



bkpsdm
Kabupaten
Tasikmalaya

**Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tasikmalaya**

**LKIP
2024**





Kata Pengantar

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya maka laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024 dapat tersusun.

Laporan kinerja ini merupakan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian sasaran strategis Tahun 2024. Penyusunan laporan kinerja ini mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Nomor 113 Tahun 2016 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Melalui laporan ini diharapkan dapat menjadi sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya selama 1 (satu) tahun yang akan menjadi sumber informasi dan referensi untuk bahan penyusunan perencanaan, perbaikan dan peningkatan kinerja pada waktu yang akan datang.

Akhirnya kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bekerja keras dan bekerja sama dengan baik dalam penyusunan laporan kinerja ini. Semoga dapat bermanfaat khususnya untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, umumnya untuk Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Tasikmalaya, Februari 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Dis. ING FARID KHOZIN, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19660304 199403 1006

Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iii
Daftar Gambar	iv
Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM	2
1.3 Aspek Kepegawaian, Sarana dan Prasarana	3
1.4 Isu Aktual	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
Perencanaan Kinerja	11
2.1 Rencana Strategis 2021-2026	11
2.2 Rencana Kerja 2024 dan Perubahan Rencana Kerja 2024	13
2.3 Perjanjian Kinerja 2024 dan Perjanjian Kinerja Perubahan 2024	15
Akuntabilitas Kinerja	17
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	17
3.1.1 Capaian Indeks Profesionalitas ASN	17
3.1.1 Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM.....	23
Sasaran I	25
Sasaran II	35
3.2 Realisasi Anggaran	45
3.3 Prestasi/Penghargaan yang Diraih BKPSDM	46
Penutup	48
4.1 Kesimpulan	48
4.2 Rencana Tindaklanjut	49



aftar Tabel

Tabel 1.1	Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024	5
Tabel 2.1	Tujuan-Sasaran Jangka Menengah BKPSDM 2021-2026	12
Tabel 2.2	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya	13
Tabel 2.3	Perubahan Target IKU BKPSDM 2024	14
Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024	15
Tabel 2.5	Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024	16
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Kinerja laporan Kinerja Instansi Pemerintah	17
Tabel 3.2	Tabel Capaian Indeks Profesionalitas ASN 2022-2024	19
Tabel 3.3	Pengukuran Kinerja BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024	24
Tabel 3.4	Perbandingan Nilai Indeks Sistem Merit Tahun 2024 dengan Tahun 2023	30
Tabel 3.5	Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran 1	33
Tabel 3.6	Indikator Penilaian Komponen RB General	36
Tabel 3.7	Indikator Penilaian Komponen RB Tematik	37
Tabel 3.8	Klasifikasi Penilaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	38
Tabel 3.9	Rekap Nilai Reformasi Birokrasi BKPSDM Tahun 2024	40
Tabel 3.10	Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran 2	44
Tabel 3.11	Anggaran dan Realisasi Program TA. 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	46
Tabel 3.12	Data Penghargaan/Prestasi BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024	46



aftar Gambar

Gambar 1.1	Struktur Organisasi BKPSDM	3
Gambar 1.2	Profil Demografi ASN BKPSDM Periode 30 Desember Tahun 2023	4
Gambar 3.1	Grafik Realisasi Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024	21
Gambar 3.2	Grafik Indeks Profesionalitas per Dimensi	21
Gambar 3.4	Capaian Kinerja Sasaran I Tahun 2024	28
Gambar 3.5	Capaian Indeks Sistem Merit per Aspek BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024	29
Gambar 3.6	Perbandingan Capaian Indeks Sistem Merit Tahun 2024 dengan Tahun 2023	30
Gambar 3.7	Nilai Indeks Sistem Merit Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya 2021-2024	31
Gambar 3.8	Capaian Kinerja Sasaran II Tahun 2024	40
Gambar 3.9	Realisasi Belanja BKPSDM Tahun 2024	45

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah mengamanatkan bahwa setiap perangkat daerah wajib menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) sebagai bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Untuk memenuhi kewajiban tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya yang merupakan Badan Tipe A yang melaksanakan fungsi sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan dalam pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan telah melaksanakan penyusunan laporan kinerja Tahun 2024.

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Nomor 113 Tahun 2016 Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024 adalah media pertanggungjawaban yang didalamnya berisi informasi mengenai capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya untuk periode 1 (satu) tahun. Laporan Kinerja ini disusun berdasarkan perjanjian kinerja yang telah disepakati antara Bupati

Tasikmalaya dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 119 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian, pendidikan dan latihan serta tugas lain yang diberikan Bupati.

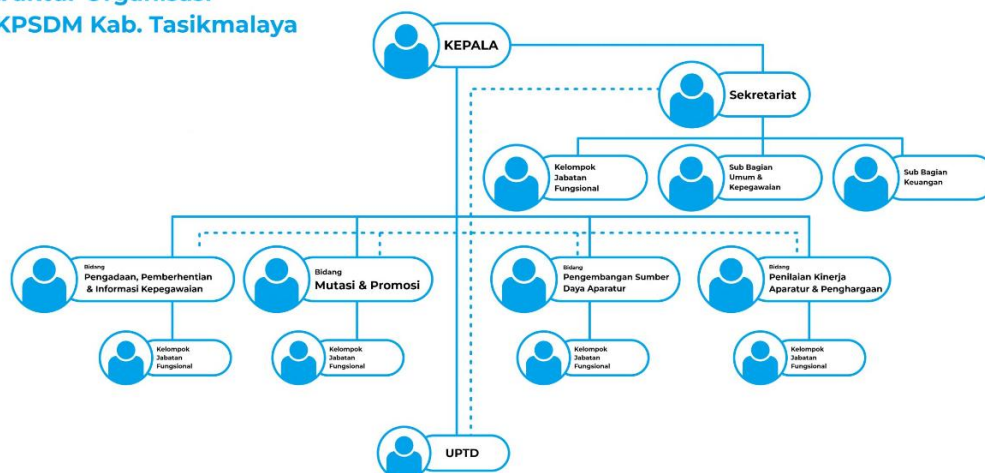
Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis pengelolaan kepegawaian daerah, pendidikan dan latihan;
- b. Pelaksanaan tugas pengelolaan kepegawaian meliputi perencanaan dan pengendalian pegawai, manajemen kinerja pegawai, peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan latihan;
- d. Pembinaan teknis bidang kepegawaian;
- e. Penyelenggaraan administrasi dan ketatausahaan;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Adapun Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.1
Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya

Struktur Organisasi
BKPSDM Kab. Tasikmalaya



1.3 Aspek Kepegawaian, Sarana dan Prasarana

Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya dibutuhkan Aparatur Sipil Negara sebagai mesin utama birokrasi yang profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas, serta mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selain itu, Profesionalitas Aparatur Sipil Negara juga merupakan kunci keberhasilan Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa.

Regulasi yang mengatur mengenai Aparatur Sipil Negara saat ini adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang aparatur sipil negara yang menggantikan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014

Jumlah Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya periode 31 Desember 2024 sebanyak 59 orang yang terdiri dari :

- a) Pegawai Negeri Sipil sebanyak 58 orang.

- b) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebanyak 1 orang.

Profil demografi ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat dibawah ini :

Gambar 1.2
Profil Demografi ASN BKPSDM Periode Desember 2024



Sarana dan Prasarana

Selain peran aparatur sipil negara, ketersediaan sarana dan prasarana juga merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya.

Sarana prasarana yang dimiliki dalam rangka mendukung kinerja terdiri dari beberapa jenis aset yaitu;

- tanah;
- peralatan dan mesin; dan
- gedung dan bangunan.

Kondisi sarana-prasarana yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagian besar dalam kondisi baik.

Namun khusus untuk gedung dan bangunan kondisinya rusak dan memerlukan segera untuk dilakukan renovasi.

Berikut adalah sarana dan prasarana yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia :

Tabel 1.1
Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Tahun 2024

NO	NAMA BARANG	JUMLAH
I	Tanah	
1.	Tanah Bangunan Kantor Pemerintah	2.505 m ²
II	Alat-alat Besar	
1.	Portable Generating Set	1 unit (45 KVA)
III	Alat-alat Angkutan	
1.	Mini Bus (Penumpang 14 orang ke bawah)	6 unit
2.	Trailler	1 unit
3.	Sepeda Motor	19 unit
IV	Alat Kantor dan Rumah Tangga	
1.	Lemari Besi/Metal	13 unit
2.	Lemari Kayu	3 unit
3.	Rak Besi/Metal	31 unit
4.	Rak Kayu	1 unit
5.	Filling Cabinet Besi/Metal	10 unit
6.	Brankas	1 unit
7.	CCTV – Camera Control Television System	2 unit
8.	Alat Penghancur Kertas	5 unit
9.	Mesin Absensi	3 unit
10.	Display	3 unit
11.	LCD Projector/Infocus	2 unit
12.	Meja Kerja Kayu	7 unit
13.	Zice	4 unit
14.	Meja ½ Biro	5 unit
15.	Kursi Tamu	1 unit
16.	Kursi Putar	10 unit
17.	Sofa	1 unit
18.	Mesin pemotong rumput	1 unit
19.	AC Window	14 unit

NO	NAMA BARANG	JUMLAH
20.	AC Split	11 unit
21.	Televisi	3 unit
22.	Amplifier	1 unit
23.	Loudspeaker	2 unit
24.	Sound System	4 unit
25.	Camera Video	2 unit
26.	Handy Cam	1 unit
27.	Meja Kerja Pejabat Eselon II	1 unit
28.	Meja Kerja Pejabat Eselon III	4 unit
29.	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	9 unit
30.	Meja Rapat Pejabat Eselon II	1 unit
31.	Kursi Rapat Ruangan Rapat Pejabat Eselon II	4 unit
32.	Kursi Rapat Ruangan Rapat Pejabat Eselon III	1 unit
33.	Kursi Tamu di Ruangan Pejabat Eselon II	1 unit
34.	Kursi Tamu di Depan Ajudan Menteri/Gubernur/Bupati/Walikota	2 unit
35.	Lemari Buku untuk Perpustakaan	2 unit
33.	Lemari Buku Arsip untuk Arsip Dinamis	4 unit
V	Alat Studio dan Alat Komunikasi	
1.	Microphone/Wireless MIC	2 unit
2.	Video Monitor	1 unit
3.	Slide Proyektor	1 unit
4.	Layar Film/Proyektor	19 unit
5.	Camera Digital	1 unit
6.	Telephone (PABX)	1 unit
7.	Facsimile	1 unit
8.	Wireless Amplifier	1 unit
VI	Komputer	
1.	PC Unit	36 unit
2.	Laptop	157 unit
3.	Notebook	7 unit
4.	Tablet PC	2 unit
5.	Scanner (Peralatan Mini Komputer)	9 unit
6.	Printer	48 unit
7.	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	4 unit
8.	Peralatan Personal Komputer Lainnya	1 unit
9.	Server	4 unit

