



bkpsdm
Kabupaten
Tasikmalaya



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KABUPATEN TASIKMALAYA

TAHUN 2025

LKIP 2025

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 2025 dapat tersusun.

Laporan kinerja ini merupakan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian sasaran strategis Tahun 2025. 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 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



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

Daftar Isi

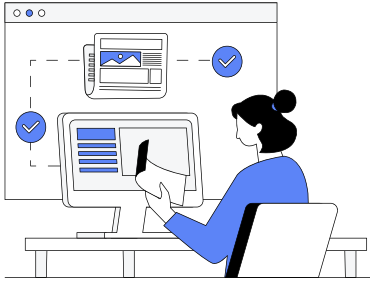
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iii
Daftar Gambar	iv
Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM	2
1.3 Aspek Kepegawaian, Sarana dan Prasarana	3
1.4 Isu Aktual	7
1.5 Sistematika Penulisan	9
Perencanaan Kinerja	11
2.1 Rencana Strategis 2021-2026	11
2.2 Rencana Kerja 2025 dan Perubahan Rencana Kerja 2025	13
2.2.1 Rencana Kerja 2025.....	13
2.2.2 Perubahan Rencana Kerja 2025.....	14
2.3 Perjanjian Kinerja 2025 dan Perjanjian Kinerja Perubahan 2025.....	15
Akuntabilitas Kinerja	17
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	17
3.1.1 Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM.....	17
Sasaran I	19
Sasaran II	30
3.2 Realisasi Anggaran	38
3.3 Prestasi/Penghargaan yang Diraih BKPSDM	40
Penutup	41
4.1 Kesimpulan	41
4.2 Rencana Tindaklanjut	42

Daftar Tabel

Tabel 1.1	Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025	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 2025	14
Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2025	15
Tabel 2.5	Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2025	16
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Kinerja laporan Kinerja Instansi Pemerintah	17
Tabel 3.2	Pengukuran Kinerja BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2025	18
Tabel 3.3	Perbandingan Nilai Indeks Sistem Merit Tahun 2025 dengan Tahun 2023	24
Tabel 3.4	Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran 1	27
Tabel 3.5	Instrumen Evaluasi Reformasi Birokrasi	32
Tabel 3.6	Kriteria Penilaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	33
Tabel 3.7	Rekap Nilai Reformasi Birokrasi BKPSDM Tahun 2025	34
Tabel 3.8	Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran 2	37
Tabel 3.9	Anggaran dan Realisasi Program TA. 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	39
Tabel 3.10	Data Penghargaan/Prestasi BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2025	40

Daftar Gambar

Gambar 1.1	Struktur Organisasi BKPSDM	3
Gambar 1.2	Profil Demografi ASN BKPSDM Periode 30 Desember Tahun 2025	4
Gambar 3.1	Capaian Kinerja Sasaran I Tahun 2025	19
Gambar 3.2	Capaian Indeks Sistem Merit per Aspek BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2025	22
Gambar 3.3	Perbandingan Capaian Indeks Sistem Merit Tahun 2023-2025	24
Gambar 3.4	Nilai Indeks Sistem Merit Tahun 2021-2025	25
Gambar 3.5	Capaian Kinerja Sasaran II Tahun 2025	30
Gambar 3.6	Realisasi Belanja BKPSDM Tahun 2025	39



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 2025.

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 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 2025 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

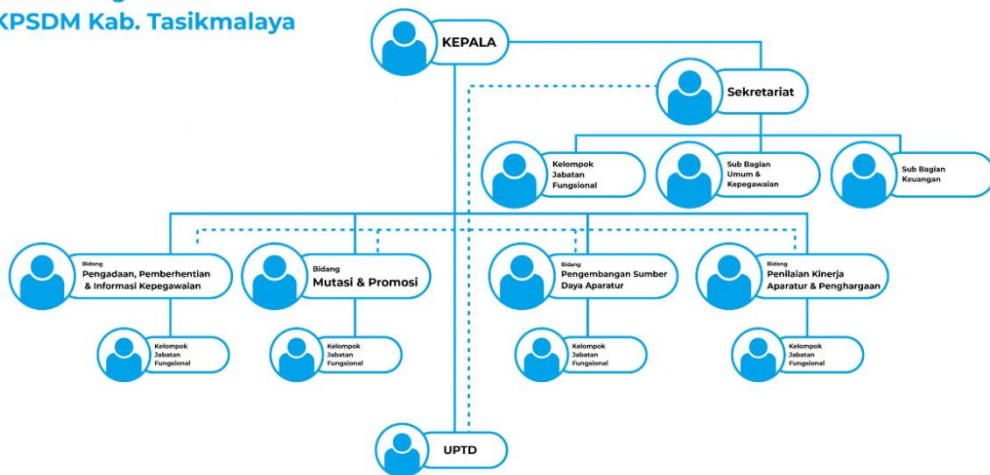
Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 119 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian, pendidikan dan latihan serta tugas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

Struktur Organisasi BKPSDM Kab. Tasikmalaya



Gambar 1.1
Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten 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.

