RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) TAHUN 2025-2026



Jalan Ki Gede Sebayu Nomor 4
Telp. (0283) 491116
Tegal 521123

Bekerja Dengan Hati
Bangga Melayani

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA TEGAL

bkpsdmkotategal
bkpsdmkotategal
bkpsdm.tegalkota.go.id

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tegal Tahun 2025 - 2026 merupakan tindak lanjut setelah adanya Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2023 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Bagi Daerah Dengan Periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Berakhir Pada Tahun 2024. Perumusan Renstra dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tegal, supaya terlaksana secara terstruktur, terukur dan tepat sasaran. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tegal berpedoman pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2025-2026, yang pada dasarnya merupakan komitmen Bersama seluruh pemangku kepentingan. Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2025-2026 akan digunakan oleh Penjabat (Pj.) Kepala Daerah sebagai pedoman untuk penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah Tahun 2025-2026.

Demikian Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tegal Tahun 2025-2026 disusun untuk dijadikan pedoman kinerja bidang urusan kepegawaian. Akhir kata kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian penyusunan dokumen Rencana Strategis ini. Semoga Allah Subahanahu Wa Ta'ala senantiasa memberikan petunjuk dan meridhoi upaya kita dalam mengabdi kepada masyarakat dan negara.

Tegal, Februari 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA TEGAL

PEMERINTAH KOTA TEGAL BKPSDM

SLAMET WAHYONO, S.STP, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19790317 199711 1 001

DAFTAR ISI

Kata Pengantar ..... **i**
Daftar Isi ..... **ii**
Daftar Tabel ..... **iv**
Daftar Gambar ..... **v**
BAB I Pendahuluan **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Dasar Hukum Penyusunan 2
1.3 Maksud Penyusunan Renstra 5
1.4 Tujuan Penyusunan Renstra 5
1.5 Sistematika Penulisan 5
BAB II Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tegal **8**
2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur BKPSDM Kota Tegal 8
2.1.1 Tugas BKPSDM Kota Tegal 8
2.1.2 Fungsi BKPSDM Kota Tegal 8
2.1.3 Struktur Organisasi BKPSDM Kota Tegal 9
2.1.4 Uraian Tugas BKPSDM Kota Tegal 10
2.2 Sumber Daya BKPSDM Kota Tegal 14
2.2.1 Sumber Daya Manusia BKPSDM Kota Tegal 14
2.2.2 Sarana dan Prasarana (Aset) BKPSDM Kota Tegal 15
2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM Kota Tegal 18
2.4 Kelompok Sasaran Pelayanan BKPSDM Kota Tegal 25
BAB III Permasalahan dan Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tegal .. **26**
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM Kota Tegal 26
3.2 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi 26
3.2.1 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara (BKN) 26
3.2.2 Telaahan Renstra Deputi Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 27
3.2.3 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah 27

3.3 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis 27
3.4 Penentuan Isu Strategis BKPSDM Kota Tegal 28
BAB IV Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tegal 29
BAB V Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tegal ... 39
BAB VI Rencana Program dan Kegiatan Serta Kerangka Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tegal 40
BAB VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tegal 55
BAB VIII Penutup 56

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Jumlah Aparatur BKPSDM Kota Tegal Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2023 14
Tabel 2.2 Jumlah Aparatur BKPSDM Kota Tegal Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2023 14
Tabel 2.3 Jumlah Aparatur BKPSDM Kota Tegal Berdasarkan Golongan Tahun 2023 15
Tabel 2.4 Sarana dan Prasarana (Aset) BKPSDM Kota Tegal Tahun 2023 15
Tabel 2.5 Capaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kota Tegal Tahun 2020 18
Tabel 2.6 Capaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kota Tegal Tahun 2021-2023 ...19
Tabel 2.7 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Kota Tegal Tahun 2019 22
Tabel 2.8 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Kota Tegal Tahun 2020 23
Tabel 2.9 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Kota Tegal Tahun 2021-2023 24
Tabel 3.1 Tujuan Strategis Deputi SDM Aparatur Kemenpan-RB 27
Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kota Tegal Tahun 2025 – 2026.....29
Tabel 4.2 *Cascading* Kinerja BKPSDM Kota Tegal Tahun 2025-2026.....30
Tabel 5.1 Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan BKPSDM Kota Tegal Tahun 2025-2026 39
Tabel 6.1 Program Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal Tahun 2025 – 2026 ...43
Tabel 6.2 Formulasi dan Perhitungan Indikator Target Kinerja.....53
Tabel 7.1 Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal Tahun 2025-2026.....55
Tabel 7.2 Penetapan Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDM Kota Tegal Tahun 2025-2026 56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Bagan Alir Penyusunan Renstra Perangkat Daerah 2
Gambar 2.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kota Tegal 9

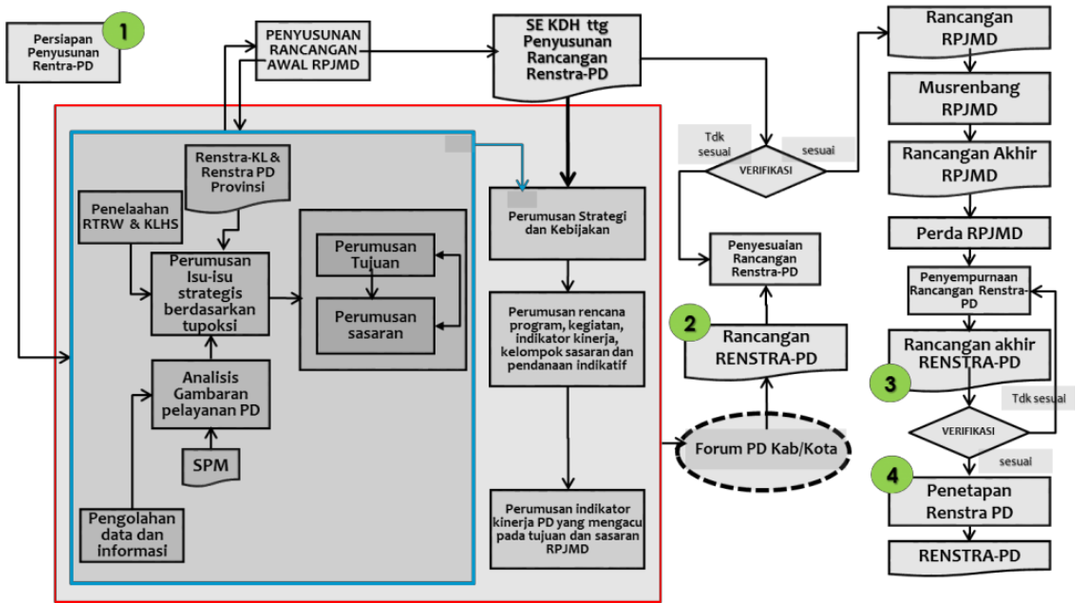
BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana strateis perangkat daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan perangkat daerah (PD) periode 5 (lima) tahun. Teknis penyusunan Renstra diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Rencana strategis PD dirumuskan untuk dijadikan pedoman dalam menjalankan pemerintahan, sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing PD, sehingga dapat terlaksana secara terstruktur, terukur dan tepat sasaran.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri 86/2017, secara garis besar tahapan penyusunan Renstra PD dimulai dari tahapan persiapan penyusunan Renstra, penyusunan rancangan awal Renstra PD, penyusunan rancangan Renstra PD, pelaksanaan forum PD/lintas PD, perumusan rancangan akhir Renstra PD, dan penetapan Renstra PD. Pada dasarnya Renstra PD harus selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), sehingga perlu diverifikasi terlebih dahulu oleh perangkat daerah yang membidangi urusan perencanaan dan pembangunan daerah. Renstra PD juga digunakan sebagai dasar penyusunan rencana kerja (Renja) PD, yaitu dokumen perencanaan PD yang memuat program dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sasaran pembangunan dalam periode 1 (satu) tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh dokumen perencanaan memiliki keterkaitan sebagai bagian dari suatu sistem perencanaan pembangunan. Keterkaitan tersebut meliputi visi dan misi, strategi, arah kebijakan, program, kegiatan, sasaran, serta indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yang ingin dicapai. Berikut adalah gambaran alur penyusunan Renstra perangkat daerah.