NO	NAMA BARANG	JUMLAH
VII	Bangunan Gedung	
1.	Bangunan Gedung Kantor Permanen	637 m ²
2.	Bangunan Gedung Pendidikan Permanen	1.376 m ²
3.	Bangunan Tempat Pendidikan Lain-lain (dst)	862 m ²
VIII	Aset Tidak Berwujud	
1.	Software	1 unit
IX	Aset Lain-lain	
1.	Peralatan dan Mesin Rusak Berat	49 unit

1.4 Isu Aktual

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya telah menetapkan isu strategis yang tertuang dalam Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2021-2026 diantaranya sebagai berikut :

1. Belum optimalnya implementasi manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan sistem merit, yaitu kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar.
2. Optimalisasi pengukuran kinerja pegawai yang berdampak pada tambahan penghasilan pegawai sebagai salah satu upaya pengoptimalan penerapan reward and punishment.
3. Optimalisasi penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara serta sebagai upaya memenuhi hak ASN untuk mengembangkan kompetensi paling sedikit 20 Jam Pelajaran per Tahun.
4. Modernisasi sistem pelayanan kepegawaian yang berbasis pada pemanfaatan perkembangan teknologi informasi yang tepat guna.

Namun dalam perkembangannya, dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya selain memperhatikan isu strategis diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga harus memperhatikan isu-isu aktual selama Tahun 2024 diantaranya :

1. Diberlakukannya Undang-undang nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menggantikan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014. Hal ini tentu saja harus mendapatkan perhatian khusus, terutama pada Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menyatakan bahwa pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024. Sejak diberlakukannya Undang-Undang ini, Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN, sehingga Instansi Pemerintah harus menindaklanjuti dengan penataan pegawai non ASN di lingkungan pemerintah daerah masing-masing.
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara.
3. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 19 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat.
4. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 293 Tahun 2024 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah Tahun Anggaran 2024.
5. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 04 Tahun 2024 tentang Pengalihan Pelasanaan Pengawasan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.
6. Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2024 Tentang Pemanfaatan Aplikasi Integrated Mutasi Dalam Rangka Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Laporan Kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 dan Peraturan Bupati Nomor 113 Tahun 2016

Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi dengan penekanan pada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi organisasi.

Pendahuluan berisi :

- A. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi
- B. Struktur Organisasi
- C. Aspek Kepegawaian dan Sarana Prasarana
- D. Isu Aktual
- E. Sistematika Penyusunan

BAB II : PERENCANAAN KINERJA

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan

BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi pada sub ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja, sebagai berikut :

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu;
3. Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional;
5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;

6. Analisis efisiensi penggunaan sumber daya;
7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja;

B. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja.

BAB IV : PENUTUP

Berisi simpulan umum atas capaian kinerja organisasi, serta Langkah dimasa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Lampiran



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis 2021-2026

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 merupakan rencana strategis (mengenai sasaran–sasaran utama yang akan dicapai) untuk kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang, yaitu tahun 2021–2026 dengan memperhitungkan potensi, peluang dan ancaman yang ada atau mungkin timbul. Rencana strategis mengandung Visi Misi Kepala Daerah, Tujuan, Sasaran dan Strategi (cara untuk mencapai tujuan dan sasaran) yang berfungsi menjabarkan RPJMD Kabupaten Tasikmalaya tahun 2021–2026 di bidang pemerintahan umum.

Penyusunan Renstra telah dilaksanakan secara partisipatif dengan melibatkan unsur pimpinan, pejabat dan staf serta pemangku kepentingan lainnya. Penyusunan Renstra telah melalui tahapan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 86 Tahun 2017 dengan mengacu kepada RPJMD Kabupaten Tasikmalaya tahun 2021-2026.

Berdasarkan RPJMD Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2021-2026, tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tercantum pada Misi kedua yaitu Mewujudkan Pemerintahan yang Melayani, Bersih, dan Profesional. Adapun tujuan dan sasaran yang berkaitan secara langsung dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut pada tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM 2021-2026

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-						Kondisi Akhir
					2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Mewujudkan ASN Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya yang Profesional dan Berintegritas	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	Poin	280	285	312	320	357,5	357,5	365	365
	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	Poin	N/A	N/A	61	62	63	64	65	65

2.2 Rencana Kerja 2024 dan Perubahan Rencana Kerja 2024

2.2.1 Rencana Kerja 2024

Rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024 merupakan dokumen perencanaan tahunan yang berlandaskan pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024.

Sebagai upaya untuk mencapai tujuan, sasaran dan indikator kinerja utama yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya menyusun rencana kerja Tahun 2024.

Target indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya

No	IKU	Indikator Kinerja IKU	Target Kinerja IKU
1	Meningkatnya kualitas manajemen ASN yang profesional berdasarkan sistem merit	Indeks Sistem Merit	289
2	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	63

Untuk mencapai target kinerja indeks sistem merit sebesar 289 poin dan nilai reformasi birokrasi perangkat daerah sebesar 63 poin, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan 3 program yang dijabarkan dalam 12 kegiatan serta 29 sub kegiatan dengan total anggaran sebesar Rp. 15.797.085.229 (Lima Belas Milyar Tujuh Ratus Sembilan Puluh Tujuh Juta Delapan Puluh Lima Ribu Dua Ratus Dua Puluh Sembilan Rupiah) yang berasal dari APBD.

2.2.2 Perubahan Rencana Kerja 2024

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah dan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 pasal 161 terkait perubahan anggaran, bahwa perubahan anggaran dapat dilakukan apabila terjadi keadaan yang menyebabkan harus dilakukan pergeseran antar organisasi, antar unit organisasi, antar program, antar kegiatan dan antar jenis belanja, antar obyek belanja dan atau antar rincian obyek belanja.

Penyusunan dokumen Rencana Kerja Perubahan berlandaskan pada perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya serta dilakukan dengan memperhatikan hasil evaluasi Renja Tahun 2024 Triwulan II dan mempertimbangkan berbagai isu dan permasalahan yang mempengaruhi proses pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan BKPSDM pada tahun berjalan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya melakukan penyesuaian target indikator kinerja utama pada perubahan rencana kerja Tahun 2024 seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.3
Perubahan Target IKU BKPSDM 2024

No	IKU	Indikator Kinerja IKU	Target Kinerja IKU sesuai Renja 2024	Target Kinerja IKU sesuai Perubahan Renja 2024
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang profesional berdasarkan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	289	289
2	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	63	73

Pada Perubahan Rencana Kerja Tahun 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan melaksanakan 3

Program, 10 Kegiatan dan 27 Sub Kegiatan dengan anggaran sebesar Rp. 14.067.257.281 (Empat Belas Milyar Enam Puluh Juta Dua Ratus Lima Puluh Tujuh Ribu Dua Ratus Dua Delapan Puluh Satu Rupiah).

2.3 Perjanjian Kinerja 2024 dan Perjanjian Kinerja Perubahan 2024

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, perjanjian kinerja harus disusun setelah suatu instansi pemerintah telah menerima dokumen pelaksanaan anggaran, paling lambat satu bulan setelah dokumen anggaran disahkan.

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Sebagai wujud komitmen perangkat daerah dalam menunjang ketercapaian visi misi Bupati dituangkan dalam bentuk perjanjian kinerja yang telah ditanda-tangani oleh Bupati dan Kepala Perangkat Daerah. Perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target
1	2	3		4
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit	1.	Indeks Sistem Merit	289 Poin
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah	2.	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	63 Poin

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	10.942.762.481
2.	Kepegawaian Daerah	2.099.494.800
3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.025.000.000
	Jumlah Rp.	14.067.257.281

Adanya perubahan anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya di Tahun 2024, sehingga harus diikuti dengan penyusunan perjanjian kinerja perubahan seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.5
Perjanjian Kinerja Perubahan
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target
1	2	3		4
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit	1.	Indeks Sistem Merit	289 Poin
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah	2.	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	73 Poin

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	10.252.529.144
2.	Kepegawaian Daerah	1.873.551.800
3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	996.780.000
	Jumlah Rp.	13.122.860.944

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, salah satu aspek dalam penyelenggaraan SAKIP adalah pelaporan kinerja. Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

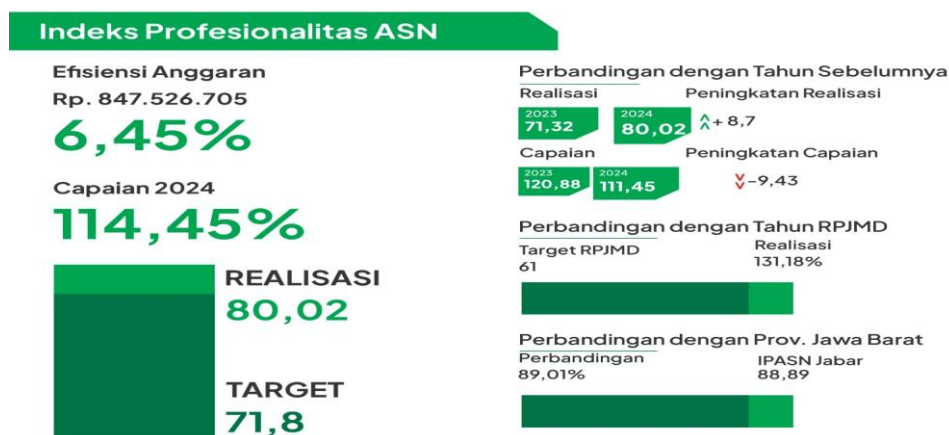
Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara realisasi kinerja yang seharusnya dengan kinerja yang diharapkan, skala pengukuran yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Kinerja Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