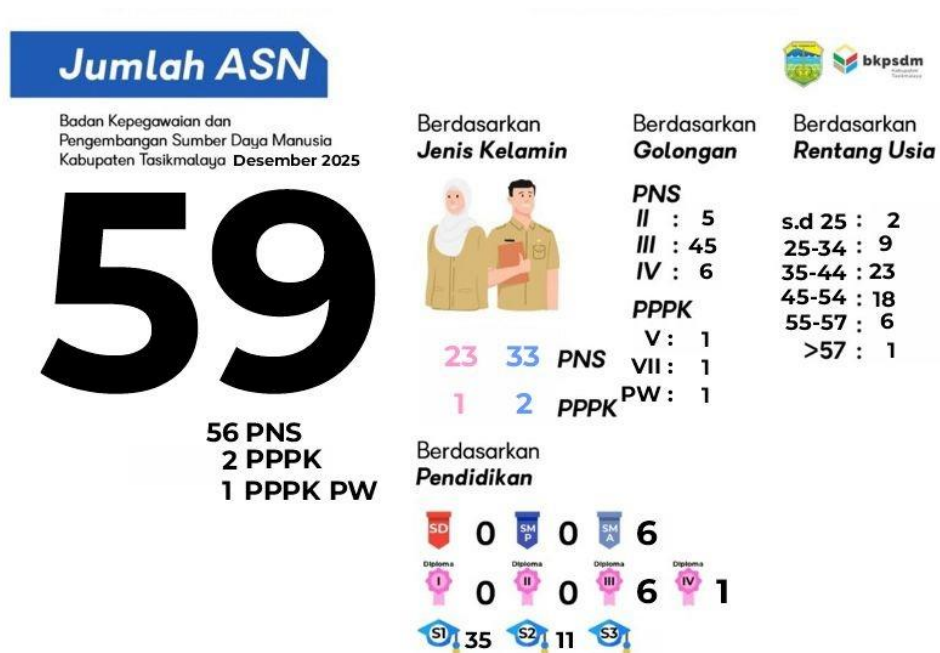
Regulasi yang mengatur mengenai Aparatur Sipil Negara saat ini adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang aparatur sipil negara yang menggantikan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014

Jumlah Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya periode 31 Desember 2025 sebanyak 59 orang yang terdiri dari :

- a) Pegawai Negeri Sipil sebanyak 56 orang.

- b) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebanyak 2 orang.
- c) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu (PPPK PW) 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 2025

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;

- (a) tanah;
- (b) peralatan dan mesin; dan
- (c) 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 2025

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.	Trailer	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

NO	NAMA BARANG	JUMLAH
16.	Kursi Putar	10 unit
17.	Sofa	1 unit
18.	Mesin pemotong rumput	1 unit
19.	AC Window	14 unit
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

NO	NAMA BARANG	JUMLAH
6.	Printer	48 unit
7.	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	4 unit
8.	Peralatan Personal Komputer Lainnya	1 unit
9.	Server	4 unit
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	64 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 2025 diantaranya :

1. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 293 Tahun 2024 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah.
2. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 329 Tahun 2024 tentang Penetapan Kebutuhan PPPK di Lingkungan Instansi Pemerintah.
3. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 04 Tahun 2024 tentang Pengalihan Pelaksanaan Pengawasan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.
4. 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.
5. Surat Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Nomor 521/AI.08/SD/KR.III/2025 tentang Penjelasan Tentang Penilaian Sistem Merit Instansi Pemerintah Tahun 2025 yang menjelaskan bahwa pada tahun 2025, Badan Kepegawaian Negara masih menunggu kebijakan terbaru terkait penilaian sistem merit sebagaimana yang dilaksanakan sebelumnya melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.
6. Surat Badan Kepegawaian Negara Nomor 15014/B-BM.02.01/SD/C.VII/2025 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara yang menyampaikan bahwa Badan Kepegawaian Negara sudah tidak lagi melaksanakan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN namun Instansi Pemerintah yang

menggunakan data hasil pengukuran Indeks Profesionalitas sebagai dasar penyusunan kinerja dan/atau rencana strategi Instansi tetap dapat mengakses hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN hingga tahun pengukuran Tahun 2024 pada Layanan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN SIASN dan MyASN.

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 2025 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 2025 dan Perubahan Rencana Kerja 2025

2.2.1 Rencana Kerja 2025

Rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2025 merupakan dokumen perencanaan tahunan yang berlandaskan pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2025.

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 2025.

Target indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 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	313
2	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	86,18

Untuk mencapai target kinerja indeks sistem merit sebesar 313 poin dan nilai reformasi birokrasi perangkat daerah sebesar 86,18 poin, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan 3 program yang dijabarkan dalam 12 kegiatan serta 27 sub kegiatan dengan total anggaran sebesar Rp. 19.311.030.025 (Sembilan Belas Milyar Tiga

Ratus Sebelas Juta Tiga Puluh Ribu Dua Puluh Lima Rupiah) yang berasal dari APBD.

2.2.2 Perubahan Rencana Kerja 2025

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 2025 Triwulan I dan mempertimbangkan berbagai isu dan permasalahan yang mempengaruhi proses pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan BKPSDM pada tahun berjalan.

Target indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya pada perubahan rencana kerja Tahun 2025 sama dengan target pada rencana kerja Tahun 2025 yaitu:

Tabel 2.3
Perubahan Target IKU BKPSDM 2025

No	IKU	Indikator Kinerja IKU	Target Kinerja IKU sesuai Renja 2025	Target Kinerja IKU sesuai Perubahan Renja 2025
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang profesional berdasarkan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	313	313
2	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	86,18	86,18

Pada Perubahan Rencana Kerja Tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan melaksanakan 3 Program, 12 Kegiatan dan 27 Sub Kegiatan dengan anggaran sebesar Rp. 14.149.826.041 (Empat Belas Milyar Seratus Empat Puluh Sembilan Juta Delapan Ratus Dua Puluh Enam Ribu Empat Puluh Satu Rupiah).