Gambar 1.1 Bagan Alir Penyusunan Renstra Perangkat Daerah



Sumber: Permendagri 86/2017 diolah

Pemerintah Kota Tegal menjadi salah satu pemerintah daerah yang terdampak dari pelaksanaan pemilihan kepala daerah (Pilkada) serentak secara nasional pada tahun 2024. Hal tersebut sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No 10 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Wali Kota Menjadi Undang-Undang, pemilihan kepala daerah dilaksanakan serentak secara nasional pada tahun 2024. Akibatnya akan terjadi kekosongan jabatan di sejumlah daerah, karena adanya masa jabatan kepala daerah yang berakhir pada tahun 2023.

Sehubungan dengan hal tersebut Kementerian Dalam Negeri mengeluarkan Instruksi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah dengan Periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Berakhir pada Tahun 2024. Sesuai Instruksi Menteri Dalam Negeri tersebut, Renstra perangkat daerah kabupaten/kota tahun 2025-2026 ditetapkan paling lambat minggu kedua bulan februari tahun 2024.

1.2 Dasar Hukum Penyusunan

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

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 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 193, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6547);
6. 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);

7. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2005-2025;
8. Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 18 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Tegal 2005-2025;
9. Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 4 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Tegal Tahun 2011 – 2031 (Lembaran Daerah Kota Tegal Tahun 2012 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kota Tegal Nomor 12) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 4 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Tegal Tahun 2011 – 2031 (Lembaran Daerah Kota Tegal Tahun 2012 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kota Tegal Nomor 59);
10. Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Tegal (Lembaran Daerah Kota Tegal Tahun 2016 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kota Tegal Nomor 23) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 9 Tahun 2023 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Tegal;
11. Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 6 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Tegal Tahun 2019 – 2024 (Lembaran Daerah Kota Tegal Tahun 2019 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kota Tegal Nomor 46) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 6 Tahun 2019 tentang Rencana pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Tegal Tahun 2019 – 2024 (Lembaran Daerah Kota Tegal Tahun 2021 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Tegal Nomor 64);
12. 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;

13. Peraturan Wali Kota Tegal Nomor 79 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal;
14. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2023 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Bagi Daerah Dengan Periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Berakhir Pada Tahun 2024.

1.3 Maksud Penyusunan Renstra

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal Tahun 2025-2026 disusun sebagai penjabaran tujuan dan sasaran pembangunan daerah dalam bentuk program, kegiatan, sampai dengan sub kegiatan yang terkait urusan kepegawaian, meningkatkan kuliatas dan pengembangan sumber daya manusia yang harus dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal selama kurun waktu tahun 2025-2026.

1.4 Tujuan Penyusunan Renstra

Tujuan dari penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal yaitu:

1. Merumuskan tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program kegiatan dan sub kegiatan perencanaan pembangunan daerah selama kurun waktu Tahun 2025-2026 dalam menjalankan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Menyediakan tolok ukur kinerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai dasar dalam melakukan pengendalian dan evaluasi kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal;
3. Menjadi pedoman dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal yang merupakan dokumen perencanaan tahunan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal Tahun 2025-2026 adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

1.1 Latar Belakang
1.2 Dasar Hukum Penyusunan
1.3 Maksud Penyusunan Renstra
1.4 Tujuan Penyusunan Renstra
1.5 Sistematika Penulisan
Bab II Gambar Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tegal
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur BKPSDM Kota Tegal
2.1.1 Tugas BKPSDM Kota Tegal
2.1.2 Fungsi BKPSDM Kota Tegal
2.1.3 Struktur Organisasi BKPSDM Kota Tegal
2.2 Sumber Daya BKPSDM Kota Tegal
2.2.1 Sumber Daya Manusia BKPSDM Kota Tegal
2.2.2 Sarana dan Prasarana (Aset) BKPSDM Kota Tegal
2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM Kota Tegal
2.4 Kelompok Sasaran Pelayanan BKPSDM Kota Tegal
Bab III Permasalahan dan Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tegal
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM Kota Tegal
3.2 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi
3.2.1 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara (BKN)
3.2.2 Telaahan Renstra Deputi Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN-RB)
3.2.3 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah
3.3 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
3.4 Penentuan Isu Strategis BKPSDM Kota Tegal
Bab IV Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tegal
Bab V Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tegal

Bab VI Rencana Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tegal

Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tegal

Bab VIII Penutup

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA TEGAL

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur BKPSDM Kota Tegal

Tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tegal ditetapkan dalam Peraturan Wali Kota Tegal Nomor 79 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal.

2.1.1 Tugas BKPSDM Kota Tegal

Tugas Pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal adalah membantu Wali Kota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

2.1.2 Fungsi BKPSDM Kota Tegal

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal mempunyai fungsi sebagai berikut:

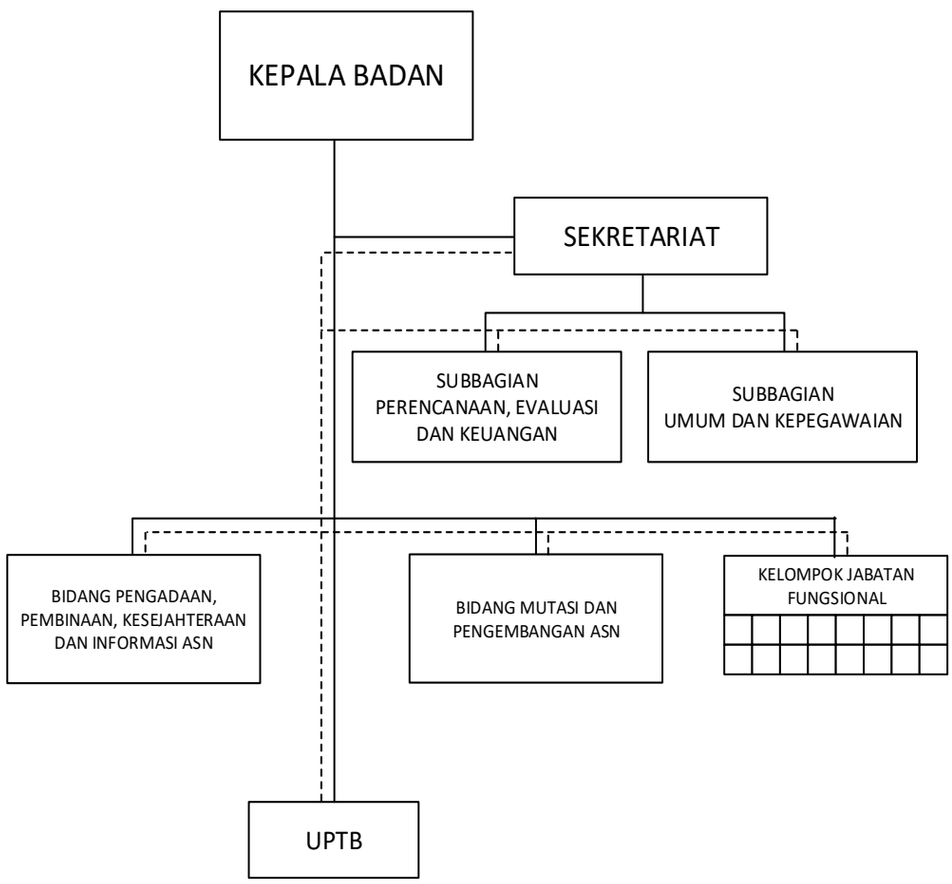
1. Perumusan kebijakan teknis fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. Pengoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pendidikan dan pelatihan;
3. Pengoordinasian pelaksanaan tugas dan fungsi bidang pengadaan, pembinaan, kesejahteraan dan informasi ASN dan bidang mutasi dan pengembangan ASN;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
5. Pemanatauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
6. Pengendalian administrasi kesekretariatan Badan;
7. Pengendalian penyelenggaraan tugas UPTB; dan
8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.1.3 Struktur Organisasi BKPSDM Kota Tegal

