



RENCANA KERJA (RENJA) TAHUN 2025

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TOBA



TOBA Unggul
Bersinar



BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten,
Ramah, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

**# bangga
melayani
bangsa**



BUPATI TOBA
PROVINSI SUMATERA UTARA

PERATURAN BUPATI TOBA
NOMOR 38 TAHUN 2024

TENTANG

RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN TOBA TAHUN 2025

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TOBA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 142 ayat (1) 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, seluruh rancangan akhir Rencana Kerja Perangkat Daerah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah paling lama 1(satu) bulan setelah Peraturan Kepala Daerah tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah ditetapkan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Toba Tahun 2025;
- Mengingat
1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1998 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Toba Samosir dan Kabupaten Daerah Tingkat II Mandailing Natal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 188, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3794);
 2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah 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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 6757);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2020 tentang Perubahan Nama Kabupaten Toba Samosir menjadi Kabupaten Toba di Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6474);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
9. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
10. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 2 Tahun 2024 tentang Rancangan Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 388);
11. Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 18 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Toba Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Toba Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Toba Tahun 2021 Nomor 3);
13. Peraturan Bupati Toba Nomor 29 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2025 (Berita Daerah Kabupaten Toba Tahun 2024 Nomor 29);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENETAPAN RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TOBA TAHUN 2025.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Toba.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Toba.
3. Bupati adalah Bupati Toba.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah.
5. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
6. Pemangku kepentingan adalah pihak-pihak yang langsung atau tidak langsung mendapatkan manfaat atau dampak dari perencanaan dan pelaksanaan pembangunan daerah.
7. Pembangunan Daerah adalah usaha yang sistematis untuk pemanfaatan sumber daya yang dimiliki daerah untuk peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing daerah sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya.
8. Perencanaan pembangunan daerah adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan, melalui urusan pilihan, yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam jangka waktu tertentu di daerah.
9. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renja Perangkat daerah adalah Dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 1(satu) tahun.
10. Kebijakan adalah arah/ tindakan yang diambil oleh Pemerintah Daerah untuk mencapai tujuan.
11. Program adalah penjabaran kegiatan 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.

BAB II
RUANG LINGKUP RENJA PERANGKAT DAERAH
Pasal 2

- (1) Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan yang memuat program dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sasaran pembangunan.
- (2) Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 1(satu) tahun, yaitu Tahun 2025 yang dimulai pada tanggal 1 Januari 2025 dan berakhir pada tanggal 31 Desember 2025.

BAB III
SISTEMATIKA PERANGKAT DAERAH
Pasal 3

- (1) Sistematika Renja Perangkat Daerah adalah:
 - Bab I Pendahuluan;
 - Bab II Evaluasi Renja Perangkat Daerah tahun lalu;
 - Bab III Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah;
 - Bab IV Rencana Kerja dan Pendanaan Daerah;
 - Bab V Penutup.
- (2) Renja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum pada Lampiran Peraturan Bupati ini.

BAB IV
MAKSUD DAN TUJUAN
Pasal 4

Penyusunan Renja Perangkat Daerah ini dimaksudkan untuk melaksanakan dokumen perencanaan perangkat daerah periode 1 (satu) tahun yang dimulai pada tanggal 1 Januari 2025 dan berakhir pada tanggal 31 Desember 2025.

Pasal 5

Tujuan dari penyusunan Renja Perangkat Daerah adalah:

- a. mendeskripsikan tentang program-program prioritas yang akan dilaksanakan langsung oleh perangkat daerah; dan
- b. program-program tersebut dapat terlaksana sesuai yang diharapkan dengan menitikberatkan pada program-program prioritas.

BAB V

TAHAPAN PENYUSUNAN RENJA PERANGKAT DAERAH

Pasal 6

Renja Perangkat Daerah disusun dengan tahapan:

1. persiapan penyusunan Renja Perangkat Daerah yang meliputi:
 - a. penyusunan rancangan Keputusan Kepala Daerah tentang pembentukan tim penyusun Renja Perangkat Daerah;
 - b. orientasi mengenai Renja Perangkat Daerah;
 - c. penyusunan agenda kerja tim penyusun Renja Perangkat Daerah;
 - d. penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah berdasarkan SIPD.
2. penyusunan Rancangan Awal Renja Perangkat Daerah yang mencakup:
 - a. analisis gambaran pelayanan perangkat daerah;
 - b. hasil evaluasi Renja Perangkat Daerah tahun lalu.
3. penyusunan rancangan Renja Perangkat Daerah yang meliputi:
 - a. pelaksanaan Forum Perangkat Daerah/Lintas Perangkat Daerah;
 - b. verifikasi oleh Kepala Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah;
4. perumusan rancangan akhir Renja Perangkat Daerah yang meliputi penajaman program, kegiatan dan pagu indikatif Perangkat Daerah berdasarkan program, kegiatan dan pagu indikatif yang ditetapkan dalam Peraturan Bupati tentang RKPD.

BAB VI

PENETAPAN RENJA PERANGKAT DAERAH

Pasal 7

Dengan Peraturan Bupati ini ditetapkan Rencana Kerja Perangkat Daerah sebagai berikut:

1. Sekretariat Daerah Kabupaten;
2. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
3. Inspektorat Daerah;
4. Dinas-Dinas:
 - a. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana;
 - b. Dinas Komunikasi dan Informatika;
 - c. Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan;
 - d. Dinas Sosial;
 - e. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang;
 - f. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman;
 - g. Dinas Lingkungan Hidup;
 - h. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga;
 - i. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - j. Dinas Kesehatan;
 - k. Dinas Pertanian;
 - l. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan;
 - m. Dinas Perhubungan;
 - n. Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perdagangan dan Perindustrian;
 - o. Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Ketenagakerjaan;
 - p. Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak;
 - q. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata;
 - r. Satuan Polisi Pamong Praja.
5. Badan-Badan:
 - a. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah;
 - b. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
 - c. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - d. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik;

- e. Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
 - f. Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah.
6. Kecamatan:
- a. Kecamatan Tampahan;
 - b. Kecamatan Balige;
 - c. Kecamatan Laguboti;
 - d. Kecamatan Sigumpar;
 - e. Kecamatan Silaen;
 - f. Kecamatan Siantar Narumonda;
 - g. Kecamatan Porsea;
 - h. Kecamatan Uluan;
 - i. Kecamatan Bonatua Lunasi;
 - j. Kecamatan Parmaksian;
 - k. Kecamatan Pintu Pohan Meranti;
 - l. Kecamatan Lumban Julu;
 - m. Kecamatan Ajibata;
 - n. Kecamatan Habinsaran;
 - o. Kecamatan Borbor;
 - p. Kecamatan Nassau;

BAB VII
PENUTUP
Pasal 8

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Toba

Ditetapkan di Balige
pada tanggal 27 Agustus 2024
BUPATI TOBA,

Cap/ dto

POLTAK SITORUS

Diundangkan di Balige
pada tanggal 27 Agustus 2024
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TOBA,

Cap/ dto

AUGUS SITORUS
BERITA DAERAH KABUPATEN TOBA TAHUN 2024 NOMOR

Salinan ini sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDAKAB TOBA

Cap/ dto

LUKMAN JANTI SIAGIAN, SH
PEMBINA
NIP. 19750804 200501 1 002

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, berkat limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahun 2025 ini dapat diselesaikan dengan baik. Rencana Kerja ini merupakan implementasi penjabaran dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba yang memuat tujuan, sasaran, evaluasi kegiatan tahun sebelumnya serta program dan kegiatannya.

Dengan adanya Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini diharapkan kita dapat menyusun RAPBD yang lebih obyektif karena rencana Program dan Kegiatan yang tercantum dalam Rencana Kerja ini sedapat mungkin terukur dan telah memperhitungkan ketersediaan Anggaran.

Kami menyadari bahwa penyusunan Rencana Kerja ini masih jauh dari sempurna, namun demikian dapat digunakan sebagai pedoman dalam menyusun anggaran dalam rangka menjalankan misi untuk mewujudkan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan kewenangan yang diemban.

Balige, Agustus 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TOBA



DICKY ASPING TAMPUBOLON, S.Sos, M.AP
PEMBINA TKo I B IV/b
NIP. 197903231998031002

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
BAB II HASIL EVALUASI RENJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2023.....	9
BAB III TUJUAN DAN SASARAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	30
BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	36
BAB V PENUTUP.....	37

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Renja Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah (PD) untuk periode 1 (satu) tahun. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah telah mewajibkan setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk menyusun Rencana Kerja (Renja) PD sebagai pedoman kerja selama periode 1 (satu) tahun dan berfungsi untuk menterjemahkan perencanaan strategis lima tahunan yang dituangkan dalam Renstra PD kedalam perencanaan tahunan yang sifatnya lebih operasional. Sebagai sebuah dokumen resmi PD, Renja PD mempunyai kedudukan yang strategis yaitu menjembatani antara perencanaan pada Perangkat Daerah (PD) dengan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), sebagai implementasi pelaksanaan strategis jangka menengah (RPJMD) daerah dan Renstra PD yang menjadi satu kesatuan untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi Daerah. Renja PD disusun oleh masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah secara terpadu, partisipatif dan demokratis. Renja PD digunakan sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Perangkat Daerah untuk penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan sebagai dasar pengusulan program/kegiatan yang akan dibiayai APBD Propinsi dan APBN. Dokumen Renja PD pada dasarnya merupakan suatu proses pemikiran strategis untuk menyikapi isu-isu yang berkembang dan mengimplementasikannya dalam program dan kegiatan PD. Kualitas dokumen Renja sangat ditentukan oleh kualitas program dan kegiatan yang akan dilaksanakan, sehingga penyusunan Renja PD sangat ditentukan oleh kemampuan PD dalam menyusun, mengorganisasikan, mengimplementasikan, mengendalikan dan mengevaluasi capaian program dan kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsi PD.

Berdasarkan Permendagri No.86 Tahun 2017 tentang tahapan, tata cara perencanaan, pengendalian, tata cara Rancangan Peraturan Daerah tentang rencana pembangunan jangka panjang daerah dan rencana pembangunan jangka menengah daerah, serta tata cara perubahan rencana pembangunan jangka daerah, rencana pembangunan jangka menengah daerah dan rencana kerja pemerintah daerah. Proses penyusunan Renja PD terdiri dari tiga tahapan utama yaitu tahap persiapan penyusunan, tahap penyusunan rancangan, dan tahap penetapan renja PD. Tahapan persiapan meliputi pembentukan tim penyusun RKPD dan Renja PD, orientasi mengenai RKPD dan Renja PD, penyusunan agenda kerja, serta penyiapan data dan informasi. Penyusunan rancangan Renja PD merupakan tahapan awal yang harus dilakukan sebelum disempurnakan menjadi dokumen Renja PD yang definitif. Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahu 2024, merupakan rencana kerja tahunan penjabaran dari pelaksanaan pembangunan yang telah direncanakan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahun 2021 s/d 2026.

