



RENCANA STRATEGIS 2021-2026



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

JL. MARGONDA RAYA NO.54



WALI KOTA DEPOK
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA DEPOK
NOMOR 67 TAHUN 2021

TENTANG
RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KOTA DEPOK TAHUN 2021-2026

WALI KOTA DEPOK,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 273 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah ditetapkan dengan Perkada setelah RPJMD ditetapkan;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 123 ayat (2) 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, Rencana Strategis Perangkat Daerah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah setelah Peraturan Daerah tentang RPJMD ditetapkan;
- c. bahwa dengan diundangkannya Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 9 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Depok Tahun 2021-2026, maka perlu menjadi acuan dan pedoman untuk pelaksanaan pembangunan kota;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Depok Tahun 2016-2021;

Mengingat

- : 1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Daerah Tingkat II Cilegon (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3858);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
6. 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

7. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) dan/atau dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6485);
8. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
11. 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);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);

13. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional dalam Rangka Mendukung Kebijakan Keuangan Negara untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease* (COVID-19) dan/atau Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan serta Penyelamatan Ekonomi Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 186, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6542);
14. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
15. Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2020 tentang Rencana Tata Ruang Kawasan Perkotaan Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi, Puncak, dan Cianjur;
16. 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;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan Dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2020 tentang Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 di Lingkungan Pemerintah Daerah;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2020 tentang Pengutamaan Penggunaan Alokasi dan Penggunaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;

22. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2009 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2009 Nomor 6 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 64);
23. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Depok Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2008 Nomor 1) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 5 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Depok Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 5);
24. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 2 Tahun 2011 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2011 Nomor 2);
25. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 10) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 4);
26. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 9 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Depok Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 9);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KOTA DEPOK TAHUN 2021-2026.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Depok.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Depok.
3. Pemerintah Daerah Kota adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah Kota.
5. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Wali Kota dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Pemangku Kepentingan adalah pihak yang langsung atau tidak langsung mendapatkan manfaat atau dampak dari perencanaan dan pelaksanaan pembangunan daerah antara lain unsur DPRD provinsi dan kabupaten/kota, TNI, POLRI, Kejaksaan, akademisi, LSM/Ormas, tokoh masyarakat provinsi dan kabupaten/kota/ desa, dunia usaha/investor, pemerintah pusat, pemerintah provinsi, kabupaten/kota, pemerintahan desa, dan kelurahan serta keterwakilan perempuan (seperti PKK, Organisasi Kewanitaan) dan kelompok masyarakat rentan termarginalkan.
7. Pembangunan Daerah adalah pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat yang nyata baik dalam aspek pendapatan, kesempatan kerja, lapangan berusaha, akses terhadap pengambilan kebijakan, berdaya saing, maupun peningkatan indeks pembangunan manusia.

8. Perencanaan Pembangunan Daerah adalah suatu proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan didalamnya, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu lingkungan wilayah/daerah dalam jangka waktu tertentu.
9. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang selanjutnya disingkat RPJPD adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 20 (dua puluh) tahun.
10. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
11. Rencana Strategis PD yang selanjutnya disebut Renstra PD adalah dokumen perencanaan PD untuk periode 5 (lima) tahun.
12. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 1 (satu) tahun atau disebut dengan rencana pembangunan tahunan daerah.
13. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
14. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional yang selanjutnya disingkat RPJPN adalah dokumen perencanaan nasional untuk periode 20 (dua puluh) tahun.
15. Rencana pembangunan jangka menengah nasional yang selanjutnya disingkat RPJMN adalah dokumen perencanaan nasional untuk periode 5 (lima) tahun.
16. Rencana Kerja Pemerintah yang selanjutnya disingkat RKP adalah dokumen perencanaan nasional untuk periode 1 (satu) tahun.
17. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

18. Kebijakan umum APBD yang selanjutnya disingkat KUA adalah dokumen yang memuat kebijakan bidang pendapatan, belanja dan pembiayaan serta asumsi yang mendasarinya untuk 1 (satu) periode.
19. Prioritas dan plafon anggaran sementara yang selanjutnya disingkat PPAS adalah rancangan program prioritas dan patokan batas maksimal anggaran yang diberikan kepada PD untuk setiap program sebagai acuan dalam menyusun RKA-PD sebelum disepakati dengan DPRD.
20. Rencana kerja dan anggaran PD yang selanjutnya disingkat RKA-PD adalah dokumen perencanaan dan penganggaran yang berisi rencana pendapatan, rencana belanja program dan kegiatan PD serta rencana pembiayaan sebagai dasar penyusunan APBD.
21. Kerangka Pendanaan adalah analisis pengelolaan keuangan Daerah untuk menentukan sumber-sumber dana yang digunakan dalam pembangunan, optimalisasi penggunaan sumber dana dan peningkatan kualitas belanja dalam membiayai penyelenggaraan pemerintahan Daerah dalam upaya mencapai visi dan misi Kepala Daerah serta target pembangunan nasional.
22. Permasalahan Pembangunan adalah kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan dan kesenjangan antara apa yang ingin dicapai di masa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat.
23. Isu-isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang dan menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah dimasa yang akan datang.
24. Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan daerah.

25. Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi.
26. Tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) Tahunan.
27. Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Daerah/Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) program Perangkat Daerah.
28. Strategi adalah langkah-langkah yang berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan Daerah/ Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran.
29. Arah Kebijakan adalah rumusan kerangka pikir atau kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan dan mengantisipasi isu strategis Daerah/Perangkat Daerah yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran strategi.
30. Program adalah penjabaran kebijakan Perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi.
31. Kegiatan Perangkat Daerah adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam rangka mencapai hasil (*outcome*) suatu program.
32. Kinerja adalah capaian keluaran/hasil/dampak dari kegiatan/program/sasaran sehubungan dengan penggunaan sumber daya pembangunan.
33. Indikator Kinerja adalah tanda yang berfungsi sebagai alat ukur pencapaian kinerja suatu kegiatan, program atau sasaran dan tujuan dalam bentuk keluaran (*output*), hasil (*outcome*), dampak (*impact*).
34. Bersifat indikatif adalah bahwa data dan informasi, baik tentang sumber daya yang diperlukan maupun keluaran dan dampak yang tercantum di dalam dokumen rencana, hanya merupakan indikasi yang hendak dicapai dan tidak kaku.

35. Indikator kinerja Utama adalah tolok ukur keberhasilan pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah.
36. Indikator kinerja daerah adalah tolok ukur keberhasilan penyelenggaraan pembangunan daerah sebagai bagian dari kondisi umum daerah yang diukur dari aspek kesejahteraan masyarakat, aspek pelayanan umum dan aspek daya saing daerah.
37. Standar Pelayanan Minimal yang selanjutnya disingkat SPM adalah ketentuan mengenai Jenis dan Mutu Pelayanan Dasar yang merupakan Urusan Pemerintahan Wajib yang berhak diperoleh setiap Warga Negara secara minimal.
38. Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Daerah/Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) program Perangkat Daerah.
39. Keluaran (*output*) adalah suatu produk akhir berupa barang atau jasa dari serangkaian proses atas sumber daya pembangunan agar hasil (*outcome*) dapat terwujud.
40. Hasil (*outcome*) adalah keadaan yang ingin dicapai atau dipertahankan pada penerima manfaat dalam periode waktu tertentu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari beberapa kegiatan dalam satu program.
41. Dampak (*impact*) adalah kondisi yang ingin diubah berupa hasil pembangunan/layanan yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) beberapa program.
42. Musyawarah Perencanaan Pembangunan yang selanjutnya disebut Musrenbang adalah forum antar pemangku kepentingan dalam rangka menyusun rencana pembangunan Daerah.
43. Forum Perangkat Daerah adalah forum sinkronisasi pelaksanaan urusan pemerintahan Daerah untuk merumuskan program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah provinsi dan kabupaten/kota.
44. Tata Ruang adalah wujud struktur ruang dan pola pemanfaatan ruang, baik yang direncanakan atau tidak direncanakan.

45. Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Depok yang selanjutnya disingkat RTRW adalah hasil perencanaan tata ruang yang merupakan penjabaran strategi dan arahan kebijakan pemanfaatan ruang wilayah nasional, provinsi, dan kabupaten/kota kedalam struktur dan pola pemanfaatan ruang wilayah.
46. Kajian Lingkungan Hidup Strategis yang selanjutnya disingkat KLHS adalah rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program.
47. Kapasitas Riil Keuangan Daerah adalah kemampuan keuangan daerah untuk mendanai prioritas pembangunan daerah.
48. Kerangka Pendanaan adalah analisis pengelolaan keuangan Daerah untuk menentukan sumber-sumber dana yang digunakan dalam pembangunan, optimalisasi penggunaan sumber dana dan peningkatan kualitas belanja dalam membiayai penyelenggaraan pemerintahan Daerah dalam upaya mencapai visi dan misi Kepala Daerah serta target pembangunan nasional.

BAB II

KEDUDUKAN RENSTRA PD

Pasal 2

Renstra Perangkat Daerah Kota Depok Tahun 2021-2026 merupakan:

- a. penjabaran dari RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026 yang memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif;
- b. pedoman bagi Perangkat Daerah dalam menyusun Renja Perangkat Daerah setiap tahunnya dan digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD.

BAB III
SISTEMATIKA PENULISAN

Pasal 3

- (1) Sistematika penyusunan Renstra PD terdiri dari :
- | | |
|----------|---|
| BAB I | : Pendahuluan |
| BAB II | : Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah |
| BAB III | : Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah |
| BAB IV | : Tujuan dan Sasaran |
| BAB V | : Strategi dan Arah Kebijakan |
| BAB VI | : Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan |
| BAB VII | : Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan |
| BAB VIII | : Penutup |
- (2) Daftar pengesahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Depok Tahun 2021-2026 sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Wali Kota ini.

BAB IV
PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 4

Kepala Perangkat Daerah dan Kepala Bappeda melaksanakan pengendalian dan evaluasi terhadap kebijakan Renstra Perangkat Daerah mulai dari tahap penyusunan awal sampai dengan rancangan akhir.

BAB V
PERUBAHAN RENSTRA

Pasal 5

Perubahan Renstra dapat dilakukan apabila:

- a. terdapat perubahan atas Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Depok Tahun 2021-2026.

- b. hasil pengendalian dan evaluasi menunjukkan bahwa proses perumusan, tidak sesuai dengan tahapan dan tata cara penyusunan rencana pembangunan daerah sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan;
- c. terjadi perubahan yang mendasar.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Depok.

Ditetapkan di Depok

pada tanggal 24 September 2021

WALI KOTA DEPOK,

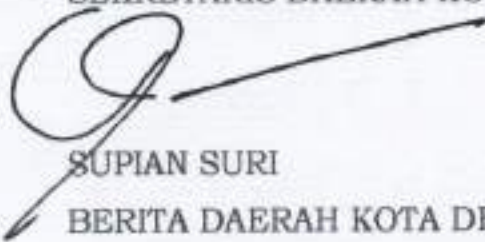


K.H. MOHAMMAD IDRIS

Diundangkan di Depok

pada tanggal 24 September 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA DEPOK,



SUPIAN SURI

BERITA DAERAH KOTA DEPOK TAHUN 2021 NOMOR 67

LAMPIRAN PERATURAN WALI KOTA

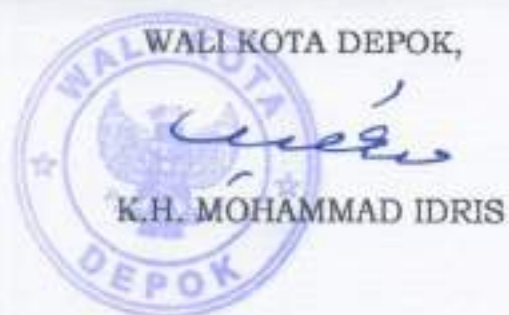
NOMOR 67 TAHUN 2021

TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KOTA DEPOK
TAHUN 2021-2026

DAFTAR PENGESAHAN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KOTA DEPOK
TAHUN 2021 – 2026

1. Rencana Strategis Sekretariat Daerah Kota Depok;
2. Rencana Strategis Sekretariat DPRD Kota Depok;
3. Rencana Strategis Inspektorat Daerah Kota Depok;
4. Rencana Strategis Badan Keuangan Daerah Kota Depok;
5. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok;
6. Rencana Strategis Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Depok;
7. Rencana Strategis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Depok;
8. Rencana Strategis Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok;
9. Rencana Strategis Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok;
10. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Depok;
11. Rencana Strategis Dinas Sosial Kota Depok;
12. Rencana Strategis Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Depok;
13. Rencana Strategis Dinas Pendidikan Kota Depok;
14. Rencana Strategis Dinas Kesehatan Kota Depok;
15. Rencana Strategis Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok;
16. Rencana Strategis Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Depok;
17. Rencana Strategis Dinas Perhubungan Kota Depok;
18. Rencana Strategis Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Depok;
19. Rencana Strategis Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok;
20. Rencana Strategis Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Depok;
21. Rencana Strategis Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Depok;
22. Rencana Strategis Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok;
23. Rencana Strategis Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Depok;
24. Rencana Strategis Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Depok;
25. Rencana Strategis Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Depok;
26. Rencana Strategis Satuan Polisi Pamong Praja Kota Depok;

26. Rencana Strategis Satuan Polisi Pamong Praja Kota Depok;
27. Rencana Strategis Kecamatan Cinere Kota Depok;
28. Rencana Strategis Kecamatan Beji Kota Depok;
29. Rencana Strategis Kecamatan Bojongsari Kota Depok;
30. Rencana Strategis Kecamatan Cilodong Kota Depok;
31. Rencana Strategis Kecamatan Sawangan Kota Depok;
32. Rencana Strategis Kecamatan Sukmajaya Kota Depok;
33. Rencana Strategis Kecamatan Tapos Kota Depok;
34. Rencana Strategis Kecamatan Cipayung Kota Depok;
35. Rencana Strategis Kecamatan Cimanggis Kota Depok;
36. Rencana Strategis Kecamatan Limo Kota Depok;
37. Rencana Strategis Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok;



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami limpahkan kehadiran ALLAH SWT yang berkat rahmat dan karunia-Nya, maka Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2021-2026 ini dapat tersusun.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional dan global yang berada dalam tatanan sistem akuntabilitas Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Besar harapan kami bahwa Rencana Strategis ini dapat memberikan informasi dan gambaran tentang rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok untuk Tahun 2021-2026 dan sebagai pedoman bagi aparatur di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana diamanahkan oleh Peraturan Walikota Depok Nomor 102 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Depok, 20 September 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA DEPOK



drg. Novarita

NIP. 19621119 198902 2 002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Landasan Hukum	5
1.3 Maksud dan Tujuan.....	8
1.4 Sistematika Penulisan	9
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	11
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	11
2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)	17
2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)	22
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM.....	32
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DEPOK.....	42
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM	42
3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.....	43
3.3 Telaahan terhadap Renstra Kemenpan RB, BKN, LAN, BPSPDM Provinsi Jabar dan BKD Provinsi Jabar	47
3.4 Telaahan RTRW dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....	51
3.5 Penentuan Isu-isu Strategis.....	51
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	53
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM.....	53
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	55
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	57
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	76
BAB VIII PENUTUP	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Proses Penyusunan Renstra BKPSDM Kota Depok	2
Gambar 1.2. Pola Hubungan Dokumen Renstra dengan Perencanaan Lainnya.....	4
Gambar 1.3. Keterkaitan Antara Renstra SKPD dengan RPJMD.....	5
Gambar 2.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	13

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Data Perlengkapan Kantor	18
Tabel 2.2 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok	24
Tabel 2.3 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok	30
Tabel 2.4. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja KEMENPAN RB	32
Tabel 2.5. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKN	34
Tabel 2.6. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja LAN	35
Tabel 2.7. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BPSDM Provinsi Jawa Barat	37
Tabel 2.8. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKD Provinsi Jawa Barat	37
Tabel 3.1. Telaahan terhadap Renstra K/L dan Jabar	48
Tabel 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Tahun 2021-2026	53
Tabel 5.1. Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan	55
Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok	60
Tabel 7.1 Indikator Kinerja BKPSDM yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	76
Tabel 7.2 Indikator Kinerja BKPSDM Menurut Bidang Urusan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Mengacu pada Lampiran Permendagri 86/2017	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai wujud pelaksanaan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) wajib menyusun dokumen perencanaan lima tahunan yaitu Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai.