Sesuai dengan Peraturan Wali Kota Tegal Nomor 79 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal, struktur organisasi BKPSDM Kota Tegal terdiri dari:

1. Kepala Badan;
2. Sekretaris yang membawahi 2 (dua) sub bagian yaitu:
   a. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Keuangan;
   b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
3. Bidang Pengadaan, Pembinaan, Kesejahteraan dan Informasi;
4. Bidang Mutasi dan Pengembangan ASN;
5. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 2.1
Struktur Organisasi BKPSDM Kota Tegal



Sumber: BKPSDM Kota Tegal, 2023

2.1.4 Uraian Tugas BKPSDM Kota Tegal

1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memimpin pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagaimana Peraturan Walikota Tegal Nomor 79 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal.
2. Sekretaris

   Tugas Pokok: Melakukan perumusan rencana dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi, pelaporan di bidang program, keuangan, umum dan kepegawaian, meliputi: pembinaan ketatausahaan, hukum, keuangan, pengelolaan barang milik daerah, kerumahtanggaan, kerjasama, kearsipan, dokumen, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kehumasan, kepegawaian, pelayananan administrasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

   Fungsi:

   a. Pengoordinasian penyusunan program kerja, rencana kegiatan di lingkungan Badan;
   b. Perumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan, evaluasi dan keuangan serta umum dan kepegawaian di lingkungan Badan;
   c. Pengoordinasian pengelolaan keuangan di lingkungan Badan;
   d. Pengoordinasian pelaksanaan hubungan masyarakat dan keprotokolan di lingkungan Badan;
   e. Pengoordinasian pengelolaan ketatausahaan, perlengkapan, rumah tangga dan aset di lingkungan Badan;
   f. Pengoordinasian penatakelolaan organisasi, tata laksana dan pelayanan publik di lingkungan Badan;
   g. Pengoordinasian pengelolaan administrasi kepegawaian di lingkungan Badan;
   h. Pengoordinasian penyusunan konsep kebutuhan jumlah dan jenis jabatan pegawai berdasarkan analisis beban kerja di lingkungan Badan;
   i. Pengoordinasian penyusunan evaluasi jabatan dan standar kompetensi jabatan aparatur sipil Negara di lingkungan Badan;

j. Pengoordinasian pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah dan pengelolaan informasi serta dokumentasi di lingkungan Badan;
k. Pengoordinasian penyusunan peraturan perundang-undangan dan pelaksanaan advokasi hokum di lingkungan Badan;
l. Pengoordinasian pelaksanaan evaluasi capaian program, kegiatan dan anggaran di lingkungan Badan;
m. Pengoordinasian penyusunan laporan capaian kinerja di lingkungan Badan;
n. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kesekretariatan Badan; dan
o. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Kepala Bidang Pengadaan, Pembinaan, Kesejahteraan dan Informasi ASN

Tugas Pokok: Melaksanakan perumusan, pengoordinasian dan pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi, serta pelaporan bidang formasi, pengadaan dan pemberhentian, pembinaan, kesejahteraan, dan penilaian kinerja aparatur serta data dan informasi kepegawaian.

Fungsi:

a. Penyusunan program kerja, rencana kegiatan dan anggaran Bidang Pengadaan, Pembinaan, Kesejahteraan dan Informasi ASN;
b. Perumusan kebijakan teknis formasi, pengadaan dan pemberhentian, pembinaan, kesejahteraan, dan penilaian kinerja aparatur, serta data dan informasi kepegawaian;
c. Pengoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis formasi, pengadaan dan pemberhentian, pembinaan, kesejahteraan, dan penilaian kinerja aparatur, serta data dan informasi kepegawaian;
d. Pengoordinasian penyusunan kebutuhan jenis dan jumlah jabatan ASN;
e. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan pengadaan ASN;
f. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan pemberhentian PNS yang menerima jaminan pensiun;
g. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan pemberhentian PPPK;
h. Pengoordinasian pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja ASN;
i. Pengoordinasian pelaksanaan evaluasi hasil penilaian kinerja ASN;
j. Pengoordinasian pengelolaan pemberian penghargaan bagi ASN;
k. Pengoordinasian pelaksanaaan pembinaan disiplin ASN;
l. Pengoordinasian penyelesaian pelanggaran disiplin ASN;

m. Pengoordinasian fasilitasi layanan kesehatan fisik dan mental bagi ASN
n. Pengoordinasian fasilitasi layanan administrasi pembiayaan perumahan bagi PNS;
o. Pengoordinasian pengelolaan pemberian jaminan kecelakaan kerja bagi ASN;
p. Pengorrdinasian penyusunan kebijakan kesejahteraan ASN;
q. Pengoordinasian pengelolaan administrasi cuti ASN;
r. Pengorrdinasian pelaksanaan kegiatan pembekalan PNS yang akan purna tugas;
s. Pengoordinasian fasilitasi kelembagaan profesi ASN;
t. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan pengelolaan sistem informasi kepegawaian;
u. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan pengembangan sistem informasi kepegawaian;
v. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan pengelolaan data kepegawaian;
w. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan pengelolaan dokumen kepegawaian;
x. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan pelayanan informasi kepegawaian;
y. Pengoordinasian pembuatan kartu pegawai dan kartu istri / kartu suami PNS, dan tanda pengenal ASN;
z. Pengoordinasian penyusunan laporan capaian kinerja dan anggaran Bidang Pengadaan, Pembinaan, Kesejahteraan dan Informasi ASN;
aa. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan tugas Bidang Pengadaan, Pembinaan, Kesejahteraan dan Informasi ASN; dan
bb. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

4. Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan ASN

Tugas Pokok : Melaksanakan perumusan, pengoordinasian dan pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan bidang mutasi dan pengembangan karir, kepangkatan dan pengembangan kompetensi, dan pendidikan dan pelatihan.

Fungsi:

a. Penyusunan program kerja, rencana kegiatan dan anggaran Bidang Mutasi dan Pengembangan ASN;

b. Perumusan kebijakan teknis mutasi dan pengembangan karir, kepangkatan dan pengembangan kompetensi, dan pendidikan dan pelatihan;
c. Pengoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis mutasi dan pengembangan karir, kepangkatan dan pengembangan kompetensi, dan pendidikan dan pelatihan;
d. Pengoordinasian pengelolaan mutasi ASN;
e. Pengoordinasian pengelolaan promosi PNS;
f. Pengoordinasian pengelolaan Assessment Center;
g. Pengoordinasian pengelolaan kenaikan pangkat PNS;
h. Pengoordinasian kegiatan sosialisasi dan penyebaran informasi jabatan fungsional ASN;
i. Pengoordinasian fasilitasi pembinaan karir dalam jabatan fungsional;
j. Pengoordinasian fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional;
k. Pengoordinasian kegiatan evaluasi pengembangan jabatan fungsional;
l. Pengoordinasian pelaksanaan inventarisasi dan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi ASN;
m. Pengoordinasian peningkatan kapasitas kinerja ASN;
n. Pengoordinasian pengelolaan administrasi pendidikan dan pelatihan serta sertifikasi ASN;
o. Pengoordinasian pengelolaan pendidikan lanjutan PNS;
p. Pengoordinasian kerjasama pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ASN;
q. Pengoordinasian fasilitasi pelaksanaan sertifikasi jabatan ASN;
r. Pengoordinasian pelaksanaan evaluasi pendidikan dan pelatihan serta sertifikasi jabatan ASN;
s. Pengoordinasian penyusunan laporan capaian kinerja dan anggaran Bidang Mutasi dan Pengembangan ASN;
t. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan tugas Bidang Mutasi dan Pengembangan ASN; dan
u. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

5. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan perundang-undangan.