Peraturan Bupati Toba Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba mempunyai tugas pokok dan fungsi membantu Bupati dalam melaksanakan tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administratif serta koordinasi pelaksanaan tugas di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.2. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1998 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Toba Samosir dan Kabupaten Daerah Tingkat II Mandailing Natal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 188, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3794);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003, tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 01 Tahun 2004, tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700) ;
7. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan daerah Pemerintahan daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pengolahan Keuangan tahapan tata cara penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Interen Pemerintah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Standar Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara RI Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat dan Pemberian Penghargaan dalam Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;

15. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan pemerintahan Daerah;
17. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2020 tentang Perubahan nama Kabupaten Toba Samosir menjadi Kabupaten Toba di Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6474);
18. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Pedoman Penanganan Pengaduan Masyarakat di Lingkungan Depdagri dan Pemerintah Daerah.
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Menengah Daerah, dan rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 No.1312);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Review atas Dokumen Perencanaan Pembangunan dan Anggaran Daerah Tahunan.
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 98 Tahun 2018 Tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 No.1538);

23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah;
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klarifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 No. 1447);
25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Pemerintah Nomor 13 tahun 2019 tentang laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah daerah;
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
27. Peraturan Menteri Keuangan No.17/PMK.07/2021 Tentang Pengelolaan Transfer ke Daerah dan Dana Desa Tahun Anggaran 2021 dalam rangka mendukung pembangunan pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan Dampak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 No.49);
28. Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klarifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
29. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sumatera Utara Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2008 Nomor 12, Tambahan lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 12);
30. Peraturan Daerah Propinsi Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2018-2023;
31. Peraturan Daerah Kabupaten Toba Samosir Nomor 6 Tahun 2009 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Toba Tahun 2006-2026;

32. Peraturan Daerah Kabupaten Toba Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Toba Samosir Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Toba Samosir (Lembaran Daerah Kabupaten Toba Tahun 2020 Nomor 9);
33. Peraturan Daerah Kabupaten Toba Nomor 5 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahun Anggaran 2024;
34. Peraturan Bupati Toba Nomor 69 Tahun 2023 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahun Anggaran 2024;

1.3. Maksud dan Tujuan

- **Maksud**

Maksud penyusunan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah memberikan arah penyelenggaraan program/kegiatan yang menjadi prioritas kegiatan dan sub kegiatan yang akan dilaksanakan untuk satu tahun kedepan demi mendukung tercapainya visi misi dari Kabupaten Toba.

- **Tujuan**

Adapun tujuan penyusunan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 adalah :

- a. Merealisasikan tugas pokok dan fungsi yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan perkembangan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. Mengarahkan program dan kegiatan selama satu tahun dengan berpedoman pada Renstra dan RKPD;
- c. Memberikan kondisi penciptaan integrasi, sinkronisasi dan kesinergian antar pelaksanaan kegiatan di bidang kepegawaian di Kabupaten Toba;
- d. Bahan evaluasi kegiatan tahun sebelumnya.

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahun 2025 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan.

BAB II HASIL EVALUASI RENJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN LALU

Bab ini menguraikan tentang evaluasi pelaksanaan RENJA tahun lalu dan capaian renstra, analisis kinerja pelayanan, isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Toba, review terhadap RKPD dan penelaahan usulan program dan kegiatan masyarakat.

BAB III TUJUAN DAN SASARAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Bab ini menguraikan tentang Telaahan terhadap Kebijakan Nasional, Tujuan dan Sasaran Renja BKPSDM, Program dan Kegiatan.

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Bab ini menguraikan tentang Rencana Kerja Tahun 2025.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan.

BAB II

HASIL EVALUASI RENJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN LALU

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Lalu dan Capaian Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pemerintah Kabupaten Toba telah menetapkan Indikator Kinerja Utama sesuai dengan Peraturan Bupati Toba Nomor 74 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Toba dan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah tahun anggaran 2022 s/d 2026. Adapun sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk tahun 2023 yaitu Terwujudnya Profesionalisme ASN.

Evaluasi pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahun 2023 dan capaian Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2021-2026 melalui strategi, kebijakan, program dan kegiatan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari 1 (satu) Kegiatan dan 1 (satu) Sub Kegiatan. Indikator capaian dalam program ini yaitu persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi dengan target kinerja 100 % dan realisasi 0 %. Secara terperinci dijelaskan sebagai berikut :

1.1 Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dengan target kinerja 100 % realisasi 0 %. Kegiatan ini terdiri dari 1 (satu) sub kegiatan sebagai berikut :

- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren,

Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum dan tidak terealisasi. Program/Kegiatan/Sub Kegiatan ini tidak dapat dilaksanakan yaitu berupa biaya Pendidikan dan Pelatihan karena lembaga penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan ini yang terbatas serta minimnya minat ASN untuk mengikutinya. Dengan demikian anggaran untuk Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan ini dilakukan pergeseran.

Selain hal tersebut, tidak terealisasinya Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan ini juga disebabkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. minimnya minat ASN untuk mengikuti kegiatan Diklat Pengembangan Kompetensi baik Diklat Struktural maupun Fungsional yang seharusnya seorang ASN minimal mengikuti pengembangan kompetensi (Diklat) minimal 20 JP per tahun;
- b. terbatasnya jumlah Lembaga yang menyelenggarakan Diklat dalam rangka Pengembangan Kompetensi ASN;
- c. kendala jarak dan waktu pegawai dalam mengikuti pelatihan klasikal.

2. Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah terdiri dari 4 Kegiatan dan 12 Sub Kegiatan. Indikator capaian dalam program ini adalah Indeks Profesionalisme ASN dengan target kinerja 53,99% dan terealisasi 61,02%. Pengertian Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN.

Kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas ASN mencakup:

a. Dimensi kualifikasi.

Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan Pengukuran.

Indikator yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS, meliputi:

- 1) Pendidikan S-3 (Strata Tiga); dengan Bobot Nilai 25
- 2) Pendidikan S-2 (Strata Dua); dengan Bobot Nilai 20
- 3) Pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat); dengan bobot nilai 15
- 4) Pendidikan D-III (Diploma Tiga); dengan bobot nilai 10
- 5) Pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/ Sekolah Lanjutan Tingkat Atas(SLTA)/ sederajat; dengan bobot nilai 5
- 6) Di bawah SLTA. Dengan bobot nilai 1.

b. Dimensi Kompetensi

Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas:

- 1) Diklat Kepemimpinan; dengan bobot penilaiannya sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki yang belum nilainya 0.

- 2) Diklat Fungsional bobot penilaiannya sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki yang belum nilai sebesar 0 (nol) .
- 3) Diklat Teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP dengan bobot penilaian nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional dan yang belum Bobot nilainya sebesar 0 (nol) bagi PNS jabatan fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya. Bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir yang belum bobot nilai sebesar 0 (nol).
- 4) Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya.
Instrumen Pengukuran pada seminar /workshop/kursus/magang/sejenisnya dengan bobot penilaian sebagai berikut dengan Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang telah mengikuti seminar/ workshop / kursus / magang / sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan yang belum bobot nilai sebesar 0 (nol). Bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun

terakhir yang belum bobot nilai sebesar 0 (nol) :

c. Dimensi Kinerja :

Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup sebagai berikut:

- 1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
- 2) Perilaku Kerja Pegawai (PKP),

Dengan bobot nilai sebesar 30 (tiga puluh) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 91 (sembilan puluh satu) sampai dengan 100 (seratus) dengan kriteria sangat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir, bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90 (sembilan puluh) dengan kriteria baik dalam 1 (satu) tahun terakhir, bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75 (tujuh puluh lima) dengan kriteria cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir, bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 51 (lima puluh satu) sampai dengan 60 (enam puluh) dengan kriteria sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir, bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja 50 (lima puluh) ke bawah dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir.

d. Dimensi Disiplin

Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan

Pengukuran. Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima yang mencakup:

1. Tidak Pernah dihukum, bobot nilai 5
2. Hukuman disiplin ringan; bobot nilai 3
3. Hukuman disiplin sedang; bobot nilai 2
4. Hukuman disiplin berat; bobot Nilai

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dengan tujuan agar Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah dapat melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara benar, Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah wajib melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara berkala minimal 1 (satu) kali setiap tahunnya demi melihat samapi dimana nilai yang telah di miliki oleh seluruh ASN dimasing masing Instansinya. Pada Kabupaten Toba Mengambil Salah satu indikator kinerja untuk mengukur kualitas pelayanan ASN di pemerintah Kabupaten Toba.

Indeks Propesionalisme ASN merupakan Indikator dari program Kepegawaian dan juga merupakan Indiktor Sasaran Badan kepegawaian Pengembangan Sumber Daya manusia dengan target kinerja pada tahun 2023 sebesar Nilai 53,99 dengan realisasi nilai 61,02 dengan capaian sebesar (113%).

Adapun perbandingan capaian dengan beberapa tahun sebelumnya:

Indikator Kinerja	Tahun					
	2021		2022		2023	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Indeks Profesionalisme ASN	NA	NA	50,09	53.99	53,99	61,02

dari nilai diatas dapat kita lihat bahwa nilai Indeks Profesionalisme ASN BKPSDM Kabupaten Toba meningkat, dan perlu di tingkatkan karena nilai tersebut masih belum nilai maksimal.

Program Kepegawaian Daerah dapat secara terperinci dijabarkan sebagai berikut:

2.1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Indikator kegiatan ini adalah Cakupan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN target Kinerja 100 % dengan realisasi 108,33 % yang terdiri dari 6 sub kegiatan sebagai berikut :

- Penyusunan rencana Kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN dengan indikator kinerja/output berupa jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN, target kinerja 1 Dokumen dan terealisasi 1 Dokumen sesuai dengan target yang ditetapkan.
- Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK, dengan indikator kinerja/output berupa jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK target kinerja 1 Dokumen dan terealisasi 1 Dokumen sesuai dengan target yang ditetapkan.
- Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN dengan indikator kinerja/output berupa jumlah laporan hasil evaluasi pengadaan ASN target kinerja 2 Laporan dan terealisasi 2 Laporan sesuai dengan target yang ditetapkan.
- Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian, dengan indikator kinerja/output berupa jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi Pemberhentian target kinerja 1 Dokumen dan terealisasi 1 Dokumen sesuai dengan target yang ditetapkan.
- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dengan indikator kinerja/output berupa jumlah dokumen hasil

pengelolaan system informasi kepegawaian target kinerja 1 Dokumen dan terealisasi 1 Dokumen sesuai dengan target yang ditetapkan.

- Pengelolaan data Kepegawaian, dengan indikator kinerja/output berupa jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian target kinerja 1 Dokumen dan terealisasi 1 Dokumen sesuai dengan target yang ditetapkan.

2.2. Kegiatan Mutasi dan Promosi dengan indikator kegiatan ini berupa Cakupan Mutasi dan Promosi ASN target kinerja 100 % dan terealisasi 102,78 % kegiatan ini terdiri dari 3 (tiga) Sub Kegiatan sebagai berikut :

- Pengelolaan Mutasi ASN dengan indikator kinerja/output berupa jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan Mutasi ASN antar daerah yang terdiri dari target 12 Dokumen dan realisasi 13 Dokumen.
- Pengelolaan Kenaikan pangkat dengan indikator kinerja/output berupa jumlah dokumen pengelolaan kenaikan pangkat dengan target kinerja 2 Dokumen dan terealisasi 2 Dokumen sesuai dengan target yang ditetapkan.
- Pengelolaan Promosi ASN dengan indikator kinerja/output berupa jumlah dokumen hasil pengelolaan Promosi ASN dengan target kinerja 1 Dokumen dan terealisasi 1 Dokumen sesuai dengan target yang ditetapkan.