2.3 Perjanjian Kinerja 2025 dan Perjanjian Kinerja Perubahan 2025

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 2025 dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target
1	2	3		4
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit	1.	Indeks Sistem Merit	313 Poin
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah	2.	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	86,18 Poin

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	10.378.571.216
2.	Kepegawaian Daerah	2.510.452.000
3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.616.998.000
	Jumlah Rp.	15.506.021.216

Adanya perubahan anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya di Tahun 2025, 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 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target
1	2	3		4
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit	1.	Indeks Sistem Merit	313 Poin
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah	2.	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	86,18 Poin

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	10.128.198.641
2.	Kepegawaian Daerah	2.217.413.600
3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.983.013.800
	Jumlah Rp.	14.328.626.041



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 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 2025 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 :

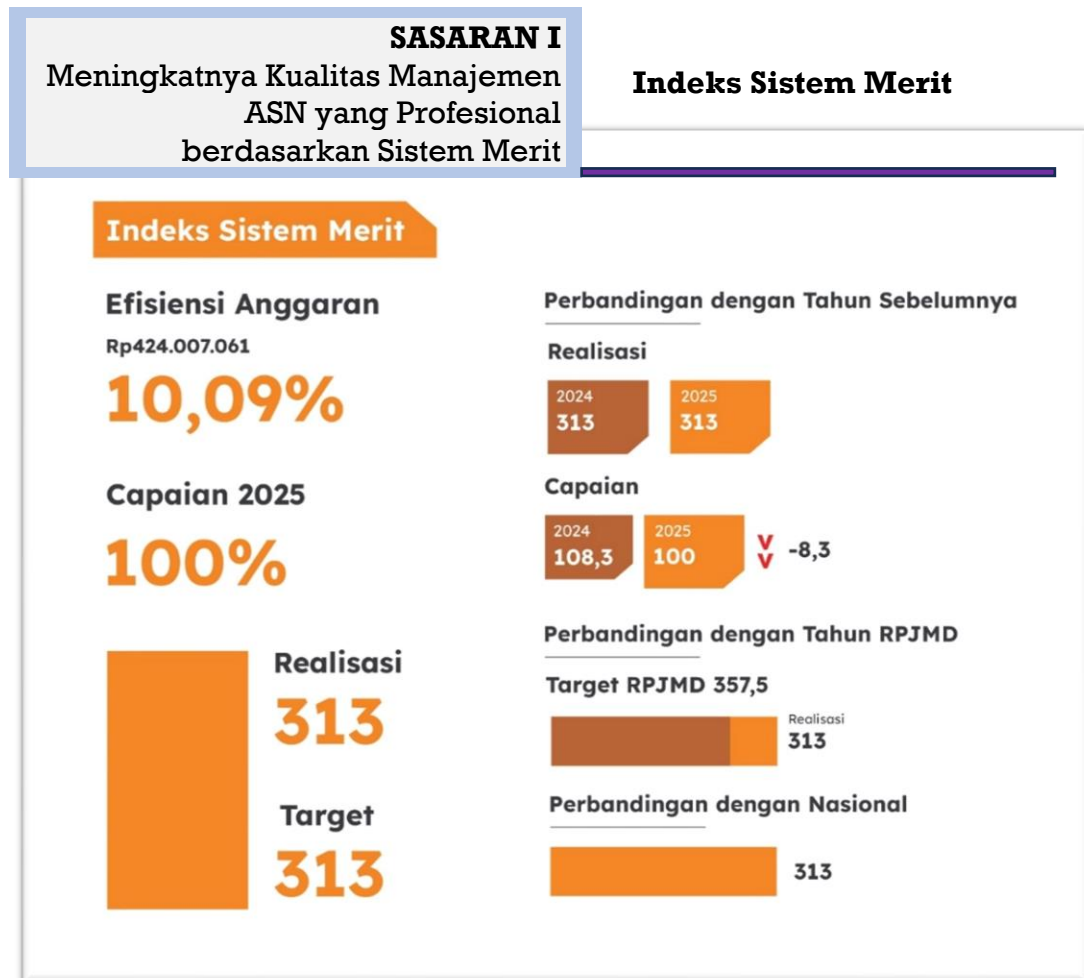
Tabel 3.2
Pengukuran Kinerja BKPSDM
Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Predikat
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	313	313	100%	Baik
2	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	86,18	82,60	95,84%	Baik
Rata-rata Persentase Capaian Kinerja					97,92%	Baik

Sumber: <https://surabi.jabarprov.go.id/>

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2025 yang diukur berdasarkan 2 sasaran strategis yang telah ditetapkan dapat tercapai sebesar **97,92%** maka capaian kinerja dikategorikan “**Baik**”.

Secara lebih rinci, evaluasi dan analisis terhadap capaian indikator perjanjian kinerja BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2025 adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1
Capaian Kinerja Sasaran I Tahun 2025

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 2025, 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%

