02.2.03.0013 Sub Kegiatan : Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	60 Orang	60 Orang	75.000.000	60 Orang	50.000.000	60 Orang	50.000.000	60 Orang	50.000.000	60 Orang	50.000.000	60 Orang	50.000.000	
5.03.02.2.03.0014 Sub Kegiatan : Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	25 Orang	30 Orang	250.000.000	35 Orang	200.000.000	40 Orang	200.000.000	45 Orang	200.000.000	50 Orang	200.000.000	55 Orang	200.000.000	
5.03.02.2.03.0015 Sub Kegiatan : Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	1 Dokum en	1 Dokum en	75.000.000	1 Dokum en	50.000.000	1 Dokum en	50.000.000	1 Dokum en	50.000.000	1 Dokum en	50.000.000	1 Dokum en	50.000.000	
5.03.02.2.04 Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100%	100%	520.743.000	100%	400.000.000	100%	650.000.000	100%	650.000.000	100%	650.000.000	100%	650.000.000	
5.03.02.2.04.0002 Sub Kegiatan : Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokum en	1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		
5.03.02.2.04.0003 Sub Kegiatan : Evaluasi Hasil	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil	1 Dokum en	1 Dokum en	150.743.000	1 Dokum en	150.000.000	1 Dokum en	200.000.000	1 Dokum en	200.000.000	1 Dokum en	200.000.000	1 Dokum en	200.000.000	



Renstra Tahun 2025-2029

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan / Output	Indikator Outcome / Output	Base line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025 (Murni)		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur														
5.03.02.2.04.0004 Sub Kegiatan : Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	5 Orang	6 Orang	100.000.000	6 Orang	50.000.000	6 Orang	100.000.000	6 Orang	100.000.000	6 Orang	100.000.000	6 Orang	100.000.000	
5.03.02.2.04.0005 Sub Kegiatan : Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	101 Orang	141 Orang		135 Orang		120 Orang		120 Orang		120 Orang		120 Orang		
5.03.02.2.04.0007 Sub Kegiatan : Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	100 Orang	100 Orang	150.000.000	100 Orang	75.000.000	100 Orang	200.000.000	100 Orang	200.000.000	100 Orang	200.000.000	100 Orang	200.000.000	
5.03.02.2.04.0008 Sub Kegiatan : Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1 Laporan	1 Laporan	120.000.000	1 Laporan	125.000.000	1 Laporan	150.000.000	1 Laporan	150.000.000	1 Laporan	150.000.000	1 Laporan	150.000.000	
5.03.02.2.04.0009 Sub Kegiatan: Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	21 Dokum en	15 Dokum en		15 Dokum en		15 Dokum en		15 Dokum en		15 Dokum en		15 Dokum en		
5.03.01 Program: Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya dukungan manajemen dan pelayanan penunjang urusan			18.808.957.830		15.381.280.726		17.391.814.622		17.130.548.655		17.376.706.297		17.408.673.842	



Renstra Tahun 2025-2029

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan / Output	Indikator Outcome / Output	Base line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025 (Murni)		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
	pemerintahan secara efektif dan efisien.														
	Capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah	62,02%	75,00%		80,00%		80,00%		80,00%		80,00%		80,00%		
	Persentase Barang Milik Daerah (BMD) yang berfungsi optimal	35,00%	35,00%		45,00%		50,00%		55,00%		60,00%		65,00%		
5.03.01.2.01 Kegiatan : Perencanaan, Panganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Panganggaran, dan Evaluasi kinerja Perangkat Daerah	100%	100%	112.347.800	100%	91.000.000	100%	103.500.000	100%	103.500.000	100%	103.500.000	100%	103.500.000	
5.03.01.2.01.0001 Sub Kegiatan : Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokum en	2 Dokum en	29.176.300	2 Dokum en	24.000.000	2 Dokum en	25.000.000	2 Dokum en	25.000.000	2 Dokum en	25.000.000	2 Dokum en	25.000.000	
5.03.01.2.01.0002 Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA- SKPD	Jumlah Dokumen RKA- SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA- SKPD	1 Dokum en	1 Dokum en	13.887.200	1 Dokum en	10.000.000	1 Dokum en	13.000.000	1 Dokum en	13.000.000	1 Dokum en	13.000.000	1 Dokum en	13.000.000	



Renstra Tahun 2025-2029

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan / Output	Indikator Outcome / Output	Base line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025 (Murni)		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
5.03.01.2.01.0003 Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA- SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 Dokum en	1 Dokum en	11.544.000	1 Dokum en	10.000.000	1 Dokum en	13.000.000	1 Dokum en	13.000.000	1 Dokum en	13.000.000	1 Dokum en	13.000.000	
5.03.01.2.01.0006 Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtiar 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	1 Laporan	12.000.000	1 Laporan	15.000.000	1 Laporan	15.000.000	1 Laporan	15.000.000	1 Laporan	15.000.000	
5.03.01.2.01.0007 Sub Kegiatan : Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4 Laporan	4 Laporan	41.065.300	4 Laporan	35.000.000	4 Laporan	37.500.000	4 Laporan	37.500.000	4 Laporan	37.500.000	4 Laporan	37.500.000	
5.03.01.2.02 Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Meningkatnya Kualitas Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%	100%	15.274.167.452	100%	11.360.000.000	100%	12.571.000.000	100%	13.090.568.655	100%	13.331.226.297	100%	13.358.193.842	
5.03.01.2.02.0001 Sub Kegiatan : Penyediaan Gaji	Jumlah Orang yang Menerima	63 Orang / Bulan	63 Orang / Bulan	15.212.796.052	63 Orang / Bulan	11.300.000.000	63 Orang / Bulan	12.500.000.000	63 Orang / Bulan	13.018.568.655	63 Orang / Bulan	13.258.226.297	63 Orang / Bulan	13.284.193.842	