2.3. Pengembangan Kompetensi ASN dengan indikator kegiatan ini berupa cakupan pengembangan kompetensi ASN dengan target kinerja 100 % realisasi 101,25 % sesuai dengan target yang ditetapkan, kegiatan ini terdiri dari 1 (dua) Sub Kegiatan sebagai berikut :

- Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN dengan indikator kinerja/output berupa Jumlah ASN yang meningkat kapasitasnya target kinerja 40 orang realisasi 41 orang (102,5%) sesuai dengan target yang ditetapkan.
- Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN dengan indikator kinerja/output berupa Jumlah Dokumen hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN target kinerja 4 Dokumen realisasi 4 Dokumen sesuai dengan target yang ditetapkan.

2.4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan indikator kegiatan berupa Cakupan Evaluasi Penilaian Kinerja target kinerja 100 % dan realisasi 25% dengan 1 sub kegiatan sebagai berikut :

- Pembinaan Disiplin ASN dengan indikator kinerja/output berupa Jumlah ASN yang mendapat pembinaan kedisiplinan target kinerja 10 ASN realisasi 5 ASN. Tidak tercapainya target disebabkan oleh rendahnya tingkat pelanggaran Disiplin ASN.

3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator program Cakupan Kinerja Penunjang Urusan Pemerintah Daerah target kinerja 100 % dan realisasi (78,62 %) terdiri dari 6 (enam) Kegiatan dan 15 (lima Belas) Sub Kegiatan dengan kegiatan sebagai berikut:

3.1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan indikator kegiatan Cakupan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja target kinerja 100 % realisasi 100 % dengan rincian Sub kegiatan kegiatan sebagai berikut :

- Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah dengan indikator kinerja/output berupa Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah target 4

Dokumen realisasi 4 Dokumen sesuai dengan target yang ditetapkan.

3.2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dengan indikator kegiatan Cakupan Layanan Administrasi Keuangan target kinerja 100 % realisasi 100 % dengan rincian Sub kegiatan kegiatan sebagai berikut :

- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN dengan indikator kinerja/output berupa jumlah ASN yang menerima Gaji dan tunjangan ASN target kinerja 27 Orang/Bulan realisasi 27 Orang/Bulan sesuai dengan target yang ditetapkan.

3.3. Administrasi Kepegawaian Perangkat daerah indikator kegiatan Cakupan Layanan Administrasi Kepegawaian target kinerja 100 % dan realisasi 52,04 % karena tidak semua sub kegiatan dari kegiatan ini dapat memenuhi target yang telah ditetapkan dengan rincian sub kegiatan sebagai berikut :

- Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya dengan indikator kinerja/output berupa Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta atribut kelengkapannya dengan target kinerja 30 paket dan realisasi 0 (nol) paket (0%).
- Pendidikan dan Pelatihan Berdasarkan Tugas dan Fungsi dengan indikator kinerja/output berupa Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi Yang mengikuti pendidikan dan pelatihan target kinerja 147 orang dan realisasi 153 org sesuai dengan target yang ditetapkan.

3.4. Administrasi Umum Perangkat Daerah dengan target kinerja 100 % dan realisasi 91,67% karena tidak semua sub kegiatan dari kegiatan ini dapat memenuhi target yang telah ditetapkan yang terdiri dari 6 (enam) Sub Kegiatan sebagai berikut :

- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor dengan indikator kinerja/output berupa jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan target kinerja 4 paket dan realisasi 4 paket sesuai dengan target yang ditetapkan.
 - Penyediaan Peralatan rumah tangga dengan indikator kinerja/output berupa jumlah paket peralatan rumah tangga target kinerja 4 paket dan realisasi 2 paket, hal ini terjadi untuk efisiensi anggaran tanpa mengurangi hasil kinerja.
 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan dengan indikator kinerja/output berupa Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan target kinerja 4 Paket dan realisasi 4 Paket sesuai dengan target yang ditetapkan.
 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan dengan indikator kinerja/output berupa Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan perundang undangan target kinerja 3 Dokumen dan realisasi 3 Dokumen sesuai dengan target yang ditetapkan.
 - Fasilitasi Kunjungan Tamu dengan indikator kinerja/output berupa Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu target kinerja 6 Laporan dan realisasi 6 Laporan sesuai dengan target yang ditetapkan.
 - Penyelenggaraan Rapat koordinasi dan konsultasi dengan indikator kinerja/output berupa Jumlah Laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi target kinerja 8 Laporan dan realisasi 8 Laporan sesuai dengan target yang ditetapkan.
- 3.5. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah daerah dengan indikator kegiatan berupa Cakupan Peralatan dan Perlengkapan Pendukung Kinerja Aparatur target kinerja 100 % dan realisasi 40% karena

tidak semua sub kegiatan dari kegiatan ini dapat memenuhi target yang telah ditetapkan dengan rincian Sub Kegiatan sebagai berikut :

- Pengadaan Kendaraan Dinas Perorangan atau Kendaraan Dinas Jabatan dengan indikator kinerja/output berupa Jumlah unit kendaraan dinas target kinerja 2 Unit dan realisasi 0 Unit karena sampai saat ini kendaraan dinas operasional masih mencukupi.
- Pengadaan Mebel dengan indikator kinerja/output berupa Jumlah paket mebel yang disediakan target kinerja 15 paket dan realisasi 3 Paket hanya dapat terealisasi 20% karena hanya 3 paket yang dapat disediakan.
- Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya dengan indikator kinerja/output berupa Jumlah unit peralatan dan mesin yang disediakan target kinerja 26 Unit dan realisasi 26 unit sesuai dengan target yang ditetapkan.

3.6. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan indikator kegiatan berupa cakupan jasa penunjang kinerja aparatur target kinerja 100% dan realisasi 66,67 % karena tidak semua sub kegiatan dari kegiatan ini dapat memenuhi target yang telah ditetapkan dengan 3 (tiga) sub Kegiatan sebagai berikut :

- Penyediaan Jasa surat menyurat dengan indikator kinerja/output berupa jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat target kinerja 1 laporan dan realisasi 0 laporan karena tidak dipergunakan lagi seiring dengan perkembangan teknologi digitalisasi persuratan.
- Penyediaan Jasa Komunikasi, Air dan Listrik dengan indikator kinerja/output berupa jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan

listrik target kinerja 4 laporan dan realisasi 4 laporan sesuai dengan target yang ditetapkan.

- Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor dengan indikator kinerja/output berupa jumlah laporan jasa pelayanan umum target kinerja 8 laporan dan realisasi 8 laporan sesuai dengan target yang ditetapkan.

3.7. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan indikator kegiatan berupa barang milik negara terpelihara target kinerja 100 % dan realisasi 100 % dengan 3 (tiga) Sub Kegiatan Sebagai Berikut :

- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas jabatan dengan indikator kinerja/output berupa jumlah kendaraan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya target kinerja 4 kendaraan dan realisasi 4 kendaraan terpelihara sesuai dengan target yang ditetapkan.
- Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya dengan indikator kinerja/output berupa jumlah peralatan dan mesin yang terpelihara target kinerja 12 unit dan realisasi 12 unit terpelihara sesuai dengan target yang ditetapkan.
- Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya dengan indikator kinerja/output berupa jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara target kinerja 1 unit dan realisasi 1 unit terpelihara sesuai dengan target yang ditetapkan.

Faktor-Faktor penyebab tidak tercapainya, tercapainya atau melebihi target kinerja program/kegiatan :

1. Indikator capaian persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi tidak terealisasi akibat oleh pergeseran anggaran. Kegiatan ini dipilih menjadi sasaran

refocusing anggaran disebabkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. minimnya minat ASN untuk mengikuti kegiatan Diklat Pengembangan Kompetensi yang seharusnya seorang ASN minimal mengikuti pengembangan kompetensi (Diklat) minimal 20 JP per tahun;
- b. terbatasnya jumlah Lembaga yang menyelenggarakan Diklat dalam rangka Pengembangan Kompetensi ASN;
- c. kendala jarak dan waktu pegawai dalam mengikuti pelatihan klasikal.

Implikasi akibat tidak tercapainya target kinerja program/kegiatan tersebut adalah tidak terpenuhinya hak pengembangan ASN yaitu minimal 20 JP dalam satu tahun tentunya mengurangi produktivitas kinerja ASN.

2. Pelaksanaan Penerimaan CASN terlaksana dengan baik namun anggarannya tidak terserap (sisanya lebih), hal ini diakibatkan oleh penerimaan CASN menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) fasilitas Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK) milik Kementerian Pendidikan (Kemendikbud) sehingga kegiatan tersebut dilaksanakan sepenuhnya oleh Kementerian Pendidikan (Kemendikbud) dan dilaksanakan pada Kantor Regional VI BKN Medan yang seyogyanya menurut dokumen perencanaan BKPSDM bahwa pelaksanaan kegiatan Penerimaan CASN dilaksanakan di Kabupaten Toba dengan menyediakan fasilitas sarana prasarana CAT (Computer Assisted Test).

Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut:

1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan fungsional, kepemimpinan, dan Prajabatan akan tetap dilakukan untuk tahun berikutnya demi menunjang pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia dengan melakukan:

- a. Peningkatan minat ASN dalam mengikuti Diklat sesuai Undang-Undang ASN yang mengamanahkan bahwa PNS memiliki hak minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per tahun untuk pengembangan kompetensi;
 - b. Pelaksanaan pengembangan kompetensi yang merata dan berkesinambungan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai serta organisasi sehingga kualitas pelayanan publik semakin prima, maka perlu dilakukan kerjasama yang lebih banyak terhadap lembaga-lembaga yang menyelenggarakan Diklat untuk Pengembangan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Toba.
 - c. Melaksanakan pengembangan kompetensi ASN dengan metode non-klasikal berupa *e-learning*, *coaching*, *mentoring*, webinar, sosialisasi, magang dan pertukaran ASN.
2. Pelaksanaan Penerimaan CASN untuk tahun 2025 tetap harus dikoordinasikan dan diklarifikasi dengan pihak terkait seperti BKN, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, Kementerian Kesehatan serta Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sehingga perencanaan anggaran dapat dilaksanakan dengan efisien.

Evaluasi pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada Tabel T-C.29 berikut:

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Analisis pencapaian kinerja dilaksanakan melalui telaahan/kajian yang mendasar tentang berbagai faktor kunci keberhasilan atau kegagalan. Hal ini penting dalam menyikapi kinerja organisasi ke depan, sehingga keberhasilan yang diraih dapat ditingkatkan dan kegagalan yang terjadi mendapat solusi yang tepat. Analisis Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat sesuai pelaksanaan program dalam pencapaian sasaran strategis yang diuraikan pada tabel berikut :

Indikator Kinerja BKPSDM tahun 2023

No.	Sasaran Strategis	Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1	2	3	4	5	6
1	Terwujudnya Profesionalisme ASN	Kepegawaian Daerah	Nilai Indeks Sistem Merit	128	253
			Nilai Indeks Profesionalisme ASN	53,99	61,02
		Pengembangan Sumber Daya Manusia	Cakupan ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	100 %	25 %
		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Cakupan kinerja penunjang urusan pemerintah daerah	100 %	100 %

Sumber : Subbag. Perencanaan, Data dan Informasi Publik BKPSDM

Dari uraian tersebut secara umum dapat digambarkan bahwa BKPSDM telah memenuhi tujuan dan sasaran strategis sesuai dengan rencana kerja BKPSDM tahun 2023 yaitu program Kepegawaian Daerah mencapai 197,6%, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia mencapai 119,7%, dan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota mencapai 100 %, hanya saja terdapat 1 (satu) program yaitu Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang harus ditingkatkan pada tahun berikutnya.