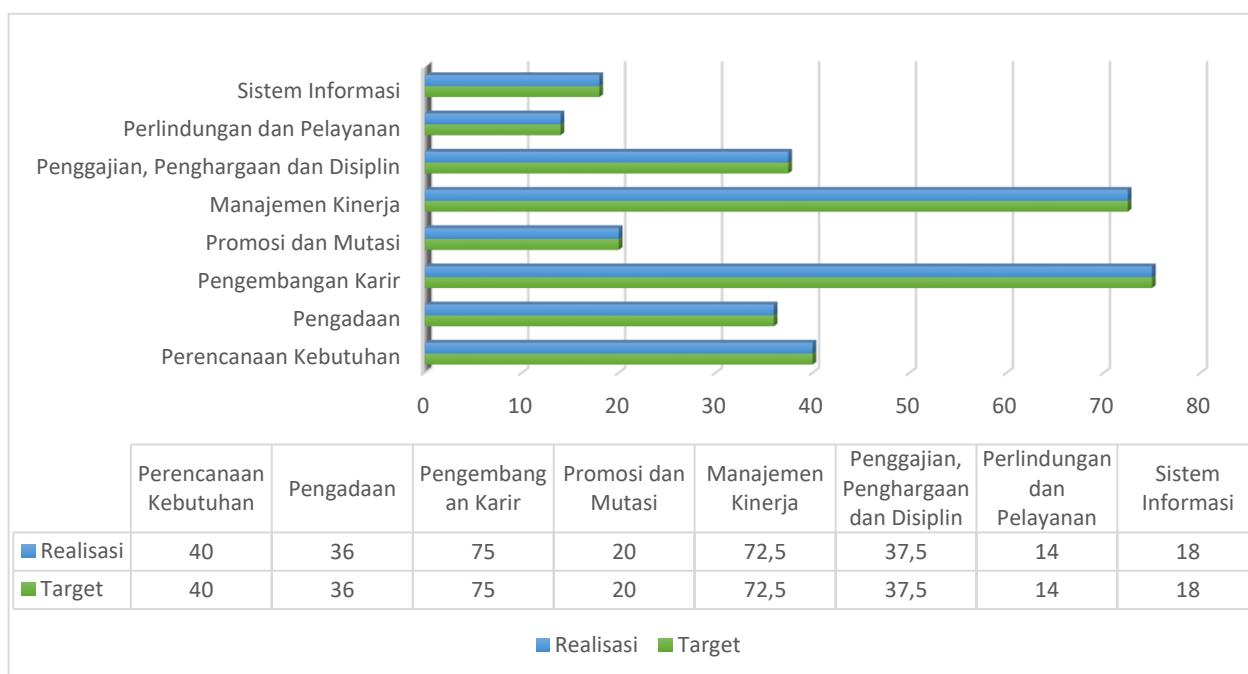
Tingkat penerapan sistem merit berdasarkan Peraturan Kepala Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian

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 2025 adalah sebesar 313 Poin dan terealisasi sebesar 313 Poin, sehingga capaiannya sebesar **100%**. 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 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 2025 per aspek dapat dilihat pada diagram berikut ini :



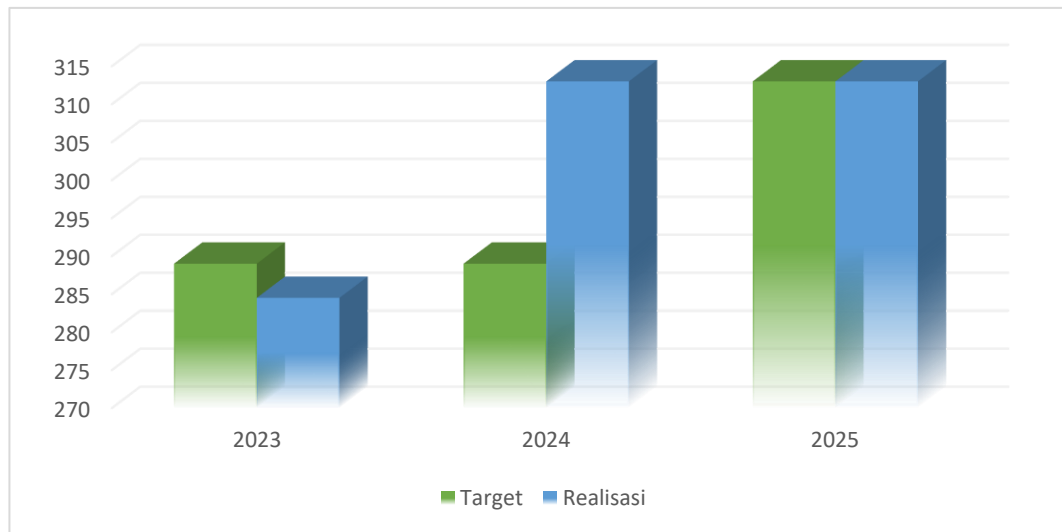
Gambar 3.2
Capaian Indeks Sistem Merit per Aspek
Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2025

Capaian indeks sistem merit Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2025 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. Telah ditetapkan kebijakan atau Peraturan Bupati tentang mutasi pegawai dan manajemen talenta.
3. Pembangunan aplikasi talenta.
4. Telah dilaksanakan Assessment pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 1.797 orang.

Dibandingkan dengan capaian 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%**).

Untuk capaian pada Tahun 2025, sama dengan capaian Tahun 2024 yaitu 313 poin, dikarenakan pada Tahun 2025 tidak dilakukan monitoring dan evaluasi oleh Badan Kepegawaian Nasional (BKN) sebagaimana Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 531 Tahun 2024 tentang Penetapan Kategori, Penilaian dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya, bahwa monitoring dan evaluasi oleh Badan Kepegawaian Nasional (BKN) akan dilakukan 2 (dua) tahun sejak ditetapkan.