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Kota Depok Nomor 102 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dijelaskan bahwa tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan Pemerintahan dan tugas pembantuan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk memfokuskan tugas dan fungsi pengelolaan aparatur pemerintah Kota Depok, maka perlu disusun Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok tahun 2021-2026.

1. Pengertian

Dokumen Renstra BKPSDM Kota Depok tahun 2021-2026 adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

2. Fungsi

Penyusunan Renstra ini juga dimaksudkan agar dapat mengarahkan semua program dan kegiatan yang dihasilkan senantiasa berorientasi pada hasil (*oriented result*) yang ingin dicapai sampai dengan tahun 2026 dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul sekaligus memuat

visi, misi, tujuan, sasaran, arah kebijakan dan strategi serta program dan kegiatan pokok yang akan dilaksanakan sampai dengan tahun 2026.

3. Proses Penyusunan

Gambar 1.1 Proses Penyusunan Renstra BKPSDM Kota Depok



Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

Penyusunan Renstra BKPSDM melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

a. Persiapan penyusunan Renstra BKPSDM

Persiapan penyusunan Renstra dilakukan untuk menyiapkan keseluruhan kegiatan penyusunan Renstra 2021-2026 meliputi penyusunan rancangan keputusan Kepala Daerah tentang pembentukan tim penyusun Renstra, orientasi mengenai renstra, penyusunan agenda kerja tim penyusun Renstra serta penyiapan data dan informasi.

b. Penyusunan rancangan awal Renstra BKPSDM

Penyusunan rancangan awal Renstra dilakukan melalui tahapan perumusan rancangan yang mencakup analisis gambaran pelayanan, analisis permasalahan, penelaahan dokumen perencanaan lainnya, analisis isu strategis, perumusan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah berdasarkan sasaran dan indikator serta target kinerja dalam rancangan awal RPJMD, perumusan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran serta target kinerja Perangkat Daerah dan perumusan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, pagu indikatif, lokasi kegiatan dan kelompok sasaran berdasarkan strategi

dan kebijakan Perangkat Daerah serta program dan pagu indikatif dalam rancangan awal RPJMD.

c. Penyusunan rancangan

Rancangan Renstra Perangkat Daerah disusun dengan menyempurnakan rancangan awal renstra Perangkat Daerah berdasarkan surat edaran Kepala Daerah tentang penyusunan rancangan renstra Perangkat Daerah. Rancangan Renstra Perangkat Daerah dibahas dalam forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah. Hasil kesepakatan forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah dirumuskan dalam Berita Acara. Rancangan Renstra Perangkat Daerah disempurnakan berdasarkan Berita Acara.

d. Pelaksanaan forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah

Forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah sebagaimana dilaksanakan oleh kepala Perangkat Daerah berkoordinasi dengan BAPPEDA dan dihadiri oleh pemangku kepentingan yang terkait dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah. Forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah bertujuan untuk memperoleh masukan dalam rangka penajaman target kinerja sasaran, program dan kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran yang telah disusun dalam rancangan Renstra Perangkat Daerah. Hasil pelaksanaan forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah dirumuskan dalam berita acara kesepakatan dan ditandatangani oleh unsur yang mewakili pemangku kepentingan yang menghadiri Forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah.

e. Perumusan rancangan akhir Renstra BKPSDM

Penyusunan rancangan akhir Renstra merupakan proses penyempurnaan rancangan Renstra Perangkat Daerah menjadi rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah berdasarkan Peraturan Daerah tentang RPJMD. Perumusan rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah dilakukan untuk mempertajam strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan Perangkat Daerah berdasarkan strategi, arah kebijakan, program pembangunan Daerah yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah tentang RPJMD.

f. Penetapan Renstra BKPSDM

Rancangan akhir Renstra disampaikan kepala Perangkat Daerah kepada kepala BAPPEDA untuk diverifikasi. BAPPEDA menyampaikan rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah yang telah diverifikasi kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah untuk ditetapkan dengan Perkada. Renstra Perangkat Daerah yang telah ditetapkan dengan Perkada menjadi pedoman kepala Perangkat

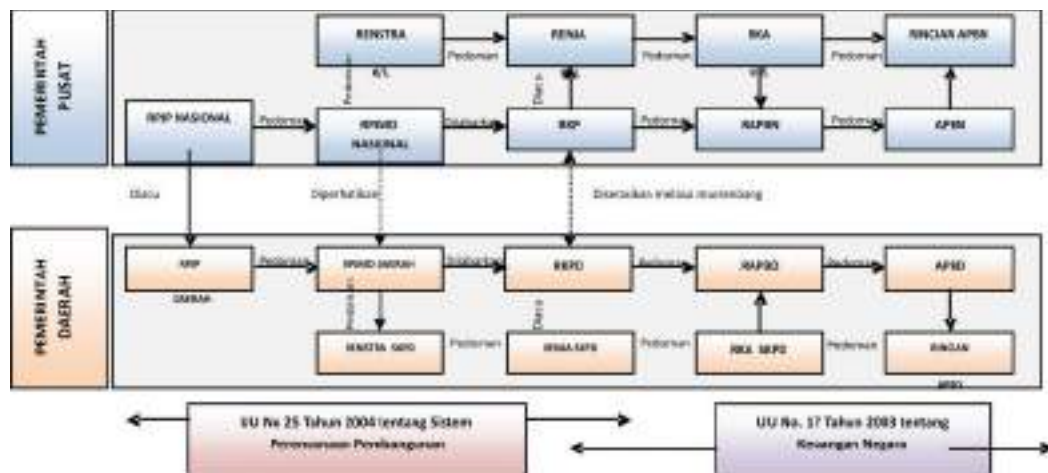
Daerah dalam menyusun Renja Perangkat Daerah dan digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD.

Keberadaan Renstra BKPSDM Kota Depok Tahun 2021-2026 merupakan salah satu bagian yang utuh dari manajemen pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kota Depok, khususnya dalam menjalankan agenda pembangunan yang telah tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Depok Tahun 2021-2026 yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 9 Tahun 2021. Dokumen Renstra BKPSDM merupakan satu kesatuan yang terintegrasi dengan dokumen perencanaan lainnya. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang perencanaan pembangunan nasional, maka seharusnya Renstra BKPSDM merupakan penjabaran dari RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026.

4. Keterkaitan Renstra dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra Provinsi dan Renja SKPD

Adapun gambaran tentang hubungan Renstra BKPSDM dengan dokumen perencanaan lainnya dalam kaitan dengan sistem perencanaan pembangunan maupun dengan sistem keuangan adalah sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.2.

Gambar 1.2. Pola Hubungan Dokumen Renstra dengan Perencanaan Lainnya

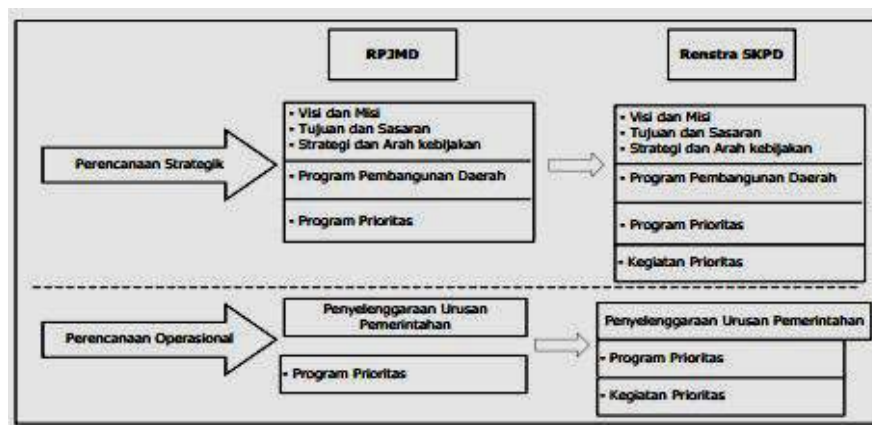


Penyusunan dokumen RPJMD Kota Depok Tahun 2021–2026 harus memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan mengacu pada Dokumen RPJM Provinsi Jawa Barat tahun 2018–2023. Sehingga RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026 dapat menjadi pedoman dalam penyusunan dokumen perencanaan organisasi perangkat daerah, yaitu Rencana Strategis

Perangkat Daerah (Renstra-PD) Tahun 2021-2026 serta dapat menjadi pedoman dalam penyusunan dokumen tahunan Perangkat Daerah yaitu Rencana Kerja SKPD.

Penyusunan dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) tahun 2021-2026 dilaksanakan dengan melakukan penyusunan Rancangan Rencana Strategis yang digunakan sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026. Dokumen Renstra ini juga harus memperhatikan keselarasan dengan dokumen-dokumen lainnya antara lain RPJMN, RTRW, Renstra Provinsi, Renstra Kementerian/Lembaga, dsb. Dokumen Renstra SKPD, nantinya akan digunakan sebagai acuan bagi SKPD dalam melakukan penyusunan Rencana Kerja (Renja) yang nantinya akan dilaksanakan oleh SKPD selama satu tahun dan kemudian akan diteruskan dengan penyusunan dokumen Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) sebagai acuan kegiatan dan anggaran pelaksanaan.

Gambar 1.3. Keterkaitan Antara Renstra SKPD dengan RPJMD



1.2 Landasan Hukum

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2016-2021 dilakukan dengan berlandaskan kepada beberapa ketentuan regulasi sebagai berikut:

1. UU pembentukan kota depok Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Daerah Tingkat II Cilegon (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3828);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

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 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
6. Undang-Undang Nomor 09 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

12. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 ((Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 10);
13. 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);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
17. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
18. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Depok Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2008 nomor 1) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 5 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 1 Tahun 2008 Rencana Pembangunan Pemerintah Kota Depok Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Depok Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 5);
19. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 02 Tahun 2011 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2011 Nomor 02);

20. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 10);
21. Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Depok Tahun 2021-2026 (lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 9 Noreg Peraturan Daerah Kota Depok, Provinsi Jawa Barat (9/121/2021)).
22. Peraturan Wali Kota Depok Nomor 102 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 102);

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok tahun 2021-2026, adalah :

- a. Sebagai dokumen perencanaan lima tahunan yang dijadikan sebagai pedoman dalam menyusun Rencana Kerja Tahunan;
- b. Sebagai pedoman bagi aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dalam melaksanakan tugas dan fungsi, sehingga dapat memberi manfaat bagi aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Depok;
- c. Sebagai dasar dan tolak ukur penilaian kinerja badan;
- d. Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun kedepan.

Adapun tujuan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok tahun 2021-2026, adalah :

- a. Terjabarkannya visi, misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota serta program Kepala Daerah melalui pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 5 (lima) tahun kedepan yang penyusunannya berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).
- b. Untuk menyajikan indikasi rencana program dan kegiatan prioritas yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok 5 (lima) tahun kedepan.

- c. Menentukan strategi untuk pengelolaan keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja dan produktivitas serta menjamin efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.

1.4 Sistematika Penulisan

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2021-2026 ini, terdiri dari delapan bab, yaitu :

BAB I : Pendahuluan.

Bab ini memuat Latar Belakang, Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan, serta Sistematika Penulisan.

BAB II : Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.

Bab ini memuat informasi tentang tugas dan fungsi Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Perangkat Daerah yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Perangkat Daerah ini.

BAB III : Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.

Bab ini memuat tentang Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan, Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi, Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis serta Penentuan Isu-Isu Strategis.

BAB IV : Tujuan dan Sasaran

Bab ini memuat rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.

BAB V : Strategi dan Arah Kebijakan

Bab ini memuat rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dalam lima tahun mendatang.