Dalam Peraturan Bupati Toba Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

Uraian Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

- (1) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administratif serta koordinasi pelaksanaan tugas di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- (2) Sesuai dengan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), fungsi Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:
 - a. Memimpin dan mengorganisasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - b. Mengorganisasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat, Bidang dan serta kelompok jabatan fungsional;
 - c. Menyiapkan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah;
 - d. Mengembangkan dan melaksanakan koordinasi, kerjasama dan kemitraan dengan PD, instansi pemerintah, swasta dan/atau pihak ketiga lainnya dalam rangka memperlancar pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - e. Merumuskan kebijakan rencana dan program kerja Badan;
 - f. Menurumuskan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan Informasi pegawai ASN;

- g. Merumuskan kebijakan kediklatan, pengembangan kompetensi, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan pegawai ASN;
- h. Merumuskan kebijakan Mutasi dan Promosi Pegawai ASN;
- i. Menetapkan Sasaran Kerja Pegawai dan Penilaian Prestasi Kerja Staf yang dibawahinya;
- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati; dan
- k. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

(3) **Sekretaris;**

- 1. Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi serta koordinasi pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- 2. Sesuai dengan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2), uraian tugas Sekretaris adalah :
 - a. Pengorganisasian penyusunan kebijakan, rencana strategis, program, kegiatan dan anggaran bidang Kepegawaian Daerah.
 - b. Pengelolaan kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - c. Pengorganisasian dan pelaksanaan kerjasama di bidang Kepegawaian;
 - d. Pelaksanaan dokumen pelaksanaan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - e. Pengorganisasian penyusunan laporan keuangan di bidang Kepegawaian Daerah;
 - f. Penyelenggaraan ketatausahaan, rumah tangga, bahan rancangan peraturan perundang-undangan di

- bidang Kepegawaian Daerah, serta hubungan masyarakat;
- g. Pengelolaan keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - h. Pengorganisasian pelaksanaan tindak lanjut atas laporan hasil pemeriksaan;
 - i. Pengelolaan perlengkapan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - j. Memberikan pelayanan teknis administrasi dan pengesahan surat-menyurat semua unsur pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Toba termasuk keabsahan Ijazah pegawai ASN;
 - k. Menetapkan Sasaran Kerja Pegawai dan Penilaian Kerja Staf yang dibawahinya;
 - l. Mengawasi dan mengendalikan penggandaan surat menyurat, perpustakaan, perlengkapan, rumah tangga, rapat kerja, kearsipan, dan distribusi surat;
 - m. Melaksanakan koordinasi dan pengendalian urusan penataan organisasi dan ketatalaksanaan, hubungan kemasyarakatan di lingkungan Badan;
 - n. Pengorganisasian penyusunan laporan asset Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - o. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
 - p. Pelaporan dan pertanggungjawaban tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

(4) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

1. Kepala Sub Bagian Keuangan dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan, rumah tangga, perlengkapan, arsip, dokumentasi, dan kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
2. Sesuai dengan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2), uraian tugas Kepala Sub Bagian Keuangan dan Kepegawaian adalah :
 - a. Menyusun bahan penyusunan rencana strategis, rencana kerja dan anggaran serta dokumen pelaksanaan anggaran Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - b. Melaksanakan dokumen pelaksanaan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - c. Melaksanakan kegiatan surat-menyurat, perlengkapan, kebersihan, keindahan, ketertiban, ketentraman, keamanan, kearsipan dan dokumentasi serta keprotokoleran;
 - d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris Badan; dan
 - e. Pelaporan dan pertanggungjawaban tugas.

(5) Kepala Sub Bagian Perencanaan Data dan Informasi Publik

1. Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan mempunyai tugas penyusunan Renstra, RKA, DPA, penyusunan laporan keuangan, LAKIP, LPPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Sesuai dengan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2), uraian tugas Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan adalah :
 - a. Menyusun bahan penyusunan rencana strategis, rencana kerja dan anggaran serta dokumen

- pelaksanaan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. Menyusun rencana dan program kerja Sub Bagian Program dan Keuangan ;
 - c. Menyusun rencana program kerja dan dokumen pertanggungjawaban untuk jangka pendek, menengah maupun jangka panjang;
 - d. Memonitoring pelaksanaan program, serta pembuatan laporan bulanan, triwulan dan tahunan;
 - e. Menyelenggarakan sosialisasi dan evaluasi pembinaan serta pemberdayaan pengendalian pelaksanaan kegiatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - f. Mengkoordinasikan dengan kepala bidang, kepala sub bidang terkait dalam perencanaan dan realisasi pelaksanaan kegiatan;
 - g. Memberi petunjuk kepada bawahan baik lisan maupun tertulis;
 - h. Menetapkan Sasaran Kerja Pegawai dan Penilaian Prestasi Kerja Staf yang dibawahinya;
 - i. Melaporkan seluruh pelaksanaan tugas kepada Sekretaris;
 - j. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan;
 - k. Melaksanakan dokumen pelaksanaan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - l. Melaksanakan kegiatan monitoring, pengendalian dan evaluasi penyerapan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - m. Menyusun laporan keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

- n. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas bendahara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- o. Menyusun laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- p. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris Badan.

**(6) Bidang Pengadaan, Pensiun dan Data Informasi;
Koordinator dan Sub Koordinator**

1. Bidang Pengadaan, Pensiun dan Data Informasi mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pengadaan, pensiun serta pengolahan data dan informasi kepegawaian;
2. Sesuai dengan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Uraian Tugas Bidang Pengadaan, Pensiun dan Data Informasi adalah :
 - a. Merumuskan kebijakan pengadaan, pensiun dan data informasi;
 - b. Membangun dan mengaplikasikan serta menyajikan data dan informasi melalui e-kepegawaian;
 - c. Menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan PNS dan PPPK;
 - d. Mengkoordinasikan pelaksanaan administrasi pensiun, karsu, karis dan karpeg;
 - e. Memverifikasi dokumen administrasi pensiun;
 - f. Memverifikasi database informasi kepegawaian;
 - g. Menkoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian;
 - h. Memfasilitasi lembaga profesi ASN;
 - i. Mennevaluasi dan pelaporan kegiatan penadaan, pensiun dan pengelolaan data informasi;
 - j. Memberi petunjuk kepada bawahan baik lisan maupun tertulis;

- k. Menetapkan Sasaran Kerja Pegawai dan Penilaian Prestasi Kerja Staf yang dibawahinya;
- l. Melaporkan seluruh pelaksanaan tugas kepada Kepala Badan;
- m. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

(7) Koordinator /Sub Koordinator

(8) Bidang Mutasi, Promosi dan Pangkat; Koordinator /Sub Koordinator

- 1. Bidang Mutasi, Promosi dan Pangkat mempunyai tugas melaksanakan kegiatan di bidang permutasian dan promosi serta kepangkatan kepegawaian daerah;
- 2. Sesuai dengan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), uraian tugas Bidang Mutasi, Promosi dan Pangkat adalah :
 - a. penyelenggaraan proses mutasi dan promosi serta kepangkatan;
 - b. mengkoordinasikan pelaksanaan mutasi dan promosi dan kepangkatan;
 - c. memverifikasi dokumen mutasi dan promosi serta kepangkatan;
 - d. mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi dan promosi serta kepangkatan;
 - e. memberi petunjuk kepada bawahan baik lisan maupun tertulis;
 - f. menetapkan sasaran kerja pegawai dan penilaian prestasi kerja staf yang di bawahinya;
 - g. melaporkan seluruh pelaksanaan tugas kepada Kepala Badan;
 - h. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan;

(9) Koordinator /Sub Koordinator

**(10) Bidang Pengembangan SDM dan Penilaian Kinerja;
Koordinator /Sub Koordinator**

1. Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Penilaian Kinerja Aparatur mempunyai tugas melaksanakan kediklatan serta penilaian kinerja aparatur.
2. Sesuai dengan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bidang pendidikan dan pelatihan dan penilaian kinerja aparatur mempunyai fungsi :
 - a. pelaksanaan kebijakan pengembangan kediklatan;
 - b. penyelenggaraan pengembangan kediklatan;
 - c. merencanakan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi;
 - d. memfasilitasi pelaksanaan diklat teknis fungsional;
 - e. mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi;
 - f. merumuskan kebijakan penilaian kinerja dan penghargaan dan tanda jasa;
 - g. merencanakan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja dan penghargaan dan tanda jasa, kenaikan gaji berkala, sumpah janji pegawai ASN;
 - h. mengkoordinir dan mengevaluasi kegiatan penilaian kinerja serta mempersiapkan administrasi izin cerai dan perkawinan;
 - i. memverifikasi dan mengkoordinir usulan pemberian penghargaan dan tanda jasa;
 - j. memproses administrasi kenaikan gaji berkala;
 - k. mengevaluasi dan pelaporan penilaian kinerja dan penghargaan;
 - l. memberi petunjuk kepada bawahan baik lisan maupun tertulis;
 - m. menetapkan sasaran kerja pegawai dan penilaian prestasi kerja staf yang di bawahinya;

- n. melaporkan seluruh pelaksanaan tugas kepada Kepala Badan;
- o. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

(11) Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

1. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang diatur dan ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
2. Kelompok jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipimpin oleh tenaga fungsional senior yang ditunjuk;
3. Jumlah tenaga fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja;
4. Jenis dan jenjang jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
5. Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sehubungan dengan belum tersedianya Standar Pelayanan Minimal (SPM) pada Satuan Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia maka analisa keberhasilan kinerja Program dan kegiatan berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi yang diemban dapat dijelaskan dalam Tabel T-C.30. berikut :