Gambar 3.3
Perbandingan Capaian Indeks Sistem Merit Tahun 2023-2025

Perbandingan nilai per aspek indeks sistem merit Tahun 2024 dan 2025 dengan Tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

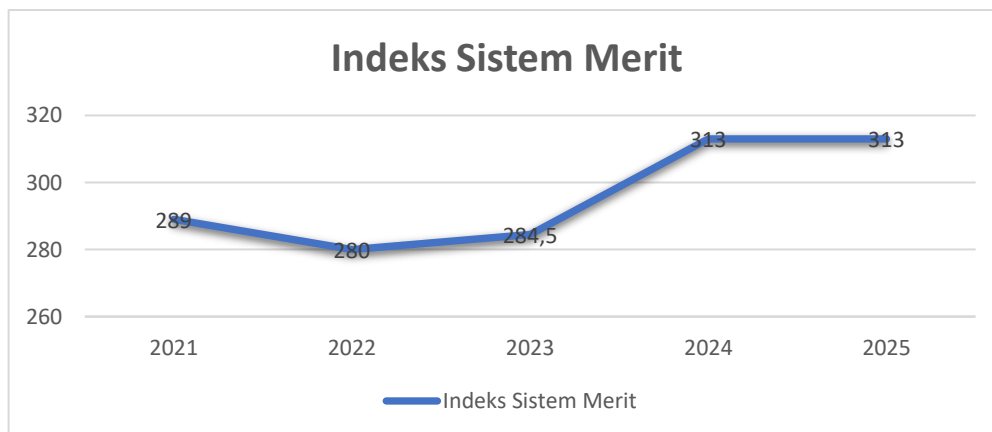
Tabel 3.3
Perbandingan Nilai Indeks Sistem Merit Tahun 2025
dengan Tahun 2023

Aspek	Tahun 2023	Tahun 2025	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 2025 sebesar 313 poin**).

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



Gambar 3.4
Nilai Indeks Sistem Merit Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya 2021-2025

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 2025 yaitu Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Jika dibandingkan dengan nilai Provinsi Jawa Barat, maka capaian indeks sistem merit Tahun 2025 selisihnya sebesar 87 poin.

Dalam upaya pencapaian target indeks sistem merit Tahun 2025, 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

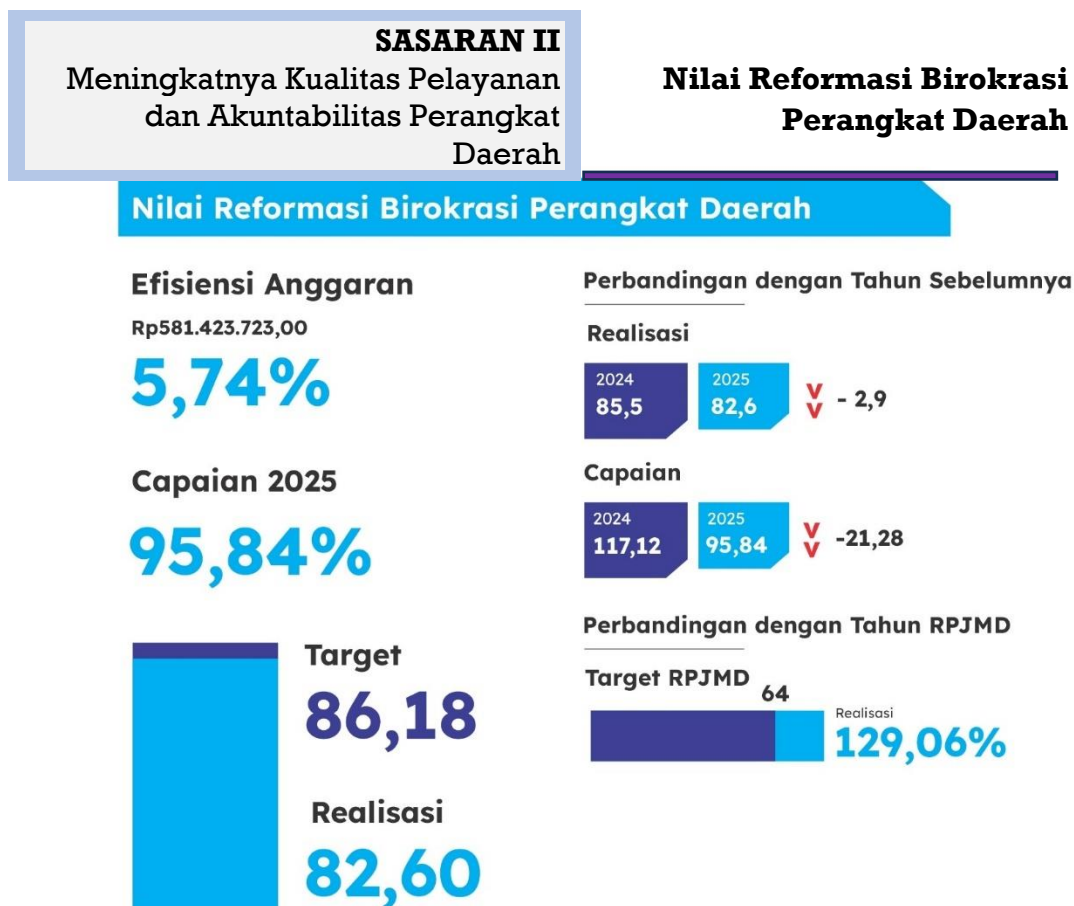
Seperti diuraikan sebelumnya bahwa ada 2 program yang mendukung dalam tercapainya sasaran ini dan **tingkat efisiensi** dalam pencapaian target sasaran ini adalah sebesar **10,09%**. Berikut ditampilkan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya dari masing-masing program, kegiatan dan sub kegiatan :