BAB VI : Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan

Bab ini memuat rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

BAB VII : Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Bab ini memuat indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII : Penutup

Bab ini menguraikan catatan penting yang perlu mendapat perhatian dan rencana tindak lanjut PD dalam mengimplementasikan seluruh Renstra ini.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Depok Nomor 102 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok, bahwa BKPSDM mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan Pemerintahan dan tugas pembantuan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada uraian diatas, BKPSDM menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan kebijakan Teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- e. pelaksanaan Administrasi Badan;
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas :

Kepala Badan membawahi :

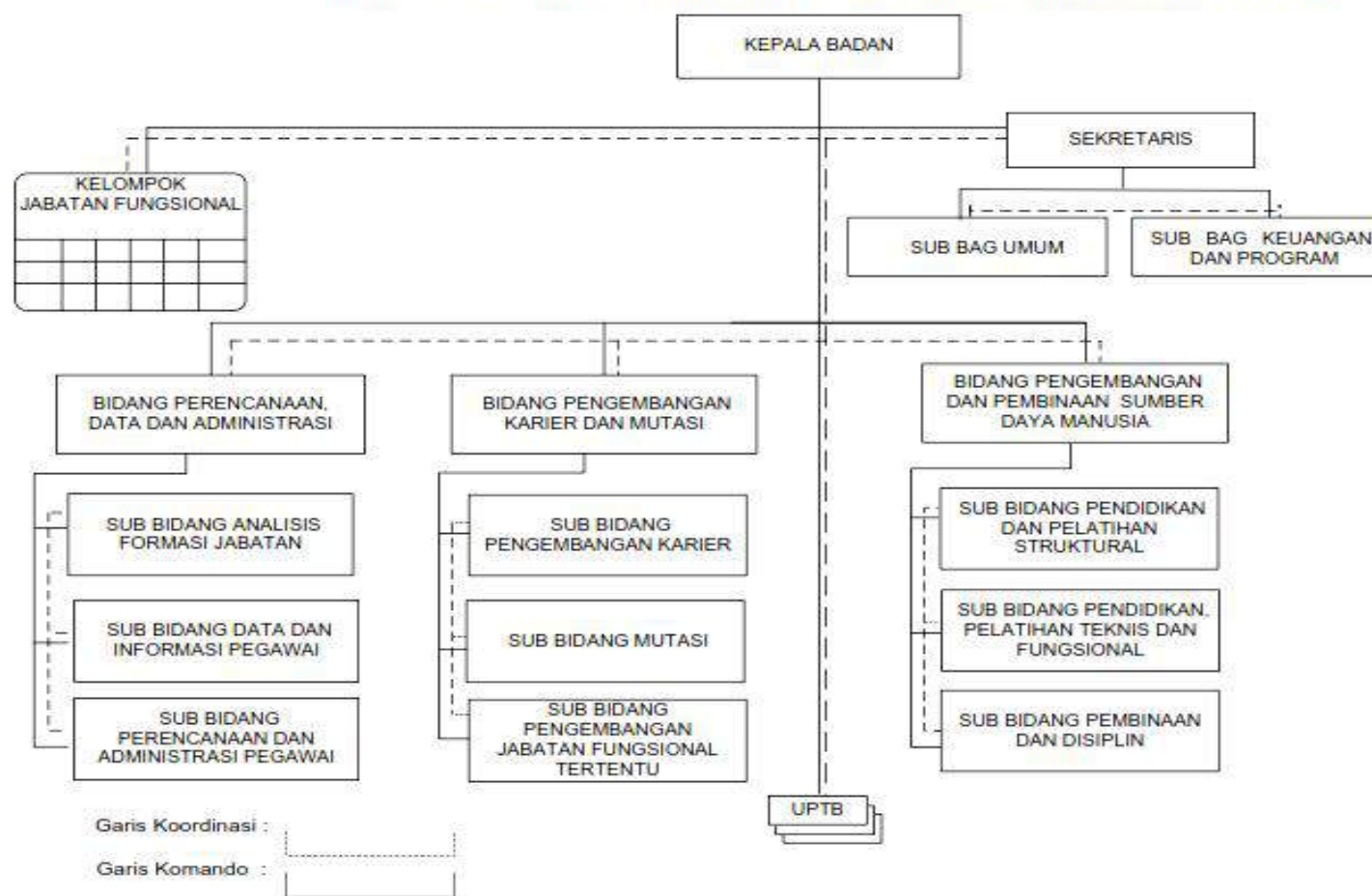
1. Sekretariat membawahi 2 (dua) Sub Bagian terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Umum;
 - b. Sub Bagian Keuangan dan Program.
2. Bidang Perencanaan, Data dan Administrasi membawahi 3 (tiga) Sub Bidang terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Analisis Formasi Jabatan;
 - b. Sub Bidang Data dan Informasi Pegawai;

- c. Sub Bidang Perencanaan dan Administrasi Pegawai.
- 3. Bidang Pengembangan Karier dan Mutasi membawahi 3 (tiga) Sub Bidang terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Pengembangan Karier;
 - b. Sub Bidang Mutasi;
 - c. Sub Bidang Pengembangan Jabatan Fungsional Tertentu.
- 4. Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia membawahi 3 (tiga) Sub Bidang terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Struktural;
 - b. Sub Bidang Pendidikan, Pelatihan Teknis dan Fungsional;
 - c. Sub Bidang Pembinaan dan Disiplin.
- 5. Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB).
- 6. Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 2.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

LAMPIRAN PERATURAN WALIKOTA DEPOK
 NOMOR : 102
 TAHUN : 2016

**KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI SERTA TATA
 KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**



WALIKOTA DEPOK,
TTD
KH. MOHAMMAD IDRIS,

Tugas dan Fungsi

Kepala Badan

Mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Badan menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan rencana Strategis, Rencana Kerja dan Penetapan Kinerja Badan sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka menengah daerah (RPJMD);
- b. penetapan pedoman dan petunjuk Teknis penyelenggaraan urusan Lingkup bidang Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan sesuai dengan norma, Standar dan Prosedur yang ditetapkan Pemerintah;
- c. pelaksanaan Perencanaan serta Fasilitas Pengembangan Pegawai;
- d. pelaksanaan Penyusunan bahan Kebijakan teknis pengembangan Pegawai;
- e. pelaksanaan Pengelolaan Data dan Administrasi umum Pegawai;
- f. pelaksanaan Penyusunan Formasi Pegawai dan Pengadaan Pegawai;
- g. pelaksanaan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian;
- h. pelaksanaan penyelenggaraan Pendidikan dan/atau Pelatihan Pegawai;
- i. pemberdayaan dan Pembinaan Jabatan Fungsional;
- j. penyusunan bahan Mutasi Pegawai;
- k. penyusunan bahan pemberhentian dan Pensiun Pegawai;
- l. penyusunan bahan Kebijakan Kesejahteraan Pegawai;
- m. pelaksanaan Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;
- n. pelaksanaan penegakan Disiplin Pegawai;
- o. pengelolaan Administrasi umum meliputi Penyusunan program ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, Kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, Kehumasan, Kepustakaan, Keprotokolan dan kearsipan;
- p. Penyusunan perencanaan Program dan Kegiatan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- q. Penyusunan laporan dan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (AKIP) penyelenggaraan Badan; dan
- r. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan Administrasi umum, Pengkoordinasian Perencanaan, Evaluasi, pelaporan dan Pengelolaan Keuangan Badan

serta secara *ex officio* menjabat sebagai Sekretaris Organisasi Profesi Aparatur Sipil Negara.

Sekretariat menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana kerja Sekretariat mengacu pada Renstra Badan;
- b. penyusunan dan pelaksanaan Standar Pelayanan Publik dan Standar Operasional Prosedur di Sekretariat;
- c. pengkoordinasian, Perencanaan, pelaksanaan, Pengendalian, evaluasi dan pelaporan Kegiatan Lingkup Sekretariat;
- d. penyusunan Petunjuk Teknis dalam pelaksanaan tugas Pokok dan Fungsi Sekretaris;
- e. penghimpunan, Penyusunan, dan penyiapan bahan Koordinasi dalam rangka Perencanaan, pelaksanaan, Pengendalian, evaluasi dan pelaporan Program dan Kegiatan Badan;
- f. pelaksanaan dan Pembinaan Tetatausahaan, ketatalaksanaan dan kearsipan;
- g. pelaksanaan Administrasi dan pembinaan Kepegawaian Internal Badan;
- h. pengelolaan urusan rumah tangga dan Perlengkapan;
- i. Pengelolaan urusan kehumasan, Keprotokolan dan kepustakaan;
- j. penyusunan bahan Kebijakan dan petunjuk Teknis yang berkaitan dengan urusan Perencanaan Program dan Kegiatan, penatausahaan Administrasi Keuangan dan pertanggungjawaban keuangan Badan;
- k. pengelolaan Administrasi Keuangan Badan yang meliputi Perencanaan, Penatausahaan, pertanggungjawaban dan pelaporan Badan;
- l. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan Fungsi Sekretaris;
- m. pelaksanaan dukungan Teknis Operasional dan Administrasi kepada Organisasi Profesi Aparatur sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya;
- n. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan Pimpinan sesuai dengan tugasnya.

Bidang Perencanaan, Data dan Administrasi

Bidang Perencanaan, Data dan Administrasi mempunyai tugas menyusun dan melaksanakan Analisis formasi Jabatan, Perencanaan Kepegawaian dan Administrasi Pegawai.

Bidang Perencanaan, Data dan Administrasi menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana Kerja bidang mengacu pada Renstra Badan;
- b. penyusunan dan pelaksanaan Standar Pelayanan Publik dan Standar Operasional prosedur pada bidang;

- c. pengkoordinasian, Perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan bidang;
- d. penyusunan petunjuk teknis dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang;
- e. pemeliharaan dan pengembangan data pegawai serta sistem informasi manajemen kepegawaian dalam rangka pelayanan administrasi pegawai;
- f. penyelenggaraan pelaksanaan analisis formasi jabatan;
- g. pengelolaan dokumentasi data pegawai;
- h. pengelolaan validasi dokumen kepegawaian;
- i. penyusunan daftar urut kepangkatan;
- j. penyusunan formasi pegawai;
- k. penyusunan perencanaan kepegawaian;
- l. penyelenggaraan kegiatan pengadaan pegawai dan penempatan calon pegawai negeri sipil dalam unit kerja;
- m. pelaporan dan evaluasi kegiatan bidang;
- n. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Pengembangan Karier dan Mutasi

Bidang Pengembangan Karier dan Mutasi mempunyai tugas melaksanakan urusan pengembangan karier dan mutasi Pegawai.

Bidang Pengembangan Karier dan Mutasi menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan Rencana Kerja bidang mengacu pada RenstraBadan;
- b. penyusunan dan pelaksanaan Standar Pelayanan Publik dan Standar Operasional Prosedur pada Bidang;
- c. pengkoordinasian, Perencanaan, pelaksanaan, Pengendalian, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan Bidang;
- d. penyusunan petunjuk teknis dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang;
- e. penyusunan rencana pengembangan karier dan mutasi Pegawai;
- f. penyelenggaraan penataan kompetensi Aparatur;
- g. pelaksanaan Evaluasi dan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- h. pengkoordinasian, pelaksanaan penempatan dalam jabatan Struktural dan fungsional tertentu, mutasi dan promosi serta demosi jabatan;
- i. pengkoordinasian Pengolahan bahan dan Data dalam rangka mutasi pegawai dalam Jabatan Fungsional umum, mutasi, serta perpindahan Wilayah Kerja;
- j. pengkoordinasian serta penyelenggaraan mutasi kepangkatan, gaji, dan pensiun;

- k. pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia

Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan dan menyelenggarakan Pengelolaan pendidikan, pelatihan, dan pembinaan Pegawai.

Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana kerja Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia mengacu pada Renstra Badan;
- b. penyusunan dan pelaksanaan Standar Pelayanan Publik dan Standar Operasional prosedur di Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia;
- c. penyusunan dan penyiapan bahan dan Data dalam rangka Perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan program Bidang;
- d. pengkoordinasian, Perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan Bidang;
- e. penyusunan petunjuk teknis dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang;
- f. pengelolaan Administrasi tugas belajar dan izin belajar untuk mengikuti Pendidikan Formal;
- g. pembinaan dan penegakan Disiplin Pegawai;
- h. pengelolaan penilaian Kinerja Pegawai;
- i. pelaksanaan tugas lain sesuai bidang tugasnya yang diberikan oleh pimpinan.

2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2020 didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 103 orang dengan komposisi sebagai berikut :

- 1) Menurut Jenis Kelamin
 - Laki-laki : 42 orang (40,78%)
 - Perempuan : 61 orang (59,22%)
- 2) Menurut Pendidikan
 - Pasca Sarjana/S2: 18 orang (17,48%)
 - Sarjana/S1 : 54 orang (52,43%)
 - Diploma 4 : 4 orang (3,88%)

- Diploma 3 : 13 orang (12,62%)
 Diploma 1 : 1 orang (0,97%)
 SMU/SMK : 13 orang (12,62%)
- 3) Menurut Golongan
- Golongan IV : 16 orang (15,53%)
 Golongan III : 76 orang (73,79%)
 Golongan II : 11 orang (10,68%)
- 4) Menurut Eselonering
- Struktural : 16 orang (15,53%)
 Fungsional : 15 orang (14,56%)
 Pelaksana : 72 orang (69,90%)

Sarana dan Prasarana di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok pada Bulan Desember 2020, sebagai berikut:

Tabel 2.1. Data Perlengkapan Kantor

No. Urut	Jenis Barang / Nama Barang	Jumlah	Satuan
	PERALATAN DAN MESIN	687	
	ALAT ANGKUTAN	11	
	ALAT ANGKUTAN DARAT BERMOTOR	9	
	KENDARAAN DINAS BERMOTOR PERORANGAN	4	
1	Station Wagon	4	Unit
	KENDARAAN BERMOTOR PENUMPANG	3	
2	Mini Bus (Penumpang 14 Orang Kebawah)	3	Unit
	KENDARAAN BERMOTOR BERODA DUA	2	
3	Sepeda Motor	2	Unit
	ALAT ANGKUTAN DARAT TAK BERMOTOR	2	
	KENDARAAN TAK BERMOTOR ANGKUTAN BARANG	2	
4	Lori Dorong	1	Unit
5	Meja Dorong Saji/Trolley Saji	1	Unit
	ALAT BENGKEL DAN ALAT UKUR	1	
	ALAT BENGKEL TAK BERMESIN	1	
	PERKAKAS STANDARD (STANDARD TOOLS)	1	
6	Crimping Tolls	1	Buah

No. Urut	Jenis Barang / Nama Barang	Jumlah	Satuan
	ALAT KANTOR DAN RUMAH TANGGA	411	
	ALAT KANTOR	228	
	MESIN KETIK	4	
7	Mesin Ketik Manual Portable (11-13 Inci)	2	Unit
8	Mesin Ketik Manual Standard (14-16 Inci)	1	Unit
9	Mesin Ketik Listrik	1	Unit
	ALAT PENYIMPAN PERLENGKAPAN KANTOR	84	
10	Lemari Besi/Metal	31	Unit
11	Lemari Kayu	5	Unit
12	Rak Besi	14	Unit
13	Filing Cabinet Besi	22	Unit
14	Peti Uang/Cash Box/Coin Box	6	Unit
15	Roll Opek	2	Unit
16	Lemari Arsip untuk arsip Dinamis	4	Unit
	ALAT KANTOR LAINNYA	140	
17	CCTV - Camera Control Television System	20	Unit
18	Papan Visual/Papan Nama	2	Unit
19	White Board	1	Unit
20	Alat Penghancur Kertas	12	Unit
21	Mesin Absensi	79	Unit
22	Overhead Projector	2	Unit
23	Laser Pointer	2	Unit
24	Display	1	Unit
25	Papan Nama Instansi	16	Unit
26	door access control	3	Unit
27	Bingkai Papan Nama Struktur	1	Unit
28	Panel Huruf	1	Unit
	ALAT RUMAH TANGGA	156	
	MEUBELAIR	119	
29	Meja Rapat	3	Unit
30	Meja Resepsionis	1	Buah
31	Meja Bundar	3	Buah
32	Meja 1/2 Biro	26	Unit