NO	Indikator Kinerja Program (outcome) Kegiatan (output) Sub Kegiatan (output)	SPM/ Standar Nasional	IKK	TARGET RENSTRA PERANGKAT DAERAH						Realisasi Capaian			PROYEKSI		CATATAN ANALISIS
				TAHUN 2022	TAHUN 2023	TAHUN 2024	TAHUN 2025	TAHUN 2026	TAHUN 2022	TAHUN 2023	TAHUN 2024	TAHUN 2025	TAHUN 2026	TAHUN 2025	TAHUN 2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
	Sistem Merit		100	100	100	100	100	100	100,0	100		100	100		
	Indeks Profesionalisme ASN		55,99	55,99	55,99	55,99	55,99	55,99	55,99	55,99	55,99	55,99	55,99		
1	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi		100	100	100	100	100	100	2,27	0,00		100	100		
	Persentase Kompetensi Peningkatan ASN		100	100	100	100	100	100	2,27	0,00		100	100		
	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi		22	5	5 Org	5 Org	5 Org	5 Org	1	0		5 Org	5 Org		
	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitas, 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		8	4	8 Dokumen	8 Dok	8 Dok	8 Dok	0	0		8 Dok	8 Dok		
2	Indeks Profesi ASN		55,99	55,99	55,99	55,99	55,99	55,99	55,99	55,99	55,99	55,99	55,99		
	Cakupan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		100	100	100	100	100	100	126,10	108,33		100	100		
	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN		200	1	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	574	1		1 Dok	1 Dok		
	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPK		100	1	2 Lap	2 Lap	2 Lap	2 Lap	557	1		2 Lap	2 Lap		
	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN		120	2	2 Lks	2 Lks	2 Lks	2 Lks	19	2		2 Lks	2 Lks		
	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		85	4	3 Dok	3 Dok	3 Dok	3 Dok	175	1		3 Dok	3 Dok		
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian		1300	1	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	3.902	1		1 Dok	1 Dok		
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian		220	12	2 Dok	2 Dok	2 Dok	2 Dok	74	3		2 Dok	2 Dok		
	Cakupan Mutasi dan Promosi ASN		100	100	100	100	100	100	126,85	102,78		100	100		
	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah		12	12	12 Dok	12 Dok	12 Dok	12 Dok	7	13		12 Dok	12 Dok		
	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		700	2	550 Dok	550 Dok	550 Dok	550 Dok	747	2		550 Dok	550 Dok		
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN		5	1	5 Dok	5 Dok	5 Dok	5 Dok	17	1		5 Dok	5 Dok		
	Cakupan Pengembangan Kompetensi ASN		100	100	100	100	100	100	772,95	101,25		100	100		
	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya		30	40	5 Org	30 Org	30 Org	30 Org	37	41		30 Org	30 Org		
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN		18	4	5 Org	10	10	10	19	4		10	10		
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan		5	3	3 Org	3 Org	3 Org	3 Org	5	0		3 Org	3 Org		
	Cakupan Evaluasi Penilaian Kinerja		100	100	100	100	100	100	83,75	25,00		100	100		
	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur		200%	1	30 Dok	150 Dok	150 Dok	150 Dok	100	0		150 Dok	150 Dok		
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedegitan		120	10	5 Org	5 Org	5 Org	5 Org	111	5		5 Org	5 Org		
3	Cakupan kinerja penunjang urusan pemerintah daerah		100,00	100	100	100	100	100	81,36	78,62		100,00	100,00		
	Cakupan penganggaran dan Evaluasi Kinerja		100	100	100	100	100	100	0,00	100,00		100,00	100,00		
	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		4	4	4 Dok	4 Dok	4 Dok	4 Dok	0,00	4		4 Dok	4 Dok		
	Cakupan Layanan Administrasi Keuangan		100	100	100	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00		100,00	100,00		
	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN		100	27	34 Org	27 org	27 org	27 org	100,00	126		27 org	27 org		
	Cakupan Layanan Administrasi Kepegawaian		100	100	100	100	100	100	93,81	52,94		100,00	100,00		
	Jumlah Paket Pakan Dinas beserta Atribut Kelengkapan		0	30	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0		0,00	0,00		
	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan		97	157	100 Org	104	104	104	91,00	153		104	104		
	Cakupan Layanan Administrasi Umum		100	100	100	100	100	100	83,14	91,87		100,00	100,00		
	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan		55	4	4 Paket	4 Paket	4 Paket	4 Paket	53,00	4		4 Paket	4 Paket		
	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan		18	4	4 Paket	4 Paket	4 Paket	4 Paket	18,00	2		4 Paket	4 Paket		
	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan		12	4	4 Paket	4 Paket	4 Paket	4 Paket	13,00	4		4 Paket	4 Paket		
	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan		5	4	4 Paket	4 Paket	4 Paket	4 Paket	33,00	3		4 Paket	4 Paket		
	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu		33	12	12 Lap	12 Lap	12 Lap	12 Lap	0,00	6		12 Lap	12 Lap		
	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		350	6	6 Lap	6 Lap	6 Lap	6 Lap	192,00	6		6 Lap	6 Lap		
	Cakupan Peralatan dan Perlengkapan Pendukung Kinerja Aparatur		100	100	100	100	100	100	100,00	45,00		100,00	100,00		
	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan		0	2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0		0,00	0,00		
	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan		0	3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3		0,00	0,00		
	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan		3	6	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	26		0,00	0,00		
	Jasa Penunjang Kinerja Aparatur		100	100	100	100	100	100	85,54	55,57		100,00	100,00		
	Jumlah Laporan Penyelidikan Jasa Surat Menyurat		10	1	4 Paket	4 Paket	4 Paket	4 Paket	0,00	2		4 Paket	4 Paket		

Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan			4	4	4 Paket	4 Paket	4 Paket	12,00	4		4 Paket	4 Paket	
Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan			15	8	8 Laporan	8 Lap	8 Lap	24,00	8		8 Lap	8 Lap	
Barang Milik Daerah Terpelihara			100	100	100	100	100	100	100,00		100,00	100,00	
Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya			6	6	6 Unit	6 Unit	6 Unit	6,00	6		6 Unit	6 Unit	
Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara			25	53	25 Unit	25 Unit	25 Unit	17,00	12		25 Unit	25 Unit	
Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi			1	1	1 Unit	1 Unit	1 Unit	1,00	1		1 Unit	1 Unit	

2.3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan Peraturan Bupati Toba Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah, Serta Tata Kerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba memiliki tugas pokok dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah. Terkait dengan hal tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tentunya harus dapat menyusun kebijakan untuk meningkatkan pelayanan Kepegawaian yang terus mengalami perubahan seiring dengan perkembangan teknologi dan era globalisasi.

Dari analisis lingkungan internal dan eksternal, isu strategis pembangunan Kabupaten Toba 2021-2026 yang dirumuskan dan penting untuk diperhatikan diantaranya membangun Sumber Daya Manusia (SDM) yang Unggul dan Andal. Untuk mewujudkannya dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas profesional dan proporsional. Pegawai Negeri Sipil Daerah merupakan sumber daya aparatur di daerah selaku pelayan masyarakat, untuk itu perlu dilakukan perencanaan dan pengelolaan secara profesional dan proporsional dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dan jabatan. Dengan Kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) Pegawai Negeri Sipil Daerah yang dimiliki akan mampu mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Unggul dan Andal.

Mengevaluasi hasil pelaksanaan program/kegiatan tahun-tahun sebelumnya, masih ditemukan adanya permasalahan yang dihadapi dan perlu diupayakan penanganannya. Sehingga dalam pelaksanaan program/kegiatan tahun 2023, masalah yang timbul dapat diminimalisir dan cepat dicarikan pemecahannya.

Berikut permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi:

- a. Belum terpenuhinya jumlah ASN sesuai dengan Jumlah Kebutuhan;

- b. Masih rendahnya budaya kerja aparatur terkait pelaksanaan tugas, tanggung jawab;
- c. Masih terbatasnya anggaran dalam pelaksanaan kebutuhan diklat dan untuk peningkatan pendidikan ASN;
- d. Belum adanya rancangan perencanaan diklat dengan kebutuhan diklat yang akan diselenggarakan;
- e. Kurang optimalnya Manajemen Kepegawaian, Pola Pengembangan Karier;
- f. Kurang optimalnya penempatan PNS sesuai dengan kompetensinya;
- g. Perlunya pengembangan sistem informasi kepegawaian untuk mendukung pelaksanaan tugas manajemen kepegawaian;
- h. Kurang optimalnya penyediaan data Informasi kepegawaian;

Langkah-langkah strategis yang harus mendapat prioritas yakni: (1) Rekrutmen pegawai harus transparan, obyektif sesuai dengan kompetensi dan analisa kebutuhan sehingga dapat mengatasi mismatch yang menjadi masalah utama saat ini, (2) Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus ahli di bidangnya, bangga dengan tugasnya, mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan punya komitmen, (3) Pembenahan manajemen sistem informasi, akurasi data PNS di bidang manajemen kepegawaian yang terintegrasi dengan para stakeholders, (4) Peningkatan pelayanan tepat waktu dan bebas Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKKN), (5) Peningkatan remunerasi/kesejahteraan agar PNS dapat hidup layak

2.4. Review Terhadap Rancangan Awal RKPD

Sebelum penyusunan finalisasi RENJA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, banyak proses yang dilaksanakan sehingga RENJA dimaksud benar-benar menjadi penetapan kinerja tahunan yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam penyusunannya terlebih dahulu ditetapkan Rancangan Awal yang selanjutnya mendapatkan proses perbaikan baik dalam hal

penajaman, memperhatikan isu-isu yang mendesak atau menjadi skala Prioritas maupun perkembangan yang terjadi.

Berdasarkan hal tersebut, maka Rancangan Awal Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 ini merupakan perbaikan berupa finalisasi setelah menerima masukan dari *Stake Holder*, Masyarakat dan hasil Musrenbang baik Musrenbang Kecamatan maupun Musrenbang/RKPD Kabupaten Toba.

Telaahan terhadap rancangan awal RKPD disajikan dalam Tabel T-C.31 berikut:

Tabel T-C.31
Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2025
Kabupaten Toba

NAMA PERANGKAT DAERAH : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif Rp.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				6.572.789.000					6.590.500.000	
1	KEPEGAWAIAN				5.803.289.000	KEPEGAWAIAN				5.849.000.000	
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Kab. Toba	Cakupan Penunjang Kinerja Perangkat Daerah	100%	4.395.289.000	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Kab. Toba	Cakupan Penunjang Kinerja Perangkat Daerah	100%	4.426.000.000	
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kab. Toba	Cakupan Penunjang Kinerja Perangkat Daerah	100%	10.000.000	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kab. Toba	Cakupan Penunjang Kinerja Perangkat Daerah	100%	11.000.000	
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Kab. Toba	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4 Dokumen	10.000.000	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Kab. Toba	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4 Dokumen	11.000.000	
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Kab. Toba	Cakupan Layanan Administrasi Keuangan	100%	3.381.289.000	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Kab. Toba	Cakupan Layanan Administrasi Keuangan	100%	3.400.000.000	
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kab. Toba	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	25 Orang/bulan	3.381.289.000	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kab. Toba	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	27 Orang/bulan	3.400.000.000	
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kab. Toba	Cakupan Layanan Administrasi Umum	100%	546.000.000	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kab. Toba	Cakupan Layanan Administrasi Umum	100%	546.000.000	
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kab. Toba	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	4 Paket	90.000.000	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kab. Toba	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	4 Paket	91.000.000	
	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Kab. Toba	Jumlah Peralatan Rumah Tangga yang disediakan	4 Paket	12.000.000	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Kab. Toba	Jumlah Peralatan Rumah Tangga yang disediakan	4 Paket	13.000.000	
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Kab. Toba	Jumlah Paket Barang Barang Cetakan dan Penggandaan yang disediakan	4 Paket	45.000.000	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Kab. Toba	Jumlah Paket Barang Barang Cetakan dan Penggandaan yang disediakan	4 Paket	46.000.000	
	Penyediaan Bahan Baku dan Penurunan Perundang-undangan	Kab. Toba	Jumlah Dokumen Bahan Baku dan Penurunan Perundang-undangan yang disediakan	4 Dokumen	18.000.000	Penyediaan Bahan Baku dan Penurunan Perundang-undangan	Kab. Toba	Jumlah Dokumen Bahan Baku dan Penurunan Perundang-undangan yang disediakan	4 Dokumen	19.000.000	
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kab. Toba	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	8 Laporan	375.000.000	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kab. Toba	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	8 Laporan	376.000.000	
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Kab. Toba	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	100%	95.000.000	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kab. Toba	Cakupan Layanan Administrasi Umum	100%	96.000.000	
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kab. Toba	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	4 Unit	95.000.000	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kab. Toba	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	2 Unit	96.000.000	
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kab. Toba	Jasa Penunjang Kinerja Aparatur	100	165.000.000	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kab. Toba	Jasa Penunjang Kinerja Aparatur	100	166.000.000	
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Kab. Toba	Jumlah laporan Penyediaan Jasa Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	4 Laporan	14.000.000	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Kab. Toba	Jumlah laporan Penyediaan Jasa Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	4 Laporan	14.000.000	
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Kab. Toba	Jumlah laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	8 Laporan	150.000.000	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Kab. Toba	Jumlah laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	8 Laporan	151.000.000	
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kab. Toba	Barang Milik Daerah Terpelihara	100	206.000.000	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kab. Toba	Barang Milik Daerah Terpelihara	100	206.000.000	