Tabel 3.4
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	4.200.427.400	3.776.420.339	10,09
1	KEPEGAWAIAN DAERAH	2,217,413,600	1,861,052,659	16,07
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	823.771.100	743.462.617	9,75
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	314.500.000	300.091.617	4,58
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	113.942.000	96.643.000	15,18
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	395.329.100	346.728.000	12,29

No	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran		Efisiensi
		Rencana	Realisasi	%
1	2	3	4	5
	Mutasi dan Promosi ASN	401.008.000	186.816.400	53,41
	Pengelolaan Mutasi ASN	93.697.000	62.599.000	33,19
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	39.071.000	38.213.000	2,2
	Pengelolaan Promosi ASN	268.240.000	86.004.400	67,94
	Pengembangan Kompetensi ASN	530.026.000	488.266.000	7,88
	Pengelolaan Assesment Center	530.026.000	488.266.000	7,88
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	462.608.500	442.507.642	4,34
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	30.462.000	29.028.950	4,70
	Pengelolaan Pemberian dan Penghargaan Bagi Pegawai	407.727.000	391.252.692	4,04
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	24.419.500	22.226.000	8,98
2	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.983.013.800	1.915.367.680	3,41
	Pengembangan Kompetensi Teknis	858.528.300	802.172.180	6,56
	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.	129.137.000	113.064.180	12,45
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	271.606.300	233.597.500	13,99
	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	457.785.000	455.510.500	0,5
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.124.485.500	1.113.195.500	1

No	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran		Efisiensi
		Rencana	Realisasi	%
1	2	3	4	5
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.124.485.500	1.113.195.500	1



Gambar 3.5
Capaian Kinerja Sasaran II Tahun 2025

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.

Dalam pelaksanaan evaluasi reformasi birokrasi ini diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi. Peraturan tersebut ditindaklanjuti oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya dengan menerbitkan Keputusan Bupati Tasikmalaya Nomor 000.8.6/Kep.231-org/2025 Tahun 2025 tentang Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2025.

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 0025 Tahun 2025 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah Terintegrasi di Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2025.

Instrumen Evaluasi Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah Terintegrasi di Kabupaten Tasikmalaya, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.5
Instrumen Evaluasi Reformasi Birokrasi

Indikator Penilaian		Nilai	Evaluator
I.	Evaluasi RB <i>General</i> Perangkat Daerah	0-100	
1.1	Monitoring Capaian Kinerja (CAPKIN) Perangkat Daerah	0-100	Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Daerah
1.2	Monitoring Penyelesaian TLHP BPK RI	0-100	Inspektorat Daerah
1.3	Monitoring Penyelesaian TLHP APIP	0-100	Inspektorat Daerah
1.4	Monitoring Laporan Realisasi Anggaran APBD	0-100	Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah
1.5	Monitoring Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat	0-100	Bagian Organisasi Setda
1.6	Monitoring Pemanfaatan Sistem PBJ	0-100	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda
1.7	Monitoring Indeks Profesionalitas ASN	0-100	BKPSDM
1.8	Monitoring tindak lanjut pengaduan (LAPOR)	0-100	Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika
1.9	Monitoring Realisasi Penggunaan Produk Dalam Negeri	0-100	Tim Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN)
1.10	Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	0-100	Inspektorat Daerah
1.11	Evaluasi Pembangunan Zona Integritas	0-100	Inspektorat Daerah
1.12	Evaluasi Budaya Kerja BerAKHLAK	0-100	BKPSDM
1.13	Evaluasi Digitalisasi Arsip	0-100	Bagian Umum Setda
1.14	Evaluasi Pelayanan Publik	0-100	Bagian Organisasi Setda
1.15	Evaluasi Kebijakan Publik	0-100	Bapelitbangda
1.16	Evaluasi Kematangan SPBE	0-100	Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika
1.17	Evaluasi Penyelenggaraan Statistik Sektoral	0-100	Bapelitbangda
1.18	Evaluasi Kualitas Produk Hukum Perangkat Daerah	0-100	Bagian Hukum Setda
II.	Evaluasi Capaian Dampak Reformasi Birokrasi	0-100	
2.1	Rata-Rata Capaian IKU Kepala Perangkat Daerah	0-100	Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Daerah

Indikator Penilaian		Nilai	Evaluator
2.2	Inovasi Praktek Baik Pelaksanaan RB	0-100	STU/Tim RB Tematik dan/atau Tim Independen
2.3	Strategi Penyelesaian Isu Aktual Pemerintahan	0-100	STU/Tim RB Tematik dan/atau Tim Independen
Nilai Evaluasi RB Perangkat Daerah		0-100	

Kriteria penilaian

Nilai akhir hasil evaluasi reformasi birokrasi perangkat daerah 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 3.6
Kriteria Penilaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

No	Kategori	Nilai	Predikat	Interpretasi
1.	AA	>90-100	Istimewa	Penerapan Reformasi Birokrasi mampu mewujudkan tata Kelola pemerintah yang efektif, efisien, bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme dan pelayanan publik yang prima dan telah berkontribusi terhadap perbaikan kinerja organisasi, serta memberikan dampak yang luas terhadap penyelesaian permasalahan yang menjadi <i>core business</i> -nya.
2.	A	>80-90	Memuaskan	Penerapan Reformasi Birokrasi mampu mewujudkan tata Kelola pemerintah yang efektif, efisien, bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme dan pelayanan publik yang prima dan telah berkontribusi terhadap perbaikan kinerja organisasi, serta memberikan dampak terhadap penyelesaian permasalahan yang menjadi <i>core business</i> -nya.
3.	BB	>70-80	Sangat Baik	Penerapan Reformasi Birokrasi mampu mewujudkan tata Kelola pemerintah yang efektif, efisien, bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme dan pelayanan publik yang prima dan telah berkontribusi terhadap perbaikan Kinerja organisasi, namun belum memberikan dampak terhadap penyelesaian permasalahan yang menjadi <i>core business</i> -nya