No. Urut	Jenis Barang / Nama Barang	Jumlah	Satuan
33	Kursi Rapat	25	Unit
34	Kursi Tamu	16	Buah
35	Kursi Putar	19	Unit
36	Sofa	3	Buah
37	Meja Kayu/Rotan	22	Unit
38	Kaca Bening	1	Unit
	ALAT PEMBERSIH	10	
39	Mesin Penghisap Debu/Vacuum Cleaner	1	Unit
40	Tempat Sampah	9	Unit
	ALAT PENDINGIN	2	
41	Lemari Es	2	Unit
	ALAT DAPUR	2	
42	Kitchen Set	2	Unit
	ALAT RUMAH TANGGA LAINNYA (HOME USE)	23	
43	Televisi	4	Unit
44	Sound System	1	Unit
45	Compact Disc	1	Unit
46	Wireless	2	Unit
47	Tangga Aluminium	1	Buah
48	Dispenser	7	Unit
49	Handy Cam	1	Unit
50	Karpet	4	Unit
51	Gordyin/Kray	1	Set
52	Bracket Standing Peralatan	1	Unit
	MEJA DAN KURSI KERJA/RAPAT PEJABAT	27	
	MEJA KERJA PEJABAT	1	
53	Meja Kerja Pejabat Eselon III	1	Unit
	MEJA RAPAT PEJABAT	1	
54	Meja Tamu Biasa	1	Unit
	KURSI KERJA PEJABAT	25	
55	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	1	Buah
56	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	1	Unit
57	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	21	Unit

No. Urut	Jenis Barang / Nama Barang	Jumlah	Satuan
58	Kursi Tamu di Ruangan Tunggu Pejabat Eselon II	2	Unit
	ALAT STUDIO, KOMUNIKASI DAN PEMANCAR	38	
	ALAT STUDIO	30	
	PERALATAN STUDIO AUDIO	13	
59	Uninterruptible Power Supply (UPS)	9	Unit
60	Battery Charger (Peralatan Studio Audio)	1	Buah
61	Encoder Model Eng-200	3	Unit
	PERALATAN STUDIO VIDEO DAN FILM	17	
62	Camera Electronic	4	Unit
63	Tripod Camera	1	Unit
64	Camera Attachment	1	Unit
65	Proyektor + Attachment	7	Unit
66	Voice Recorder Portable	2	Unit
67	Tripod layar Proyektor	2	Unit
	ALAT KOMUNIKASI	8	
	ALAT KOMUNIKASI TELEPHONE	7	
68	Pesawat Telephone	2	Unit
69	Handy Talky (HT)	4	Unit
70	Facsimile	1	Unit
	ALAT KOMUNIKASI DIGITAL DAN KONVENSIONAL	1	
71	Digital Recording System	1	Unit
	ALAT LABORATORIUM	2	
	UNIT ALAT LABORATORIUM KIMIA NUKLIR	2	
	GENERAL LABORATORY TOOL	2	
72	Room Humidifier	2	Unit
	KOMPUTER	224	
	KOMPUTER UNIT	94	
	KOMPUTER JARINGAN	1	
73	Local Area Network (LAN)	1	Set
	PERSONAL KOMPUTER	93	
74	P.C Unit	68	Unit
75	Note Book	23	Unit
76	Tablet / Pablet / Smart Phone	2	Unit

No. Urut	Jenis Barang / Nama Barang	Jumlah	Satuan
	PERALATAN KOMPUTER	130	
	PERALATAN MAINFRAME	28	
77	Hard Disk	28	Unit
	PERALATAN MINI KOMPUTER	1	
78	Disk Pack (Peralatan Mini Komputer)	1	Unit
	PERALATAN PERSONAL KOMPUTER	76	
79	Monitor	3	Unit
80	Printer (Peralatan Personal Komputer)	65	Unit
81	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	8	Unit
	PERALATAN JARINGAN	25	
82	Server	6	Unit
83	Hub	5	Unit
84	Wireless Access Point	1	Unit
85	Switch	12	Unit
86	Network Cable Tester	1	Buah

Berdasarkan aset/modal yang dikelola hingga akhir tahun 2020, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengelola aset/modal sebesar Rp. 1.214.495.008,46 yang terdiri dari aset lancar sebesar Rp. 121.159.438 dan aset tetap sebesar Rp. 4.907.437.554,81 serta aset lainnya sebesar Rp. 5.075.880.

2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah di dalam Pasal 11 ayat (4) menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada standar pelayanan minimal (SPM) dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh Pemerintah. Sebagaimana diketahui bahwa SPM adalah ketentuan tentang mutu pelayanan yang secara minimal harus disediakan oleh Pemerintah Daerah dalam rangka penyelenggaraan urusan wajib dalam kurun waktu tertentu.

Suhubungan dalam rangka melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang BKPSDM sebagaimana diatur dalam Peraturan Wali Kota Depok Nomor 102 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok, bahwa BKPSDM

mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan Pemerintahan dan tugas pembantuan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, maka BKPSDM tidak mempunyai standar pelayanan minimal (SPM) yaitu ketentuan mengenai Jenis dan Mutu pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan dasar Warga Negara yang merupakan Urusan Pemerintahan Wajib yang berhak diperoleh setiap Warga Negara secara minimal. Oleh karena itu BKPSDM hanya menggunakan Indikator Sasaran PD dalam melakukan pengukuran kinerja dan analisis pencapaian kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi dibidang kepegawaian. Adapun keseluruhan capaian kinerja BKPSDM disajikan dalam tabel 2.2 berikut ini :

Tabel 2.2

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

NO	Indikator Kinerja	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-					Rasio Capaian pada Tahun Ke-				
					Tahun 2016 (n-5)	Tahun 2017 (n-4)	Tahun 2018 (n-3)	Tahun 2019 (n-2)	Tahun 2020 (n-1)	Tahun 2016 (n-5)	Tahun 2017 (n-4)	Tahun 2018 (n-3)	Tahun 2019 (n-2)	Tahun 2020 (n-1)	Tahun 2016 (n-5)	Tahun 2017 (n-4)	Tahun 2018 (n-3)	Tahun 2019 (n-2)	Tahun 2020 (n-1)
1	Jumlah peserta diklatpim sesuai jabatannya	n/a	n/a	n/a	100 %	n/a	n/a	n/a	n/a	68,28 %	n/a	n/a	n/a	n/a	68,28 %	n/a	n/a	n/a	n/a
2	Terlaksananya penilaian prestasi kerja pegawai	n/a	n/a	n/a	100 %	n/a	n/a	n/a	n/a	100%	n/a	n/a	n/a	n/a	100%	n/a	n/a	n/a	n/a
3	Tersedianya SIM yang efektif	n/a	n/a	n/a	100 %	n/a	n/a	n/a	n/a	100%	n/a	n/a	n/a	n/a	100%	n/a	n/a	n/a	n/a
4	Rasio struktur jabatan dan eselonoring yang terisi	n/a	n/a	n/a	99%	n/a	n/a	n/a	n/a	89,67 %	n/a	n/a	n/a	n/a	90,57 %	n/a	n/a	n/a	n/a
5	Hasil evaluasi AKIP	n/a	n/a	n/a	A	n/a	n/a	n/a	n/a	B	n/a	n/a	n/a	n/a	75%	n/a	n/a	n/a	n/a
6	Persentase diklat aparatur	n/a	n/a	n/a	n/a	100%	100%	n/a	n/a	n/a	100%	94,02 %	n/a	n/a	100%	100%	94,02 %	n/a	n/a
7	Persentase pengisian kebutuhan pegawai berdasarkan ABK	n/a	n/a	n/a	n/a	61%	62%	n/a	n/a	n/a	55,56 %	50,49 %	n/a	n/a	n/a	91%	81,43 %	n/a	n/a
8	Nilai LAKIP	n/a	n/a	n/a	n/a	B	B	n/a	n/a	n/a	B	B	n/a	n/a	n/a	100%	100%	n/a	n/a
9	Persentase kasus kepegawaian yang ditangani	n/a	n/a	n/a	n/a	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	n/a	100 %	100 %	100 %	100 %

NO	Indikator Kinerja	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-					Rasio Capaian pada Tahun Ke-				
					Tahun 2016 (n-5)	Tahun 2017 (n-4)	Tahun 2018 (n-3)	Tahun 2019 (n-2)	Tahun 2020 (n-1)	Tahun 2016 (n-5)	Tahun 2017 (n-4)	Tahun 2018 (n-3)	Tahun 2019 (n-2)	Tahun 2020 (n-1)	Tahun 2016 (n-5)	Tahun 2017 (n-4)	Tahun 2018 (n-3)	Tahun 2019 (n-2)	Tahun 2020 (n-1)
10	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi (manajerial atau teknis)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	75%	76%	n/a	n/a	n/a	71,75 %	60,66 %	n/a	n/a	n/a	95,67 %	79,81 %
11	Persentase PNS dengan nilai prestasi kerja "baik"	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	90%	92%	n/a	n/a	n/a	66%	83,14%	n/a	n/a	n/a	73,34%	90,37%
12	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	100 %	100 %	n/a	n/a	n/a	100 %	100 %	n/a	n/a	n/a	100 %	100 %
13	Persentase pengisian pegawai berdasarkan Anjab/ABK	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	51%	52%	n/a	n/a	n/a	50,64%	50,47%	n/a	n/a	n/a	99,30%	97,06%
14	Predikat SAKIP BKPSDM	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	BB	BB	n/a	n/a	n/a	B	BB	n/a	n/a	n/a	80%	100 %

Seiring dengan revisi terhadap RPJMD tahun 2016-2021 dalam perjalanannya rencana strategis BKPSDM juga telah mengalami revisi yaitu tahun 2018 sehingga kinerja BKPSDM dapat dilihat berdasarkan 2 (dua) versi yaitu kinerja sebelum dan setelah kinerja revisi renstra. Pada tabel 2.2 di atas juga dapat terlihat dari beberapa target dan realisasi kinerja yang tidak ada (n/a) di tahun sebelumnya maupun di tahun berikutnya dikarenakan terdapat penyesuaian indikator pada saat revisi renstra. Pada tahun 2016 terdapat 5 (lima) indikator yang merupakan indikator kinerja pada periode renstra sebelumnya dan tidak digunakan lagi pada renstra tahun 2016-2021. Pada tahun 2017 dan 2018 terdapat 4 (empat) indikator yang pada saat revisi renstra tidak lagi dijadikan tolak ukur kinerja di sisa periode renstra 2016-2021. Pada sisa periode renstra 2016-2021 ditetapkan 6 (enam) indikator kinerja badan. Berikut analisis kinerja pelayanan BKPSDM sebelum dan sesudah revisi renstra.

a. Kinerja Sebelum Revisi Renstra (2017-2018)

Berdasarkan evaluasi dan capaian indikator kinerja BKPSDM sebelum revisi dapat disampaikan sebagai berikut:

- Jumlah capaian peserta diklatpim sesuai jabatannya mencapai 68,28% atau hanya terealisasi 15 orang dari target 24 orang peserta diklat, hal ini dikarenakan metode pelaksanaan diklatpim masih menggunakan pola pengiriman sehingga jumlah peserta yang dikirimkan sangat bergantung pada kuota penyelenggara diklat baik itu dari Badan Diklat Provinsi Jawa Barat, LAN RI dan Badan Diklat Kemendagri.
- Indikator kinerja terlaksananya penilaian prestasi kerja pegawai mencapai 100% atau sesuai target yang direncanakan adapun indikator ini dipengaruhi oleh 2 kegiatan yaitu pengelolaan hasil prestasi kerja PNS dengan target 39 OPD dan penegakan disiplin PNS dengan capaian 9 sidak, 15 penegakan disiplin, 10 uji kesehatan, dan 11 kasus PNS. Keberhasilan capaian target ini didukung adanya kegiatan sosialisasi aturan kepegawaian dan usaha terus menerus dari BKPSDM dalam membimbing OPD dalam membuat SKP
- Tercapainya indikator sasaran kinerja tersedianya SIM yang efektif 100% merupakan sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) yang menyediakan informasi mengenai PNS secara akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian PNS secara mudah dan cepat diakses. Dan SIMPEG telah menyediakan 4 layanan yaitu laporan daftar urutan

kepangkatan (DUK), kenaikan gaji berkala (KGB), cuti online, dan update data pribadi pegawai di masing-masing OPD.

- Capaian indikator kinerja rasio struktur jabatan dan eselonering yang terisi direalisasikan sebesar 89,67% atau 833 jabatan yang terisi dari total jabatan yang tersedia sebesar 929 hal ini disebabkan adanya peningkatan jabatan akibat perubahan SOTK dan masih banyaknya pegawai yang golongannya sudah mencukupi akan tetapi kompetensinya masih belum sesuai untuk menduduki jabatan.
- Realisasi indikator kinerja hasil evaluasi AKIP memperoleh nilai B atau 75% dari target nilai A, adapun tidak tercapainya hasil evaluasi AKIP dikarenakan belum terdokumentasinya pelaksanaan peningkatan kualitas evaluasi pelaksanaan kinerja kegiatan secara berkala serta belum seluruhnya menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Inspektorat Daerah sedangkan untuk tahun 2017 dan 2018 capaian nilai LAKIP mencapai 100% atau sesuai target.
- Realisasi capaian indikator kinerja persentase diklat aparatur tahun 2017 mencapai 100% sedang tahun 2018 mencapai 94,02%, hal ini disebabkan pelaksanaan pengiriman diklat fungsional bergantung pada proses pemanggilan peserta diklat, penawaran dan persyaratan yang telah ditentukan oleh pusdiklat/lembaga/kementrian/instansi pembina.
- Indikator kinerja persentase pengisian kebutuhan pegawai berdasarkan ABK pada tahun 2017 dan 2018 ditargetkan sebesar 61% dan 62%, adapun hasil perhitungan kebutuhan Analisis Beban Kerja (ABK) sebanyak 12.474 pegawai sedangkan realisasi pada tahun 2017 sebesar 55,56% atau 6.930 pegawai dan realisasi pada tahun 2018 sebesar 50,49 atau 6.656 pegawai. Tidak tercapainya indikator kinerja disebabkan jumlah pegawai yang pensiun, meninggal dan mutasi keluar pada tahun 2017 dan 2018 sebesar lebih kurang 250 pegawai sedangkan penerimaan pegawai hanya melalui perpindahan wilayah kerja yang setiap tahunnya kurang dari 100 orang.
- Capaian indikator persentase kasus kepegawaian yang ditangani mencapai 100% hal ini menunjukkan peningkatan kinerja pelayanan kepegawaian dimana pada tahun 2017 sebanyak 26 putusan dan 2018 sebanyak 12 putusan hal ini mencerminkan berkurangnya kasus indisipliner pegawai.

b. Kinerja Setelah Revisi Renstra (2019-2021)