Renstra Tahun 2025-2029

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan / Output	Indikator Outcome / Output	Base line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025 (Murni)		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
dan Tunjangan ASN	Gaji dan Tunjangan ASN														
5.03.01.2.02.0003 Sub Kegiatan : Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian /Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD	2 Dokum en	2 Dokum en	37.696.000	2 Dokum en	40.000.000	2 Dokum en	45.000.000	2 Dokum en	45.000.000	2 Dokum en	45.000.000	2 Dokum en	45.000.000	
5.03.01.2.02.0005 Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan	1 Laporan	13.135.400	1 Laporan	10.000.000	1 Laporan	13.000.000	1 Laporan	13.500.000	1 Laporan	14.000.000	1 Laporan	14.500.000	
5.03.01.2.02.0007 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	4 Laporan	4 Laporan	10.540.000	4 Laporan	10.000.000	4 Laporan	13.000.000	4 Laporan	13.500.000	4 Laporan	14.000.000	4 Laporan	14.500.000	
5.03.01.2.03 Kegiatan : Administrasi Barang Milik	Meningkatnya Kualitas Administrasi	100%	100%	14.607.000	100%	15.000.000	100%	17.500.000	100%	18.000.000	100%	18.500.000	100%	18.500.000	



Renstra Tahun 2025-2029

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan / Output	Indikator Outcome / Output	Base line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025 (Murni)		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Daerah Pada Perangkat Daerah	Barang Milik Daerah														
5.03.01.2.03.0001 Sub Kegiatan : Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	1 Dokum en	1 Dokum en	13.049.000	1 Dokum en	15.000.000	1 Dokum en	17.500.000	1 Dokum en	18.000.000	1 Dokum en	18.500.000	1 Dokum en	18.500.000	
5.03.01.2.05 Kegiatan : Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Meningkatnya Kualitas Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100%	100%	158.427.000	100%	155.000.000	100%	207.500.000	100%	207.500.000	100%	207.500.000	100%	207.500.000	
5.03.01.2.05.0002 Sub Kegiatan : Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	1 Paket	1 Paket	51.920.000	1 Paket	50.000.000	1 Paket	100.000.000	1 Paket	100.000.000	1 Paket	100.000.000	1 Paket	100.000.000	
5.03.01.2.05.0003 Sub Kegiatan : Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	1 Dokum en	1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		1 Dokum en		
5.03.01.2.05.0004 Sub Kegiatan : Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokum en	1 Dokum en	7.192.000	1 Dokum en	5.000.000	1 Dokum en	7.500.000	1 Dokum en	7.500.000	1 Dokum en	7.500.000	1 Dokum en	7.500.000	
5.03.01.2.05.0009 Sub Kegiatan :	Jumlah Pegawai Berdasarkan	25 Orang	25 Orang	48.500.000	25 Orang	50.000.000	25 Orang	50.000.000	25 Orang	50.000.000	25 Orang	50.000.000	25 Orang	50.000.000	



Renstra Tahun 2025-2029

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan / Output	Indikator Outcome / Output	Base line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025 (Murni)		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Pendidikan Pelatihan Pegawai berdasarkan Tugas dan Fungsi	Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan														
5.03.01.2.05.0011 Sub Kegiatan : Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	40 Orang	40 Orang	50.815.000	40 Orang	50.000.000	40 Orang	50.000.000	40 Orang	50.000.000	40 Orang	50.000.000	40 Orang	50.000.000	
5.03.01.2.06 Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah	Meningkatnya Kualitas Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	100%	778.361.000	100%	770.000.000	100%	925.000.000	100%	930.000.000	100%	935.000.000	100%	940.000.000	
5.03.01.2.06.0001 Sub Kegiatan : Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerang an Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	59.941.000	1 Paket	60.000.000	1 Paket	65.000.000	1 Paket	65.000.000	1 Paket	65.000.000	1 Paket	65.000.000	
5.03.01.2.06.0002 Sub Kegiatan : Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor Yang Disediakan	3 Paket	3 Paket	0	3 Paket	0	3 Paket	50.000.000	3 Paket	50.000.000	3 Paket	50.000.000	3 Paket	50.000.000	
5.03.01.2.06.0003 Sub Kegiatan : Penyediaan	Jumlah Paket Peralatan Rumah	1 Paket	1 Paket	35.220.000	1 Paket	50.000.000	1 Paket	50.000.000	1 Paket	50.000.000	1 Paket	50.000.000	1 Paket	50.000.000	