2.2 Sumber Daya BKPSDM Kota Tegal

2.2.1 Sumber Daya Manusia BKPSDM Kota Tegal

Jumlah ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal per 31 Desember 2023 sebanyak 33 orang, terdiri dari 30 orang PNS dan 3 orang PPPK. Klasifikasi jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal per 31 Desember 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Jumlah Aparatur BKPSDM Kota Tegal

Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2023

No.	Status Kepegawaian	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	PNS	16	14	30
2	PPPK	2	1	3
Jumlah		**18**	**15**	**33**

Sumber: BKPSDM Kota Tegal, 2023

Tabel 2.2

Jumlah Aparatur BKPSDM Kota Tegal

Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2023

No.	Tingkat Pendidikan	Kategori		Jumlah
		PNS	PPPK	
1	SD			
2	SMP			
3	SMA / SMK			
4	D-I			
5	D-II	1		1
6	D-III	4	1	5
7	S1 / D-IV	20	2	22
8	S2	5		5
Jumlah		**30**	**3**	**33**

Sumber: BKPSDM Kota Tegal, 2023

Tabel 2.3

Jumlah Aparatur BKPSDM Kota Tegal

Berdasarkan Golongan Tahun 2023

No.	Golongan/Ruang (Pangkat)	Kategori		Jumlah
		PNS	PPPK	
1	II/c (Pengatur)	1		1
2	III/a (Penata Muda)	7		7
3	III/b (Penata Muda Tk. I)	6		6
4	III/C (Penata)	3		3
5	III/d (Penata Tk. I)	10		10
6	IV/a (Pembina)	1		1
7	IV/b (Pembina Tk. I)	2		2
8	Golongan VII		1	1
9	Golongan IX		2	2
Jumlah		**30**	**3**	**33**

Sumber: BKPSDM Kota Tegal, 2023

2.2.2 Sarana dan Prasarana (Aset) BKPSDM Kota Tegal

Sarana dan prasarana yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal meliputi peralatan dan mesin dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 2.4

Sarana dan Prasarana (Aset) BKPSDM Kota Tegal Tahun 2023

No.	BARANG	JUMLAH
1	Kendaraan Roda 4 (Mobil)	2 Unit
2	Kendaraan Roda 2 (Motor)	11 Unit
3	Sepeda	1 Unit
4	Rak-rak penyimpan	8 Unit
5	Lemari penyimpan	3 Unit
6	Mesin Ketik	2 Unit
7	Mesin Fotocopy Double	1 Unit
8	Lemari Besi/Metal	3 Unit

9	Lemari Kayu	3 Unit
10	Rak Besi	2 Unit
11	Rak Kayu	1 Unit
12	Filing Cabinet Besi	12 Unit
13	Brandkas	2 Unit
14	Lemari Kaca	2 Unit
15	Papan Visual/Papan Nama	1 Unit
16	Alat Penghancur Kerta	2 Unit
17	Mesin Absensi	2 Unit
18	Hand Metal Detector	3 Unit
19	LCD Projector/Infocus	2 Unit
20	Focusing Screen/Layar LCD Projector	2 Unit
21	Papan Pengumuman	2 Unit
22	Alat Kantor Lainnya	3 Unit
23	Meja Kerja Kayu	23 Unit
24	Kursi Besi/Metal	2 Unit
25	Meja Rapat	4 Unit
26	Meja Resepsionis	1 Unit
27	Meja ½ Biro	2 Unit
28	Kursi Putar	6 Unit
29	Kursi Lipat	4 Unit
30	Meja Komputer	5 Unit
31	Meubeleur lainnya	1 Unit
32	A.C. Split	14 Unit
35	Televisi	6 Unit
36	Loudspeaker	4 Unit
37	Sound System	1 Unit
38	Wireles	1 Unit
39	Megaphone	3 Unit
40	Unit Power Suply	6 Unit
41	Tustel	2 Unit
42	Dispenser	1 Unit
43	Alat RUmah Tangga Lain	2 Unit
44	Meja Tamu Ruangan	1 Unit

45	Meja Tamu Biasa	4 Unit
46	Meja Rapat Pejabat Lainnya	1 Unit
47	Kursi Pejabat Eselon	4 Unit
48	Kursi Kerja Pejabat Lainnya	4 Unit
49	Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	6 Unit
50	Lemari Arsip Pejabat Lainnya	4 Unit
51	Audio Mixing Console	1 Unit
52	Audio Audio Amplifier	1 Unit
53	Microphone/Wireless MIC	4 Unit
54	Microphone/Boom Stand	4 Unit
55	Uninterruptible Power	2 Unit
56	Peralatan Audio Studio Lainnya	1 Unit
57	Facsimile	1 Unit
58	Scanner Facsimile	1 Unit
59	Meja Kerja	3 Unit
60	Mainframe (Komputer Jaringan)	1 Unit
61	P.C Unit	38 Unit
62	Laptop	2 Unit
63	Note Book	4 Unit
64	Scanner (Peralatan Mini Komputer)	2 Unit
65	Monitor	3 Unit
66	Printer (Peralatan Personal Komputer)	21 Unit
67	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	2 Unit
68	External/Portable Hardisk	2 Unit
69	Router	1 Unit
70	Hub	1 Unit
71	Peralatan Jaringan Lainnya	1 Unit
72	Peralatan Komputer Lainnya	1 Unit
73	Lemari Besi/Metal	1 Unit
74	Lemari Kayu	4 Unit
75	Filing Cabinet Besi	2 Unit
76	Meja Kerja Kayu	27 Unit
77	Kursi Besi/Metal	4 Unit
78	Kursi Kayu	10

79	Kursi Rapat	96 Unit
80	Kipas Angin	2 Unit
81	Kursi Kerja Pejabat Lainnya	3 Unit
82	Mesin Barcode	5 Unit
83	Pesawat Telephone	1 Unit
84	Alat Komunikasi Telephone Lainnya	1 Unit
85	Peralatan Mini Komputer Lainnya	1 Unit

Sumber: BKPSDM Kota Tegal, 2023

2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM Kota Tegal

Kinerja pelayanan merupakan hasil atau pencapaian kerja yang sudah dicapai oleh suatu organisasi. Adapun kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal adalah sebagai berikut:

Tabel 2.5

Capaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kota Tegal Tahun 2020

No.	Tujuan / Sasaran	Program	Indikator	Target Renstra 2020	Realisasi 2020
1	2	3	4	5	6
1	Terwujudnya Sistem Merit Dalam Manajemen ASN / Meningkatnya Kualitas ASN		Indeks Sistem Merit	0,69	0.64*)
2		Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase capaian pelayanan administrasi perkantoran perangkat daerah	100%	92,38%
3		Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase capaian pelayanan peningkatan sarana dan prasarana perangkat daerah	100%	83,25%
4		Perencanaan dan Pelaporan Kinerja	Persentase capaian perencanaan dan pelaporan kinerja	100%	91,10%
5		Peningkatan Sinergitas Manajemen Kepegawaian	Prosentase Pemenuhan Kebutuhan ASN	58,7%	86,47%
6		Pendidikan Kedinasan	Prosentase ASN yang meningkat kompetensinya	30%	97,45%
7		Pembinaan dan Pengembangan	Prosentase formasi jabatan terisi	82%	64,20%

		Pegawai			

Keterangan: *) Penilaian Mandiri

Sumber: BKPSDM Kota Tegal, 2023

Tabel 2.6

Capaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kota Tegal Tahun 2021-2023

No.	Tujuan / Sasaran	Program	Indikator	Target			Realisasi		
				2021	2022	2023	2021	2022	2023
1	Terwujudnya Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Meningkatnya Kualitas ASN		Indeks Sistem Merit	0,77	0,81	0,90	0,78*)	0,46	0,64
2		Program Kepegawaian Daerah	Rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
			Persentase formasi jabatan terisi	83%	84%	85%	86,26%	93,55%	78%
			Persentase Pemenuhan Kebutuhan ASN	52%	52%	52%	50,82%	56,78%	64,46%
			Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan	12,74%	14,91%	16,11%	11,76%	25,69%	42,43%
3		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia							
			Persentase ASN yang meningkat kompetensinya	28%	28%	28%	38,60%	33,96%	10,99%
4		Program Penunjang Urusan							