4.	B	>60-70	Baik	Penerapan Reformasi Birokrasi mampu mewujudkan tata Kelola pemerintah yang efektif, efisien, bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme dan pelayanan publik yang prima, namun belum mampu mendorong perbaikan kinerja organisasi.
5.	CC	>50-60	Cukup Baik	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal telah diketahui, dipahami dan dilaksanakan oleh sebagian besar korupsi, kolusi, dan nepotisme di Perangkat Daerah.
6.	C	>40-50	Kurang Baik	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal hanya diketahui, dipahami dan dilaksanakan oleh sebagian kecil aparatur sipil negara di Perangkat Daerah.
7.	D	0-40	Tidak Baik	Penerapan Reformasi Birokrasi belum terlaksana

Target nilai reformasi birokrasi perangkat daerah pada BKPSDM Tahun 2025 adalah 86,18 poin. Hasil penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebesar 85,18 poin.

Berdasarkan evaluasi yang telah dilaksanakan, hasil evaluasi reformasi birokrasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diperoleh nilai sebesar **82,60 poin** dengan predikat **“A” (Memuaskan)** sehingga capaian kinerja sasaran ini adalah sebesar **95,84%** (predikat **“Baik”**).

Dan berikut ditampilkan rekap nilai reformasi birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 :

Tabel 3.7
Rekap Nilai Reformasi Birokrasi BKPSDM Tahun 2025

Indikator Penilaian			Nilai SA	Nilai Verifikasi
Indikator Evaluasi RB PD Secara Periodik				
1	Capaian Kinerja Perangkat Daerah		100,00	100,00
2	Tindaklanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan (TLHP) BPK RI		100,00	97,50
3	Tindaklanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan (TLHP) APIP		100,00	100,00
4	Laporan Realisasi Anggaran (LRA) APBD		92,98	92,98
5	Nilai Pelaksanaan Survey Kepuasan Masyarakat		94,32	94,32

Indikator Penilaian			Nilai SA	Nilai Verifikasi
	6	Nilai Pemanfaatan Sistem Pengadaan Barang dan Jasa	75,85	75,85
	7	Indeks Profesionalitas ASN	77,63	77,63
	8	Tingkat tindak lanjut pengaduan masyarakat (LAPOR)	100,00	100,00
	9	Kepatuhan Penggunaan Produk Dalam Negeri	65,00	74,43
Indikator Evaluasi RB PD Secara Parsial				
	1	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	82,45	82,45
	2	Tingkat Keberhasilan Pembangunan ZI	20,00	20,00
	3	Indeks Budaya Kerja ASN BerAKHLAK	68,22	65,97
	4	Tingkat Digitalisasi Arsip	80,95	64,78
	5	Evaluasi Pelayanan Publik	72,40	72,40
	6	Indeks Kualitas Kebijakan Publik	91,63	72,63
	7	Nilai Kualitas Penyusunan Produk Hukum	100,00	100,00
	8	Tingkat Kematangan SPBE	91,33	74,67
	9	Penyelenggaraan Statistik Sektor	100,00	100,00
Indikator Capaian Dampak Pelaksanaan RB				
	1	Capaian Indikator Kinerja Utama Pembangunan	83,00	83,00
	2	Inovasi Praktek Baik Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	93,00	86,00
	3	Strategi Penanganan Isu Actual	100,00	100,00
Nilai Akhir				82,60

Sumber : <https://surabi.jabarprov.go.id/perangkat/lke>

Capaian kinerja nilai reformasi birokrasi perangkat daerah di Tahun 2025 belum memenuhi target yang diharapkan. Dari target sebesar 86,18 poin, terealisasi sebesar 82,60 poin sehingga capaian kinerja sebesar 95,84%. Target kinerja belum terpenuhi secara maksimal dikarenakan adanya reformulasi indikator penilaian dalam instrumen RB terbaru. Perubahan ini mengakibatkan beberapa variabel penilaian tahun sebelumnya tidak lagi relevan, sementara standarisasi pengukuran yang baru memerlukan re-strategi dalam pengumpulan data dukung (eviden) yang lebih spesifik.

Terdapat 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. Optimalisasi capaian Indeks budaya kerja ASN BerAKHLAK;
- e. 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 2025 mengalami penurunan yang signifikan. Pada Tahun 2024 nilai reformasi birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebesar **85,50** poin dengan kategori **A** dan predikat “**Memuaskan**” sedangkan di Tahun 2025 sebesar **82,60** poin dengan predikat “**A**” (**Memuaskan**). Penurunan nilai sebesar **2,9 poin**.

Jika dibandingkan dengan target akhir Renstra, capaian nilai reformasi birokrasi BKPSDM Tahun 2025 telah melampaui target akhir Renstra. Target akhir Renstra yaitu sebesar 64 poin sedangkan realisasi di Tahun 2025 sebesar **82,60** poin sehingga capaiannya sebesar **129,06%**. Dengan memperhatikan capaian nilai reformasi birokrasi BKPSDM pada Tahun 2025 yang telah melampaui target akhir Renstra, maka perlu dilakukan penyesuaian terhadap target indikator ini dalam rencana kerja Tahun 2026.