Renstra Tahun 2025-2029

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan / Output	Indikator Outcome / Output	Base line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025 (Murni)		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Peralatan Rumah Tangga	Tangga yang Disediakan														
5.03.01.2.06.0004 Sub Kegiatan : Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	158.200.000	1 Paket	150.000.000	1 Paket	150.000.000	1 Paket	150.000.000	1 Paket	150.000.000	1 Paket	150.000.000	
5.03.01.2.06.0005 Sub Kegiatan : Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	2 Paket	2 Paket	95.000.000	2 Paket	90.000.000	2 Paket	90.000.000	2 Paket	90.000.000	2 Paket	90.000.000	2 Paket	90.000.000	
5.03.01.2.06.0007 Sub Kegiatan : Penyediaan Bahan Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	2 Paket	2 Paket	150.000.000	2 Paket	150.000.000	2 Paket	150.000.000	2 Paket	150.000.000	2 Paket	150.000.000	2 Paket	150.000.000	
5.03.01.2.06.0008 Sub Kegiatan : Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12 Laporan	12 Laporan	40.000.000	12 Laporan	40.000.000	12 Laporan	40.000.000	12 Laporan	40.000.000	12 Laporan	40.000.000	12 Laporan	40.000.000	
5.03.01.2.06.0009 Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	12 Laporan	175.000.000	12 Laporan	150.000.000	12 Laporan	150.000.000	12 Laporan	150.000.000	12 Laporan	150.000.000	12 Laporan	150.000.000	
5.03.01.2.06.0010 Sub Kegiatan : Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2 Dokum en	1 Dokum en	15.000.000	1 Dokum en	30.000.000	1 Dokum en	30.000.000	1 Dokum en	35.000.000	1 Dokum en	40.000.000	1 Dokum en	45.000.000	



Renstra Tahun 2025-2029

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan / Output	Indikator Outcome / Output	Base line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025 (Murni)		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
5.03.01.2.06.0011 Sub Kegiatan : Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	3 Dokumen	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	150.000.000	1 Dokumen	150.000.000	1 Dokumen	150.000.000	1 Dokumen	150.000.000	
5.03.01.2.07 Kegiatan : Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Meningkatnya Kualitas Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100%	510.985.000	100%	833.000.000	100%	1.400.000.000	100%	600.000.000	100%	600.000.000	100%	600.000.000	
5.03.01.2.07.0001 Sub Kegiatan : Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	1 Unit	1 Unit	0	1 Unit		1 Unit		1 Unit		1 Unit		1 Unit		
5.03.01.2.07.0002 Sub Kegiatan : Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional / Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	0 Unit	1 Unit	0	1 Unit	233.000.000	1 Unit	800.000.000	1 Unit		1 Unit		1 Unit		
5.03.01.2.07.0005 Sub Kegiatan : Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	85 Paket	56 Paket	199.672.000	114 Paket	200.000.000	12 Paket	200.000.000	3 Paket	200.000.000	120 Paket	200.000.000	60 Paket	200.000.000	



Renstra Tahun 2025-2029

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan / Output	Indikator Outcome / Output	Base line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025 (Murni)		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
5.03.01.2.07.0006 Sub Kegiatan : Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	88 Unit	17 Unit	311.313.000	77 Unit	300.000.000	57 Unit	300.000.000	52 Unit	300.000.000	60 Unit	300.000.000	60 Unit	300.000.000	
5.03.01.2.07.0010 Sub Kegiatan : Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	1 Unit	1 Unit	0	1 Unit	100.000.000	1 Unit	100.000.000	1 Unit	100.000.000	1 Unit	100.000.000	1 Unit	100.000.000	
5.03.01.2.08 Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Meningkatnya Kualitas Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100%	1.541.812.578	100%	1.592.280.726	100%	1.602.314.622	100%	1.615.980.000	100%	1.615.980.000	100%	1.615.980.000	
5.03.01.2.08.0001 Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 Laporan	1 Laporan	8.400.000	1 Laporan	8.400.000	1 Laporan	8.400.000	1 Laporan	8.400.000	1 Laporan	8.400.000	1 Laporan	8.400.000	
5.03.01.2.08.0002 Sub Kegiatan : 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	4 Laporan	376.300.726	4 Laporan	386.334.622	4 Laporan	400.000.000	4 Laporan	400.000.000	4 Laporan	400.000.000	



Renstra Tahun 2025-2029

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan / Output	Indikator Outcome / Output	Base line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025 (Murni)		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
5.03.01.2.08.0004 Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	13 Laporan	12 Laporan	1.157.580.000	12 Laporan	1.207.580.000	12 Laporan	1.207.580.000	12 Laporan	1.207.580.000	12 Laporan	1.207.580.000	12 Laporan	1.207.580.000	
5.03.01.2.09 Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik Daerah DaerahPenunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Meningkatnya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	418.250.000	100%	565.000.000	100%	565.000.000	100%	565.000.000	100%	565.000.000	100%	565.000.000	
5.03.01.2.09.0001 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	22 Unit	5 Unit	130.800.000	5 Unit	1330.000.000	5 Unit	130.000.000	5 Unit	130.000.000	5 Unit	130.000.000	5 Unit	130.000.000	
5.03.01.2.09.0002 Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	22 Unit	13 Unit	0	13 Unit	50.000.000	13 Unit	50.000.000	13 Unit	50.000.000	13 Unit	50.000.000	13 Unit	50.000.000	



Renstra Tahun 2025-2029

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan / Output	Indikator Outcome / Output	Base line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025 (Murni)		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
5.03.01.2.09.0005 Sub Kegiatan : Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	0 Unit	0 Unit	0	5 Unit	50.000.000	5 Unit	50.000.000	5 Unit	50.000.000	3 Unit	50.000.000	3 Unit	50.000.000	
5.03.01.2.09.0006 Sub Kegiatan : Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	85 Unit	85 Unit	64.430.000	97 Unit	65.000.000	133 Unit	65.000.000	140 Unit	65.000.000	160 Unit	65.000.000	165 Unit	65.000.000	
5.03.01.2.09.0009 Sub Kegiatan : Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara / Direhabilitasi	8 Unit	8 Unit	199.970.000	8 Unit	200.000.000	8 Unit	200.000.000	8 Unit	200.000.000	8 Unit	200.000.000	8 Unit	200.000.000	
5.03.01.2.09.0010 Sub Kegiatan : Pemeliharaan /Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara / Direhabilitasi	48 Unit	48 Unit	23.050.000	50 Unit	50.000.000	50 Unit	50.000.000	50 Unit	50.000.000	50 Unit	50.000.000	50 Unit	50.000.000	
5.03.01.2.09.0011 Sub Kegiatan : Pemeliharaan /Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Pendukung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara / Direhabilitasi	0	0	0	1 Unit	20.000.000	1 Unit	20.000.000	1 Unit	20.000.000	1 Unit	20.000.000	1 Unit	20.000.000	