No.	Tujuan Sasaran	Program	Indikator	Target			Realisasi		
				2021	2022	2023	2021	2022	2023
		Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota							
			Persentase Capaian Perencanaan Dan Pelaporan Kinerja Perangkat Daerah	100%	100%	100%	100%	100%	100%
			Persentase Capaian Pelayanan Administrasi Perkantoran Perangkat Daerah	100%	100%	100%	100%	100%	100%
			Persentase Capaian Pelayanan Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur Perangkat Daerah	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber: BKPSDM Kota Tegal, 2023

Indeks Sistem Merit merupakan ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan sistem merit pada instansi pemerintah. Penilaian sistem merit meliputi 8 (delapan) aspek, yaitu perencanaan kebutuhan ASN, pengadaan ASN, pengembangan karier, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan, serta sistem informasi. Penilaian kepada Instansi Pemerintah dalam penerapan sistem merit dilakukan oleh tim yang terdiri dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Lembaga Administrasi Negara (LAN), Badan Kepegawaian Negara (BKN), dan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dengan mengacu pada tata cara penilaian mandiri. Indeks Sistem Merit Kota Tegal masih mengalami fluktuatif dalam kurun waktu 2020-2023. Pada dasarnya, Kota Tegal masih memiliki tantangan dalam hal penerapan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjadi aspek penilaian dalam

sistem merit. Tantangan tersebut diantaranya mengenai pola karir dan pemerataan pengembangan kompetensi. Dengan demikian diperlukan upaya penguatan penerapan manajemen ASN

Tabel 2.7

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Kota Tegal Tahun 2019

No.	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Rasio Antara Realisasi dan Anggaran (%)
		2019	2019	2019 (5:4)
1	2	3	4	5
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.226.479.000	1.167.729.123	95,20
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	196.700.000	190.816.726	97
3	Peningkatan Disiplin Aparatur	16.620.000	0	0
4	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	20.000.000	19.695.000	98,47
5	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2.117.557.000	614.787.000	29,03
6	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	2.451.601.000	2.367.924.925	96,58
7	Pendidikan Kedinasan	4.535.663.000	4.476.812.900	98,70

Sumber: BKPSDM Kota Tegal diolah, 2023

Tabel 2.8

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Kota Tegal Tahun 2020

No.	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Rasio Antara Realisasi dan Anggaran (%)
		2020	2020	2020 (4:3)
1	2	3	4	5
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.045.764.000	966.076.189	92,37
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	271.835.000	226.309.750	83,25
3	Perencanaan dan Pelaporan Kinerja	10.090.000	9.192.000	91,10
4	Peningkatan Sinergitas Manajemen Kepegawaian	607.864.000	525.623.800	86,47
5	Pendidikan Kedinasan	1.271.646.000	1.239.193.577	97,44
6	Pembinaan dan Pengembangan Pegawai	1.789.926.000	1.149.053.400	64,19

Sumber: BKPSDM Kota Tegal diolah, 2023

Tabel 2.9

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Kota Tegal Tahun 2021-2023

No.	Program	Target Kinerja dan Anggaran (Rp)			Realisasi Anggaran (Rp)			Rasio Antara Realisasi dan Anggaran		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021 (%) (6:3)	2022 (%) (7:4)	2023 (%) (8:5)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Program Kepegawaian Daerah	4.113.528.700	4.382.731.900	4.175.834.207	2.826.588.850	2.210.446.286	2.858.887.228	68,71	50,43	68,46
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	4.482.473.000	2.587.181.000	2.529.537.000	4.344.825.950	2.564.277.302	2.400.670.014	96,92	99,11	94,90
3	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	5.347.934.823	5.571.861.443	5.370.013.095	5.220.716.323	5.490.753.049	5.185.246.399	97,62	98,54	96,55

Sumber: BKPSDM Kota Tegal diolah, 2023

2.4 Kelompok Sasaran Layanan BKPSDM Kota Tegal

Kelompok sasaran layanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Seluruh perangkat daerah pada Pemerintahan Kota Tegal, yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Inspektorat Daerah, 5 (lima) Badan Daerah, 18 (Delapan Belas) Dinas Daerah, dan 4 (empat) Kecamatan yang terdiri dari 27 kelurahan;
2. ASN di lingkungan Pemerintah Kota Tegal;
3. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;
4. Kementerian terkait (seperti Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi);
5. Badan Kepegawaian Negara;
6. Komisi Aparatur Sipil Negara; dan
7. Masyarakat.

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA TEGAL

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal telah melakukan evaluasi terhadap Renstra Tahun 2019-2024. Berdasarkan evaluasi berkaitan dengan tugas dan fungsi pelayanan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Belum Optimalnya Promosi dan Mutasi ASN;
2. Belum Optimalnya Manajemen Kinerja ASN;
3. Belum Optimalnya Pengembangan Karir ASN;
4. Belum Optimalnya Pengembangan Kompetensi ASN.

3.2 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi

3.2.1 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Dalam perencanaan jangka menengah, BKN berkomitmen untuk membangun sistem manajemen PNS yang dituangkan dalam visi BKN 2020-2024, yaitu: "Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong". BKN merupakan mandatory Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya di bidang pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional. Dalam hal ini, tugas BKN berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria Manajemen ASN. Hasil analisa terhadap Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara yang terakhir, terdapat 5 (lima) pilar yang menjadi fokus BKN untuk meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu: 1. Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN; 2. Penyelenggaraan Manajemen ASN; 3. Penyimpanan Informasi Pegawai ASN; 4. Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN; dan 5. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN.

3.2.2 Telaahan Renstra Deputi Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Deputi Bidang SDM Aparatur merumuskan secara lebih terarah dan operasional tujuan strategis unit kerja Tahun 2020-2024. Tujuan Strategis Deputi SDM Aparatur dan indikator kinerjanya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Tujuan Strategis Deputi SDM Aparatur Kemenpan-RB

No.	Tujuan	Indikator
1	Terwujudnya ASN yang professional dan sejahtera	1. Indeks Sistem Merit Nasional 2. Indeks Profesionalitas ASN Nasional
2	Terwujudnya Kedeputian SDM Aparatur yang berkualitas dan kapabel	Nilai Pelaksanaan RB Kedeputian SDM Aparatur

Sumber: Renstra Deputi SDM Aparatur Kemenpan-RB 2020-2024

3.2.3 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah dalam Renstra Tahun 2024-2026-nya, menetapkan tujuan "Mewujudkan Meritokrasi Dalam Manajemen ASN". Adapun indikator kinerja tujuan yang digunakan adalah Indeks Sistem Merit, dengan sasaran terwujudnya distribusi penempatan ASN dalam jabatan yang akurat dan akuntabel, serta pelayanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi. Diharapkan dengan pelaksanaan manajemen ASN yang professional, maka tujuan selanjutnya untuk mewujudkan SMART ASN yang professional dapat terwujud.

3.3 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Rencana Tata Ruang Wilayah 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. Sementara Kajian Lingkungan Hidup Strategis yang selanjutnya disingkat dengan KLHS, merupakan 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. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya tidak memiliki hubungan yang cukup signifikan terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Sehingga pada penyusunan Renstra ini, tidak dilakukan telaahan terhadap RTRW dan KLHS.

3.4 Penentuan Isu-isu Strategis

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 di masa yang akan datang. Berdasarkan hasil evaluasi terhadap Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tegal Tahun 2019-2024, yang meliputi potensi dan permasalahan pada periode sebelumnya serta peluang dan tantangan yang dihadapi pada masa datang, ditetapkan isu strategis terkait tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal yaitu peningkatan Kualitas ASN.