- Capaian kinerja persentase pegawai yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi (manajerial atau teknis) sebesar 95,67%, hal ini dipengaruhi oleh jumlah pegawai pensiun dan pegawai pindah wilayah kerja ke luar Kota Depok, serta bergantung pada laporan dan penginputan hasil pengembangan kompetensi berupa sertifikat ke sistem kepegawaian oleh Perangkat Daerah. Jumlah pegawai sampai Desember 2019 sebanyak 6595 orang yang sudah memiliki sertifikat pengembangan kompetensi 4732 orang (data SIMPEG), Upaya untuk memaksimalkan capaian kinerja telah dilakukan dengan bersurat ke Perangkat Daerah dan didukung oleh program Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur dan 10 kegiatan dalam program tersebut yaitu Diklat PIM Tk.II, Diklat PIM Tk.IV, Pengiriman Diklat Fungsional Aparatur Daerah, Diklat PIM Tk.III, Pengiriman Diklat Teknis/ Bimbingan Teknis/ Workshop/ Seminar/ Lokakarya/ Semiloka/ Konferen, Diklat Penatausahaan Keuangan, Diklat Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) APBD, Diklat Tim Penilai Angka Kredit JFT, Diklat Revolusi Mental, dan Diklat Barang Milik Daerah.
- Persentase PNS dengan nilai prestasi kerja "baik" tahun ini adalah sebesar 73.34 %, capaian ini dipengaruhi oleh banyaknya pegawai yang belum menyerahkan SKP. Jumlah pegawai sampai Desember 2019 sebanyak 6595 orang baru 4379 orang yang sudah menyerahkan SKP Tahun 2018, 26 memiliki nilai cukup, 4300 memiliki nilai baik dan 53 dengan nilai sangat baik.
- Persentase pengisian pegawai berdasarkan Anjab/ABK" tahun ini adalah sebesar 99.30 %, bila dibandingkan dengan target akhir renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia maka capaian kinerjanya mencapai 95.55 %. Capaian kinerja indikator 5 ini dipengaruhi oleh jumlah pegawai pensiun tahun 2019 sebanyak 325 orang, mutasi keluar Kota Depok tahun 2019 sebanyak 14 orang, serta pengadaan CPNS umum dan PPPK yang sudah dilaksanakan namun belum dapat dihitung sebagai data tahun 2019 karena belum diangkat.
- Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tahun ini adalah sebesar 100%, hal ini dipengaruhi terselesaikannya pengurusan administrasi kepegawaian seperti karis, karsu, karpeg, konversi NIP, Ijin belajar dan tugas belajar yang diajukan sampai selesai proses.
- Capaian kinerja Persentase kasus kepegawaian yang ditangani adalah sebesar 100 dari target sebesar 100 yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun

2019 sehingga persentase capaian kinerjanya adalah 100%, capaian ini sesuai target yang diperjanjikan. Capaian kinerja nyata indikator 2 "Persentase kasus kepegawaian yang ditangani" tahun ini sama dengan capaian tahun sebelumnya yang mencapai 100. Dibandingkan dengan tahun 2018 indikator ini menunjukkan peningkatan kinerja sebesar 16% dengan berkurangnya kasus indisipliner yang dilaporkan. Terdapat 26 kasus kepegawaian yang dilaporkan dan seluruhnya ditangani untuk mendapat tindak lanjut sampai terselesaikan Kasus kepegawaian yang ditangani kebanyakan adalah kasus indisipliner. Dari 26 kasus indisipliner yang ditangani, 18 kasus sudah terselesaikan sampai terbit SK, teguran tertulis, kesepakatan dan berita acara. Pada tahun 2017 terdapat 38 kasus yang dilaporkan dan 26 kasus terselesaikan, tahun 2018 terdapat 31 kasus yang dilaporkan dan 12 kasus terselesaikan.

- Realisasi indikator kinerja predikat SAKIP memperoleh nilai B atau 80% dari target nilai BB. Dalam hal penilaian ini akutabilitas kinerja sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja dan perlu sedikit perbaikan, adapun tidak tercapaiannya target kinerja disebabkan belum sepenuhnya melaksanakan monitoring capaian kinerja yang telah diperjanjikan secara berkala, hasil implementasi pengukuran kinerja mulai dari eselon IV keatas belum dikaitkan sebagai dasar pemberian reward dan punishment serta belum memanfaatkan hasil evaluasi sebagai bahan perbaikan.

Tabel 2.3
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Depok

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
BELANJA SKPD																	
Belanja tidak langsung	28.014.268.068	11.359.893.684	15.937.389.651	39.706.777.908	21.892.480.333	25.368.212.411	7.265.914.144	9.791.137.695	27.334.620.483	15.288.538.944	90,55	63,96	61,44	68,84	69,83	-5%	-10%
Belanja pegawai	28.014.268.068	11.359.893.684	15.937.389.651	39.706.777.908	21.892.480.333	25.368.212.411	7.265.914.144	9.791.137.695	27.334.620.483	15.288.538.944	90,55	63,96	61,44	68,84	69,83	-5%	-10%
Belanja langsung	11.843.022.700	12.211.181.930	14.963.102.600	17.469.316.938	7.583.782.450	9.679.610.347	10.436.937.185	11.381.342.378	14.680.929.214	5.276.294.019	81,73	85,47	76,06	84,04	69,57	-5%	-10%
Belanja pegawai	2.244.841.000	1.724.732.100	1.964.287.355	1.232.647.998	1.071.836.000	1.895.928.000	1.576.957.100	1.719.107.355	1.039.830.998	778.619.000	84,46	91,43	87,52	84,36	72,64	-5%	-10%

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
ai																	
Belanja barang dan jasa	9.194.544.500	10.242.336.830	12.394.440.245	16.140.353.940	6.352.088.450	7.453.348.837	8.627.305.185	9.249.659.623	13.547.805.716	4.462.707.769	81,06	84,23	74,63	83,94	70,26	-5%	-10%
Belanja modal	403.637.200	244.113.000	604.375.000	96.315.000	159.858.000	330.333.510	232.674.900	412.575.400	93.292.500	34.967.250	81,84	95,31	68,26	96,86	21,87	-5%	-10%
Total	39.857.290.768	23.571.075.614	30.900.492.251	57.176.094.846	29.476.262.783	35.047.822.758	17.702.851.329	21.172.480.073	42.015.549.697	20.564.832.963	87,93	75,1	68,52	73,48	69,77	-5%	-10%

Tabel diatas menunjukkan penyerapan anggaran badan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir dimana rasio tertinggi pada tahun 2016 yaitu sebesar 87.93% dan rasio terendah pada tahun 2017 yaitu sebesar 68.52%.

Realisasi anggggaran Kota Depok di tahun 2017 yang rendah dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu:

- Kegiatan Diklat Prajabatan tidak dapat dilaksanakan dikarenakan tidak mendapat kuota pengiriman peserta diklat prajabatan untuk penyuluh pertanian dari Pemerintah Kota Depok di Kementerian Pertanian untuk TA. 2017.
- Pengiriman diklat fungsional untuk peserta sesuai pemanggilan dari instansi pembina dan 4 orang (2 arsiparis tidak mendapat pemanggilan peserta karena keterbatasan kuota, 2 pengendali dampak lingkungan menggunakan APBN).
- Kegiatan Seleksi Pengadaan ASN tidak dapat dilaksanakan dikarenakan dari men-PAN tidak ada penerimaan CPNS untuk Kabupaten/Kota se-Indonesia.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM

Untuk mengidentifikasi potensi, peluang, dan tantangan pelayanan Perangkat Daerah pada 5 (lima) tahun mendatang serta sebagai masukan penting dalam perumusan isu-isu strategis dan pilihan/kebijakan strategis dalam Renstra BKPSDM Kota Depok dilakukan analisis terhadap Renstra Kemenpan RB, BKN, LAN, BPSDM Provinsi Jawa Barat dan BKD Provinsi Jawa Barat. Analisis ini merupakan proses penting untuk harmonisasi dan sinergi antara Renstra BKPSDM Kota Depok dengan Renstra Kemenpan RB, BKN, BPSDM Provinsi Jawa Barat dan BKD Provinsi Jawa Barat serta mencegah tumpang tindih program dan kegiatan antara pemerintah pusat, provinsi dan kota.

A. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Tujuan dan sasaran-sasaran yang akan dicapai setiap tahunnya oleh Kementerian PAN dan RB disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.4. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja KEMENPAN RB

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
1	Terwujudnya birokrasi yang Berkualitas, Kapabel, dan Berdaya	Terwujudnya kelembagaan yang	Skor peringkat komposit efektivitas kelembagaan nasional

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
	Indikator: Nilai Pelaksanaan RB Nasional	sederhana, responsif, adaptif dan kolaboratif serta SPBE yang terintegrasi	Indeks SPBE Nasional
			Jumlah K/L/D yang mencapai predikat SPBE “Baik”
		Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera	Indeks Sistem Merit ASN Nasional
			Indeks Profesionalitas ASN Nasional
		Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel	Nilai Akuntabilitas Kinerja rata-rata Nasional
			% K/L/D yang memiliki nilai Implementasi SAKIP “B” keatas
		Terwujudnya birokrasi yang bersih dan berintegritas	Jumlah unit kerja percontohan yang mendapatkan predikat WBK/WBBM di sektor strategis
		Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima	Indeks Pelayanan Publik Nasional
2	Terwujudnya Kementerian PANRB yang berkualitas dan Kapabelkompetitif	Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten	Persentase IP yang sudah menerapkan pengisian jabatan sesuai standar kompetensi jabatan
			Indeks SPBE Kementerian PANRB
	Indikator: Nilai Pelaksanaan RB Kementerian PANRB	Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel	Nilai Akuntabilitas Kinerja rata-rata Nasional
			% K/L/D yang memiliki nilai Implementasi SAKIP “B” keatas

B. Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian Negara disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.5. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKN

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
1	Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK
			Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN
		Manajemen ASN berkualitas prima	Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN
			Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN
		Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN
		Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
		Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN	Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital
		Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel	Indeks profesionalitas ASN BKN
			Indeks Maturitas SPBE BKN
			Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN
			Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN
			Opini atas Laporan Keuangan BKN

C. LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA (LAN)

Tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.6. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja LAN

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
1	Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN Menjadi institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan World	Terwujudnya Institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan World	Persentase rekomendasi kebijakan hasil kajian LAN dengan kategori "sangat bermanfaat" Persentase kemanfaatan inovasi dengan kategori

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
	Class Government	Class Government	“sangat bermanfaat” yang dihasilkan oleh LAN
			Indeks Kualitas Kebijakan
			Persentase penjaminan mutu Bangkom ASN pada Lembaga pelatihan
			Training Rate Pengembangan Kompetensi ASN
			Persentase proyek perubahan (untuk PKN I dan PKN II) dan aksi perubahan (untuk PKP dan PKA) alumni Pelatihan Manajerial yang berlanjut
			Persentase Politeknik STIA LAN yang memperoleh akreditasi minimal B
2	Mewujudkan LAN sebagai organisasi pembelajar yang berkinerja	Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi	Predikat Hasil Evaluasi RB LAN
			Opini BPK atas Laporan Keuangan LAN
			Tingkat pemenuhan sarana dan prasarana aparatur LAN yang modern
			Indeks profesionalitas ASN LAN

D. BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAWA BARAT

Tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh BPSDM Provinsi Jawa Barat

disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.7. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BPSDM Provinsi Jawa Barat

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
1	Meningkatnya kompetensi Manajerial. Sosiokultural, teknis dan Pemerintahan PNS Pemprov Jabar	Meningkatnya kompetensi Manajerial. Sosiokultural, teknis dan Pemerintahan PNS Pemprov Jabar	Indek Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi
		Meningkatnya PNS Pemprov Jabar yang bersertifikat kompetensi	Persentase PNS Pemprov Jabar yang bersertifikat kompetensi
		Terwujudnya Smart ASN	Persentase Smart ASN Prov Jabar
		Terwujudnya Manajemen Berbasis Corpu	Jumlah Akreditasi Pengembangan Kompetensi

E. BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

Tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh BKD Provinsi Jawa Barat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.8. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKD Provinsi Jawa Barat

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
1	Meningkatkan aparatur yang professional	Meningkatnya kompetensi pegawai sesuai kebutuhan organisasi	Persentase pegawai yang mempunyai SKP>80%
			Jumlah SDM aparatur yang meningkat pengetahuan dan keterampilannya) Tugas Belajar & Ijin Belajar) Diklatpim) Diklat Teknis & Fungsional) Riset Edukasi

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
		Meningkatnya disiplin dan kinerja pegawai	Persentase ketersediaan aparatur sesuai kebutuhan
			Persentase pegawai yang disiplin
			Persentase Pegawai yang mendapat penghargaan
			Persentase ketersediaan sarana dan prasarana pelayanan publik
2	Meningkatkan pelayanan dan pengelolaan kepegawaian berbasis teknologi informasi	Terciptanya pelayanan kepegawaian yang cepat, akurat dan tepat waktu	Persentase SK kenaikan pangkat pegawai tepat waktu
			Persentase SK pensiun pegawai tepat waktu
		Meningkatnya pengelolaan kepegawaian yang terintegrasi dan berbasis teknologi informasi	Indeks kepuasan layanan kepegawaian
			Jumlah layanan Kepegawaian bersertifikat ISO 9001:2015
			Akurasi Data SIMPEG
3	Mewujudkan aparatur yang sejahtera sesuai peraturan yang berlaku	Meningkatnya standar kesejahteraan pegawai sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku	Persentase pegawai yang memenuhi standar kesejahteraan pegawai daerah

Dengan menyandingkan tujuan, sasaran dan indikator kinerja dari renstra Kemenpan RB, BKN, BPSDM Provinsi Jawa Barat dan BKD Provinsi Jawa Barat diketahui bahwa indikator kinerja BKPSDM Kota Depok sudah selaras dengan renstra Kemenpan RB, BKN, BPSDM Provinsi Jawa Barat dan BKD Provinsi Jawa Barat yang dapat dilihat pada tabel 2.9.

Tabel 2.9.

Komparasi Indikator Kinerja Kemenpan RB, BKN, BPSDM Provinsi Jawa Barat dan BKD Provinsi Jawa Barat dengan BKPSDM Kota Depok

BKPSDM Kota Depok	Kemenpan RB	BKN	BPSDM PROVINSI	BKD PROVINSI	tantangan	peluang
Persentase pengisian ASN berdasarkan Formasi Kebutuhan				Persentase ketersediaan aparatur sesuai kebutuhan		
Persentase layanan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi		Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN			teknologi belum trintegrasi antar pusat dan daerah	penerapan teknologi informasi dalam pelayanan
Persentase penempatan pegawai sesuai kualifikasi	Persentase IP yang sudah menerapkan pengisian jabatan sesuai standar kompetensi jabatan					
Persentase ASN yang mengikuti pelatihan Manajerial, teknis, fungsional dan sosio kultural			Persentase PNS Pemprov Jabar yang bersertifikat kompetensi	Jumlah SDM yang aparatur meningkat pengetahuan dan keterampilannya	keterbatasan kuota mengikuti pelatihan	Undang-undang ASN no.5 th 2014 pasal 70 ayat 4 dan pp no.17 th 2020 pasal 203 ayat 4

BKPSDM Kota Depok	Kemenpan RB	BKN	BPSDM PROVINSI	BKD PROVINSI	tantangan	peluang
Persentase ASN dengan nilai prestasi kerja nilai ≥ 90				Persentase pegawai yang mempunyai SKP > 80%		
Persentase ASN yang disiplin				Persentase pegawai yang disiplin		
Nilai SAKIP BKPSDM	% K/L/D yang memiliki nilai Implementasi SAKIP "B" keatas					

Berdasarkan hasil analisis terhadap Renstra K/L dan Resntra SKPD Propinsi, maka dapat diidentifikasi tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan BKPSDM.