Renstra Tahun 2025-2029

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan / Output	Indikator Outcome / Output	Base line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025 (Murni)		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
5.04 PENDIDIKAN DAN PELATIHAN															
5.04.02 Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatnya kompetensi, kapasitas, dan integritas aparatur daerah melalui pelatihan dan pengembangan karier yang berkelanjutan			4.102.688.300		4.100.000.000		4.110.000.000		4.110.000.000		4.110.000.000		4.110.000.000	
	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	25 Jam	30 Jam		30 Jam		30 Jam		30 Jam		30 Jam		30 Jam		
	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	3,80%	1,29%		1,29%		1,29%		1,29%		1,29%		1,29%		
	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	51,92%	61,24%		66,73%		72,21%		77,70%		83,18%		88,67%		
5.04.02.2.01 Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi Teknis ASN	100%	100%	1.282.598.300	100%	1.300.000.000	100%	1.300.000.000	100%	1.300.000.000	100%	1.300.000.000	100%	1.300.000.000	
5.04.02.2.01.0003 Sub Kegiatan: Penyelenggaraan Pengembangan	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan Kompetensi	287 Orang	150 Orang	1.282.598.300	150 Orang	1.300.000.000	150 Orang	1.300.000.000	150 Orang	1.300.000.000	150 Orang	1.300.000.000	150 Orang	1.300.000.000	



Renstra Tahun 2025-2029

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan / Output	Indikator Outcome / Output	Base line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025 (Murni)		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Kompetensi Tekhnis Umum, inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintah Umum															
5.04.02.2.02 Kegiatan : Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi manajerial dan fungsional	Meningkatnya Kualitas Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	100%	100%	2.820.090.000	100%	2.800.000.000	100%	2.810.000.000	100%	2.810.000.000	100%	2.810.000.000	100%	2.810.000.000	
5.04.02.2.02.0007 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	4 Laporan	4 Laporan	2.820.090.000	4 Laporan	2.800.000.000	4 Laporan	2.810.000.000	4 Laporan	2.810.000.000	4 Laporan	2.810.000.000	4 Laporan	2.810.000.000	

Penetapan target indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Purwakarta baik itu Indikator Kinerja Utama (IKU) maupun Indikator Kinerja Kunci (IKK) Tahun 2025–2029 telah mempertimbangkan capaian historis, proyeksi kinerja ke depan, serta kemampuan anggaran dan sumber daya yang tersedia. Seluruh target indikator telah disusun dengan memperhatikan prinsip SMART-C (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound, Consistency*), sehingga dapat dijadikan acuan yang jelas dalam pengukuran kinerja organisasi.

1. Indikator Kinerja Utama (IKU)

- a. **Tingkat Profesionalitas ASN** ditetapkan dengan tren peningkatan dari indeks 79,94 pada tahun 2025 hingga mencapai 82,10 pada tahun 2030. Kenaikan ini bersifat moderat dan konsisten, sesuai dengan arah kebijakan peningkatan kualitas, integritas, dan kompetensi ASN. Target ini spesifik mengukur tingkat profesionalitas ASN, dapat dihitung secara kuantitatif, serta realistis dicapai melalui penguatan program pengembangan SDM aparatur.
- b. **Penilaian Sistem Merit** ditetapkan meningkat secara bertahap dari 284,30 pada tahun 2025 menjadi 285,00 pada tahun 2030. Kenaikan target yang relatif kecil menunjukkan kehati-hatian dalam menetapkan indikator, mengingat perbaikan sistem merit membutuhkan konsistensi implementasi kebijakan manajemen ASN. Indikator ini relevan dengan mandat nasional dalam penerapan sistem merit ASN, sekaligus konsisten dengan upaya perbaikan tata kelola kepegawaian.
- c. **Capaian SAKIP Perangkat Daerah** ditargetkan naik dari 81,80 poin pada tahun 2025 menjadi 83,50 poin pada tahun 2030. Penetapan target ini menunjukkan arah perbaikan berkelanjutan terhadap sistem akuntabilitas kinerja pemerintah daerah. Target bersifat terukur, realistis, dan relevan dengan komitmen pemerintah daerah dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berorientasi hasil.
- d. **Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)** ditetapkan meningkat dari 85,00 poin pada tahun 2025 menjadi 86,00 poin pada tahun 2030. Target ini spesifik mengukur tingkat kepuasan masyarakat atas layanan BKPSDM, dapat dihitung secara kuantitatif, serta realistis dicapai melalui peningkatan kualitas pelayanan publik. Konsistensi peningkatan nilai IKM ini menunjukkan komitmen BKPSDM dalam memberikan pelayanan yang lebih responsif dan sesuai kebutuhan masyarakat.