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif Rp.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perbaikan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Kab. Tobo	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Pemeliharaan dan dibayarkan Pajak dan perbaikannya	6 Unit	137.000.000	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perbaikan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Kab. Tobo	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Pemeliharaan dan dibayarkan Pajak dan perbaikannya	6 Unit	138.000.000	
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kab. Tobo	Jumlah Peralatan dan Mesin lainnya yang di Pelihara	40 Unit	30.000.000	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kab. Tobo	Jumlah Peralatan dan Mesin lainnya yang di Pelihara	40 Unit	31.000.000	
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Kab. Tobo	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang terpelihara/Direhabilitasi	1 Unit	39.000.000	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Kab. Tobo	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang terpelihara/Direhabilitasi	1 Unit	40.000.000	
2.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Kab. Tobo	Indeks Profesionalitas ASN	100	1.408.000.000	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Kab. Tobo	Indeks Profesionalitas ASN	100	1.423.000.000	
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kab. Tobo	Cakupan Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian AN	100	567.000.000	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kab. Tobo	Cakupan Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian AN	100	573.000.000	
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Kab. Tobo	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen	32.000.000	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Kab. Tobo	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen	32.000.000	
	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Kab. Tobo	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	2 Dokumen	250.000.000	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Kab. Tobo	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	2 Dokumen	251.000.000	
	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Kab. Tobo	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	2 Laporan	44.000.000	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Kab. Tobo	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	2 Laporan	45.000.000	
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kab. Tobo	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	3 Dokumen	82.000.000	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kab. Tobo	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	3 Dokumen	82.000.000	
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kab. Tobo	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	120.000.000	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kab. Tobo	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	121.000.000	
	Pengelolaan Data Kepegawaian	Kab. Tobo	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	2 Dokumen	43.000.000	Pengelolaan Data Kepegawaian	Kab. Tobo	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	2 Dokumen	43.000.000	
	Mutasi dan Promosi ASN	Kab. Tobo	Cakupan Mutasi dan Promosi ASN	100%	335.000.000	Mutasi dan Promosi ASN	Kab. Tobo	Cakupan Mutasi dan Promosi ASN	100%	338.000.000	
	Pengelolaan Mutasi ASN	Kab. Tobo	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Administrasi, jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	12 Dokumen	85.000.000	Pengelolaan Mutasi ASN	Kab. Tobo	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Administrasi, jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	12 Dokumen	86.000.000	
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kab. Tobo	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	850 Dokumen	50.000.000	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kab. Tobo	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	850 Dokumen	51.000.000	
	Pengelolaan Promosi ASN	Kab. Tobo	Jumlah Dokumen hasil Pengelolaan Promosi ASN	6 Dokumen	200.000.000	Pengelolaan Promosi ASN	Kab. Tobo	Jumlah Dokumen hasil Pengelolaan Promosi ASN	6 Dokumen	201.000.000	
	Pengembangan Kompetensi ASN	Kab. Tobo	Cakupan Pengembangan Kompetensi ASN	100	415.000.000	Pengembangan Kompetensi ASN	Kab. Tobo	Cakupan Pengembangan Kompetensi ASN	100	419.000.000	
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Kab. Tobo	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	5 Orang	70.000.000	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Kab. Tobo	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	5 Orang	71.000.000	
	Pengelolaan Assessment Center	Kab. Tobo	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	120.000.000	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Kab. Tobo	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	121.000.000	
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Kab. Tobo	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	1 Orang	100.000.000	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Kab. Tobo	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	1 Orang	101.000.000	
	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Kab. Tobo	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	1 Dokumen	125.000.000	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Kab. Tobo	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat jabatan Fungsional	1 Dokumen	126.000.000	

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif Rp.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kab. Toba	Cakupan Evaluasi Penilaian Kerja	100%	91.000.000	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kab. Toba	Cakupan Evaluasi Penilaian Kerja	100%	93.000.000	
	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kab. Toba	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	23.000.000	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kab. Toba	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	22.000.000	
	Pembinaan Disiplin ASN	Kab. Toba	Jumlah ASN yang mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	5 Orang	70.000.000	Pembinaan Disiplin ASN	Kab. Toba	Jumlah ASN yang mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	5 Orang	71.000.000	
II	Pendidikan Dan Pelatihan				769.500.000	Pendidikan Dan Pelatihan				741.500.000	
2.2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Kab. Toba	Persentase Jumlah ASN Yang Mengikuti Diklat Teknis	100	769.500.000	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Kab. Toba	Persentase Jumlah ASN Yang Mengikuti Diklat Teknis	100	741.500.000	
	Pengembangan Kompetensi Teknis	Kab. Toba	Persentase Kompetensi Peningkatan ASN	100%	769.500.000	Pengembangan Kompetensi Teknis	Kab. Toba	Persentase Kompetensi Peningkatan ASN	100%	741.500.000	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Kab. Toba	Jumlah ASN Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	20 Orang	699.500.000	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Kab. Toba	Jumlah ASN Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	20 Orang	670.500.000	
	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitas, 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	Kab. Toba	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan Pengoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan pilihan bagi jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Konkuren Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintah umum	8 Dokumen	70.000.000	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitas, 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	Kab. Toba	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan Pengoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan pilihan bagi jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Konkuren Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintah umum	8 Dokumen	71.000.000	

2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat.

Sebagaimana kita ketahui bahwa proses pelaksanaan Pembangunan terlebih dahulu ditetapkan data Pembangunan yang tentu menjadi skala prioritas dan realistis dilaksanakan dan benar-benar dibutuhkan untuk peningkatan Pelayanan bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Toba. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak memiliki Data Usulan Pembangunan sebagaimana dijabarkan dalam Tabel T-C.32 berikut:

Tabel T-C.32
Usulan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan dari Para Pemangku Kepentingan Tahun 2025
Kabupaten Toba

NAMA PERANGKAT DAERAH : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

[illegible]

BAB III
TUJUAN DAN SASARAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TOBA

3.1. Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

Kebijakan Nasional yang terkait dengan sasaran makro pembangunan dan prioritas pembangunan pada pemerintah daerah adalah telah ditetapkannya Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dimana kebijakan nasional mengarah pada reformasi birokrasi secara sistemik yang mencakup perbaikan kelembagaan, ketatalaksanaan hingga sumberdaya birokrasi yang meliputi berbagai level mulai dari struktur hingga mindset serta kultur birokrasi. Agenda reformasi birokrasi bertujuan melaksanakan Pembangunan tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Peningkatan kualitas SDM ASN dan peningkatan pelayanan publik.

Untuk merespon dan merealisasikan hal tersebut, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusi maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusi akan melaksanakan program dan kegiatan untuk mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi. Dengan komitmen reformasi birokrasi ditingkat daerah akan terwujud pengembangan birokrasi yang modern bersih dan berintegritas, profesional dan berkinerja tinggi sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut diatas, kebijakan yang digariskan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk masa periode 2022-2026 adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan manajemen ASN untuk menuju merit system pengelolaan kepegawaian. Manajemen ASN merupakan sistem pengkaderan atau perencanaan suksesi (*succession planning*) pejabat tinggi yang berbasis pada aspek potensi dan kompetensi serta ukuran obyektif lainnya. Tujuan sistem ini

adalah untuk mendapatkan kandidat yang memenuhi uji persyaratan jabatan dan memiliki minat mengisi posisi jabatan tertentu dalam rangka menjamin ketersediaan dan keberlangsungan penyelenggaraan fungsi pemerintahan. Tes kompetensi dan menjadi langkah awal dalam penyediaan database profil kompetensi calon dan pejabat ASN yang menjadi dasar penerapan sistem kaderisasi pejabat ASN, pengelolaan pola karir, menjadi dasar dalam penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif dan berbasis merit system untuk mewujudkan ASN yang profesional, bersih, berintegritas dan melayani.

2. Perbaiki sistem rekrutmen pegawai. Rekrutmen pegawai merupakan proses yang krusial dan kritis. Proses ini sangat menentukan dalam memperoleh pegawai yang handal, berkualitas dan relevan dengan kebutuhan organisasi. Pelaksanaan seleksi CPNS melalui penilaian secara obyektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan dengan mengedepankan prinsip obyektif, transparan, kompetitif, bebas KKN, tidak diskriminatif dan tidak dipungut biaya. Tahapan seleksi meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang dengan berbasis teknologi informasi pada setiap tahapannya;
3. Penerapan Manajemen Kinerja. Guna mendapatkan informasi mengenai kontribusi PNS terhadap proses penyelenggaraan pemerintahan diperlukan penilaian kinerja yang akurat dan obyektif. Penilaian kinerja yang efektif dapat dimanfaatkan sebagai dasar untuk mengembangkan pegawai, pemberian kesejahteraan, penilaian kinerja aparatur dan sebagainya. Pemanfaatan hasil penilaian kinerja dilakukan dengan menyusun analisis kesenjangan kinerja. Analisis kesenjangan kinerja merupakan perbandingan kinerja aktual dengan kinerja potensial atau yang diharapkan

4. Mewujudkan layanan kepegawaian secara less paper. Hal ini sebagai tindak lanjut kebijakan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia untuk melaksanakan layanan berbasis digital serta mewujudkan pelayanan yang mudah dan cepat. Layanan dengan konsep less paper diterapkan pada layanan kenaikan pangkat PNS dan Pensiun PNS
5. Pelaksanaan penempatan PNS dalam jabatan berdasarkan prinsip “menempatkan orang yang tepat dalam jabatan yang tepat”. Penempatan dan distribusi PNS mempertimbangkan hasil pemetaan jabatan dan formasi. Sedangkan penataan dan penempatan dalam jabatan struktural mempertimbangkan rekomendasi hasil pengukuran kompetensi tanpa mengabaikan hak-haknya. Rekomendasi mengacu pada analisis jabatan dan profil kompetensi yang akuntabel terutama menyangkut kualifikasi pendidikan, diklat serta penjurangan minat dan bakat pegawai. Penempatan pegawai sesuai dengan bakat, kemampuan, peminatan pegawai serta kebutuhan instansi.
6. Pelaksanaan sistem promosi terbuka. Undang-undang ASN meletakkan dasar kompetisi terbuka di antara PNS dalam proses pengisian jabatan khususnya dalam mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Pengisian jabatan dilakukan secara terbuka di antara PNS yang memenuhi syarat jabatan dan standar kompetensi jabatan.
7. Pelaksanaan pengembangan sistem dan aplikasi kepegawaian.
8. Melakukan pengusulan formasi ASN untuk memenuhi jumlah kebutuhan;
9. Menyusun rencana diklat yang akan di ikuti oleh ASN.