No	Skala Capaian Kinerja	Kategori
1	Lebih dari 100%	Sangat Baik
2	75-100%	Baik
3	55-74%	Cukup
4	Kurang dari 55%	Kurang

3.1 Capaian Kinerja Organisasi

3.1.1 Capaian Indeks Profesionalitas ASN



Gambar 3.1
Capaian Kinerja Indeks Profesionalitas ASN

Profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas Aparatur Sipil Negara berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

Pengukuran indeks profesionalitas ASN dilaksanakan dengan menggunakan metode perhitungan yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara serta peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 08 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

Indeks Profesionalitas ASN diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi, meliputi :

a. Kualifikasi (Bobot 25%)

Kualifikasi diukur dari indikator riwayat pendidikan formal terakhir yang telah dicapai, meliputi :

- Pendidikan S-3 (Strata-Tiga);
- Pendidikan S-2 (Strata-Dua);
- Pendidikan S-1 (Strata-Satu) /D-4 (Diploma-Empat);
- Pendidikan D-3 (Diploma-Tiga);
- Pendidikan D-1 (Diploma-Satu) /D-1 (Diploma-Satu)/ SLTA Sederajat; dan
- Pendidikan di bawah SLTA

b. Kompetensi (Bobot 40%)

Kompetensi diukur dari indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan yang meliputi:

- Diklat Kepemimpinan;

- Diklat Fungsional;
 - Diklat Teknis; dan
 - Seminar/Workshop/Konferensi/Setara.
- c. Kinerja (Bobot 30%)
- Kinerja diukur dari indikator penilaian prestasi kerja PNS, yang meliputi:
- Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan
 - Perilaku kerja.
- d. Disiplin (Bobot 5%)
- Disiplin diukur dari indikator riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami yang meliputi :
- Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin; dan
 - Pernah dijatuhi hukuman disiplin (ringan, sedang, berat).
- Berdasarkan hasil perhitungan Indeks Profesionalitas ASN dilakukan pengkategorian tingkat profesionalitas sebagai berikut :
- a. Nilai 91-100 (Sembilan Puluh Satu sampai Seratus) berkategori Sangat Tinggi;
 - b. Nilai 81-90 (Delapan Puluh Satu sampai Sembilan Puluh) Berkategori Tinggi;
 - c. Nilai 71-80 (Tujuh Puluh Satu sampai Delapan Puluh) Berkategori Sedang;
 - d. Nilai 61-70 (Enam Puluh Satu sampai Tujuh Puluh) Berkategori Rendah;
 - e. Nilai 0-60 (Nol sampai Enam Puluh) Berkategori Sangat Rendah;
- Capaian Indeks Profesionalitas ASN selama tiga tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Tabel Capaian Indeks Profesionalitas ASN 2022-2024

No	Indikator Kinerja Sasaran	Target 2024	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
			Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	Indeks Profesionalitas ASN	Poin	55,85	96,20	71,32	120,88	80,02	111,45

Capaian indikator kinerja indeks profesionalitas ASN di Tahun 2022 sebesar 96,20% (dari target sebesar 58 terealisasi sebesar 55,85).

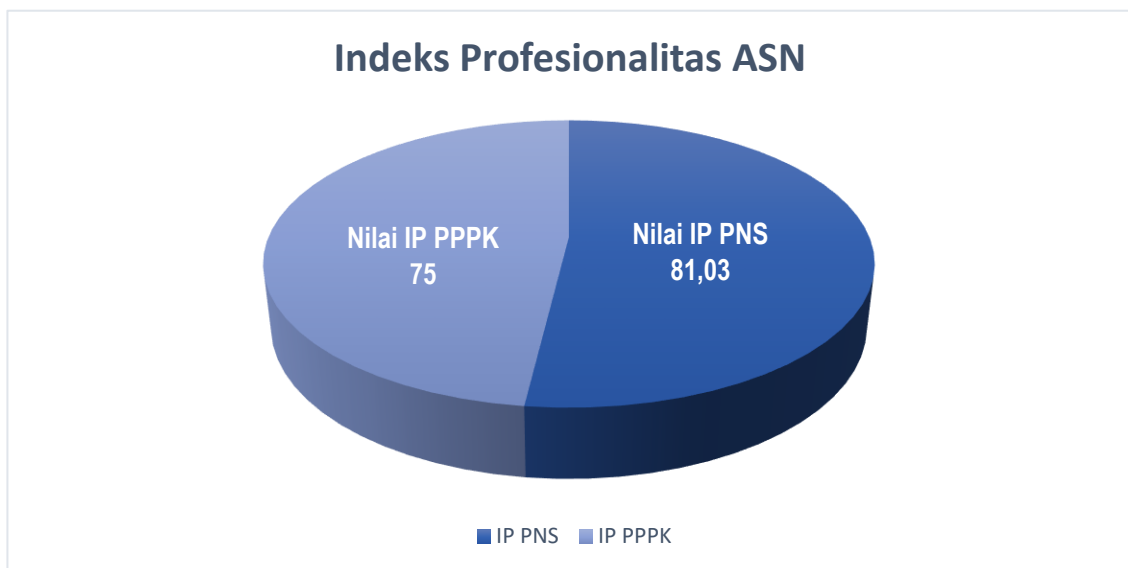
Capaian indeks profesionalitas ASN di Tahun 2023 mengalami kenaikan yang sangat signifikan yaitu sebesar 120,88% (dari target sebesar 59 terealisasi sebesar 71,32). Capaian kinerja indeks profesionalitas ASN melebihi target yang ditetapkan, hal ini disebabkan oleh adanya kebijakan dari Badan Kepegawaian Negara untuk menyesuaikan instrumen pada dimensi IP-ASN sebagaimana surat Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara Nomor: 006/B-BM.02.01/SD/C/2023 Tanggal 22 Mei 2023 Perihal Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dengan pokok yang menyebabkan terdongkraknya nilai IP-ASN setiap Instansi sebagai berikut :

1. Perhitungan bobot pada dimensi kualifikasi mengalami penyesuaian dengan mencantumkan persyaratan pendidikan minimal dengan jenis jabatan yang diduduki (terlampir);
2. Bagi pejabat administrasi yang disetarakan ke dalam jabatan fungsional mendapatkan bobot yang sama dengan pejabat fungsional yang telah mengikuti pelatihan fungsional berdasarkan hasil koordinasi Instansi Pengguna dengan Instansi Pembina dan melampirkan bukti berupa surat keterangan/rekomendasi yang selanjutnya dimutakhirkan ke dalam SIASN;
3. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan pelatihan teknis kurang dari 20 JP akan dinilai secara proporsional;
4. Riwayat pelatihan teknis dan diklat pendukung/seminar/workshop /sejenisnya dapat melalui jalur pelatihan secara klasikal dan/atau nonklasikal;
5. Perhitungan bobot dimensi kinerja mengalami penyesuaian menjadi predikat kinerja (terlampir); dan
6. Riwayat hukuman disiplin 1 (satu) tahun terakhir.

Adanya kebijakan tersebut menyebabkan kenaikan signifikan nilai kualifikasi dan kompetensi, walau dimensi kompetensi tetap merupakan capaian yang paling rendah dibandingkan dengan dimensi lain.

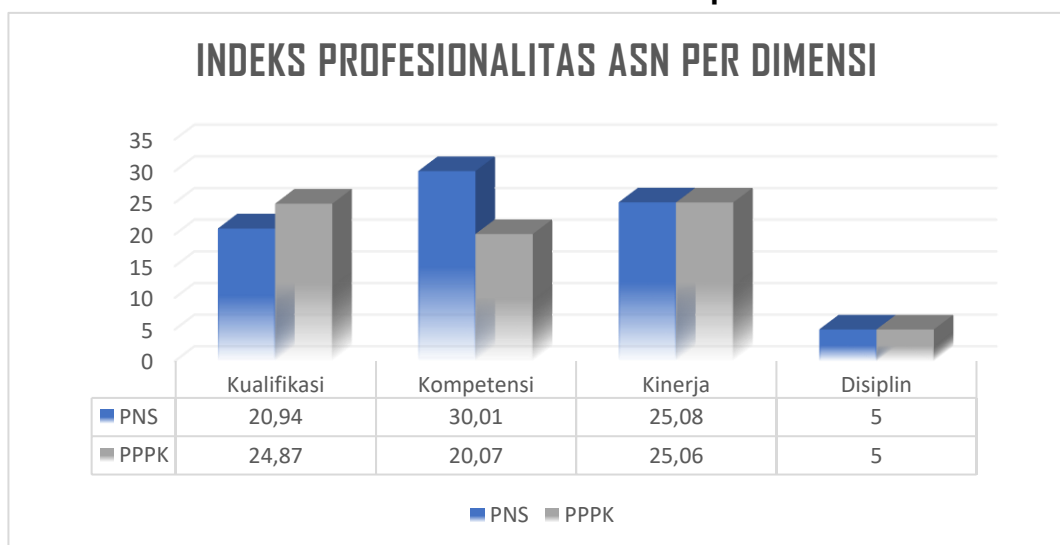
Sedangkan untuk Capaian indeks profesionalitas ASN di Tahun 2024 juga sudah melampaui target yang diharapkan yaitu sebesar 111,45% (dari target sebesar 71,8 terealisasi sebesar 80,02) dengan kategori **“Sedang”**. Indeks Profesionalitas ASN terbagi menjadi dua yaitu indeks profesionalitas PNS dan indeks profesionalitas PPPK yang dapat dilihat pada grafik berikut ini :

Gambar 3.2
Grafik Realisasi Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024



Realisasi indeks profesionalitas ASN Tahun 2024 per dimensi baik PNS ataupun PPPK dapat dilihat dalam grafik berikut ini :

Gambar 3.3
Grafik Indeks Profesionalitas ASN per Dimensi



Capaian indikator kinerja indeks profesionalitas ASN di Tahun 2024 melebihi target yang telah ditetapkan karena terdapat penyesuaian instrument penilaian pada dimensi kompetensi, yang semula memiliki bobot 40% berdasarkan indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan yang meliputi Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, Diklat Teknis dan Seminar/Workshop/Konferensi/Setara mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Terjadi perubahan penilaian berdasarkan Surat Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor: 4190/B-BM.02.01/SD/K/2024 tanggal 20 Juni 2024 perihal : Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023 yakni menambahkan konversi hasil penilaian kinerja kepada dimensi kompetensi, sehingga dimensi kompetensi merupakan gabungan nilai dari nilai kinerja pegawai sebesar 25% dan 15% dari riwayat pengembangan kompetensi. Dari hal tersebut memungkinkan nilai IP-ASN setiap Pegawai ASN dapat meningkat mengingat setiap Pegawai ASN memiliki nilai kinerja tahunan (SKP), berbeda dengan pengembangan kompetensi dimana belum tentu setiap Pegawai ASN mengikuti keseluruhan jenis pengembangan kompetensi berupa Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, Diklat Teknis dan Seminar/Workshop/Konferensi/Setara setiap tahunnya.