2. Indikator Kinerja Kunci (IKK)

- a. **Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan (Jam)** ditetapkan konsisten pada angka **30 jam per tahun**. Target ini spesifik, terukur, realistis, dan menunjukkan konsistensi dalam menjaga standar pengembangan kompetensi ASN.
- b. **Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal** ditetapkan stabil di angka **1,29%**. Target ini realistis dengan mempertimbangkan ketersediaan formasi serta kapasitas anggaran, dan relevan untuk peningkatan kualifikasi ASN.
- c. **Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural** meningkat dari **61,24%** (Tahun 2025) menjadi **88,67%** (Tahun 2030). Peningkatan ini menggambarkan upaya sistematis dalam menyiapkan pejabat struktural yang kompeten sesuai kebutuhan organisasi.
- d. **Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar** (PNS non guru dan tenaga kesehatan) naik dari **62,77%** pada 2025 menjadi **72,56%** pada 2030. Target ini relevan untuk meningkatkan kualitas SDM aparatur secara bertahap dan konsisten.
- e. **Rasio Pegawai Fungsional** naik dari **24,22%** (Tahun 2025) menjadi **27,39%** (Tahun 2030), menunjukkan arah kebijakan perbaikan struktur jabatan ASN agar lebih profesional.
- f. **Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat kompetensi** naik dari **71,38%** menjadi **73,45%** dalam lima tahun. Target ini realistis mengingat proses sertifikasi kompetensi dilakukan bertahap sesuai regulasi.
- g. **Tingkat penurunan pelanggaran disiplin ASN** meningkat dari **5,56%** (Tahun 2025) menjadi **7,69%** (Tahun 2030). Hal ini menunjukkan adanya komitmen dalam menekan pelanggaran disiplin secara progresif.
- h. **Persentase keberhasilan pendidikan dan pelatihan ASN** ditetapkan **100% sepanjang** tahun 2025–2030, mencerminkan standar mutu penyelenggaraan diklat yang wajib dicapai.
- i. **Persentase jabatan struktural yang terisi** ditargetkan **100%**, menunjukkan konsistensi dalam menjaga kesinambungan organisasi dan pelayanan publik.

- j. **Persentase kenaikan pangkat pegawai yang diselesaikan tepat waktu** ditargetkan **100% setiap tahun**, relevan dengan komitmen pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas.
- k. **Capaian realisasi keuangan perangkat daerah** ditargetkan stabil pada **80%**, sesuai dengan standar kinerja pengelolaan anggaran yang efisien dan akuntabel dengan mempertimbangkan inflasi tahunan dan daya serap anggaran (efisiensi). Capaian realisasi keuangan pada tahun 2024 adalah 62.02%. Namun, target yang ditetapkan untuk tahun 2025 melonjak menjadi 75%. Capaian realisasi keuangan tahun 2024 sebesar **62,02%** bukan sepenuhnya mencerminkan kinerja pelaksanaan program, karena dalam pagu anggaran terdapat Komponen anggaran gaji CASN yang dianggarkan 1 tahun realisasinya, namun di lantik di pertengahan tahun sehingga ada sisa pagu anggaran yg cukup besar, hal ini dilaksanakan sesuai intruksi/arahan dari pemerintah pusat. Apabila anggaran tersebut dikeluarkan dari perhitungan, maka capaian realisasi keuangan riil mencapai **86,90%**, sehingga kinerja pelaksanaan sebenarnya berada pada kategori sangat baik. Untuk tahun 2025, target realisasi ditetapkan sebesar 75%. Angka ini ditentukan dengan mempertimbangkan adanya kebijakan efisiensi anggaran, sehingga meskipun secara historis capaian riil dapat lebih tinggi, target 75% dipandang realistis dan terukur sesuai dengan kemampuan fiskal daerah dan prioritas belanja yang diarahkan pada program-program strategis. Selanjutnya, target untuk tahun 2026 hingga 2030 ditetapkan secara konsisten sebesar 80%. Target yang stabil ini mencerminkan proyeksi yang realistis dan berkelanjutan.
- l. **Persentase Barang Milik Daerah (BMD) yang berfungsi optimal** meningkat signifikan dari **35% (Tahun 2025)** menjadi **65% (Tahun 2030)**. Target ini realistis dan relevan dengan upaya peningkatan efektivitas pemanfaatan aset daerah.

Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Purwakarta tahun 2025–2029, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta menetapkan sejumlah subkegiatan prioritas yang selaras dengan program prioritas nasional dan daerah. Subkegiatan ini merupakan bagian dari strategi perwujudan ASN yang profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap transformasi birokrasi digital. Subkegiatan prioritas yang dirancang BKPSDM mengacu pada tujuan peningkatan

kompetensi dan profesionalisme aparatur sipil negara, penguatan sistem merit, serta digitalisasi layanan kepegawaian. Subkegiatan tersebut diprioritaskan tidak hanya berdasarkan urgensi teknis, tetapi juga berdasarkan kontribusinya terhadap pencapaian indikator kinerja daerah seperti nilai Sistem Merit, Indeks Profesionalitas ASN, dan capaian SAKIP Kabupaten.