BAB IV
TUJUAN DAN SASARAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA TEGAL

Tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tertentu. Sementara sasaran merupakan rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Daerah/ perangkat daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (outcome) program perangkat daerah. Berdasarkan permasalahan dan isu strategis pada Bab III serta tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal, maka ditetapkan tujuan dan sasaran Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal tahun 2025-2026 sebagai berikut:

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kota Tegal Tahun 2025 – 2026

Tujuan	Sasaran	Indikator	Formulasi	Kondisi Awal (2023)	Target		
					2024	2025	2026
Meningkatknya Kualitas ASN		Indeks Sistem Merit	Ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah. (Jumlah Nilai Sistem Merit / Jumlah Nilai Tertinggi Sistem Merit)	0,64	0,94 (Target Renstra 2019-2024)	0,72	0,76
	Terwujudnya ASN Kota Tegal yang profesional	Nilai dimensi kinerja dan disiplin ASN	Ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan	28,95*	28,95	28,97	29,17
	Terwujudnya ASN Kota Tegal yang memiliki kapasitas dan kapabilitas	Nilai dimensi kualifikasi dan kompetensi ASN	Ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi dan kompetensi pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan	40,83*	45,83	50,83	50,83

Keterangan : * = Penilaian Mandiri

Sumber: BKPSDM Kota Tegal, 2023

Tabel 4.2

Cascading Kinerja BKPSDM Kota Tegal Tahun 2025-2026

TUJUAN	SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	
								2025	2026
Meningkatnya Kualitas ASN						**Indeks Sistem Merit**	**Indeks**	**0,72**	**0,76**
	Terwujudnya ASN Kota Tegal yang Profesional					**Nilai Dimensi Kinerja dan Disiplin ASN**	**Nilai**	**28,97**	**29,17**
		Program Kepegawaian Daerah			**Peningkatan Manajemen ASN**	**Persentase Tercapainya Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan Sesuai Sistem Merit**	**%**	**93,75**	**100**
						Persentase Tercapainya Nilai Aspek Pengadaan Sesuai Sistem Merit	**%**	95	100
						Persentase Tercapainya Nilai Sub Aspek 1 - 4 Aspek Pengembangan Karir Sesuai Sistem Merit	**%**	50	50
						Persentase Tercapainya Nilai Aspek Promosi Dan Mutasi Sesuai Sistem Merit	**%**	62,5	75
						Persentase Tercapainya Nilai Aspek Manajemen Kinerja Sesuai Sistem Merit	**%**	68,75	68,75

TUJUAN	SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	
								2025	2026
						Persentase Tercapainya Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin Sesuai Sistem Merit	**%**	81,25	81,25
						Persentase Tercapainya Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan Sesuai Sistem Merit	**%**	87,5	87,5
						Persentase Tercapainya Nilai Aspek Sistem Informasi Sesuai Sistem Merit	**%**	83,33	83,33
			Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		**Meningkatnya Pelaksanaan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**	**Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Tercapai**	**%**	**100**	**100**
				Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Terlaksananya Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Dokumen	1	1
				Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Dokumen	1	1
				Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Terlaksananya Evaluasi Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	Laporan	1	1
				Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Dokumen	12	12

TUJUAN	SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	
								2025	2026
				Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Dokumen	5	5
			Mutasi dan Promosi ASN		**Meningkatnya Pelaksanaan Mutasi dan Promosi ASN**	**Persentase Mutasi dan Promosi Tercapai**	**%**	**100**	**100**
				Pengelolaan Mutasi ASN	Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Dokumen	4	4
				Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Dokumen	6	6
			Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		**Meningkatnya Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**	**Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur tercapai**	**%**	**100**	**100**
				Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Orang	178	148
				Pembinaan Disiplin ASN	Meningkatnya Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Orang	3846	3810
	Terwujudnya ASN Kota Tegal yang Memiliki Kapasitas dan Kapabilitas					**Nilai Dimensi Kualifikasi dan Kompetensi ASN**	**Nilai**	**50,83**	**50,83**

TUJUAN	SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	
								2025	2026
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia				**Persentase Tercapainya Nilai Sub Aspek 5 - 10 Aspek Pengembangan Karir Sesuai Sistem Merit**	**%**	**66,67**	**79,17**
			Pengembangan Kompetensi Teknis			**Persentase Pengembangan Kompetensi Teknis Tercapai**	**%**	**100**	**100**
				Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Terlaksananya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Orang	92	92
			Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		**Meningkatnya Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional**	**Persentase Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional Tercapai**	**%**	**100**	**100**

TUJUAN	SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	
								2025	2026
				Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Laporan	4	4
	Terwujudnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Perangkat Daerah					**SAKIP Perangkat Daerah**	**Indeks**	**69**	**69**
		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota				**Tingkat Kematangan Organisasi Perangkat Daerah**	**Nilai**	**40**	**40**
						Persentase capaian perencanaan dan pelaporan perangkat daerah	%	100	100
			Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		**Terlaksananya Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**	**Persentase penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan Perangkat Daerah terfasilitasi**	**%**	**100**	**100**

TUJUAN	SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	
								2025	2026
				Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	4	4
				Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Tersedianya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA- SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Dokumen	1	1
				Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Tersedianya Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Dokumen	1	1
				Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Tersedianya Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA- SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Dokumen	1	1
				Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	Tersedianya Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Dokumen	1	1
				Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Laporan	3	3
			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		**Terselenggaranya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**	**Persentase Pemenuhan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN**	**%**	**100**	**100**
				Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/bulan	33	33

TUJUAN	SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	
								2025	2026
				Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD	Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Dokumen	12	12
			Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah		**Terselenggaranya Administrasi Barang Milik Daerah**	**Persentase Penataan Administrasi BMD pada Perangkat Daerah**	**%**	**100**	**100**
				Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Terlaksananya Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Laporan	12	12
			Administrasi Umum Perangkat Daerah		**Terselenggaranya Administrasi Perkantoran Perangkat Daerah**	**Pemenuhan penataan Administrasi Umum Perangkat Daerah**	%	100	100
				Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	4	4
				Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	40	40
				Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Paket	19	19
				Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	870	870

TUJUAN	SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	
								2025	2026
				Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	13	13
				Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Dokumen	2	2
				Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	12	12
			Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		**Terselenggaranya Jasa Penunjang Urusan Perkantoran**	**Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Perkantoran Terfasilitasi**	**%**	**100**	**100**
				Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	12	12
				Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	12	12
				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	12	12
			Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		**Terselenggaranya Pemeliharaan BMD Perangkat Daerah**	**Persentase Pemeliharaan BMD Kebutuhan Kantor**	**%**	**100**	**100**

TUJUAN	SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	
								2025	2026
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Unit	13	13
				Pemeliharaan Mebel	Terlaksananya Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	Unit	33	33
				Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	47	47

Sumber : BKPSDM Kota Tegal, 2023

BAB V
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA TEGAL

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri 86/2017, strategi adalah langkah yang berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan daerah/perangkat daerah untuk mencapai sasaran. Sementara 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. Dalam mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal merumuskan strategi dan arah kebijakan Tahun 2025-2026 sebagai berikut:

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan
BKPSDM Kota Tegal Tahun 2025-2026

No.	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1.	Meningkatkan Kualitas ASN	Terwujudnya ASN Kota Tegal yang profesional	Meningkatkan pelaksanaan manajemen ASN berbasis sistem merit	1) Penguatan pola karier ASN 2) Penguatan pengelolaan kinerja ASN 3) Penguatan pengembangan kompetensi ASN 4) Penguatan sistem informasi kepegawaian
		Terwujudnya ASN Kota Tegal yang memiliki kapasitas dan kapabilitas		

Sumber: BKPSDM Kota Tegal, 2023

BAB VI
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA TEGAL

Sebagai instrumen beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran strategis, maka langkah operasional harus dituangkan dalam:

1. Program, yaitu 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.
2. Kegiatan, sebagai penjabaran lebih lanjut dari suatu program sebagai arah dari pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
3. Indikator kinerja, yaitu ukuran keberhasilan baik kualitatif maupun kuantitatif yang dapat menggambarkan capaian kinerja.