Selain itu, faktor yang sangat mempengaruhi dalam ketercapaian target indeks profesionalitas ASN adalah penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan sepanjang Tahun 2024 diantaranya :

1. Telah diselenggarakannya Pendidikan dan Pelatihan Kepamongprajaan Bagi Pejabat Administrator/Camat se Kabupaten Tasikmalaya dengan peserta sebanyak 33 orang.
2. Pelaksanaan PKN Tk. II yang dilaksanakan di BPSDM Provinsi dengan jumlah 4 orang peserta.
3. Pelaksanaan Webinar diantaranya :
 - Webinar tentang Membangun peran dan kesadaran ASN dalam sikap perilaku bela negara dengan jumlah peserta 3.290 orang.

- Webinar tentang Strategi komunikasi efektif serta membangun tim efektif dalam mewujudkan tujuan organisasi Pemerintah dengan jumlah peserta 1.892 orang.
- Bimtek Rekonsiliasi Data Pengembangan Kompetensi Tahun 2024 melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dengan jumlah peserta 1.598 orang.
- Webinar tentang Urgensi Kesehatan Mental Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan As-Sunnah Untuk Peningkatan Kualitas Kerja ASN dengan jumlah peserta 2.725 orang.
- Webinar tentang Sosialisasi Pokok-Pokok Manajemen ASN Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja 2.775 orang.
- Webinar WASN Belajar dengan Tema: Pelatihan Percepatan Transformasi Satuan Pendidikan SMP dengan jumlah peserta 150 orang.
- Coaching Clinic Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada e-Kinerja BKN Tahun 2024 dengan jumlah peserta 2.571 orang.
- Webinar ASN Belajar dengan Tema : Pembentukan Produk Hukum Daerah dengan jumlah peserta 4.956 orang.
- Webinar ASN Belajar dengan Tema : Optimalisasi Pengelolaan Barang Milik Daerah dengan jumlah peserta 1.231 orang.
- Webinar tentang Program Jaminan Kesehatan bagi Pegawai ASN Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya dengan jumlah peserta 4.035 orang.
- Webinar tentang Pengelolaan Arsip Dinamis dengan jumlah peserta 3.045 orang.
- Coaching Clinic Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada eKinerja BKN dengan jumlah peserta 4.038 orang.

3.1.2 Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah menjelaskan bahwa pengukuran pencapaian target kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja.

Berdasarkan pedoman di atas, pencapaian target kinerja BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024 diukur dengan membandingkan target kinerja yang ditetapkan dengan realisasinya dalam perjanjian kinerja antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya dengan Bupati Tasikmalaya. Pengukuran antara rencana kinerja yang terdapat dalam bab sebelumnya terhadap realisasinya diuraikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.3
Pengukuran Kinerja BKPSDM
Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024

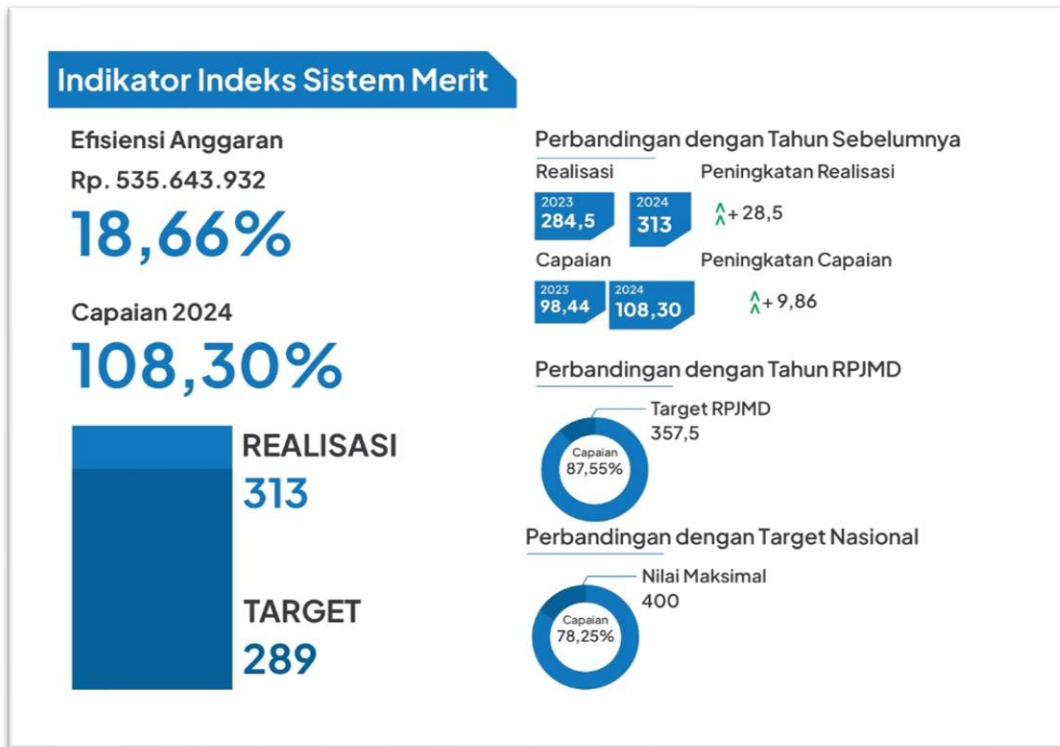
No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Predikat
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	289	313	108,30%	Sangat Baik
2	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	73	85,50	117,12%	Sangat Baik
Rata-rata Persentase Capaian Kinerja					112,71%	Sangat Baik

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024 yang diukur berdasarkan 2 sasaran strategis yang telah ditetapkan dapat tercapai sebesar **112,71%** maka capaian kinerja dikategorikan “**Sangat Baik**”.

Secara lebih rinci, evaluasi dan analisis terhadap capaian indikator perjanjian kinerja BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

SASARAN I

Meningkatnya Kualitas Manajemen
ASN yang Profesional
berdasarkan Sistem Merit

Indeks Sistem Merit

Gambar 3.4
Capaian Kinerja Sasaran I Tahun 2024

Regulasi yang mengatur mengenai ASN saat ini adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Manajemen ASN adalah serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sedangkan Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.

Sasaran strategis ini merupakan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia guna mewujudkan pengelolaan ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya yang

berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar. Pencapaian sasaran strategis ini diukur dari indikator Indeks Sistem Merit.

Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan sistem merit pada instansi pemerintah. Indeks Sistem Merit diukur dengan menggunakan 8 aspek sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Pengukuran indeks sistem merit diawali dengan penilaian mandiri sistem merit oleh tim penilai instansi pemerintah dan hasil penilaian mandiri sistem merit harus disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara secara elektronik dan sudah dilengkapi dengan dokumen pendukung untuk dilakukan verifikasi oleh tim verifikasi sistem merit KASN.

Namun dalam rangka penyederhanaan struktur birokrasi sehingga Komisi Aparatur Sipil Negara menjadi lembaga yang dihapus pada Tahun 2024, sehingga fungsi pengawasan pelaksanaan manajemen ASN berdasarkan sistem merit dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Penilaian mandiri sistem merit dalam manajemen ASN di instansi pemerintah dilakukan berdasarkan aspek sebagai berikut :

- a. Ketersediaan perencanaan kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang disusun berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja serta diperinci menurut jumlah, jabatan, pangkat, kualifikasi dengan mempertimbangkan pegawai yang ada dan yang akan pensiun.
- b. Pelaksanaan pengadaan pegawai yang transparan dan kompetitif dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai, baik yang berasal dari calon PNS, PNS dari instansi lain dan PPPK.
- c. Pengembangan karier meliputi penetapan standar kompetensi jabatan, pemetaan kompetensi, pembangunan *talent pool* dan rencana suksesi,

serta peningkatan kompetensi dalam upaya mengatasi kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja.

- d. Pelaksanaan promosi, mutasi dan rotasi secara objektif dan transparan berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja dengan mempertimbangkan pola karier dan rencana suksesi.
- e. Manajemen kinerja melalui penetapan target kinerja yang terukur, evaluasi kinerja secara berkala dengan menggunakan metode yang objektif, identifikasi kesenjangan kinerja dan penyusunan strategi untuk mengatasinya serta penggunaan hasil penilaian kinerja dalam membuat keputusan terkait promosi, mutasi dan demosi serta pendidikan dan pelatihan.
- f. Penggajian dan penghargaan yang didasarkan hasil penilaian kinerja serta penegakan disiplin dan kepatuhan pegawai terhadap kode etik dan kode perilaku pegawai ASN.
- g. Perlindungan dan pelayanan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas.
- h. Ketersediaan sistem informasi yang mendukung pelaksanaan Sistem merit dalam manajemen ASN.