Dengan pelaksanaan subkegiatan yang tepat sasaran dan terukur, BKPSDM Kabupaten Purwakarta diharapkan mampu menjadi motor penggerak reformasi birokrasi yang lebih profesional, adaptif, dan berbasis digital, serta mendukung tercapainya visi pembangunan daerah yang berdaya saing dan responsif terhadap perubahan. Adapun subkegiatan prioritas yang mendukung program prioritas pembangunan daerah disajikan pada table 4.3

Tabel 4.3

Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

No.	Program Prioritas	Outcome	Kegiatan / Subkegiatan	Ket
1.	5.04.02 Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Sumber Daya Manusia	5.04.02.2.01 Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis	
			5.04.02.2.01.0003 Sub Kegiatan: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintah Umum	
			5.04.02.2.02 Kegiatan : Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi manajerial dan fungsional	
			S5.04.02.2.02.0007 Sub Kegiatan: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	
2.	5.03.02 Kepegawaian Daerah	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Kepegawaian Daerah	5.03.02.2.01 Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
			5.03.02.2.01.0001 Sub Kegiatan : Perumusan bahan kebijakan pengadaan ASN	
			5.03.02.2.01.0002 Sub Kegiatan : Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	
			5.03.02.2.01.0003 Sub Kegiatan : Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	
			5.03.02.2.01.0004 Sub Kegiatan : Evaluasi pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	
			Sub Kegiatan : Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	



No.	Program Prioritas	Outcome	Kegiatan / Subkegiatan	Ket
			5.03.02.2.01.006 Sub Kegiatan : Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
			5.03.02.2.01.0007 Sub Kegiatan : Evaluasi pemberhentian ASN	
			5.03.02.2.01.0008 Sub Kegiatan : Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	
			5.03.02.2.01.0009 Sub Kegiatan : Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	
			5.03.02.2.01.0010 Sub Kegiatan : Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
			5.03.02.2.01.0011 Sub Kegiatan : Pengelolaan Data Kepegawaian	
			5.03.02.2.01.0012 Sub Kegiatan : Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	
			5.03.02.2.02 Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN	
			5.03.02.2.02.0001 Sub Kegiatan : Pengelolaan Mutasi ASN	
			5.03.02.2.02.0002 Sub Kegiatan : Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
			5.03.02.2.02.0003 Sub Kegiatan : Pengelolaan Promosi ASN	
			5.03.02.2.03 Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN	
			5.03.02.2.03.0001 Sub Kegiatan : Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
			5.03.02.2.03.0002 Sub Kegiatan : Pengelolaan Assesment Center	
			5.03.02.2.03.0004 Sub Kegiatan : Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
			Sub Kegiatan : Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	
			5.03.02.2.03.0013 Sub Kegiatan : Pembinaan Jabatan Jabatan Fungsional ASN	
			5.03.02.2.03.0014 Sub Kegiatan : Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	
			5.03.02.2.03.0015 Sub Kegiatan : Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	
			5.03.02.2.04 Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			5.03.02.2.04.0002 Sub Kegiatan : Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			5.03.02.2.04.0003 Sub Kegiatan : Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			5.03.02.2.04.0004 Sub Kegiatan : Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	
			5.03.02.2.04.0005 Sub Kegiatan : Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	
			Sub Kegiatan : Pembinaan Disiplin ASN	

No.	Program Prioritas	Outcome	Kegiatan / Subkegiatan	Ket
			Sub Kegiatan : Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
			5.03.02.2.04.0007 Sub Kegiatan: Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	

4.2 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029

Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029 berfungsi sebagai dasar dan pedoman bagi seluruh unsur di lingkungan BKPSDM Kabupaten Purwakarta dalam menyusun rencana kerja tahunan yang berkaitan dengan pengelolaan manajemen kepegawaian daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sementara itu, 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 4.4 untuk Indikator Kinerja Utama (IKU) dan tabel 4.5 untuk Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029.

Tabel 4.4

Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Purwakarta

No.	Indikator	Satuan	Target Tahun						Ket
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1.	Tingkat Profesionalitas ASN	Indeks	79,94	80,34	80,90	81,24	81,96	82,10	
2.	Penilaian Sistem Merit	Indeks	284,30	284,50	284,75	284,85	284,90	285,00	
3.	Capaian SAKIP Perangkat Daerah	Poin	81.80	82.00	82.50	82.75	83.00	83.50	
4.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Poin	85.00	85.30	85.50	85.70	85.90	86.00	

Tabel 4.5

Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDM Kabupaten Purwakarta

No.	Indikator	Satuan	Target Tahun						Ket
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1.	Rata-rata pegawai lama mendapatkan pendidikan dan pelatihan	Jam	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	
2.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Persen	1,29	1,29	1,29	1,29	1,29	1,29	



No.	Indikator	Satuan	Target Tahun						Ket
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
3.	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	



Renstra Tahun 2025-2029

No.	Indikator	Satuan	Target Tahun						Ket
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
8.	Persentase keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan ASN	Persen	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	
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.	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	

Adapun penjabaran rumus Indikator Kinerja Kunci (IKK) tersebut disajikan pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Formula Indikator Kinerja Kunci (IKK)

No.	Indikator	Formula
1.	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	$\text{Rata-rata Lama Pegawai Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan} = \frac{\text{Total jumlah jam pelatihan yang diikuti seluruh pegawai}}{\text{Jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan}}$
2.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	$\text{Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal} = \frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal}}{\text{Total Jumlah ASN}} \times 100\%$
3.	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	$\text{Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural} = \frac{\text{Jumlah pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural}}{\text{Jumlah total jabatan}} \times 100\%$
4.	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	$\text{Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (\% (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan))} = \frac{\text{Jumlah Pegawai menurut Pendidikan PT ke atas}}{\text{Jumlah pegawai dengan pendidikan SMA ke bawah}} \times 100\%$
5.	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	$\text{Rasio pegawai Fungsional (\% (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan))} = \frac{\text{Jumlah pegawai PNS fungsional (diluar guru dan tenaga kesehatan)}}{\text{seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}} \times 100\%$
6.	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	$\text{Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (\% (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan))} = \frac{\text{Jumlah pegawai Fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi}}{\text{seluruh jumlah pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}} \times 100\%$