PELUANG

Pengembangan kompetensi akan menjadi tren, mengingat kompetensi merupakan salah satu instrumen yang digunakan dalam sistem merit. Selain itu dibutuhkan standar kompetensi untuk meningkatkan profesionalisme ASN dan kompetensi sebagai alat dasar untuk berkompetisi dalam karier seorang ASN. Dengan pola karier nasional dan manajemen talenta nasional yang kini terus dikembangkan, ASN dapat mengembangkan kariernya secara lintas jabatan dan instansi, baik pusat maupun daerah.

Dengan kondisi dan perkembangan Kota Depok saat ini, ASN yang profesional sangat dibutuhkan untuk meningkatkan pelayanan dan mendukung keberhasilan pembangunan Kota Depok. BKPSDM sebagai *leading sector* fungsi penunjang urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, perlu memfasilitasi peningkatan profesionalitas ASN melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan manajerial, teknis dan sosiokultural.

TANTANGAN

-) Meningkatkan pembinaan disiplin dan kinerja pegawai melalui optimalisasi manajemen kinerja dan optimalisasi manajemen karir.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KOTA DEPOK

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM

Sejak berdiri pada tahun 1999 Kota Depok mengalami perkembangan dan kemajuan yang pesat, hal itu ditandai dengan jumlah penduduk yang terus bertambah, pertumbuhan ekonomi relatif tinggi, kehidupan sosial semakin kompleks, budaya semakin heterogen, dan politik yang sangat dinamis, serta tingkat pendidikan warga yang semakin baik. Semuanya itu menjadi pemicu bagi lahirnya tuntutan terhadap kualitas pelayanan pemda, terlebih posisi Kota Depok yang berdekatan dengan Ibukota Jakarta, sehingga masyarakat berharap agar pelayanan tidak terlalu berbeda antara Kota Depok dan Jakarta.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kota Depok pada tahun 2020 tercatat sebesar 6.654 orang. Dengan jumlah penduduk Kota Depok tahun 2020 sebesar 1.872.996 jiwa maka rasio PNS terhadap penduduk adalah 1:281. Artinya setiap 281 penduduk dilayani oleh 1 PNS. Bila dicermati dari sisi kualifikasi dan kompetensi, maka PNS yang menyandang Jabatan Administrasi adalah 43.81% atau sebanyak 2.915 PNS dan Jabatan Fungsional (JF) adalah 56.19% atau sebanyak 3.739 PNS. Jumlah JF di Kota Depok saat ini sebanyak 36 jenis jabatan, dimana JF paling banyak ada di bidang kesehatan dan pendidikan.

Pentingnya kualitas pelayanan perlu didukung oleh Aparatur Sipil Negara yang profesional sesuai dengan kompetensi serta bidang ilmu yang sesuai dengan pekerjaannya. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional, Aparatur Sipil Negara perlu terus diberikan penguatan kapasitas, oleh karena itu pengembangan profesionalitas Aparatur Sipil Negara harus dimulai dari hulu hingga hilir. Artinya sebagai bagian dari manajemen pemerintahan dan manajemen pengembangan sumberdaya aparatur pemerintahan juga dimulai sejak proses seleksi, rekrutmen, pendidikan dan latihan, pengembangan jenjang karier, pemberian reward dan punishment, dan pengembangan sistem kerja yang terukur.

Dalam kaitan tersebut, permasalahan yang masih terjadi pada saat ini antara lain:

1. Pola rekrutmen pegawai masih menganut prinsip zero growth atau tidak ada penambahan ASN baru hanya mengganti ASN yang pensiun;
2. Masih adanya pemangku jabatan yang belum sesuai dengan latar belakang pengalaman dan pendidikan;
3. Masih ada beberapa jabatan struktural PD kosong karena belum ada personil yang mempunyai kualifikasi yang sesuai (golongan kepangkatan, riwayat karier dan jenjang pendidikan, standar kompetensi jabatan);
4. Belum optimalnya penegakan dan evaluasi disiplin ASN;
5. Aparatur Sipil Negara belum terdistribusi secara proporsional sesuai kebutuhan PD;
6. Belum optimalnya sikap dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat;
7. Belum optimalnya manajemen talent pool dan rencana suksesi belum terbangun;
8. Belum maksimalnya penerapan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi dalam upaya memberikan pelayanan kepegawaian yang mudah, cepat dan profesional.
9. Belum optimalnya peran Sistem Informasi yang ada sebagai dasar penilaian kinerja sebagai dasar pemberian reward dan punishment.
10. Belum optimalnya pemberdayaan diklat khususnya analisis kebutuhan dan evaluasi diklat di masing-masing PD.
11. Kurangnya pemahaman proses manajemen pengembangan SDM diindikasikan dengan masih lemahnya koordinasi;

3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Telaahan terhadap Visi dan Misi serta Program Kepala Daerah (RPJMD) diperlukan untuk menentukan peran yang dapat dikontribusikan oleh BKPSDM agar visi, misi dan program RPJMD yang berkaitan dengan tupoksi BKPSDM dapat berhasil dicapai.

Visi RPJMD 2021-2026 adalah “Kota Depok yang Maju, Berbudaya dan Sejahtera”. Sebagai penjabaran visi Kota Depok tersebut disusunlah misi pembangunan Kota Depok 2021–2026, sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan pembangunan infrastruktur berbasis teknologi dan berwawasan lingkungan.
- 2) Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang modern dan partisipatif.

- 3) Mewujudkan masyarakat yang religius dan berbudaya berbasis kebhinekaan dan ketahanan keluarga.
- 4) Mewujudkan masyarakat yang sejahtera, mandiri dan berdaya saing.
- 5) Mewujudkan kota yang sehat, aman, tertib dan nyaman.

BKPSDM Kota Depok sebagai pembantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan bidang kepegawaian diharapkan mampu mendukung terwujudnya visi dan misi di atas. Misi RPJMD yang terkait dengan tupoksi BKPSDM yaitu misi ke-2.

“Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang modern dan partisipatif”.

Misi ini terdiri dari beberapa program yang terkait dengan tupoksi BKPSDM, yaitu :

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

Untuk mendukung terwujudnya visi misi Kepala Daerah maka diperlukan identifikasi faktor penghambat dan pendorong pelaksanaan program sehingga dapat dilakukan upaya memperkecil faktor penghambatnya, dan sebaliknya memperkuat faktor pendorongnya.

Dalam rangka melaksanakan program RPJMD di atas, terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi, yaitu :

1. Kurangnya jumlah ASN Kota Depok

Jumlah ASN Kota Depok 2020 tercatat sebesar 6.654 orang. Dengan jumlah penduduk Kota Depok tahun 2020 sebesar 1.872.996 jiwa. Secara prosentase, ASN Kota Depok hanya 0,36%. Walaupun prosentase ASN tidak dapat dijadikan tolak ukur untuk mengatakan kecukupan jumlah ASN di suatu daerah, akan tetapi jumlah tersebut memang jauh di bawah prosentase ASN secara nasional (1,6%).

Dan dari hasil ABK sementara, saat ini Kota Depok memang masih kekurangan ASN. Dengan penambahan ASN yang tidak signifikan setiap tahunnya dan jumlah pegawai pensiun sekitar 300 orang pertahun, maka dapat dipastikan bahwa dalam kurun waktu 3 tahun ke depan pelayanan publik di Kota Depok dapat terhambat jika masalah ini tidak diatasi dengan segera.

2. Peningkatan Kualitas SDM aparatur

Secara umum SDM aparatur relatif terdidik secara formal. Permasalahan yang dihadapi adalah belum optimalnya produktivitas atau kinerja pegawai. Kinerja pegawai lebih berorientasi pada kegiatan yang dianggarkan karena menuntut akuntabilitas yang

lebih jelas. Sedangkan tupoksi belum sepenuhnya dapat dilaksanakan karena belum adanya standar baku untuk dijadikan dasar penilaian kinerja. Penilaian kinerja dapat mempertinggi produktivitas para pegawai, tetapi harus dilaksanakan dalam suatu cara sehingga dapat meningkatkan komitmen pegawai untuk lebih produktif. Penilaian kinerja yang akurat menuntut lebih dari sekedar alat pemberi nilai kinerja dan tidak hanya terjebak pada angka-angka *formalisme* administrasi. Keterlibatan pegawai penting untuk menyusun standar kinerja dan mengenali penyebab-penyebab rendahnya kinerja. Penilaian kinerja yang akurat dan adil sangat kecil kemungkinan ditentang pegawai, justru sebaliknya meningkatkan produktivitas yang lebih besar. Sasaran proses penilaian adalah untuk membuat pegawai memandang diri mereka sendiri seperti adanya, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kerja.

Penilaian kinerja individu yang tepat akhirnya akan menguntungkan terhadap pengembangan kinerja organisasi, yang membutuhkan kemampuan dan keterampilan individual pegawai, kekompakan, kerjasama dan *cohesiveness* dalam organisasi yang dipadu oleh pemimpin atau manajer yang tahu kemana kinerja dan tujuan organisasi harus diarahkan. Kemampuan/ketrampilan, upaya dan faktor eksternal merupakan tiga kondisi yang mempengaruhi efektivitas kinerja individual dan organisasi.

Belum optimalnya kinerja pegawai juga terkait dengan terbatasnya alokasi anggaran untuk pendidikan dan pelatihan sehingga belum seluruh pegawai memperoleh diklat yang diperlukan, apalagi untuk memenuhi target pengembangan kompetensi 22 jam setahun. Faktor lain yang berpengaruh adalah etos kerja, kesejahteraan dan belum adanya mekanisme *reward and punishment* yang baku dikaitkan dengan hasil kerja. Perlu ada keseimbangan antara reward dan punishment sehingga aparatur terpacu untuk produktif di satu sisi, di sisi lain akan menghindari kesalahan dan pelanggaran dalam bekerja.

Secara lebih mendasar produktivitas pegawai bisa dikaitkan dengan belum adanya standar kompetensi jabatan sehingga pegawai bekerja dalam kapasitas di bawah standar. Faktor lain yang tak kalah penting adalah pembinaan atasan melalui pengawasan dan evaluasi berkala terhadap hasil kerja pegawai, yang disertai dengan role model kepemimpinan dengan etos kerja optimal. Faktor lain yang bisa mendorong produktivitas kerja pegawai adalah adanya tuntutan masyarakat dan reformasi birokrasi agar pegawai dapat melayani lebih baik dan professional.

3. Pengembangan sistem pelayanan dan pengaduan berbasis teknologi informasi dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian

Permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan ini adalah belum optimalnya pendayagunaan teknologi informasi untuk pelayanan publik. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) masih belum optimal digunakan sebagai bahan penetapan kebijakan pengembangan kepegawaian karena masih kurang lengkap dan akuratnya data yang di-*input*. Faktor penghambatnya adalah kurangnya tenaga pengelola sehingga data tidak bisa di-*update* setiap saat. Selain itu juga karena kurangnya pemahaman terhadap manfaat TI di kalangan manajemen sehingga kegiatan masih menggunakan cara lama yang cenderung boros kertas dan tinta. Faktor lain adalah kurangnya pembinaan dan koordinasi dari unit kerja yang menjadi leading sector pengembangan informasi sehingga SIM yang ada di tiap OPD kurang bermanfaat secara optimal.

SIMPEG juga belum dioptimalkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian bagi aparatur pemerintah Kota Depok, sehingga administrasi kepegawaian dapat dilayani dengan lebih cepat dan akurat.

Adapun faktor pendorongnya adalah tuntutan perkembangan yang menuntut efisiensi dan efektivitas pelayanan, tuntutan reformasi birokrasi, praktek TIK yang telah berjalan di daerah lain, serta komitmen pimpinan unit kerja.

4. Peningkatan pengelolaan kepegawaian daerah

Pengelolaan kepegawaian masih perlu lebih dioptimalkan, khususnya terkait pengembangan pelayanan kepegawaian yang lebih inovatif bukan hanya rutinitas administrasi kepegawaian, penguatan sistem penilaian kinerja aparatur, pembinaan disiplin pegawai, pengembangan jabatan fungsional tertentu dan penetapan jabatan fungsional umum, serta penerapan standar kompetensi di semua jenis jabatan.

Sampai saat ini Kota Depok belum memiliki standar kompetensi jabatan, baik struktural maupun fungsional. Analisis beban kerja yang sudah dilakukan, baru sampai pada jenjang jabatan struktural saja (termasuk fungsional umum), belum sampai pada penghitungan beban jabatan fungsional tertentu. Ke depannya, hal ini yaitu Analisis Beban Kerja dan Penyusunan Standar Kompetensi adalah hal yang tidak dapat ditawar lagi, harus dapat diterapkan di Pemkot Depok ini sebagai implemementasi dari arahan pembangunan kepegawaian yang sudah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan

Jangka Menengah Nasional tahun 2020-2024 dan 7 (tujuh) agenda pembangunan dalam 5 (lima) tahun kedepan.

Jabatan fungsional juga kurang berkembang padahal ke depan fungsi pemerintah lebih membutuhkan tenaga-tenaga spesialis daripada tenaga administrasi. Faktor pendorong untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah tuntutan reformasi yang menempatkan manajemen kepegawaian sebagai program prioritas, praktek tatakelola kepegawaian yang baik di daerah lain, serta komitmen pimpinan dan unit kerja.

5. Penerapan Kebijakan Pemetaan Talenta ASN

Belum optimalnya penerapan identifikasinya potensi dan kompetensi pegawai yang memiliki kapabilitas sebagai pemimpin masa depan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dapat memudahkan pejabat kepegawaian dalam melaksanakan pemenuhan atau pengisian jabatan tinggi pratama, administrator, pengawas, fungsional maupun pelaksana.

Kebijakan pemetaan talenta asn merupakan sistem pengkaderan atau perencanaan suksesi (succesion planning) pejabat tinggi yang berbasis pada aspek potensi dan kompetensi serta ukuran obyektif lainnya. Tujuan sistem ini adalah untuk mendapatkan kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan dan memiliki minat mengisi posisi jabatan tertentu dalam rangka menjamin ketersediaan dan keberlangsungan penyelenggaraan fungsi pemerintahan.