Penilaian mandiri dan verifikasi hasil penilaian mandiri dilakukan terhadap kelengkapan dan kualitas setiap aspek dengan bobot masing-masing aspek sebagai berikut :

- a. Perencanaan Kebutuhan sebesar 10%
- b. Pengadaan sebesar 10%
- c. Pengembangan karir sebesar 30%
- d. Promosi dan mutasi sebesar 10%
- e. Manajemen kinerja sebesar 20%
- f. Penggajian, penghargaan dan disiplin sebesar 10%
- g. Perlindungan dan pelayanan sebesar 4%
- h. Sistem Informasi sebesar 6%

Tingkat penerapan sistem merit berdasarkan Peraturan Kepala Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian

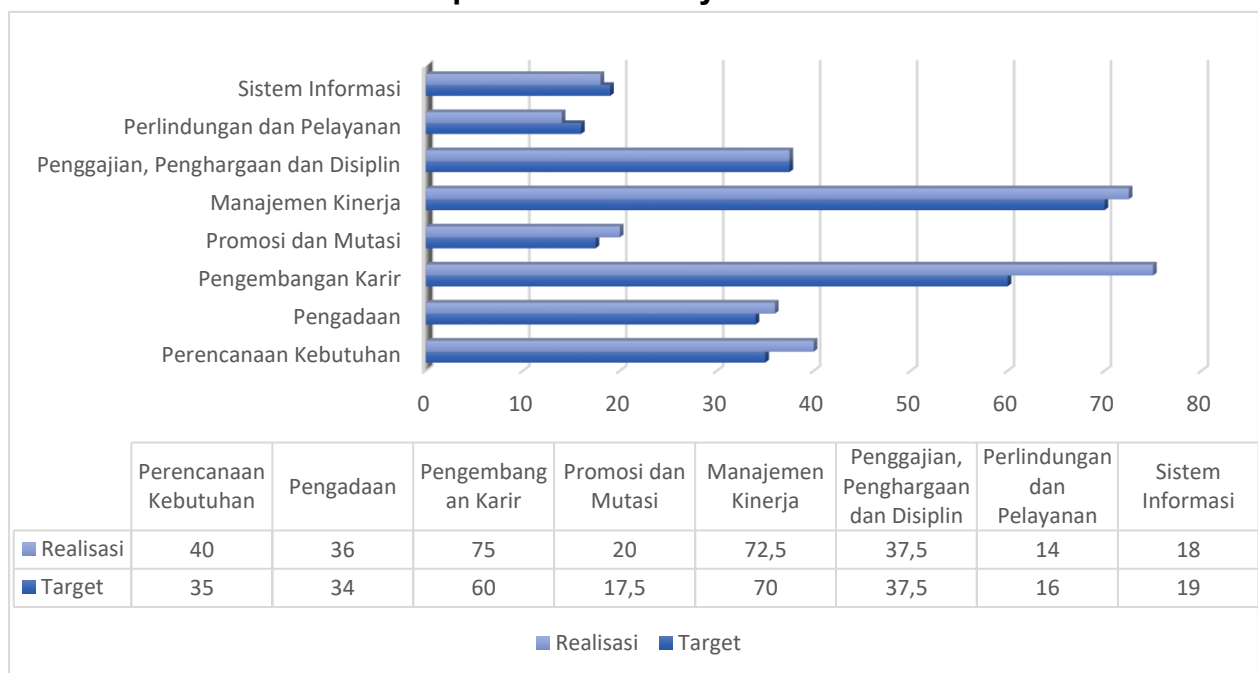
Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah ditetapkan sebagai berikut :

- Kategori IV, nilai 325-400 dengan indeks 0,81-1, sebutan sangat baik.
- Kategori III, nilai 250-324 dengan indeks 0,61-0,80, sebutan baik
- Kategori II, nilai 175-249 dengan indeks 0,41-0,60, sebutan kurang
- Kategori I, nilai 100-174 dengan indeks 0,20-0,40, sebutan buruk

Target indikator kinerja indeks sistem merit Tahun 2024 adalah sebesar 289 Poin dan terealisasi sebesar 313 Poin, sehingga capaiannya sebesar **108,30%**. Hal ini berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 531 Tahun 2024 tentang Penetapan Kategori, Penilaian dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya bahwa menetapkan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya pada **Kategori III (Baik)**, dengan **Nilai 313 (tiga ratus tiga belas)** dan **Indeks 0,76 (nol koma tujuh enam)**.

Target dan realisasi indeks sistem merit Tahun 2024 per aspek dapat dilihat pada diagram berikut ini :

Gambar 3.5
Capaian Indeks Sistem Merit per Aspek
Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024

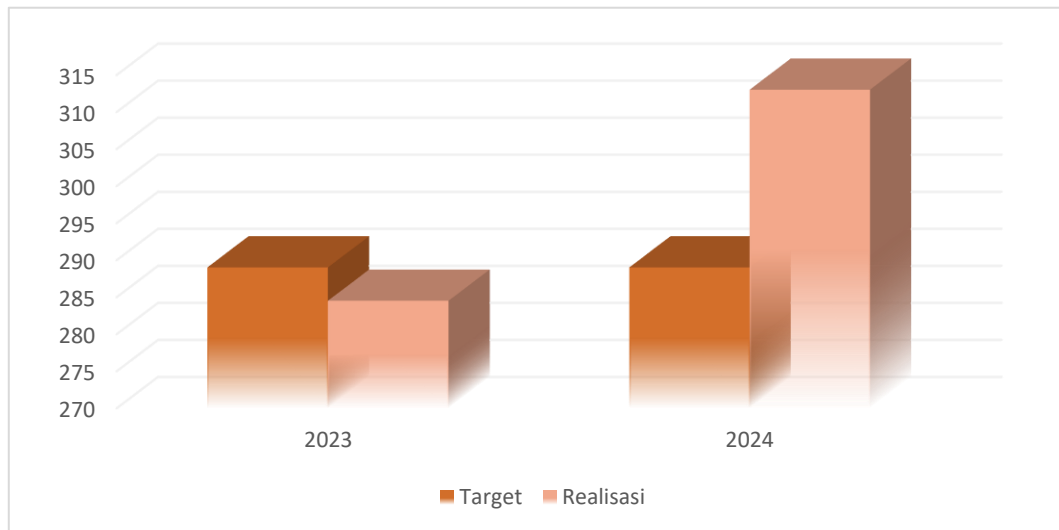


Capaian indeks sistem merit Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024 dapat melampaui target yang diharapkan, hal ini tidak lepas dari faktor-faktor keberhasilan yang mempengaruhi serta berbagai upaya yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diantaranya :

1. Adanya Direktif dan komitmen Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya untuk membentuk tim percepatan pelaksanaan tindak lanjut rekomendasi langkah-langkah penataan/perbaikan aspek-aspek yang terkait dengan pelaksanaan sistem merit dari Komisi Aparatur Sipil Negara serta mendukung pembangunan talenta.
2. Melaksanakan koordinasi dengan BKPSDM Kabupaten Sumedang.
3. Telah ditetapkannya kebijakan atau Peraturan Bupati tentang mutasi pegawai dan manajemen talenta..
4. Pembangunan aplikasi talenta.

Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, capaian tahun ini mengalami kenaikan yang signifikan. Pada Tahun 2023 indeks sistem merit Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar 284,5 poin dari target sebesar 289 poin (capaiannya 98,44%) sedangkan Tahun 2024 realisasi sebesar 313 poin dari target sebesar 289 poin (capaiannya **108,30%**). Kenaikan nilai sistem merit dari Tahun 2023 ke Tahun 2024 sebesar **28,5 poin**.

Gambar 3.6
Perbandingan Capaian Indeks Sistem Merit Tahun 2024 dengan Tahun 2023



Perbandingan nilai per aspek indeks sistem merit Tahun 2024 dan Tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4
Perbandingan Nilai Indeks Sistem Merit Tahun 2024 dengan Tahun 2023

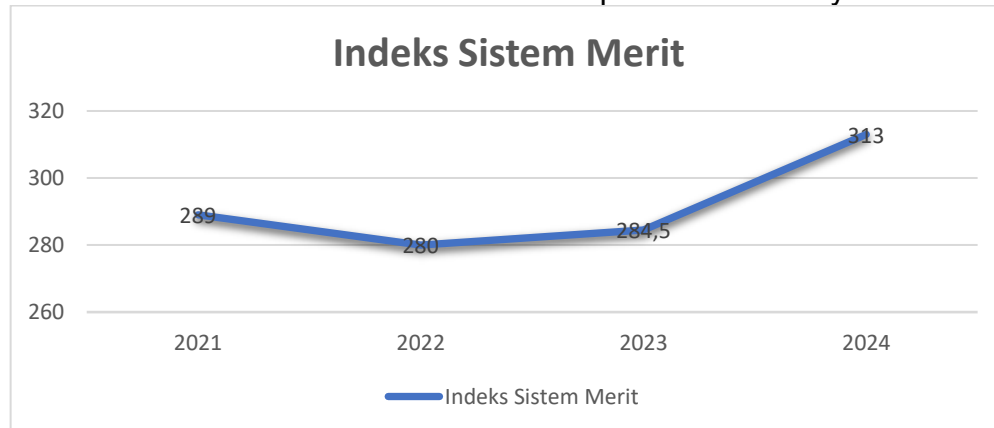
Aspek	Tahun 2023	Tahun 2024	Peningkatan/ Penurunan
Perencanaan Kebutuhan	35	40	5
Pengadaan	34	36	2
Pengembangan Karir	55	75	20
Promosi dan Mutasi	17,5	20	2,5
Manajemen Kinerja	72,5	72,5	-
Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	37,5	37,5	-
Perlindungan dan Pelayanan	14	14	-
Sistem Informasi	19	18	-1
TOTAL	284,5	313	28,5

Berdasarkan data nilai pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa kenaikan nilai pada aspek perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir dan aspek promosi dan mutasi. Sedangkan penurunan nilai ada pada aspek sistem informasi.

Jika dibandingkan dengan target akhir Renstra, capaian kinerja indeks sistem merit baru tercapai sebesar 87,55% (**Target akhir Renstra sebesar 357,5 poin dan realisasi sampai dengan Tahun 2024 sebesar 313 poin**).

Nilai indeks sistem merit Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya dari Tahun 2021 dapat dilihat pada grafik berikut ini :

Gambar 3.7
Nilai Indeks Sistem Merit Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya 2021-2024



Nilai maksimal indeks sistem merit yaitu sebesar 400 poin. Dan salah satu instansi pemerintah dengan kategori sangat baik dan meraih nilai maksimal dalam mengimplementasikan sistem merit pada manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Tahun 2024 yaitu Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Jika dibandingkan dengan nilai Propinsi Jawa Barat, maka capaian indeks sistem merit Tahun 2024 selisihnya sebesar 87 poin.

Dalam upaya pencapaian target indeks sistem merit Tahun 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya telah melaksanakan beberapa upaya diantaranya sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pengadaan PNS dan PPPK yang transparan berbasis Computer Assisted Test (CAT).
2. Pengelolaan dan Pengembangan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG).
3. Peningkatan penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan administrasi kepegawaian diantaranya dengan telah dikembangkannya fitur pengelolaan gaji berkala (KGB) terintegrasi SIMPEG.
4. Penyelenggaraan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama.
5. Pembangunan aplikasi talenta.
6. Penyusunan dan penetapan kebijakan atau Peraturan Bupati tentang mutasi pegawai dan manajemen talenta.
7. Pengelolaan penilaian kinerja pegawai.