Adapun program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal mencakup:

1. Program Kepegawaian Daerah

a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

1) Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN;
2) Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK;
3) Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN;
4) Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian; dan
5) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian;

b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

1) Pengelolaan Mutasi ASN; dan
2) Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN; dan

c. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

1) Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai; dan
2) Pembinaan Disiplin ASN;

2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program ini diarahkan untuk pengembangan kompetensi ASN melalui

kegiatan:

a. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis

1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.

b. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional:

1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan; dan

3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota:

a. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah:

1) Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah;
2) Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD;
3) Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD;
4) Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD;
5) Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD;
6) Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.

b. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah:

1) Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN; dan
2) Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD;

c. Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah:

1) Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD.

d. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah:

1) Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor;
2) Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
3) Penyediaan Peralatan Rumah Tangga;
4) Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
5) Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan;

6) Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan;
7) Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD;

e. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah:

1) Penyediaan Jasa Surat Menyurat;
2) Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
3) Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.

f. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah:

1) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan;
2) Pemeliharaan Mebel; dan
3) Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya.

Tabel 6.1

Program Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal Tahun 2025 - 2026

Tujuan	Sasaran	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Sasaran Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan					
							2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
Meningkatkan Kualitas ASN				Indeks Sistem Merit	Indeks	0,64	0,72		0,76		0,76	
	Terwujudnya ASN Kota Tegal Yang Profesional			Nilai Dimensi Kinerja dan Disiplin ASN	Nilai	28,95*	28,97		29,17		29,17	
		Program Kepegawaian Daerah	Peningkatan Manajemen ASN	Persentase Tercapainya Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan Sesuai Sistem Merit	%	93,75	93,75	2.294.198.376	100	2.523.618.213	100	2.523.618.213
				Persentase Tercapainya Nilai Aspek Pengadaan Sesuai Sistem Merit	%	95,00	95		100		100	
				Persentase Tercapainya Nilai Sub Aspek 1 - 4 Aspek Pengembangan Karir Sesuai Sistem Merit	%	28,57	50		50		50	
				Persentase Tercapainya Nilai Aspek Promosi dan Mutasi Sesuai Sistem Merit	%	56,25	62,5		75		75	

Tujuan	Sasaran	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Sasaran Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan					
							2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
				Persentase Tercapainya Nilai Aspek Manajemen Kinerja Sesuai Sistem Merit	**%**	**62,50**	**68,75**		**68,75**		**68,75**	
				Persentase Tercapainya Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin Sesuai Sistem Merit	**%**	**75,00**	**81,25**		**81,25**		**81,25**	
				Persentase Tercapainya Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan Sesuai Sistem Merit	**%**	**87,50**	**87,5**		**87,5**		**87,5**	
				Persentase Tercapainya Nilai Aspek Sistem Informasi Sesuai Sistem Merit	**%**	**75,00**	**83,33**		**83,33**		**83,33**	
		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	**Meningkatnya Pelaksanaan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**	**Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN tercapai**	**%**	**100**	**100**	**661.336.596**	**100**	**727.470.255**	**100**	**727.470.255**
		Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Terlaksananya Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Dokumen	1	1	5.857.500	1	6.443.250	1	6.443.250

Tujuan	Sasaran	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Sasaran Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan					
							2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Dokumen	1	1	514.275.300	1	565.702.830	1	565.702.830
		Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Terlaksananya Evaluasi Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	Laporan	1	1	4.895.000	1	5.384.500	1	5.384.500
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Dokumen	12	12	18.205.000	12	20.025.500	12	20.025.500
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Dokumen	5	5	118.103.796	5	129.914.175	5	129.914.175
		Mutasi dan Promosi ASN	**Penataan ASN Sesuai Kompetensi dan Kebutuhan**	**Persentase Mutasi dan Promosi Tercapai**	**%**	**100**	**100**	**146.419.680**	**100**	**161.061.648**	**100**	**161.061.648**
		Pengelolaan Mutasi ASN	Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Dokumen	4	4	683.432.090	4	751.775.299	4	751.775.299
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Dokumen	2	6	146.419.680	6	161.061.648	6	161.061.648

Tujuan	Sasaran	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Sasaran Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan					
							2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	**Tercapainya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**	**Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Tercapai**	**%**	**100**	**100**	**1.486.442.100**	**100**	**1.635.086.310**	**100**	**1.635.086.310**
		Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Terlaksananya Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	Orang	198	178	1.363.157.400	148	1.499.473.140	148	1.499.473.140
		Pembinaan Disiplin ASN	Meningkatnya Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	Orang	3985	3846	123.284.700	3810	135.613.170	3810	135.613.170
	Terwujudnya ASN Kota Tegal Yang Memiliki Kapasitas Dan Kapabilitas			**Nilai Dimensi Kualifikasi dan Kompetensi ASN**	**Nilai**	**40,83***	**50,83**		**50,83**		**50,83**	
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	**Peningkatan SDM ASN**	**Persentase Tercapainya Nilai Sub Aspek 5 - 10 Aspek Pengembangan Karir Sesuai Sistem Merit**	**%**	**54,17**	**66,67**	**2.286.234.500**	**79,17**	**2.514.857.950**	**79,17**	**2.514.857.950**
		Pengembangan Kompetensi Teknis	**Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Teknis**	**Persentase Pengembangan Kompetensi Teknis Tercapai**	**%**	**100**	**100**	**1.151.700.000**	**100**	**1.266.870.000**	**100**	**1.266.870.000**

Tujuan	Sasaran	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Sasaran Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan					
							2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Terlaksananya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Orang	92	92	1.151.700.000	92	1.266.870.000	92	1.266.870.000
		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	**Meningkatnya Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN**	**Persentase Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional Tercapai**	**%**	**100**	**100**	**1.134.534.500**	**100**	**1.247.987.950**	**100**	**1.247.987.950**
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Laporan	4	4	1.134.534.500	4	1.247.987.950	4	1.247.987.950

Tujuan	Sasaran	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Sasaran Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan					
							2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
	Terwujudnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Perangkat Daerah			**SAKIP Perangkat Daerah**		**69 (2022)**	**69**		**69**		**69**	
		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	**Meningkatnya Kualitas Kelembagaan dan Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Pelaporan Kinerja**	**Tingkat Kematangan Organisasi Perangkat Daerah**	**Nilai**	**39**	**40**	**6.079.989.210**	**40**	**6.687.988.131**	**40**	**6.687.988.131**
				Persentase Capaian Perencanaan dan Pelaporan Perangkat Daerah	**%**	**100**	**100**		**100**		**100**	
		Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	**Terlaksananya Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**	**Persentase Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Pelaporan Perangkat Daerah Terfasilitasi**	**%**	**100**	**100**	**5.977.950**	**100**	**6.575.745**	**100**	**6.575.745**
		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	3	4	2.167.000	4	2.383.700	4	2.383.700
		Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Tersedianya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA- SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Dokumen	1	1	540.650	1	594.715	1	594.715

Tujuan	Sasaran	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Sasaran Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan					
							2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
		Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Tersedianya Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Dokumen	1	1	540.650	1	594.715	1	594.715
		Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Tersedianya Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA- SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Dokumen	1	1	540.650	1	594.715	1	594.715
		Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Tersedianya Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Dokumen	1	1	540.650	1	594.715	1	594.715
		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Laporan	3	3	1.648.350	3	1.813.185	3	1.813.185
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	**Terselenggaranya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**	**Persentase Pemenuhan Penyediaan Gaji Dan Tunjangan ASN**	**%**	**100**	**100**	**5.255.222.080**	**100**	**5.780.744.288**	**100**	**5.780.744.288**
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/ bulan	33	33	5.215.886.080	33	5.737.474.688	33	5.737.474.688
		Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD	Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Dokumen	12	12	39.336.000	12	43.269.600	12	43.269.600

Tujuan	Sasaran	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Sasaran Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan					
							2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
		Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	**Terselenggaranya Administrasi Barang Milik Daerah**	**Persentase Penataan Administrasi BMD Pada Perangkat Daerah**	**%**	**100**	**100**	**3.630.000**	**100**	**3.993.000**	**100**	**3.993.000**
		Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Terlaksananya Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Laporan	12	12	3.630.000	12	3.993.000	12	3.993.000
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	**Terselenggaranya Administrasi Perkantoran Perangkat Daerah**	**Pemenuhan Penataan Administrasi Umum Perangkat Daerah**	**%**	**100**	**100**	**695.570.480**	**100**	**765.127.528**	**100**	**765.127.528**
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	4	4	2.562.230	4	2.818.453	4	2.818.453
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	40	40	131.823.340	40	145.005.674	40	145.005.674
		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Paket	19	19	9.638.860	19	10.602.746	19	10.602.746
		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	870	870	16.500.000	870	18.150.000	870	18.150.000