No.	Indikator	Formula
7.	Tingkat penurunan pelanggaran disiplin ASN	$\text{Tingkat penurunan pelanggaran disiplin ASN} = \frac{\text{Jumlah Pelanggaran Disiplin Tahun (n) - Tahun Sebelumnya}}{\text{Jumlah Pelanggaran Disiplin Tahun Sebelumnya}} \times 100\%$
8.	Persentase keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan ASN	$\text{Persentase keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan ASN} = \frac{\text{Jumlah ASN yang lulus pelatihan}}{\text{Total ASN yang mengikuti pelatihan}} \times 100\%$
9.	Persentase jabatan struktural yang terisi	$\text{Persentase jabatan struktural yang terisi} = \frac{\text{Jumlah jabatan struktural yang terisi}}{\text{Total jabatan struktural}} \times 100\%$
10.	Persentase kenaikan pangkat pegawai yang diselesaikan tepat waktu	$\text{Persentase kenaikan pangkat pegawai yang diselesaikan tepat waktu} = \frac{\text{Jumlah usulan kenaikan pangkat yang diproses tepat waktu}}{\text{Total usulan kenaikan pangkat yang diajukan}} \times 100\%$
11.	Capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah	$\text{Capaian realisasi keuangan Perangkat Daerah} = \frac{\text{Jumlah realisasi keuangan}}{\text{Total Pagu Anggaran Perangkat Daerah}} \times 100\%$
12.	Persentase Barang Milik Daerah (BMD) yang berfungsi optimal	$\text{Persentase Barang Milik Daerah (BMD) yang berfungsi optimal} = \frac{\text{Jumlah BMD yang berfungsi}}{\text{Total BMD yang tercatat}} \times 100\%$

BAB V

PENUTUP

Bab V berisi:
1. Penutup

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029 merupakan perencanaan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun. Dalam dokumen perencanaan ini terkandung maksud, tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan, serta pagu indikatif anggaran yang digunakan sebagai pelaksanaan atau pendukung misi ke 1 “Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang cerdas, unggul, profesional dan produktif serta memiliki karakter dan akhlak yang baik” dan misi ke 4 “Mewujudkan transformasi tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan berintegritas serta pelayanan publik yang inovatif, efektif, efisien dan berbasis digital” pada RPJMD Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029.

Untuk mencapai Target dan Sasaran Rencana Strategis Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029 melibatkan seluruh aparatur BKPSDM Kabupaten Purwakarta dalam melaksanakan program, kegiatan dan subkegiatan dari tahun 2025-2029 sesuai dengan rencana serta tugas dan fungsinya. Program, kegiatan, dan sub kegiatan yang tertuang dalam Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029 digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja tahunan, sehingga rencana kerja yang dibuat harus sesuai dengan rencana yang tertuang dalam rencana strategis BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029.



Kepala Badan bersama seluruh Aparatur BKPSDM Kabupaten Purwakarta akan melakukan evaluasi hasil Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta yang diperoleh dari evaluasi hasil Rencana Kerja Tahunan (Renja) BKPSDM Kabupaten Purwakarta secara periodik untuk menemukan dan menilai capaian indikator kinerja serta berupaya melakukan perbaikan dalam strategi dan kebijakan.

Dengan demikian, pada akhirnya diharapkan seluruh target kinerja yang telah disepakati dapat tercapai secara lebih optimal. Di sisi lain, pada akhir periode atau tahun ke 4 (empat) atas pelaksanaan Renstra ini, akan dilakukan evaluasi komprehensif sebagai bahan masukan bagi penyusunan Renstra periode selanjutnya.



LAMPIRAN

LEMBAR VERIFIKASI
RENSTRA PD TAHUN 2025 - 2029

NAMA PD : BkPSDM

NO.	URAIAN	HASIL VERIFIKASI	
		SESUAI	TIDAK SESUAI
1	2	3	4
1	SISTEMATIKA : BAB I PENDAHULUAN BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN BAB V PENUTUP	✓ ✓ ✓ ✓ ✓	
2	BAB I PENDAHULUAN 1.1. Latar Belakang Merumuskan latar belakang penyusunan Renstra PD Tahun 2025 - 2029 berupa Gambaran kondisi yang mendasari disusunnya Renstra PD Tahun 2025-2029 dan dilengkapi definisi, amanat regulasi, dan nilai strategis Renstra PD. 1.2. Dasar Hukum Mengidentifikasi dasar hukum yang relevan dan signifikan dalam penyusunan Renstra PD Tahun 2025-2029, serta disusun sesuai dengan kaidah penyusunan produk hukum. 1.3. Maksud dan Tujuan Menguraikan maksud dan tujuan penyusunan Renstra PD Tahun 2025-2029. 1.4. Sistematika Penulisan Menjelaskan sistematika penulisan yang berisi uraian ringkas tentang masing-masing bab dalam Renstra PD Tahun 2025-2029.	✓ ✓ ✓ ✓	
3	BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH 1. Subbab Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah paling sedikit memuat : a. Tugas, fungsi dan struktur Perangkat Daerah; b. Sumber daya Perangkat Daerah; c. Kinerja pelayanan Perangkat Daerah (termasuk capaian SPM sesuai dengan tupoksinya); d. Kelompok sasaran layanan. Cat : dapat ditambahkan beberapa subbab lainnya sesuai dengan kondisi daerah, seperti : a. Mitra Perangkat Daerah dalam pemberian pelayanan; b. Dukungan BUMD dalam pencapaian kinerja Perangkat Daerah; c. Kerjasama daerah yang menjadi tanggung jawab Perangkat Daerah ✓	✓ ✓ ✓	
	2. Subbab Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah paling sedikit memuat : a. Permasalahan pelayanan Perangkat Daerah; b. Isu Strategis.	✓ ✓	