Adapun program, kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung dalam upaya pencapaian kinerja sasaran ini yaitu diantaranya :

1. Program Kepegawaian Daerah yang terdiri dari kegiatan sebagai berikut:
 - a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dengan sub kegiatan :
 - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - b. Mutasi dan Promosi ASN dengan sub kegiatan :
 - Pengelolaan Mutasi ASN
 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - Pengelolaan Promosi ASN
 - c. Pengembangan Kompetensi ASN dengan sub kegiatan :
 - Pengelolaan Assesment Center
 - d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan sub kegiatan :
 - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - Pengelolaan Pemberian dan Penghargaan Bagi Pegawai
 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari kegiatan sebagai berikut :
 - a. Pengembangan Kompetensi Teknis dengan sub kegiatan :
 - Penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum.
 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.
 - Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti,

dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.

b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan sub kegiatan :

- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Seperti diuraikan sebelumnya bahwa ada 2 program yang mendukung dalam tercapainya sasaran ini dan **tingkat efisiensi** dalam pencapaian target sasaran ini adalah sebesar **18,66%**. Berikut ditampilkan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya dari masing-masing program, kegiatan dan sub kegiatan :

Tabel 3.5
Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran 1

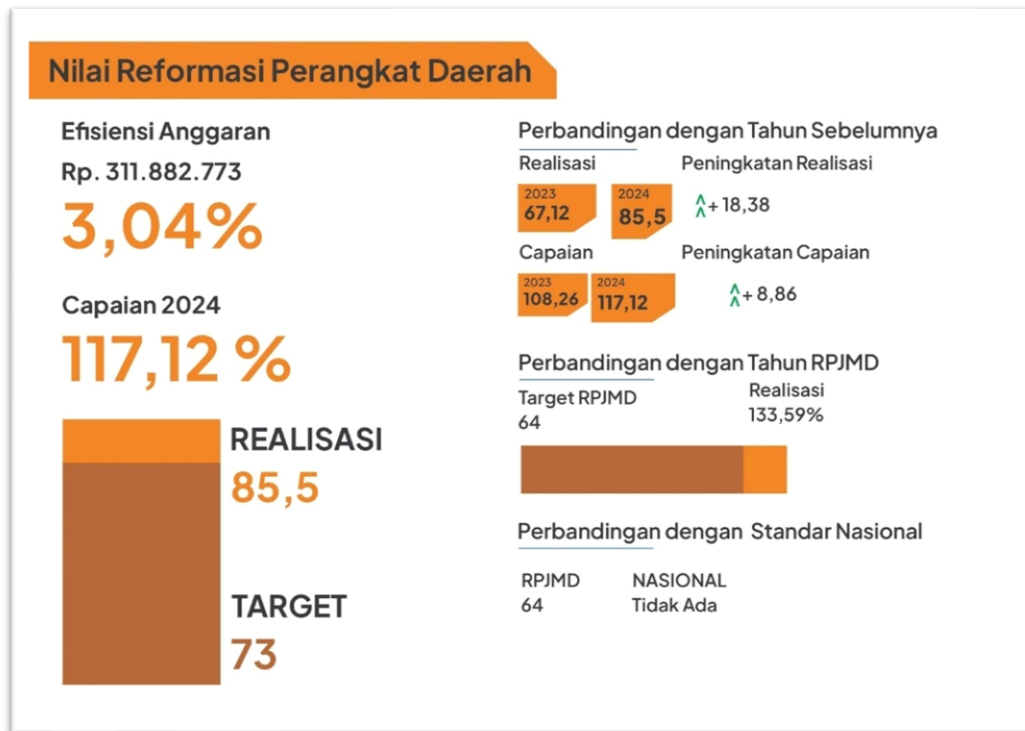
No	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran		Efisiensi
		Rencana	Realisasi	%
1	2	3	4	5
A	SASARAN I	2.870.331.800	2.334.687.868	18,66
1	KEPEGAWAIAN DAERAH	1.873.551.800	1.365.689.909	27,11
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	766.775.000	653.409.050	14,78
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	657.213.000	552.774.350	15,89
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	56.780.000	49.260.700	13,24
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	52.782.000	51.374.000	2,67
	Mutasi dan Promosi ASN	384.200.000	200.013.329	47,94
	Pengelolaan Mutasi ASN	100.000.000	78.921.800	21,08
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	50.000.000	46.961.700	6,08
	Pengelolaan Promosi ASN	234.200.000	74.129.829	68,35
	Pengembangan Kompetensi ASN	270.800.000	93.428.100	65,50
	Pengelolaan Assesment Center	270.800.000	93.428.100	65,50
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	451.776.800	418.839.430	7,29
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	58.700.000	55.322.450	5,75

No	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran		Efisiensi
		Rencana	Realisasi	%
1	2	3	4	5
	Pengelolaan Pemberian dan Penghargaan Bagi Pegawai	359.204.000	332.657.980	7,39
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	33.872.800	30.859.000	8,90
2	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	996.780.000	968.997.959	2,79
	Pengembangan Kompetensi Teknis	847.350.000	824.440.959	2,70
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.	125.570.000	110.416.797	12,07
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	246.780.000	244.260.500	1,02
	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	475.000.000	469.763.662	1,10
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	149.430.000	144.557.000	3,26
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	149.430.000	144.557.000	3,26

SASARAN II

Meningkatnya Kualitas Pelayanan
dan Akuntabilitas Perangkat
Daerah

**Nilai Reformasi Birokrasi
Perangkat Daerah**



Gambar 3.8
Capaian Kinerja Sasaran II Tahun 2024

Sasaran rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2021-2026 yang kedua adalah meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah. Sasaran ini ditujukan untuk mengukur sejauhmana kualitas pelayanan yang telah dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya serta untuk mengetahui tingkat akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pencapaian sasaran strategis ini diukur dari indikator Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi nasional telah mengalami perubahan paradigma secara signifikan. Perubahan paradigma pelaksanaan reformasi birokrasi ini diawali dengan terbit Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun

2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020- 2024.

Perubahan kebijakan tersebut, telah ditindaklanjuti oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya dengan menerbitkan Peraturan Bupati Tasikmalaya 21 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 128 Tahun 2022 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2020-2024. Peraturan Bupati ini, merupakan pedoman bagi seluruh Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya dalam melaksanakan agenda reformasi birokrasi. Guna memastikan pelaksanaan agenda reformasi birokrasi di Kabupaten Tasikmalaya dapat berjalan secara efektif dan efisien. Pada Peraturan Bupati tersebut, diamanatkan untuk melaksanakan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi melalui Pengukuran Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah.

Maka, untuk melaksanakan amanat tersebut, telah ditetapkan instrumen, mekanisme dan tahapan evaluasi implementasi reformasi birokrasi pada level perangkat daerah di Kabupaten Tasikmalaya melalui Surat Edaran Sekretaris Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 0029 Tahun 2024 tentang Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Pengukuran Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah di Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024.

Indikator dan bobot Penilaian Pengukuran Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah di Kabupaten Tasikmalaya, meliputi:

1. **Komponen penilaian** terdiri dari :
 - a. Komponen Pelaksanaan RB General dengan bobot nilai sebesar 65 poin dengan indikator penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.6
Indikator Penilaian Komponen RB General

INDIKATOR PENILAIAN		BOBOT	KETERANGAN
1		2	3
I.	PELAKSANAAN RB GENERAL	65,00	
	A. Capaian Sasaran Strategis	36,00	

INDIKATOR PENILAIAN			BOBOT	KETERANGAN
1			2	3
	1.	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	6,00	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
	2.	Capaian IKU Perangkat Daerah	4,00	Tingkat Ketercapaian Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah sesuai Dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah
	3.	Tindaklanjut Rekomendasi (TLHP)	4,00	Persentase Hasil Tindaklanjut Rekomendasi (TLHP) BPK dan APIP
	4.	Laporan Realisasi Anggaran	4,00	Persentase Capaian Realisasi APBD tahun sebelumnya dan tahun berjalan
	5.	Indeks Budaya Kerja BerAKHLAK	4,00	Nilai Hasil Survey Implementasi Kamus Kompetensi ASN BerAKHLAK
	6.	Nilai Survei Kepuasan Masyarakat	4,00	Nilai Hasil Survey Kepuasan Masyarakat pada Aplikasi SKM Terintegrasi
	7.	Indeks Profesionalitas ASN	4,00	Nilai Indeks Profesionalitas ASN Perangkat Daerah
	8.	Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang/Jasa	4,00	Nilai Kepatuhan Pencatatan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah pada SPSE
B.	Capaian Pelaksanaan Kebijakan RB		24,00	
	1.	Tingkat Kematangan SPBE Perangkat Daerah	6,00	Nilai Kematangan Penerapan SPBE dan Statistik Sektoral pada Perangkat Daerah
	2.	Indeks Kualitas Kebijakan Publik	4,00	Nilai Pengukuran Kualitas Kebijakan Perangkat Daerah
	3.	Indeks Reformasi Hukum	4,00	Nilai Pengukuran Implementasi Reformasi Hukum Perangkat Daerah
	4.	Tingkat tindak lanjut pengaduan Masyarakat (LAPOR)	4,00	Persentase Tindaklanjut Laporan Pengaduan melalui SP4N Lapor
	5.	Tingkat Digitalisasi Arsip	4,00	Nilai Kualitas Pengelolaan Kearsipan Digital Perangkat Daerah
	6.	Tingkat Keberhasilan Pembangunan ZI	4,00	Tingkat Capaian Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas

- b. Komponen Pelaksanaan RB Tematik dengan bobot nilai sebesar 35 poin dengan indikator penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.7
Indikator Penilaian Komponen RB Tematik