3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah **“Membangun Sumber Daya Manusia (SDM) yang Unggul dan Andal”**.

Adapun sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia :

1. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur untuk menghadapi era globalisasi
2. Terpenuhinya pembekalan/pelatihan yang dibutuhkan sumber daya aparatur untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.
3. Meningkatkan mutu PNS untuk siap pakai untuk menduduki jabatan struktural dan Fungsional.
4. Memberikan kesempatan bagi PNS untuk mengembangkan kapasitas melalui Pendidikan Formal maupun informal.
5. Menyediakan fasilitas untuk masing-masing PNS untuk mengikuti Diklat Teknis, Diklat Fungsional, Diklat Struktural (Kepemimpinan)
6. Mewujudkan tertib administrasi pengelolaan Kepegawaian
7. Tersusunnya daftar urut kepangkatan
8. Terpenuhinya Formasi sesuai kebutuhan
9. Terpenuhinya kelengkapan data administrasi kepegawaian bagi setiap PNS Daerah Kabupaten Toba Samosir (Karpeg, Taspen, Askes, Karsu dan Karis)
10. Sistem informasi kepegawaian yang akurat

Bertitik tolak dari maksud dan tujuan penyusunan rencana strategis yaitu memberikan peningkatan kualifikasi, kinerja, kompetensi dan disiplin ASN dengan mempedomani Visi Pemerintah Kabupaten Toba **"TERWUJUDNYA KABUPATEN TOBA UNGGUL DAN BERSINAR "**. Dengan visi sebagai berikut :

1. Infrastruktur yang Bagus dan Merata;
2. Membangun Sumber Daya Manusia (SDM) yang Unggul dan Andal;
3. Membangun Pertanian dan Peternakan Makmur dan Sejahtera;
4. Kesehatan yang Prima dan Terjangkau;
5. Pariwisata Berkat dan Meriah;
6. Membangun Iman yang terpelihara;

7. Menciptakan Stabilitas Keamanan dan Ketertiban

Maka dengan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba terdapat pada misi yang kedua yakni : “ **Membangun Sumber Daya Manusia (SDM) yang Unggul dan Andal**”.

Dengan melihat visi dan misi Kabupaten Toba yang telah dijabarkan dalam Renstra BKPSDM tahun 2021 s/d 2026 dengan tujuan **Meningkatkan Manajemen Kepegawaian ASN** dan sasaran **Terwujudnya Profesionalisme ASN** serta pengukuran pelaksanaan program dalam pencapaian sasaran strategis tersebut diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 1
Tujuan dan Sasaran BKPSDM Tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Program	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4	5
1	Terwujudnya Profesionalisme ASN	Kepegawaian Daerah	Nilai Indeks Sistem Merit	253
			Nilai Indeks Profesionalisme ASN	71
		Pengembangan Sumber Daya Manusia	Cakupan ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	100 %
		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Cakupan kinerja penunjang urusan pemerintah daerah	100 %

Untuk mewujudkan Tujuan Indikator yang telah ditetapkan, setiap instansi pemerintah harus menetapkan proses perumusan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam mendukung tercapainya visi dan misi dari pemerintah kabupaten Toba. instansi pemerintah harus juga memperhatikan masukan pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholder) dan memberikan peluang untuk penyesuaian sesuai dengan tuntutan lingkungan.

3.3 Program dan Kegiatan,

Berdasarkan visi dan misi, tujuan dan sasaran dari Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia maka disusun program kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan memperhatikan visi misi Kabupaten Toba yang dituangkan dalam RPJMD Kabupaten dan program kegiatan yang menjadi skala prioritas. Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 terdiri dari 3 Program, 11 Kegiatan dan 31 Sub Kegiatan dengan uraian sebagai berikut:

- Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota terdiri dari 6 kegiatan dan 13 sub kegiatan.
- Program Kepegawaian Daerah terdiri dari 4 kegiatan dan 14 sub kegiatan.
- Program Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari 1 kegiatan dan 2 sub kegiatan.

Dengan rencana total anggaran yang dialokasikan Pemerintah Kabupaten Toba pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp. 6.572.789.000. (Enam Miliar Lima Ratus Tujuh Puluh Dua Juta Tujuh Ratus Delapan Puluh Sembilan Ribu Rupiah). Untuk lebih jelasnya, Rumusan Rencana Program dan Kegiatan setelah perubahan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba dapat dilihat pada Tabel rencana program dan kegiatan/ perumusan program dan kegiatan disajikan dalam Tabel T-C-33 berikut :

TABEL T-C.33
Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2025 dan Prakiraan Maju Tahun 2026
Kabupaten Toba

NAMA PERANGKAT DAERAH : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KODE	URUSAN/ BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	RENCANA TAHUN 2025				CATATAN PENTING	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2026	
			LOKASI	TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA PAGU INDIKATIF	SUMBER DANA		TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA/ PAGU INDIKATIF
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				6.572.789.000				6.590.500.000
5	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN								
5 03	KEPEGAWAIAN				5.803.289.000				5.849.000.000
5 03 01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Cakupan Penunjang Kinerja Perangkat Daerah	Kab. Toba	100%	4.395.289.000			100%	4.426.000.000
5 03 01 2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Cakupan Penunjang Kinerja Perangkat Daerah	Kab. Toba	100%	10.000.000			100%	11.000.000
5 03 01 2.01 0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Kab. Toba	4 Dokumen	10.000.000	PAD		4 Dokumen	11.000.000
5 03 01 2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Cakupan Layanan Administrasi Keuangan	Kab. Toba	100%	3.381.289.000			100%	3.400.000.000
5 03 01 2.02 0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Kab. Toba	25 Orang/bulan	3.381.289.000	PAD		27 Orang/bulan	3.400.000.000
5 03 01 2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan Layanan Administrasi Umum	Kab. Toba	100%	540.000.000			100%	545.000.000
5 03 01 2.06 0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	Kab. Toba	4 Paket	90.000.000	PAD		4 Paket	91.000.000
5 03 01 2.06 0003	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Peralatan Rumah Tangga yang	Kab. Toba	4 Paket	12.000.000	PAD		4 Paket	13.000.000
5 03 01 2.06 0005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	Kab. Toba	4 Paket	45.000.000	PAD		4 Paket	46.000.000
5 03 01 2.06 0006	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan	Kab. Toba	4 Dokumen	18.000.000	PAD		4 Dokumen	19.000.000

KODE	URUSAN/ BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	RENCANA TAHUN 2025				CATATAN PENTING	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2025	
			LOKASI	TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA PAGU INDIKATIF	SUMBER DANA		TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA/ PAGU INDIKATIF
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
5 03 01 2.06 0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kab. Toba	8 Laporan	375.000.000	PAD		8 Laporan	375.000.000
5 03 01 2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	-	Kab. Toba	-	95.000.000			100	96.000.000
5 03 01 2.07 0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan		4 unit	95.000.000			-	96.000.000
5 03 01 2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jasa Penunjang Kinerja Aparatur	Kab. Toba	100	163.000.000	PAD		100	165.000.000
5 03 01 2.08 0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan Penyediaan jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	Kab. Toba	4 Laporan	13.000.000	PAD		4 Laporan	14.000.000
5 03 01 2.08 0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	Kab. Toba	8 Laporan	150.000.000	PAD		8 Laporan	151.000.000
5 03 01 2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Barang Milik Daerah Terpelihara	Kab. Toba	100	206.000.000			100	209.000.000
5 03 01 2.09 0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Pemeliharaan dan dibayarkan Pajak dan perizinannya	Kab. Toba	6 Unit	137.000.000	PAD		6 Unit	138.000.000
5 03 01 2.09 0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin lainnya yang di Pelihara	Kab. Toba	25 Unit	30.000.000	PAD		25 Unit	31.000.000

KODE	URUSAN/ BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	RENCANA TAHUN 2025				CATATAN PENTING	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2026	
			LOKASI	TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA PAGU INDIKATIF	SUMBER DANA		TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA/ PAGU INDIKATIF
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
5 03 01 2.09 0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang terpelihara/Direhabilitasi	Kab. Toba	1 Unit	39.000.000	PAD		1 Unit	40.000.000
5 03 02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Profesionalitas ASN	Kab. Toba	100	1.408.000.000			100	1.423.000.000
5 03 02 2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Cakupan Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian AN	Kab. Toba	100	567.000.000			100	573.000.000
5 03 02 2.01 0001	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	Kab. Toba	1 Dokumen	31.000.000	PAD		1 Dokumen	32.000.000
5 03 02 2.01 0003	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Kab. Toba	2 Laporan	250.000.000	PAD		2 Laporan	251.000.000
5 03 02 2.01 0004	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	Kab. Toba	2 Laporan	44.000.000	PAD		2 Laporan	45.000.000
5 03 02 2.01 0006	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kab. Toba	3 Dokumen	81.000.000	PAD		3 Dokumen	82.000.000
5 03 02 2.01 0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kab. Toba	1 Dokumen	120.000.000	PAD		1 Dokumen	121.000.000
5 03 02 2.01 0011	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Kab. Toba	2 Dokumen	41.000.000	PAD		2 Dokumen	42.000.000
5 03 02 2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Cakupan Mutasi dan Promosi ASN	Kab. Toba	100%	335.000.000			100%	338.000.000
5 03 02 2.02 0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan	Kab. Toba	12 Dokumen	85.000.000	PAD		12 Dokumen	86.000.000

KODE	URUSAN/ BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	RENCANA TAHUN 2025				CATATAN PENTING	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2026	
			LOKASI	TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA PAGU INDIKATIF	SUMBER DANA		TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA/ PAGU INDIKATIF
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
5 03 02 2.02 0002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kab. Toba	850 Dokumen	50.000.000	PAD		850 Dokumen	51.000.000
5 03 02 2.02 0003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen hasil Pengelolaan Promosi ASN	Kab. Toba	6 Dokumen	200.000.000	PAD		6 Dokumen	201.000.000
5 03 02 2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Cakupan Pengembangan Kompetensi ASN	Kab. Toba	100	415.000.000			100	419.000.000
5 03 02 2.03 0001	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Kab. Toba	5 Orang	70.000.000	PAD		5 Orang	71.000.000
5 03 02 2.03 0002	Pengelolaan Assesment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assesment Center	Kab. Toba	1 Dokumen	120.000.000	PAD		1 Dokumen	121.000.000
5 03 02 2.03 0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi	Kab. Toba	5 Dokumen	100.000.000	PAD		5 Dokumen	101.000.000
5 03 02 2.03 0009	Kordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumentasi Hasil Kordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Kab. Toba	1 Orang	125.000.000	PAD		1 Orang	126.000.000
5 03 02 2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Cakupan Evaluasi Penilaian Kerja	Kab. Toba	100%	91.000.000			100%	93.000.000
5 03 02 2.04 0003	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kab. Toba	1 Laporan	21.000.000	PAD		1 Laporan	22.000.000
5 03 02 2.04 0007	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Kab. Toba	5 Orang	70.000.000	PAD		5 Orang	71.000.000
5 04	Unsur Pendidikan Dan Pelatihan				769.500.000				741.500.000
5 04 02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Jumlah ASN Yang Mengikuti Diklat Teknis	Kab. Toba	100	769.500.000			100	741.500.000
5 04 02 2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase Kompetensi	Kab. Toba	100%	769.500.000			100%	741.500.000