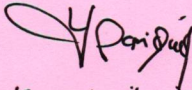
NO.	URAIAN	HASIL VERIFIKASI	
		SESUAI	TIDAK SESUAI
1	2	3	4
4	BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN Bab III paling sedikit memuat : 1. Tujuan Renstra PD Tahun 2025 – 2029; 2. Sasaran Renstra PD Tahun 2025 – 2029; 3. Strategi Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025 – 2029; dan 4. Arah kebijakan Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025 – 2029.	✓ ✓ ✓ ✓	
5	BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN Bab IV paling sedikit memuat : 1. Uraian Program; 2. Uraian Kegiatan; 3. Uraian Subkegiatan beserta kinerja, indikator, target, dan pagu indukatif; 4. Uraian Subkegiatan dalam rangka mendukung program prioritas Pembangunan daerah; 5. Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025 – 2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah; dan 6. Target kinerja penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025 – 2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK).	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓	
6	BAB V PENUTUP Bab ini memuat diantaranya Kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan, dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan Pembangunan berdasarkan Urusan Pemerintahan Daerah	✓	
10	KESESUAIAN DENGAN RPJMD Memuat kesesuaian pagu anggaran, indikator kinerja dan target program Renstra PD dengan RPJMD	✓	

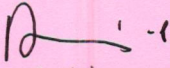
CATATAN TINDAK LANJUT :

.....
~ Sudah sesuai ketentuan
.....

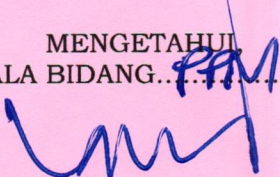
VERIFIKATOR,

PURWAKARTA,
KASUBAG PROGRAM/PERENCANAAN


(..... Yuni Kurniasih, SE. M. Ak)
NIP. 19890105 200902 2005


(..... Dewi Proklamasi, SE. M. M)
NIP.

MENGETAHUI
KEPALA BIDANG.....


(..... Agus Kurniawan, S. Ht. MM)
NIP. 19740804 199503 1001



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

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

NOMOR : 800/Kep.151-BKPSDM/2025

TENTANG

**PEMBENTUKAN TIM PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA**

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, pimpinan Kementerian/Lembaga menyiapkan rancangan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga sesuai tugas dan fungsinya dengan berpedoman pada rancangan awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional;
 - b. bahwa untuk mendukung upaya percepatan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta, perlu dibentuk tim penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta;
 - c. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan tentang Pembentukan Tim Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025-2029 Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta.

- 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 Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968

Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);

2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
6. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 204);
7. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2021 tentang Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 205);
8. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta

Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;

10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
12. 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);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 6 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2024 Nomor 6);
14. 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).

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU : Menetapkan tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta Tahun 2025-2029 dalam lampiran keputusan ini.

KEDUA : Tugas Tim Penyusun Rencana Strategis sebagaimana tersebut pada diktum KESATU adalah :

1. Melakukan analisis situasi baik lingkungan internal maupun eksternal.
2. Menyusun analisis gambaran pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta.

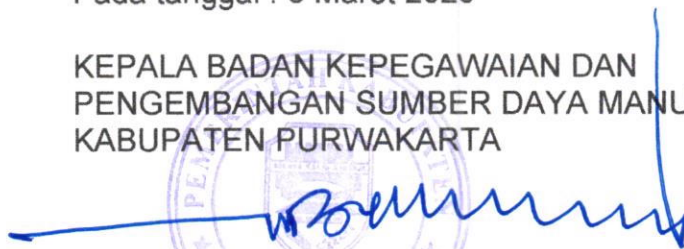
6. Menyusun perumusan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta.
7. Menyusun perumusan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta.
8. Menyusun perumusan rencana program, kegiatan, sub kegiatan indikator kinerja, pagu indikatif, lokasi kegiatan dan kelompok sasaran berdasarkan strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta.

KETIGA : Dalam melaksanakan tugasnya, Tim Penyusun Rencana Strategis bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta.

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 : 3 Maret 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA



H. WAHYU WIBISONO., S.Sos., M.Si., C.MT., C.AC
Pembina Utama Muda / IV c
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

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

NOMOR : 3 Maret 2025
TANGGAL : 800/Kep.151-BKPSDM/2025

**TENTANG : PEMBENTUKAN TIM PENYUSUNAN RENCANA
STRATEGIS (RENSTRA) PADA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2025-2029**

**SUSUNAN TIM PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2025-2029**

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.	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	Anggota
8.	Kepala Subbagian Kepegawaian dan Umum	Anggota
9.	Perencana Ahli Pertama	Anggota
10.	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Anggota

Ditetapkan di Purwakarta
Pada tanggal : 3 Maret 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Wahyu Wibisono', is written over a faint circular official stamp. The stamp contains the text 'BKPSDM' and 'PURWAKARTA'.

H. WAHYU WIBISONO.,S.Sos.,M.Si.,C.MT.,C.AC

Pembina Utama Muda / IV c

NIP. 19670829 199503 1 001