Pemetaan talenta ASN menjadi langkah awal dalam penyediaan database profil kompetensi calon dan pejabat ASN yang menjadi dasar penerapan sistem kaderisasi pejabat ASN, pengelolaan pola karir, menjadi dasar dalam penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif dan berbasis merit system untuk mewujudkan ASN yang profesional, bersih, berintegritas dan melayani. Manajemen talent pool juga menjadi pioner dalam menjaring data pegawai yang siap menjadi kader dalam menduduki suatu jabatan tertentu sesuai formasi yang ada dan mengisi kekosongan jabatan pada masa mendatang. Peta jabatan menjadi semakin mantap dengan ketersediaan aparatur yang memadai dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan.

3.3 Telaahan terhadap Renstra Kemenpan RB, BKN, LAN, BPSDM Provinsi Jabar dan BKD Provinsi Jabar

Telaahan terhadap Renstra Kemenpan RB, BKN LAN, BPSDM Provinsi Jabar dan BKD Provinsi Jawa Barat perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana sasaran yang relevan pada Renstra-renstra tersebut dapat dilaksanakan atau disinkronisasi

programnya oleh BKPSDM Kota Depok. Telaahan dilakukan untuk mengidentifikasi permasalahan berikut faktor penghambat dan pendorongnya, hasilnya disajikan dalam Tabel 3.1. berikut.

Tabel 3.1. Telaahan terhadap Renstra K/L dan Jabar

No	Aspek Renstra K/L dan Jabar	Permasalahan	Penghambat	Pendorong
1	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi			
	1. Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, responsif, adaptif dan kolaboratif serta SPBE yang terintegrasi 2. Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera 3. Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel 4. Terwujudnya birokrasi yang bersih dan berintegritas 5. Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima 6. Peningkatan efektivitas Reformasi Birokrasi Nasional 7. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten 8. Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel	)ketergantungan terhadap kebijakan pemerintah pusat)belum optimalnya kualitas pelayanan)adanya kesenjangan pns yang dibutuhkan dengan yang tersedia)distribusi pegawai masih belum sesuai kebutuhan	)adanya kebijakan ASN yang tidak sejalan dengan aturan lainnya)komitmen asn terhadap tupoksi dan sasaran kinerja)PNS masih belum termotivasi menduduki jabatan fungsional)Penerimaan CPNS masih menggunakan zero growth	)amanat permenpanrb nomor 14 tahun 2014 untuk melaksanakan peningkatan pada 8 area perubahan)pelaksanaan reward dan punishment)SK Wali Kota tentang penetapan anjab/abk Pemerintah Kota Depok)Komitmen Kepala Daerah dan Perangkat Daerah melaksanakan reformasi birokrasi
2	Badan Kepegawaian Negara			

No	Aspek Renstra K/L dan Jabar	Permasalahan	Penghambat	Pendorong
	1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN 2. Manajemen ASN berkualitas prima 3. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas 4. Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN 5. Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN 6. Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel			
3	Lembaga Administrasi Negara			
	1. Terwujudnya Institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan World Class Government 2. Terwujudnya	)Belum adanya institusi pengembangan SDM	)Belum adanya widyaiswara, assesor dan assesment center	)Perubahan SOTK BKPSDM

No	Aspek Renstra K/L dan Jabar	Permasalahan	Penghambat	Pendorong
	organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi			
4.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat			
	1. Meningkatnya kompetensi Manajerial. Sosiokultural, teknis dan Pemerintahan PNS Pemprov Jabar 2. Meningkatnya PNS Pemprov Jabar yang bersertifikat kompetensi 3. Terwujudnya Smart ASN 4. Terwujudnya Manajemen Berbasis Corpu	) Pengembangan kompetensi belum sesuai kebutuhan	) Keterbatasan anggaran untuk memenuhi pengembangan kompetensi untuk seluruh asn	) Amanat PP 11 tahun 2017 bahwa asn berhak memperoleh 20 JP per tahun
5	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat			
	1. Meningkatnya kompetensi pegawai sesuai kebutuhan organisasi 2. Meningkatnya disiplin dan kinerja pegawai Terciptanya pelayanan kepegawaian yang cepat, akurat dan tepat waktu 3. Meningkatnya pengelolaan kepegawaian yang terintegrasi dan berbasis teknologi informasi	) Pengembangan kompetensi belum sesuai kebutuhan	) Keterbatasan anggaran untuk memenuhi pengembangan kompetensi untuk seluruh asn	) Amanat permenpanrb nomor 14 tahun 2014 untuk melaksanakan peningkatan pada 8 area perubahan) Aplikasi simpeg yang sudah terintegrasi dengan KMOB) Pelaksanaan SPBE

No	Aspek Renstra K/L dan Jabar	Permasalahan	Penghambat	Pendorong
	4. Meningkatnya standar kesejahteraan pegawai sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku			

3.4 Telaahan RTRW dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Depok Nomor 102 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok bahwa BKPSDM mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan Pemerintahan dan tugas pembantuan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, maka BKPSDM tidak ada hubungan yang signifikan atau terkait erat dengan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Kota Depok.

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Berdasarkan hasil identifikasi terhadap permasalahan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, serta hasil telaahan terhadap potensi BKPSDM dalam menyukseskan Visi dan Misi Kepala Daerah, sinkronisasi program dengan Kemenpan RB, BKN, LAN dan BKD Jabar, maka ISU STRATEGIS yang dihadapi oleh BKPSDM dalam kurun waktu 2021 sampai dengan tahun 2026, yaitu :

- 1) Peningkatan kualitas sumber daya aparatur sebagai upaya untuk meningkatkan jumlah aparatur yang memenuhi standar kompetensi sesuai tugas dan jabatan masing-masing.
- 2) Peningkatan kualitas manajemen kepegawaian dan pengembangan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi, dengan mengoptimalkan Sistem Informasi Kepegawaian yang sudah terbangun.
- 3) Pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional tertentu, sesuai kebutuhan hasil analisis beban kerja terhadap jabatan fungsional.
- 4) Peningkatan kebijakan manajemen ASN melalui penerapan manajemen talenta dan manajemen kinerja.

- 5) Konsistensi pengevaluasian kinerja sesuai standar dan berbasis online yang terintegrasi dengan sistem remunari pegawai serta pengembangan sistem reward and punishment.
- 6) Pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas serta aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan penunjang urusan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi BKPSDM, maka Misi Kota Depok yang relevan adalah Misi-2. Untuk melaksanakan visi dan misi tersebut serta memecahkan permasalahan dan menangani isu strategis yang ada, ditetapkan tujuan dan sasaran strategis sebagai berikut :

Tabel 4.1.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Tahun 2021-2026

N O	TUJUAN	INDIKAT OR	SASARAN	INDIKATO R KINERJA	TARGET KINERJA TAHUN KE-				
					2022	2023	2024	2025	2026
1	Terwujudnya Manajemen Aparatur yang Profesional	Indeks Merit Sistem	Meningkatnya manajemen ASN yang profesional berbasis teknologi informasi	Persentase pengisian ASN berdasarkan Formasi Kebutuhan	70%	75%	80%	85%	90%
				Persentase layanan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi	47%	65%	75%	90%	100%
				Persentase penempatan pegawai sesuai kualifikasi	90%	90%	92%	92%	95%
			Meningkatnya disiplin dan kinerja pegawai	Persentase ASN dengan nilai prestasi kerja nilai ≥ 90	99,25 %	99,40 %	99,55 %	99,70 %	99,85 %

NO	TUJUAN	INDIKATOR	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA TAHUN KE-				
					2022	2023	2024	2025	2026
				Persentase ASN yang disiplin	99,25 %	99,40 %	99,55 %	99,70 %	99,85 %
			Meningkatnya Kompetensi ASN sesuai kebutuhan organisasi	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan Manajerial, teknis, fungsional dan sosio kultural	72%	78%	80%	82%	85%
			Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	BB	BB	BB	A	A

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Arah Kebijakan adalah rumusan kerangka pikir atau kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan dan mengantisipasi isu strategis daerah yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran strategi.

Arah kebijakan dan strategi Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga disusun dengan memperhatikan lingkungan dan isu strategis yang sedang terjadi dan yang diproyeksikan akan terjadi, baik secara eksternal maupun internal. Arah kebijakan kemudian disusun dengan merujuk kepada tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Arah kebijakan tersebut akan menjadi acuan bagi strategi atau kegiatan utama yang akan dijalankan oleh BKPSDM untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah yang selaras dengan strategi dan kebijakan daerah serta rencana program prioritas dalam Perubahan RPJMD 2021-2026. Strategi dan Kebijakan BKPSDM dalam mewujudkan Sasaran strategis Renstra dapat dilihat pada Tabel 5.1.

Tabel 5.1.
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

Visi : Kota Depok yang Maju, Berbudaya dan Sejahtera			
Misi I : Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang modern dan partisipatif			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Terwujudnya Manajemen Aparatur yang Profesional	Meningkatnya manajemen ASN yang profesional berbasis teknologi informasi	Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur pemerintah daerah yang responsif dalam melayani masyarakat	Meningkatkan kualitas pelayanan melalui sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi
			Melaksanakan rekrutmen ASN secara transparan dan akuntabel
		Meningkatkan kualitas pemerataan dan penyebaran ASN	Melaksanakan redistribusi PNS sesuai Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja

	Meningkatnya disiplin dan kinerja pegawai	Meningkatkan pengawasan penyelenggaraan kinerja ASN	Menerapkan reward dan punishment
			Meningkatkan koordinasi dengan PD dalam meningkatkan profesionalisme dan sinergitas aparatur.
	Meningkatnya Kompetensi ASN sesuai kebutuhan organisasi	Meningkatkan kualitas melalui pemerataan kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai yang proporsional sesuai dengan kompetensinya.	Memfasilitasi peningkatan kualitas ASN melalui peningkatan kapasitas sumber daya aparatur
	Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Meningkatkan pengawasan dan pengendalian kinerja badan	Penguatan kualitas implementasi pengawasan dan pengendalian kinerja badan

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

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

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

Urusan pemerintahan, sub urusan pemerintahan, dan kewenangan antar susunan unsur pemerintahan perlu diterjemahkan kedalam bentuk konkrit berupa nomenklatur program dan kegiatan daerah. Transformasi urusan pemerintahan kedalam nomenklatur program dan kegiatan di sisi lain memastikan bahwa daerah melaksanakan pembangunan daerah sesuai dengan kewenangannya. Dengan demikian, program disusun dengan memerhatikan sub bidang urusan dalam Undang-undang Nomor 23

Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait lainnya.

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

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.
2. Program Kepegawaian Daerah.
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Kegiatan Perangkat Daerah adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk menghasilkan keluaran (output) dalam rangka mencapai hasil (outcome) suatu program. Berikut kegiatan yang ada akan dilaksanakan BKPSDM untuk 5 (lima) tahun kedepan.

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

Sub Kegiatan merupakan bentuk aktivitas dan layanan dari kegiatan dalam pelaksanaan kewenangan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Maka berdasarkan kegiatan-kegiatan sebagaimana sebelumnya disebutkan, dijabarkan ke dalam berbagai sub kegiatan prioritas sebagai berikut :

1. Pengelolaan Kelembagaan dan Analisis Jabatan
2. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah

3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
4. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
5. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
6. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
7. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
8. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
9. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
10. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
11. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
12. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
13. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
14. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
15. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN
16. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
17. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
18. Pengelolaan Mutasi ASN
19. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
20. Pengelolaan Promosi ASN
21. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
22. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
23. Pembinaan ASN dalam jabatan fungsional
24. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
25. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
26. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
27. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
28. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Selanjutnya secara keseluruhan hubungan antara tujuan, sasaran, program dan kegiatan beserta target indikator kerjanya disajikan dalam Tabel 6.1.

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Depok

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
Terwujudnya Manajemen Aparatur yang Profesional				Indeks Merit Sistem	n/a	II		III		III		III		III		III			
	Meningkatnya manajemen ASN yang profesional berbasis teknologi informasi			Persentase pengisian ASN berdasarkan Formasi Kebutuhan	n/a	70%	2,512,607,050	75%	3,200,000,000	80%	3,250,000,000	85%	3,300,000,000	90%	3,350,000,000	90%	15,612,607,050		
				Persentase layanan sistem informasi kepegawaian yang	28.95%	47%	299,999,750	65%	307,000,000	75%	313,000,000	90%	319,000,000	100%	325,000,000	100%	1,563,999,750		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
				terintegrasi															
				Persentase penempatan pegawai sesuai kualifikasi	n/a	90%	2,676,029,400	90%	1,575,000,000	92%	1,600,000,000	92%	1,620,000,000	95%	1,640,000,000	95%	9,111,029,400		
		5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	n/a	82%	7,024,086,100	85%	6,228,000,000	87%	6,321,000,000	88%	6,413,500,000	90%	6,507,000,000	90%	32,493,586,100		
		5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase kelengkapan dokumen Pengisian formasi ASN	100%	100%	2,812,606,800	100%	3,507,000,000	100%	3,563,000,000	100%	3,619,000,000	100%	3,675,000,000	100%	17,176,606,800		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
		5.03.02.2.01.04	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah CASN yang diangkat menjadi ASN	241 Orang	314 Oran g	2,512,607,050	393 Oran g	3,200,000,000	348 Oran g	3,250,000,000	326 Oran g	3,300,000,000	293 Oran g	3,350,000,000	1674 Oran g	15,612,607,050	PDA	
				Jumlah dokumen formasi ASN	n/a	1 Doku men		1 Doku men		1 Doku men		1 Doku men		1 Doku men					
				Jumlah Penerimaan ASN (PNS + PPPK)	n/a	PNS 393 Oran g; PPPK 1.500 Oran g		PNS 348 Oran g; PPPK 500 Oran g		PNS 326 Oran g; PPPK 500 Oran g		PNS 293 Oran g; PPPK 500 Oran g		PNS 315 Oran g; PPPK 500 Oran g		PNS 1,675 Oran g; PPPK 3.500 Oran g			
		5.03.02.2.01.10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Sistem	1 sistem (5 Layana n)	1 siste m (7 layan an)	249,999,750	1 siste m (8 layan an)	255,000,000	1 siste m (9 layan an)	260,000,000	1 siste m (10 layan an)	265,000,000	1 siste m (11 layan an)	270,000,000	1 siste m (11 layan an)	1,299,999,750	PDA	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
		5.03.02.2.01.12	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah akurasi data ASN	n/a	5.000 Data ASN	50,000,000	5.000 Data ASN	52,000,000	5.000 Data ASN	53,000,000	5.000 Data ASN	54,000,000	5000 Data ASN	55,000,000	5000 Data ASN	264,000,000	PDA	
		5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase administrasi kepegawaian yang terselesaikan	100%	100%	2,676,029,400	100%	1,575,000,000	100%	1,600,000,000	100%	1,620,000,000	100%	1,640,000,000	100%	9,111,029,400		
		5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Peserta	70 Orang	80 Orang	249,999,850	80 Orang	260,000,000	80 Orang	270,000,000	80 Orang	280,000,000	80 Orang	285,000,000	400 Orang	1,344,999,850	BANGRIER	
		5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Berkas Kenaikan pangkat	909 Berkas	1.200 Berkas	479,999,700	1.200 Berkas	490,000,000	1.200 Berkas	495,000,000	1.200 Berkas	500,000,000	1.200 Berkas	510,000,000	6.000 Berkas	2,474,999,700	BANGRIER	
				Jumlah berkas pensiun	251 Berkas	390 Berkas		348 Berkas		326 Berkas		293 Berkas		315 Berkas		1.672 Berkas			
				Jumlah Peserta	50 Orang	60 Orang		60 Orang		60 Orang		60 Orang		300 Orang					