INDIKATOR PENILAIAN			BOBOT	KETERANGAN
1			2	3
II.	PELAKSANAAN RB TEMATIK		35,00	
	A.	Strategi Membangun RB Tematik	5,00	
	1.	Rencana Aksi Pembangunan RB Tematik	2,00	Dokumen Rencana Aksi Pembangunan RB Tematik (Kinerja Bidang PD) telah disusun dan ditetapkan sebagai dokumen formal memuat <i>logical framework</i>
	2.	Tingkat Implementasi Rencana Aksi Pembangunan RB Tematik	3,00	Persentase Capaian Rencana Aksi Pembangunan RB Tematik (Capaian Kinerja Bidang PD)
	B.	Capaian Dampak RB Tematik	30,00	
	1.	Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri	10,00	Tingkat Realisasi Belanja Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah pada setiap perangkat daerah yang menggunakan Produk Dalam Negeri/Tingkat Komponen Dalam Negeri (PDN/TKDN)
	2.	Capaian Kinerja Core Business Organisasi/Kinerja Strategis Perangkat Daerah Program Unggulan Perangkat / Daerah dan/atau Pemerintah Daerah/Kebijakan Strategis Pemerintah Daerah	10,00	Penyampaian 1 Buah dokumen "Praktek Baik Capaian Kinerja Core Business Organisasi/ Kinerja Strategis Perangkat Daerah/ Program Unggulan Perangkat Daerah dan atau Pemerintah Daerah/Kebijakan Strategis Pemerintah Daerah" dalam bentuk Media Publikasi seperti majalah elektronik, artikel, jurnal, dll yang dikemas secara informatif dan menarik maksimal 5 halaman serta dalam bentuk video publikasi (<i>Youtube</i>)
TOTAL NILAI RB PD			100,00	

2. Klasifikasi penilaian

Nilai akhir hasil evaluasi dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat pelaksanaan reformasi birokrasi. Adapun hasil penilaian tersebut dengan interval nilai 0 – 100 poin yang terbagi dalam 7 (tujuh) kategori sebagai berikut:

Tabel 3.8
Klasifikasi Penilaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

No	Kategori	Nilai	Predikat	Interpretasi
1.	AA	>90-100	Istimewa	Memenuhi kriteria sebagai organisasi berbasis kinerja yang mampu mewujudkan tata Kelola pemerintah yang efektif, efisien, bebas KKN dan pelayanan publik yang prima serta memberikan dampak signifikan terhadap penyelesaian permasalahan di masyarakat/ <i>stakeholders</i> .
2.	A	>80-90	Sangat Baik	Memenuhi kriteria sebagai organisasi berbasis kinerja yang mampu mewujudkan tata Kelola pemerintah yang efektif, efisien, bebas KKN dan pelayanan publik yang prima, namun belum memberikan dampak signifikan terhadap penyelesaian permasalahan di masyarakat/ <i>stakeholders</i> .
3.	BB	>70-80	Baik	Memenuhi kriteria sebagai organisasi berbasis kinerja yang mampu mewujudkan tata Kelola pemerintah yang efektif, efisien, bebas KKN dan pelayanan publik yang prima, namun belum memberikan dampak terhadap penyelesaian permasalahan di masyarakat/ <i>stakeholders</i> .
4.	B	>60-70	Cukup Baik	Penerapan Reformasi Birokrasi mampu mewujudkan tata Kelola pemerintah yang efektif, efisien, bebas KKN dan pelayanan publik yang prima, namun
5.	CC	>50-60	Cukup	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal telah diketahui, dipahami dan dilaksanakan oleh sebagian besar ASN di Perangkat Daerah.
6.	C	>30-50	Buruk	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal hanya diketahui, dipahami dan dilaksanakan oleh sebagian kecil ASN di Perangkat Daerah.
7.	D	0-30	Sangat Buruk	Memiliki inisiatif awal, menerapkan Reformasi Birokrasi dan perbaikan kinerja instansi belum terwujud.

3. Penghargaan dan Sanksi

Penghargaan

Hasil Evaluasi Pengukuran Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah diberikan penghargaan berupa Piagam Penghargaan bagi perangkat daerah yang mendapatkan penilaian Terbaik diberikan

Penghargaan Kepala Daerah atau bentuk penghargaan lainnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sanksi

Perangkat Daerah yang tidak melaksanakan evaluasi Implementasi Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah diberikan Surat Teguran/Peringatan dari Kepala Daerah atau sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Target nilai reformasi birokrasi perangkat daerah pada BKPSDM Tahun 2024 adalah 73 poin. Hasil penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebesar 86,05 poin.

Berdasarkan evaluasi yang telah dilaksanakan, hasil evaluasi reformasi birokrasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diperoleh nilai sebesar **85,50 poin** dengan predikat **“A” (Sangat Baik)** sehingga capaian kinerja sasaran ini adalah sebesar **117,12%** (predikat **“Sangat Baik”**).

Dan berikut ditampilkan rekap nilai reformasi birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 :

Tabel 3.9
Rekap Nilai Reformasi Birokrasi BKPSDM Tahun 2024

Indikator Penilaian			Bobot	Nilai SA	Nilai Verifikasi	Nilai Akhir Verifikasi
RB GENERAL						
A	Capaian Sasaran Strategis		34	86,10	84,36	28,64
	A.1	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	6	82,00	82,00	4,92
	A.2	Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)	4	100,00	100,00	4,00
	A.3	Tindaklanjut Rekomendasi (TLHP)	4	100,00	100,00	4,00
	A.4	Laporan Realisasi APBD Perangkat Daerah	4	92,86	92,86	3,71
	A.5	Indeks Budaya Kerja BerAKHLAK	4	71,08	71,08	2,84
	A.6	Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	4	95,54	88,88	3,56
	A.7	Indeks Tata Kelola PBJ Perangkat Daerah	4	65,18	57,93	2,32
	A.8	Indeks Profesionalitas ASN	4	82,17	82,17	3,29
B	Capaian Pelaksanaan Kebijakan RB		26	74,32	66,97	17,51
	B.1	Tingkat Kematangan SPBE Perangkat Daerah	6	88,60	71,74	4,30

Indikator Penilaian			Bobot	Nilai SA	Nilai Verifikasi	Nilai Akhir Verifikasi
	B.2	Tingkat Keberhasilan Pembangunan ZI	4	20,00	20,00	0,80
	B.3	Nilai Kualitas Kebijakan Perangkat Daerah	4	93,10	77,01	3,08
	B.4	Nilai Kualitas Produk Hukum Perangkat Daerah	4	93,00	89,00	3,56
	B.5	Tindaklanjut pengaduan Masyarakat (LAPOR)	4	93,33	93,33	3,73
	B.6	Tingkat Digitalisasi Arsip	4	57,85	50,71	2,03
C	Capaian Strategis Pelaksanaan RB General		5	100,00	97,65	4,86
	C.1	Rencana Aksi Pembangunan RB General	2	100,00	100,00	2,00
	C.2	Capaian Rencana Aksi RB General	3	100,00	95,29	2,86
RB TEMATIK						
A	Strategi Membangun RB Tematik		5	100,00	100,00	5,00
	A.1	Rencana Aksi Pembangunan RB Tematik	2	100,00	100,00	2,00
	A.2	Capaian Rencana Aksi RB Tematik	3	100,00	100,00	3,00
B	Capaian Dampak RB Tematik		30	93,13	93,75	27,50
	B.1	Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri	10	100,00	100,00	10,00
	B.2	Capaian Kinerja Core Business Organisasi	20	86,25	87,50	17,50
X	Koefisien RB General		8	0,00	25,00	2,00
	X.1	Koefisien RB General	8	0,00	25,00	2,00
NILAI AKHIR						85,50

Capaian kinerja nilai reformasi birokrasi perangkat daerah di Tahun 2024 telah melampaui target yang diharapkan, dari target nilai sebesar 73 poin terealisasi sebesar 85,5 poin sehingga capaian kinerja sebesar 117,12%. Beberapa faktor yang mendukung tercapainya target kinerja sasaran ini diantaranya :

1. Adanya Direktif dan komitmen Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya untuk membentuk tim percepatan pelaksanaan tindak lanjut rekomendasi langkah-langkah penataan/perbaikan reformasi birokrasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya.

2. Pelaksanaan praktek baik berupa optimalisasi pelayanan pensiun Pegawai Negeri Sipil yang manfaatnya dirasakan sangat besar oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini tentu saja mendongkrak perolehan nilai reformasi birokrasi BKPSDM Tahun 2024.
3. Telah dilaksanakannya penancangan Pembangunan zona integritas di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
4. Optimalisasi penggunaan produk dalam negeri dalam setiap pengadaan barang dan jasa.
5. Pengelolaan dan tindaklanjut atas pengaduan masyarakat baik dalam LAPOR, Instagram dan berbagai sarana pengaduan lainnya.

Namun, meskipun capaian kinerja sudah melampaui target yang ditetapkan, ada beberapa upaya perbaikan yang harus dilakukan diantaranya :

- a. Optimalisasi tata kelola pengadaan barang dan jasa perangkat daerah.
- b. Optimalisasi capaian pelaksanaan tingkat digitalisasi arsip.
- c. Pelaksanaan tahapan-tahapan dalam upaya pencapaian pelaksanaan pembangunan zona integritas perangkat daerah.
- d. Peningkatan pelaksanaan SPBE di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya, capaian nilai reformasi birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 mengalami peningkatan yang signifikan. Pada Tahun 2023 nilai reformasi birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebesar **67,12** poin dengan kategori **B** dan predikat “**Cukup Baik**” sedangkan di Tahun 2024 sebesar **85,50** poin dengan predikat “**A**” (**Sangat Baik**). Peningkatan nilai sebesar **18,38** poin.

Jika dibandingkan dengan target akhir Renstra, capaian nilai reformasi birokrasi BKPSDM Tahun 2024 telah melampaui target akhir Renstra. Target akhir Renstra yaitu sebesar 64 poin sedangkan realisasi di Tahun

2024 sebesar **85,5** poin sehingga capaiannya sebesar **133,59%**. Dengan memperhatikan capaian nilai reformasi birokrasi BKPSDM pada Tahun 2024 yang telah melampaui target akhir Renstra, maka perlu dilakukan penyesuaian terhadap target indikator ini dalam rencana kerja Tahun 2025.

Hingga saat ini belum ada standar nasional atas nilai reformasi birokrasi perangkat daerah sehingga tidak bisa dilakukan perbandingan antara capaian nilai reformasi birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya dengan standar nasional. Namun, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya akan senantiasa melaksanakan upaya-upaya perbaikan yang nyata guna memperbaiki perolehan nilai reformasi birokrasi di masa yang akan datang.