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 **5,74%**. 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 3.8
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	10.128.198.641	9.546.774.918	5,74
	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	69.627.500	61.737.500	11,33
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	54.927.500	47.577.500	13,38
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	14.700.000	14.160.000	3,67
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	8.714.367.216	8.242.532.230	5,41
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	8.714.367.216	8.242.532.230	5,41
	Administrasi Umum Perangkat Daerah			
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	80.145.925	75.174.500	6,2
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	10.150.000	10.069.000	0,8
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	31.500.000	27.250.000	13,49
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	170.896.000	164.556.600	3,71
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	70.967.000	65.468.899	7,75
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	70.967.000	65.468.899	7,75
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	563.735.000	519.231.469	7,89
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	168.500.000	124.676.469	26,01
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	395.235.000	394.555.000	0,17

No	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran		Efisiensi
		Rencana	Realisasi	%
1	2	3	4	5
	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	416.810.000	380.754.720	8,65
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	225.048.000	193.991.923	13,8
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	28.500.000	23.906.991	16,12
	Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	163.262.000	162.855.806	0,25

1.2 Realisasi Anggaran

Pada tahun anggaran 2025, Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya mengalokasikan anggaran belanja daerah dengan struktur anggaran sebagai berikut:

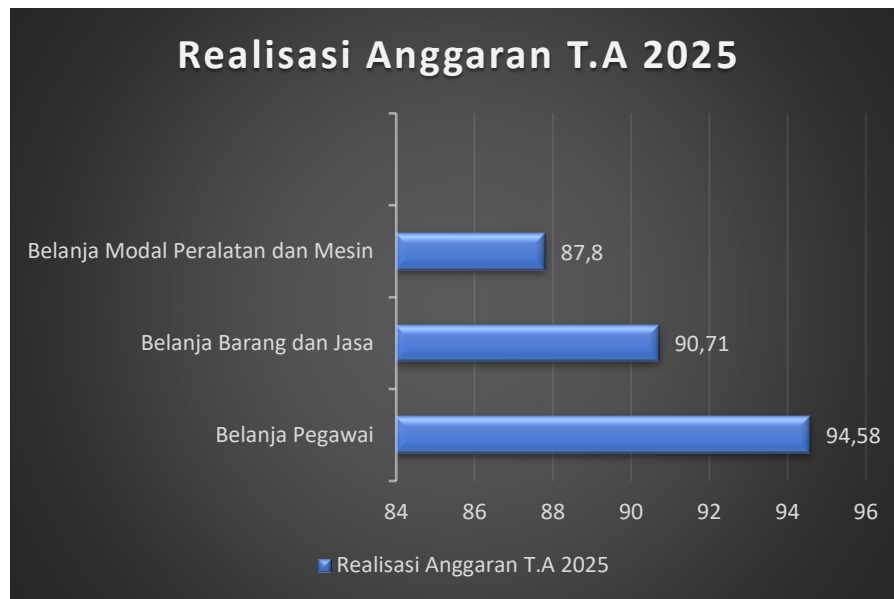
1) Pendapatan Asli Daerah

Retribusi Daerah targetnya sebesar Rp. 20.000.000,- dengan realisasi retribusi yang melebihi target anggaran yaitu sebesar Rp. 21.000.000,-

2) Belanja operasi dengan total anggaran sebesar Rp. 13.898.841.441,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp 12.945.787.656,- atau sebesar 93,14% yang terdiri dari :

- Belanja pegawai sebesar Rp. 8.714.367.216,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 8.242.457.028,-
- Belanja barang dan jasa sebesar Rp. 5.184.474.225,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 4.703.330.628,-

3) Belanja modal sebesar Rp. 429.784.600,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 377.332.399,- atau 87,80%.



Gambar 3.6
Realisasi Belanja BKPSDM Tahun 2025

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

Tabel 3.9
Anggaran dan Realisasi Program TA. 2025
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	313 Poin	313 Poin	Kepegawaian Daerah	2.217.413.600	1.861.052.659
					Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.983.013.800	1.915.367.680
2	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	86,18 Poin	82,6 Poin	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota	10.128.198.641	9.546.774.918
Jumlah						14.328.626.041	13.323.195.257

1.3 Prestasi/ Penghargaan yang Diraih BKPSDM

Penghargaan/prestasi yang diraih oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya selama tahun 2025 diantaranya sebagai berikut :

Tabel 3.10

Data Penghargaan/Prestasi BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2025

No	Nama Penghargaan	Pemberi Penghargaan	Tempat dan Tanggal Penerimaan Penghargaan	Dokumentasi (Foto Piagam dan Piala Saat Penerimaan Penghargaan)
1	Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN yang melakukan Percepatan Pengangkatan CASN Formasi Tahun 2024	Badan Kepegawaian Negara	Jakarta 30-04-2025	



BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2025 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 2025 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja capaian sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja dan Rencana Kerja (Renja) Tahun Anggaran 2025. Dari hasil analisis kinerja diperoleh pencapaian sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun Anggaran 2025, sebagai berikut :

1. Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit dengan capaian kinerja sebesar 100%.
2. Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah dengan capaian kinerja sebesar 95,84%.

Capaian indikator kinerja utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2025 yang diukur berdasarkan 2 (dua) sasaran strategis yang telah ditetapkan dapat tercapai sebesar **97,92%**, maka capaian kinerja dikategorikan “**Baik**”.

Laporan kinerja BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2025 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 Tindak Lanjut

Sebagaimana penjelasan pada bab sebelumnya bahwa capaian kinerja indeks sistem merit Tahun 2025 telah mencapai target Renja dan nilai reformasi birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 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 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



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