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
		5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Kegiatan	5 Kegiatan	7 kali	1,946,029,850	7 kali	825,000,000	7 kali	835,000,000	7 kali	840,000,000	7 kali	845,000,000	35 kali	5,291,029,850	BANGRIER	
		jumlah peserta		n/a	1.027 PNS	250 PNS		250 PNS		250 PNS		250 PNS							
		Meningkatnya Kompetensi ASN sesuai kebutuhan organisasi			Persentase ASN yang mengikuti pelatihan Manajerial, Teknis, Fungsional dan Sosio Kultural	60.65%	72%	1,112,199,950	78%	715,000,000	80%	721,000,000	82%	727,000,000	85%	734,000,000	85%	4,009,199,950	
		5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase layanan pengembangan kompetensi yang dipenuhi	100%	100%	1,112,199,950	100%	715,000,000	100%	721,000,000	100%	727,000,000	100%	734,000,000	100%	4,009,199,950		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
		5.03.02.2.03.01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah PD yang mengikuti kegiatan pembangunan karakter aparatur	38 PD	38 PD	452,200,000	38 PD	485,000,000	38 PD	490,000,000	38 PD	495,000,000	38 PD	500,000,000	38 PD	2,422,200,000	PPSDM	
		5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah pegawai tugas belajar	16 Orang	8 Orang	480,000,000	10 Orang	48,000,000	10 Orang	48,500,000	10 Orang	49,000,000	10 Orang	50,000,000	48 Orang	675,500,000	PPSDM	
		5.03.02.2.03.14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah Jabatan Fungsional	n/a	20 JFT	179,999,950	20 JF	182,000,000	20 JF	182,500,000	20 JF	183,000,000	20 JF	184,000,000	100 JFT	911,499,950	BANGRIER	
				Jumlah peserta	n/a	200 Orang		200 Orang		200 Orang		200 Orang		200 Orang		1.000 Orang			
	Meningkatnya disiplin dan kinerja			Persentase ASN dengan nilai prestasi	84%	99%	389,999,950	99%	395,000,000	99%	400,000,000	99%	410,000,000	99%	420,000,000	99%	2,014,999,950		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	pegawai			kerja nilai ≥ 90															
				Persentase ASN yang disiplin	-	99%	33,250,000	99%	36,000,000	99%	37,000,000	99%	37,500,000	99%	38,000,000	99%	181,750,000		
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase kasus kepegawaian yang ditangani	100%	100%	423,249,950	100%	431,000,000	100%	437,000,000	100%	447,500,000	100%	458,000,000	100%	2,196,749,950		
		5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah PD yang dievaluasi	n/a	38 PD	389,999,950	38 PD	395,000,000	38 PD	400,000,000	38 PD	410,000,000	38 PD	420,000,000	38 PD	2,014,999,950	BANGRIER	
				Jumlah tenaga kontrak yang dibayarkan	n/a	4 Orang		4 Orang		4 Orang		4 Orang		20 Orang					
		5.03.02.2.04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Uji Kesehatan	10 Uji Kesehatan	35 Uji Kesehatan	33,250,000	35 Uji Kesehatan	36,000,000	35 Uji Kesehatan	37,000,000	35 Uji Kesehatan	37,500,000	35 Uji Kesehatan	38,000,000	175 Uji Kesehatan	181,750,000	PPSDM	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	Meningkatnya Kompetensi ASN sesuai kebutuhan organisasi			Persentase ASN yang mengikuti pelatihan Manajerial, Teknis, Fungsional dan Sosio Kultural	60.65%	72%	6,449,014,800	78%	8,100,000,000	80%	8,350,000,000	82%	8,500,000,000	85%	8,800,000,000	85%	40,199,014,800		
		5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan Manajerial, Fungsional dan Teknis	100%	100%	6,449,014,800	100%	8,100,000,000	100%	8,350,000,000	100%	8,500,000,000	100%	8,800,000,000	100%	40,199,014,800		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
		5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	100%	100%	2,000,000,000	100%	2,100,000,000	100%	2,200,000,000	100%	2,250,000,000	100%	2,300,000,000	100%	10,850,000,000		
		5.04.02.2.01.03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Peserta	471 Orang	240 Orang	2,000,000,000	240 Orang	2,100,000,000	250 Orang	2,200,000,000	250 Orang	2,250,000,000	255 Orang	2,300,000,000	1.235 Orang	10,850,000,000	PPSDM	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
		5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang mengikuti Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	100%	100%	4,449,014,800	100%	6,000,000,000	100%	6,150,000,000	100%	6,250,000,000	100%	6,500,000,000	100%	29,349,014,800		
		5.04.02.2.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Peserta	140 Orang	295 Orang	4,449,014,800	450 Orang	6,000,000,000	455 Orang	6,150,000,000	460 Orang	6,250,000,000	470 Orang	6,500,000,000	2130 Orang	29,349,014,800	PPSDM	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	Meningkatnya tata kelola BKPSDM			Nilai SAKIP BKPSDM	BB	BB	36,639,498,820	BB	51,498,000,000	BB	48,564,000,000	A	50,668,500,000	A	44,816,000,000	A	232,185,998,820		
		5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Cakupan pelayanan penunjang urusan Pemda	100%	100%	36,639,498,820	100%	51,498,000,000	100%	48,564,000,000	100%	50,668,500,000	100%	44,816,000,000	100%	232,185,998,820		
		5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100%	100%	129,999,750	100%	132,000,000	100%	134,000,000	100%	135,500,000	100%	149,000,000	100%	680,499,750		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
		5.03.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1 Dokumen	2 Dokumen	79,999,850	2 Dokumen	81,000,000	2 Dokumen	82,000,000	2 Dokumen	82,500,000	3 Dokumen	95,000,000	11 Dokumen	420,499,850	SEKRETARIAT	
		5.03.01.2.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	19 Dokumen	17 Dokumen	49,999,900	17 Dokumen	51,000,000	17 Dokumen	52,000,000	17 Dokumen	53,000,000	17 Dokumen	54,000,000	85 Dokumen	259,999,900	SEKRETARIAT	
		5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	persentase administratif keuangan tepat waktu	100%	100%	34,780,776,470	100%	49,516,000,000	100%	46,547,000,000	100%	48,628,000,000	100%	42,734,000,000	100%	222,205,776,470		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
		5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN	1 tahun	98 Orang ASN BKPS DM ; 482 CPNS	33,901,831,870	98 Orang ASN BKPS DM ; 741 CPNS	48,600,000,000	98 Orang ASN BKPS DM ; 674 CPNS	45,625,000,000	98 Orang ASN BKPS DM ; 729 CPNS	47,700,000,000	98 Orang ASN BKPS DM ; 293 CPNS	41,800,000,000	490 Orang ASN BKPS DM ; 3141 CPNS	217,626,831,870	SEKRETARIAT	
		5.03.01.2.02.02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah tenaga kontrak yang dibayarkan	14 Orang	14 Orang	843,944,900	14 Orang	880,000,000	14 Orang	885,000,000	14 Orang	890,000,000	14 Orang	895,000,000	70 Orang	4,393,944,900	PDA	
		5.03.01.2.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan	18 Dokumen	18 Dokumen	34,999,700	18 Dokumen	36,000,000	18 Dokumen	37,000,000	18 Dokumen	38,000,000	18 Dokumen	39,000,000	90 Dokumen	184,999,700	SEKRETARIAT	
		5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	persentase penyediaan administrasi umum	100%	100%	1,538,722,600	100%	1,654,000,000	100%	1,681,500,000	100%	1,703,000,000	100%	1,725,500,000	100%	8,302,722,600		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
				perkantoran															
		5.03.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Jenis Komponen Instalasi Listrik/penerangan bangunan kantor	-	14 jenis	10,000,000	14 jenis	12,000,000	14 jenis	13,000,000	14 jenis	13,500,000	14 jenis	15,000,000	14 jenis	63,500,000	SEKRETARIAT	
		5.03.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jenis Peralatan dan Perlengkapan Kantor	81 Jenis	73 Jenis	339,999,200	73 Jenis	350,000,000	73 Jenis	360,000,000	73 Jenis	370,000,000	73 Jenis	380,000,000	73 Jenis	1,799,999,200	SEKRETARIAT	
		5.03.01.2.06.03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Jenis Peralatan Rumah Tangga	23 Jenis	23 Jenis	39,000,000	23 Jenis	40,000,000	23 Jenis	41,000,000	23 Jenis	41,500,000	23 Jenis	42,000,000	23 Jenis	203,500,000	SEKRETARIAT	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
		5.03.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Jenis Makanan dan Minuman	8 Jenis	8 Jenis	349,992,000	8 Jenis	375,000,000	8 Jenis	380,000,000	8 Jenis	385,000,000	8 Jenis	390,000,000	8 Jenis	1,879,992,000	SEKRETARIAT	
		5.03.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Jenis Barang Cetak dan Penggandaan	17 jenis	18 jenis	49,756,400	18 jenis	97,000,000	18 jenis	97,500,000	18 jenis	98,000,000	18 jenis	98,500,000	18 jenis	440,756,400	SEKRETARIAT	
		5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Orang/Hari	312 OH	1.000 OH	749,975,000	1.000 OH	780,000,000	1.000 OH	790,000,000	1.000 OH	795,000,000	1.000 OH	800,000,000	5000 OH	3,914,975,000	SEKRETARIAT	
		5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persentase barang milik daerah yang terpelihara	100%	100%	190,000,000	100%	196,000,000	100%	201,500,000	100%	202,000,000	100%	207,500,000	100%	997,000,000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
		5.03.01.2.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan	2 Unit Roda Dua	5 Unit Roda Dua	140,000,000	5 Unit Roda Dua	145,000,000	5 Unit Roda Dua	150,000,000	5 Unit Roda Dua	150,000,000	5 Unit Roda Dua	155,000,000	5 Unit Roda Dua	740,000,000	SEKRETARIAT	
		7 Unit Roda Empat			7 Unit Roda Empat	7 Unit Roda Empat		7 Unit Roda Empat		7 Unit Roda Empat		7 Unit Roda Empat							
		5.03.01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	jumlah jenis perlengkapan gedung kantor	2 Jenis	2 Jenis	50,000,000	2 Jenis	51,000,000	2 Jenis	51,500,000	2 Jenis	52,000,000	2 Jenis	52,500,000	2 Jenis	257,000,000	SEKRETARIAT	
Jumlah Belanja BKPSDM							50,112,599,720		65,826,000,000		63,235,000,000		65,582,000,000		60,123,000,000		304,878,599,720		

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Renstra BKPSDM disusun tidak hanya dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi, tetapi juga mendukung tercapainya tujuan dan sasaran RPJMD Kota Depok. Indikator kinerja utama RPJMD yang terkait dengan program utama BKPSDM adalah Indeks Reformasi Birokrasi.

Indikator kinerja BKPSDM yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kota Depok terdiri dari indikator kinerja Sasaran Renstra dan indikator kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sesuai lampiran Permendagri 86/2017. Indikator kinerja tersebut berikut targetnya secara kuantitatif disampaikan pada Tabel 7.1 dan 7.2 berikut.

Tabel 7.1

Indikator Kinerja BKPSDM yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada Akhir periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	Tahun 6	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Persentase pengisian ASN berdasarkan Formasi Kebutuhan	-	73.86%	70%	75%	80%	85%	90%	90%
2	Persentase layanan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi	28.95%	33%	47%	65%	75%	90%	100%	100%
3	Persentase penempatan pegawai sesuai kualifikasi	-	85%	90%	90%	92%	92%	95%	95%
4	Persentase ASN dengan nilai prestasi kerja nilai ≥ 90	83.96%	99,10%	72%	78%	80%	82%	85%	99,85%

No	Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada Akhir periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	Tahun 6	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
5	Persentase ASN yang disiplin	-	99,10%	99,25%	99,40%	99,55%	99,70%	99,85%	99,85%
6	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan Manajerial, Teknis, Fungsional dan Sosio Kultural	60.65%	70%	99,25%	99,40%	99,55%	99,70%	99,85%	85%
7	Nilai SAKIP BKPSDM	BB	BB	BB	BB	BB	A	A	A

Tabel 7.2

Indikator Kinerja BKPSDM Menurut Bidang Urusan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Mengacu pada Lampiran Permendagri 86/2017

NO	Indikator Kinerja Program (outcome)	Kondisi Awal (Realisasi)	Target					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	c. Kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, meliputi:							
	c.1. Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan,	-	20 Jam	20 Jam	20 Jam	20 Jam	20 Jam	20 Jam
	c.2. Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal,	8.91	6.47	4.33	4.16	3.88	3.78	3.66
	c.3. Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural,	4.51	4.51	5.67	4.51	4.51	4.51	4.51
	c.4. Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah,	28	28	29	29	29	29	29
	c.5. Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah, dan	2887	2753	836	2193	2195	2153	2153
	c.6. Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah.	3739	3945	4465	4985	5505	6025	6558

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok 2021-2026 merupakan dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun yang disusun berdasarkan penjabaran Visi, Misi Kota Depok dan Program RPJMD.

Dokumen renstra ini memiliki sifat sebagai *living document*, sehingga apabila dibutuhkan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dapat disesuaikan sewaktu-waktu. Namun demikian prinsip-prinsip utama yang terkandung dalam Renstra BKPSDM digunakan sebagai pedoman, landasan dan referensi dalam menetapkan skala prioritas Rencana Kerja BKPSDM setiap tahunnya dan dijabarkan dalam sasaran-sasaran pokok yang harus dicapai, arah kebijakan program, kegiatan dan sub kegiatan sehingga merupakan dokumen perencanaan yang memberikan arahan, memudahkan tujuan yang hendak dicapai secara terukur.

Agar Renstra dapat direalisasikan dengan baik dibutuhkan komitmen semua komponen yang ada di BKPSDM untuk mengoptimalkan capaian kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan yang telah ditetapkan. Renstra BKPSDM juga akan menjadi alat untuk keperluan evaluasi dan pengendalian yang harus dilaksanakan agar rencana pembangunan dapat diwujudkan sesuai harapan.