Seperti diuraikan sebelumnya bahwa program yang mendukung dalam tercapainya sasaran ini adalah program penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dan **tingkat efisiensi** dalam pencapaian target sasaran ini adalah sebesar **3,04%**. Berikut ditampilkan program, kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung dalam pencapaian kinerja sasaran ini dilengkapi dengan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya dari masing-masing program, kegiatan dan sub kegiatan :

Tabel 3.10
Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran 2

No	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran		Efisiensi
		Rencana	Realisasi	%
1	2	3	4	5
1	PENUNJANG PEMERINTAHAN KABUPATEN/KOTA URUSAN DAERAH	10.252.529.144	9.940.646.371	3,04
	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	70.000.000	67.255.600	3,92
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	50.000.000	48.036.600	3,93
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	20.000.000	19.219.000	3,91
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	8.589.175.344	8.354.665.191	2,73
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	8.589.175.344	8.354.665.191	2,73
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	476.831.000	457.894.116	3,97

No	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran		Efisiensi
		Rencana	Realisasi	%
1	2	3	4	5
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	107.513.000	100.738.000	6,30
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	18.000.000	17.774.000	1,26
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	30.500.000	27.845.000	8,70
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	320.818.000	311.537.116	2,89
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	167.328.800	158.740.000	5,13
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	167.328.800	158.740.000	5,13
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	506.700.000	477.528.968	5,76
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	142.400.000	122.353.930	14,08
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	364.300.000	355.175.038	2,50
	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	442.494.000	424.562.496	4,05
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	216.994.000	202.405.650	6,72
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	25.500.000	22.746.470	10,80
	Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	200.000.000	199.410.376	0,29

3.2 Realisasi Anggaran

Pada tahun anggaran 2024, Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya mengalokasikan anggaran belanja daerah dengan struktur anggaran sebagai berikut:

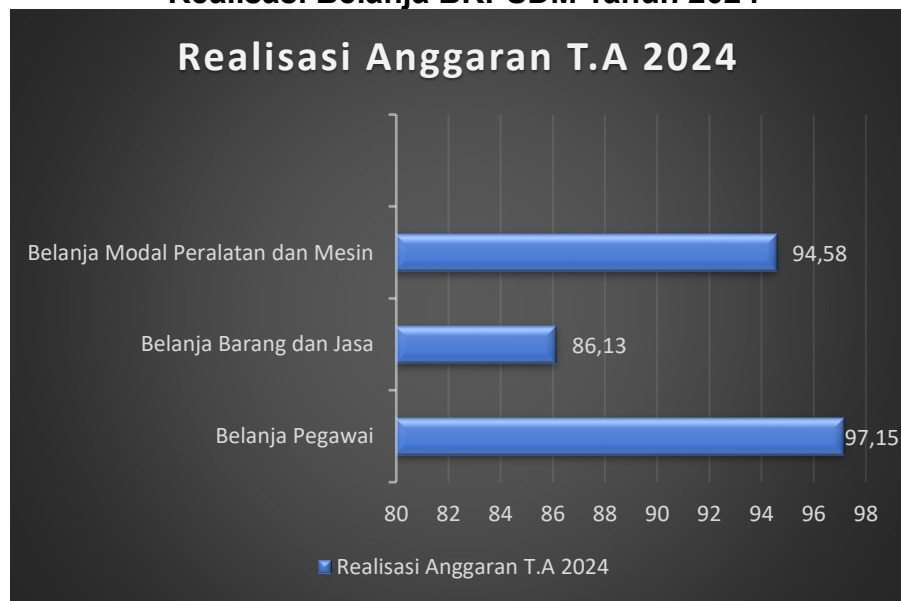
1) Pendapatan Asli Daerah

Retribusi Daerah targetnya sebesar Rp. 2.000.000,- dengan realisasi retribusi yang melebihi target anggaran yaitu sebesar Rp. 19.000.000,-

2) Belanja operasi dengan total anggaran sebesar Rp. 12.964.432.144,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 12.125.494.239,- atau sebesar 93.53% yang terdiri dari :

- Belanja pegawai sebesar Rp. 8.701.265.344,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 8.453.575.191,-
 - Belanja barang dan jasa sebesar Rp. 4.263.166.800,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 3.671.919.048,-
- 3) Belanja modal sebesar Rp.158.428.800,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 149.840.000,- atau 94.58%.

Gambar 3.9
Realisasi Belanja BKPSDM Tahun 2024



Dibawah ini ditampilkan tabel kesesuaian kinerja sasaran strategis, program sesuai dengan target kinerja yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja :

Tabel 3.11
Anggaran dan Realisasi Program TA. 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Program yang mendukung	Jumlah Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	289 Poin	313 Poin	Kepegawaian Daerah	1.873.551.800	1.365.689.909
					Pengembangan Sumber Daya Manusia	996.780.000	968.997.959

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Program yang mendukung	Jumlah Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)
2	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	73 Poin	85,50 Poin	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota	10.252.529.144	9.940.646.371
Jumlah						13.122.860.944	12.275.334.239




3.3 Prestasi/ Penghargaan yang Diraih BKPSDM

Penghargaan/prestasi yang diraih oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya selama tahun 2024 diantaranya sebagai berikut :

Tabel 3.12

Data Penghargaan/Prestasi BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024

No	Nama Penghargaan	Pemberi Penghargaan	Tempat dan Tanggal Penerimaan Penghargaan	Dokumentasi (Foto Piagam dan Piala Saat Penerimaan Penghargaan)
1	Peringkat ke 2 Anugerah Manajemen ASN 2024 Pemerintah Kabupaten dalam Kategori Pengelolaan Layanan Kepegawaian	Badan Kepegawaian Negara	Solo 11-11-2024	

No	Nama Penghargaan	Pemberi Penghargaan	Tempat dan Tanggal Penerimaan Penghargaan	Dokumentasi (Foto Piagam dan Piala Saat Penerimaan Penghargaan)
2	Kategori Baik Atas Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara	Badan Kepegawaian Negara	Jakarta 19-12-2024	
3	Penghargaan Tingkat Nasional Indeks Kualitas Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi	Komisi Aparatur Sipil Negara	Bandung 03-01-2024	 

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Laporan dimaksud, meliputi program dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan di bidang kepegawaian daerah, mulai dari perencanaan, pengadaan pegawai, formasi dan pengembangan pegawai, perpindahan pegawai, pendistribusian dan kegiatan lainnya diwujudkan ke dalam indikator kinerja.

Laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja capaian sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja dan Rencana Kerja (Renja) Tahun Anggaran 2024. Dari hasil analisis kinerja diperoleh pencapaian sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun Anggaran 2024, sebagai berikut :

1. Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit dengan capaian kinerja sebesar 108,30%.
2. Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah dengan capaian kinerja sebesar 117,12%.

Capaian indikator kinerja utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024 yang diukur berdasarkan 2 (dua) sasaran strategis yang telah ditetapkan dapat tercapai sebesar **112,71%**, maka capaian kinerja dikategorikan **“Sangat Baik”**.

Laporan kinerja BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024 ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan analisa kinerja dalam rangka proses perencanaan program dan kegiatan periode yang akan datang serta menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun berbagai kebijakan baru yang diperlukan.

4.2 Rencana Tindaklanjut

Sebagaimana penjelasan pada bab sebelumnya bahwa capaian kinerja indeks sistem merit Tahun 2024 telah melebihi target Renja dan nilai reformasi birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 telah melebihi target akhir Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2021-2026. Untuk itu, diperlukan evaluasi dan penyesuaian target kinerja dalam dokumen perencanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun berikutnya.

Tasikmalaya, Februari 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Drs. ING FARID KHOZIN, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19660304 199403 1006

LAMPIRAN



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TASIKMALAYA**

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

Nama : Drs. IING FARID KHOZIN, M.Si
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : H. ADE SUGIANTO
Jabatan : Bupati Tasikmalaya

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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


Pihak Kedua,
H. ADE SUGIANTO

Singaparna, 3 Januari 2024
Pihak Pertama,

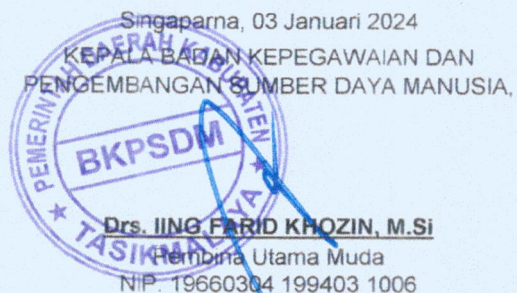
Drs. IING FARID KHOZIN, M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19660304 199403 1006

Lampiran 1 :

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TASIKMALAYA**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit	1. Indeks Sistem Merit	289 Poin
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah	2. Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	63 Poin

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	10.942.762.481,00
2.	Program Kepegawaian Daerah	2.099.494.800,00
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.025.000.000,00
Jumlah Rp.		14.067.257.281,00





**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TASIKMALAYA**

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

Nama : Drs. IING FARID KHOZIN, M.Si
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : H. YEDI RAHMAT, SE., MA.
Jabatan : Pjs. Bupati Tasikmalaya

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Pihak Kedua,

H. YEDI RAHMAT, SE., MA.

Singaparna, 08 Oktober 2024
Pihak Pertama,

Drs. IING FARID KHOZIN, M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19660304 199403 1006


Lampiran 1 :

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TASIKMALAYA**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit	1. Indeks Sistem Merit	289 Poin
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah	2. Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	73 Poin

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	10.252.529.144,00
2.	Program Kepegawaian Daerah	1.873.551.800,00
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	<u>996.780.000,00</u>
Jumlah Rp.		13.122.860.944,00


Pjs. BUPATI TASIKMALAYA
H. YEDI RAHMAT, SE., MA.

Singaparna, 08 Oktober 2024
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,

Drs. HING FARID KHOZIN, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19660304 199403 1006

PENGUKURAN KINERJA


Nama Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun Anggaran : 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran			Capaian Kinerja (%)	Keuangan		
		Uraian	Target	Realisasi		Anggaran	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	289	313	108,30	2.870.331.800	2.334.687.868	81,34
2	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	73	85,5	117,12	10.252.529.144	9.940.646.371	96,96

Jumlah Anggaran Program Tahun 2024 : Rp. 13.122.860.944

Jumlah Realisasi Anggaran Program Tahun 2024 : Rp. 12.275.334.239

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Drs. ING FARID KHOZIN, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19660304 199403 1 006