KODE	URUSAN/ BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	RENCANA TAHUN 2025				CATATAN PENTING	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2026	
			LOKASI	TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA PAGU INDIKATIF	SUMBER DANA		TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA/ PAGU INDIKATIF
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
5 03 02 2.01 0003	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 Teknis	Kab. Toba	20 Orang	699.500.000	PAD		20 Orang	670.500.000
5 03 02 2.04 0004	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	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan pilihan bagi jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Konkuren Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintah umum	Kab. Toba	8 Dokumen	70.000.000	PAD		8 Dokumen	71.000.000

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN BKPSDM

Program Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di susun dalam suatu rencana kerja dan pendanaan perangkat daerah yang sesuai dengan hasil dari SIPD .dapat di tunjukkan pada tabel dibawah ini :

RENCANA KERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (RENJA OPD)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KAB. TORAJA
TAHUN 2025

[illegible]

[illegible]

[illegible]

NO	KODE	URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RESTRASI OPD	REALISASI CAPAIAN RESTRASI OPD TAHUN 2023	PRAKORAN CAPAIAN TARGET RESTRASI OPD TAHUN 2024	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN						KELOMPOK SASARAN	PRAKORAN MAJU RENCANA TAHUN 2024		PERANGKAT DAERAH PEMANUNGUNG JAWAB
							TARGET 2025	PAU INDIKATOR (Rp)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAU INDIKATOR (Rp)	
											NASIONAL	DAERAH				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
			Jumlah Laporan Penyakit-penyakit Tularan Kontak dan Akutitas SDPD				8 Laporan	575.000.000,00	Kab. Toba, Semua Kecamatan, Semua Kotadesa	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Meningkatkan Sumber Daya Manusia Yang Berkeseluruhan Dan Berdaya Saling	Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang Berkeseluruhan dan inovatif 4. Peningkatan Tatakelola Pemerintahan dan Kualitas Pelayanan Publik	Rakaman, Instalasi Tersebut, ASH DPOSDM		575.000.000,00	SADAN KEPERAWATAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.03.01.2.07	Pengadaan Benang Mili Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Cakupan Penjualan dan Pengiriman Produk Alat-alat Kesehatan	100 Persen			100 Persen	98.000.000,00			Meningkatkan Sumber Daya Manusia Yang Berkeseluruhan Dan Berdaya Saling	Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang Berkeseluruhan dan inovatif 4. Peningkatan Tatakelola Pemerintahan dan Kualitas Pelayanan Publik	Pengadaan Daerah Tersebut, Rakaman	100 Persen	98.000.000,00	SADAN KEPERAWATAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.03.01.2.07.0006	Pengadaan Penjualan dan Merek Lainnya														
			Jumlah Unit Penjualan dan Merek Lainnya yang Diterima				7 Unit	98.000.000,00	Kab. Toba, Semua Kecamatan, Semua Kotadesa	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Meningkatkan Sumber Daya Manusia Yang Berkeseluruhan Dan Berdaya Saling	Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang Berkeseluruhan dan inovatif 4. Peningkatan Tatakelola Pemerintahan dan Kualitas Pelayanan Publik	Pengadaan Daerah Tersebut, Rakaman		98.000.000,00	SADAN KEPERAWATAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.03.01.2.08	Pengadaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jasa Penunjang Kinerja Aparatur	100 Persen			100 Persen	108.000.000,00			Meningkatkan Sumber Daya Manusia Yang Berkeseluruhan Dan Berdaya Saling	Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang Berkeseluruhan dan inovatif 4. Peningkatan Tatakelola Pemerintahan dan Kualitas Pelayanan Publik	Pengadaan Jasa, ASH DPOSDM	100 Persen	108.000.000,00	SADAN KEPERAWATAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

[illegible]

NO	KODE	URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RESTRADA OPD	REALISASI CAPAIAN RESTRADA OPD TAHUN 2023	PRAKIRAAN CAPAIAN TARGET RESTRADA OPD TAHUN 2024	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN						KELOMPOK SASARAN	PRAKIRAAN MUJUD RENCANA TAHUN 2024		PERANGKAT DAFTAR PENANJANG JAWAB
							TARGET 2024	PAGU INDIKATIF (Rp)	LOKASI	SUMBER DATA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
											NASIONAL	DAERAH				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
			Jumlah Karyawan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipantau dan dibayar Pajak dan Pencatannya				8 Unit	137.000.000,00	Kab. Toba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Meningkatkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Dan Berdaya Sang	Peningkatan Tata Kelola Pemukiman yang berkualitas dan inovatif 4. Peran dan Tatakelola Pemerintahan dan Kualitas Pelayanan Publik.	Rekaman		138.000.000,00	SADAN KEPERAWATAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
5.03.01.2.09.0006 Perawatan Perawatan dan Mesin Lainnya																
			Jumlah Perawatan dan Mesin Lainnya yang Dipantau				40 Unit	30.000.000,00	Kab. Toba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Meningkatkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Dan Berdaya Sang	Peningkatan Tata Kelola Pemukiman yang berkualitas dan inovatif 4. Peran dan Tatakelola Pemerintahan dan Kualitas Pelayanan Publik.	Rekaman		31.000.000,00	SADAN KEPERAWATAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
5.03.01.2.09.0006 Perawatan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya																
			Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipantau/Dinastakasi				1 Unit	30.000.000,00	Kab. Toba, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Meningkatkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Dan Berdaya Sang	Peningkatan Tata Kelola Pemukiman yang berkualitas dan inovatif 4. Peran dan Tatakelola Pemerintahan dan Kualitas Pelayanan Publik.	Rekaman		40.000.000,00	SADAN KEPERAWATAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
8.	5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks profesionalitas ASN	58,99 Indeks			59,99 Indeks	1.423.900.000,00						59,99 Indeks	1.423.900.000,00	

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

NO	KODE	URUSAN / BIDANG-URUSAN / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA OPD	REALISASI CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2023	PRAKSI/AN CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2024	CAPAIAN KINERJA DAN KEMAMPUAN PENDANAAN						KELOMPOK SASARAN	PRAKSI/AN RENCANA TAHUN 2025		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
							TARGET 2025	PAU/ INDIKATIF (Rp)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAU/ INDIKATIF (Rp)	
											NASIONAL	DAERAH				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
			Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengkoordinasian, Penyaluran, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Usaha Pemerintahan Kecamatan, Perangkat Daerah Pelengkap, dan Urusan Pemerintahan Lainnya				8 Dokumen	70.000.000,00	Kab. Toba, Service Kecamatan, Service Kecamatan	PENCAPAIAN ASLI DAERAH (PAD)	Meningkatkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Dan Berdaya Saing	Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang Berkeadilan dan Inovatif 4. Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan dan Kualitas Pelayanan Publik	ASN Kabupaten Toba, Instansi Teknis, Perangkat Daerah Sub-Kab		71.000.000,00	SICAM KEPERAWATAN DAN PENGELOMPOKAN SUMBER DAYA MANUSIA
			JUMLAH					6.372.780.000,00							6.380.000.000,00	

BAB V

PENUTUP

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Toba Tahun 2025 merupakan sebuah dokumen rancangan perencanaan kerja yang disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan berorientasi pada pencapaian hasil serta pencapaian visi dan misi Kepala Daerah yang diwujudkan melalui program dan kegiatan sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah Kabupaten Toba, maka dokumen perencanaan kerja ini disusun dengan memperhatikan prioritas dan sasaran pembangunan Pemerintah Kabupaten Toba Tahun 2025 dengan mempertimbangkan arah dan kebijakan umum pembangunan daerah.

Demikian dokumen Rancangan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Toba Tahun 2025 ini disusun. Kami menyadari bahwa keterbatasan kemampuan APBD merupakan kendala yang selalu menjadi penghambat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan. Oleh karena itu, kolaborasi dan dukungan dana APBD sangat kami harapkan, sehingga program dan kegiatan yang kami rencanakan dapat terlaksana serta apa yang menjadi tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba yang merupakan tindakan nyata untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah Kabupaten Toba dapat tercapai.

Balige, Agustus 2024

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TOBA**

DICKY ASPINO TAMPUBOLON, S.Sos, MAP
PEMBINA TK.I / IV/b
NIP.1979052 31998031002



PEMERINTAH KABUPATEN TOBA
INSPEKTORAT

Jln. Huta Bulu – Mejan, Balige, Sumatera Utara 22312
Telp. (0632) 21393, Faksimile (0632) 21393
Laman www.tobakab.go.id, Pos-el inspektorat@tobakab.go.id

**CATATAN HASIL REVIU
ATAS
RANCANGAN AKHIR RENCANA KERJA (RENJA)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TOBA
TAHUN 2025**

Uraian Catatan Hasil Reviu Rancangan Akhir Renja BKPSDM Kabupaten Toba Tahun 2025

Sehubungan dengan penugasan berdasarkan Surat Tugas Plt. Inspektur Kabupaten Toba Nomor 700/241/IRDA/ST/2024 tanggal 29 Juli 2024 untuk melaksanakan reviu atas Rancangan Akhir Renja PD Kabupaten Toba Tahun 2025, bersama ini kami sampaikan catatan hasil reviu sebagai berikut:

Kesimpulan:

- 1. Pengujian atas kelengkapan dokumen pendukung rancangan akhir Renja PD**
 - a. Dokumen yang dibutuhkan dalam pelaksanaan reviu rancangan akhir Renja PD telah lengkap.
- 2. Pengujian atas kesesuaian rancangan akhir Renja PD dengan Rancangan Akhir RKPD**
 - a. Rumusan sasaran perangkat daerah dalam BAB III rancangan akhir Renja PD telah sesuai dengan sasaran pada BAB IV dalam Rancangan Akhir RKPD.
 - b. Nama program, pagu dana dan indikator pada Bab IV Renja PD telah sesuai dengan nama program, pendanaan dan indikator pada Bab V RKPD.
- 3. Pengujian atas penyusunan substansi antar BAB pada rancangan akhir Renja PD**
 - a. Tujuan dan sasaran Renja, program dan kegiatan pada BAB III Renja telah ditetapkan berdasarkan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi PD pada BAB II
 - b. Kinerja kegiatan/sub kegiatan telah mendukung kinerja Renja PD dan Renstra PD.

Catatan reviu:

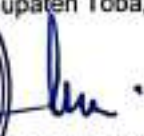
—

Koreksi/ Perbaikan yang belum/tidak disetujui

—

Rekomendasi :

Mempertahankan keselarasan Renja BKPSDM dengan RKPD Kabupaten Toba serta mempertahankan kesesuaian tahapan dan tata cara penyusunan Renja BKPSDM sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kepala BKPSDM
Kabupaten Toba,

Dicky Tampubolon, S.Sos, MAP
Pembina Tk.I
NIP.197905231998031002

Balige, Agustus 2024
Plt. Inspektur
Kabupaten Toba

Patuan T. P. Jayapura, ST, MSP
Pembina Tk.I B
NIP. 19821020 200804 1 001