Tujuan	Sasaran	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Sasaran Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan					
							2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
		Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	13	13	64.378.050	13	70.815.855	13	70.815.855
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Dokumen	2	2	3.168.000	2	3.484.800	2	3.484.800
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	12	12	467.500.000	12	514.250.000	12	514.250.000
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**Terselenggaranya Jasa Penunjang Urusan Perkantoran**	**Persentase penyediaan Jasa Penunjang Urusan Perkantoran Terfasilitasi**	**%**	**100**	**100**	**10.648.000**	**100**	**11.712.800**	**100**	**11.712.800**
		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	12	12	4.048.000	12	4.452.800	12	4.452.800
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	12	12	5.940.000	12	6.534.000	12	6.534.000
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	12	12	660.000	12	726.000	12	726.000

Tujuan	Sasaran	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Sasaran Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan					
							2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**Terselenggaranya Pemeliharaan BMD Perangkat Daerah**	**Persentase Pemeliharaan BMD Kebutuhan Kantor**	**%**	**100**	**100**	**108.940.700**	**100**	**119.834.770**	**100**	**119.834.770**
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Unit	13	13	62.095.000	13	68.304.500	13	68.304.500
		Pemeliharaan Mebel	Terlaksananya Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	Unit	33	33	2.904.000	33	3.194.400	33	3.194.400
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	47	47	43.941.700	47	48.335.870	47	48.335.870

Keterangan : * = Penilaian Mandiri

Sumber : BKPSDM Kota Tegal, 2023

Tabel 6.2

Formulasi dan Perhitungan Indikator Target Kinerja

Tujuan	Sasaran	Program	Indikator	Formulasi
Meningkatknya Kualitas ASN			Indeks Sistem Merit	$\frac{\text{Jumlah Nilai Sistem Merit}}{\text{Jumlah Nilai Tertinggi Sistem Merit}}$
	Terwujudnya ASN Kota Tegal yang profesional		Nilai dimensi kinerja dan disiplin ASN	Ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan
		Program Kepegawaian Daerah	Persentase Tercapainya Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan Sesuai Sistem Merit	$\frac{\text{Jumlah Nilai Aspek Perencanaan}}{\text{Jumlah Nilai Tertinggi Aspek Perencanaan}} x\ 100\%$
			Persentase Tercapainya Nilai Aspek Pengadaan Sesuai Sistem Merit	$\frac{\text{Jumlah Nilai Aspek Pengadaan}}{\text{Jumlah Nilai Tertinggi Aspek Pengadaan}} x\ 100\%$
			Persentase Tercapainya Nilai Sub Aspek 1 - 4 Aspek Pengembangan Karir Sesuai Sistem Merit	$\frac{\text{Jumlah Nilai Sub Aspek } 1-4 \text{ Aspek Pengembangan Karir}}{\text{Jumlah Nilai Tertinggi Sub Aspek } 1-4 \text{ Aspek Pengembangan Karir}} x\ 100\%$
			Persentase Tercapainya Nilai Aspek Promosi dan Mutasi Sesuai Sistem Merit	$\frac{\text{Jumlah Nilai Aspek Promosi dan Mutasi}}{\text{Jumlah Nilai Tertinggi Aspek Promosi dan Mutasi}} x\ 100\%$
			Persentase Tercapainya Nilai Aspek Manajemen Kinerja Sesuai Sistem Merit	$\frac{\text{Jumlah Nilai Aspek Manajemen Kinerja}}{\text{Jumlah Nilai Tertinggi Aspek Manajemen Kinerja}} x\ 100\%$
			Persentase Tercapainya Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin Sesuai Sistem Merit	$\frac{\text{Jumlah Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin}}{\text{Jumlah Nilai Tertinggi Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin}} x\ 100\%$
			Persentase Tercapainya Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan Sesuai Sistem Merit	$\frac{\text{Jumlah Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan}}{\text{Jumlah Nilai Tertinggi Aspek Perlindungan dan Pelayanan}} x\ 100\%$
			Persentase Tercapainya Nilai Aspek Sistem Informasi Sesuai Sistem Merit	$\frac{\text{Jumlah Nilai Aspek Sistem Informasi}}{\text{Jumlah Nilai Tertinggi Aspek Sistem Informasi}} x\ 100\%$

	Terwujudnya ASN Kota Tegal yang memiliki kapasitas dan kapabilitas		Nilai dimensi kualifikasi dan kompetensi ASN	Ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi dan kompetensi pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Tercapainya Nilai Sub Aspek 5 - 10 Aspek Pengembangan Karir Sesuai Sistem Merit	$\frac{\text{Jumlah Nilai Sub Aspek 5 – 10 Aspek Pengembangan Karir}}{\text{Jumlah Nilai Tertinggi Sub Aspek 5 – 10 Aspek Pengembangan Karir}} x\ 100\%$

Sumber: BKPSDM Kota Tegal, 2023

BAB VII
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA TEGAL

Indikator adalah suatu alat ukur untuk menggambarkan capaian suatu sasaran atau target yang telah ditetapkan ketika melakukan perencanaan awal. Indikator kinerja digunakan untuk mengukur capaian keberhasilan program pembangunan jangka menengah daerah. Indikator dan target kinerja dinyatakan secara jelas pada tahap perencanaan dan pada akhir pelaksanaan untuk menjamin aspek akuntabilitas pencapaian kinerja. Sehingga target kinerja harus menggambarkan secara langsung pencapaian sasaran pembangunan jangka menengah daerah. Indikator kinerja BKPSDM Kota Tegal yang mengacu pada tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tegal Tahun 2025-2026 adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal dalam dua tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD Kota Tegal. Target Indikator Kinerja Utama untuk dua tahun (2025 - 2026) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7.1

Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal Tahun 2025 – 2026

No.	Indikator Kerja Utama (IKU)	Kondisi Kinerja Awal Periode	Target Berjalan	Target Capaian		Kondisi Akhir
			2024	2025	2026	
1	Indeks Sistem Merit	0,64	0,90 (Target Renstra 2019-2024)	0,72	0,76	0,76
2	Nilai dimensi kinerja dan disiplin ASN	28,95*	28,95	28,97	29,17	29,17
3	Nilai dimensi kualifikasi dan kompetensi ASN	40,83*	45,83	50,83	50,83	50,83

Keterangan: * = Penilaian Mandiri
Sumber: BKPSDM Kota Tegal, 2023

Tabel 7.2

Penetapan Indikator Kinerja Kunci (IKK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal Tahun 2025 – 2026

No.	Indikator Kinerja Kunci (IKK) Outcome	Kondisi Kinerja Awal Periode (2023)	Target Capaian Setiap Tahun		
			2024	2025	2026
			T	T	T
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	68,98%	69,19%	69,70%	69,90%
2	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	28,77%	28,85%	28,90%	28,95%
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	100%	100%	100%	100%

Sumber: BKPSDM Kota Tegal, 2023

BAB VIII
PENUTUP

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal Tahun 2025–2026 disusun dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tegal Tahun 2025–2026. Dokumen Renstra ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar atau acuan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi, serta penilaian terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal Tahun 2025–2026, dengan menggunakan indikator kinerja yang terarah dan terukur. Dalam penyusunannya Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal Tahun 2025–2026 melibatkan *stakeholders* terkait, supaya dapat menemukan strategi dan arah kebijakan yang tepat dalam menghadapi tantangan yang ada. Dengan demikian, dokumen Renstra ini sebagai salah satu komitmen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Pencapaian target dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal Tahun 2025-2026 sangat tergantung dari partisipasi aktif semua pihak serta kerjasama yang harmonis semua *stakeholder* terkait, sehingga tujuan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal untuk meningkatkan kualitas asn dapat terwujud.

Tegal, Februari 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA TEGAL

SLAMET WAHYONO, S.STP, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19790317 199711 1 001


BALAIKOTA