



RENCANA STRATEGIS

TAHUN 2025 s.d 2029

**BADAN
KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA
MANUSIA**

KABUPATEN TOBA



BKPSDM
KABUPATEN TOBA

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**# bangga
melayani
bangsa**



BUPATI TOBA
PROVINSI SUMATERA UTARA
PERATURAN BUPATI TOBA
NOMOR 31 TAHUN 2025
TENTANG
RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
KABUPATEN TOBA TAHUN 2025-2029
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI TOBA,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 123 ayat (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, disebutkan bahwa penetapan Renstra Perangkat Daerah dengan Peraturan Kepala Daerah, paling lambat 1(satu) bulan setelah Peraturan Daerah tentang RPJMD ditetapkan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Toba Tahun 2025-2029;
- 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 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
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 Daerah Kabupaten Toba Samosir Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Toba Samosir (Lembaran Daerah Kabupaten Toba Samosir Tahun 2016 Nomor 5) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Toba Samosir 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);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Toba Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Toba Tahun 2025 Nomor 3);

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TOBA TAHUN 2025-2029.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Toba.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah.
3. Bupati adalah Bupati Toba.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Kecamatan.

5. Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari Daerah Kabupaten Toba yang dipimpin oleh camat.
6. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah atau sebutan lain yang selanjutnya disingkat dengan BAPPELITBANGDA adalah Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Toba yang melaksanakan tugas dan mengoordinasikan penyusunan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan Daerah.
7. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang merupakan penjabaran dari visi, misi dan program kepala daerah dengan berpedoman pada RPJP Daerah dan RPJM Nasional.
8. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKP adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode 1 (satu) tahun..
9. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun
10. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.

Pasal 2

Maksud disusunnya Renstra Perangkat Daerah Kabupaten Toba Tahun 2025-2029 yaitu sebagai pedoman Perangkat Daerah dalam menyusun Rencana Kerja dan digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD.

Pasal 3

Tujuan disusunnya Renstra Perangkat Daerah di Kabupaten Toba Tahun 2025-2029 yaitu:

- a. Menjabarkan visi dan misi kepala daerah yang lebih terukur ke dalam tujuan, sasaran Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, dengan berpedoman pada dokumen RPJMD Tahun 2025-2029;
- b. Mewujudkan integritas, sinkronisasi, dan sinergitas pembangunan antar sektor, antar wilayah, antar fungsi maupun tingkatan pemerintah.

BAB II SISTEMATIKA

Pasal 4

- (1) Renstra Perangkat Daerah disusun dengan Sistematika sebagai berikut:
 - a. BAB I : Pendahuluan
 - b. BAB II : Gambaran Pelayanan, Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah
 - c. BAB III : Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan
 - d. BAB IV : Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan
 - e. BAB V : Penutup
- (2) Uraian lebih lanjut sistematika Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan Bupati ini.
- (3) Sebagai tanda pengesahan dokumen Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Bupati mendelegasikan kepada masing-masing Kepala Perangkat Daerah menandatangani dokumen Renstra Perangkat Daerah yang terkait dalam lampiran Peraturan Bupati ini.

BAB III KETENTUAN LAIN LAIN

Pasal 5

- (1) Ketetapan indikator kinerja dan indikasi pendanaan yang tercantum dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025–2029 dapat dilakukan penyesuaian apabila terjadi perubahan kebijakan, regulasi, atau kondisi yang memerlukan penyesuaian terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku pada tahun berkenaan.
- (2) Penyesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Perubahan indikator kinerja dan target kinerja perangkat daerah;
 - b. Penyesuaian indikasi pendanaan;
 - c. Perubahan perangkat daerah penanggung jawab urusan pemerintahan; dan/atau
 - d. Perubahan nomenklatur program, kegiatan, atau sub kegiatan.
- (3) Dalam hal terjadi perubahan nomenklatur program, kegiatan, atau sub kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, dilakukan penyesuaian pada dokumen Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah, tanpa mengubah substansi dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dilaksanakan dengan tetap memperhatikan prinsip akuntabilitas, efisiensi, efektivitas, keselarasan, dan konsistensi dengan dokumen perencanaan pembangunan daerah lainnya.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 6

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 18 September 2025

BUPATI TOBA,

Cap/dto

EFFENDI SINTONG P. NAPITUPULU

Diundangkan di Balige
pada tanggal 18 September 2025

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TOBA,

Cap/ dto

AUGUS SITORUS

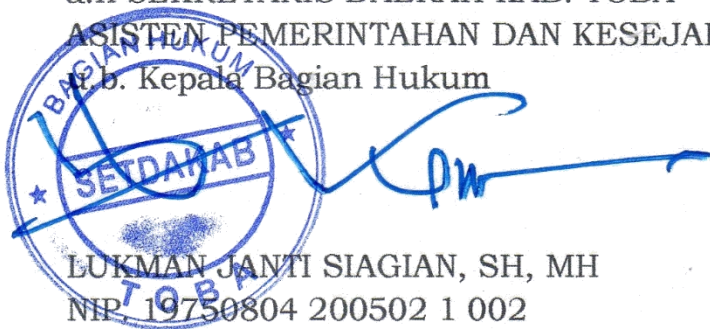
BERITA DAERAH KABUPATEN TOBA TAHUN 2025 NOMOR 31

SALINAN INI SESUAI DENGAN ASLINYA

a.n SEKRETARIS DAERAH KAB. TOBA

ASISTEN PEMERINTAHAN DAN KESEJAHTERAAN RAKYAT

o.b. Kepala Bagian Hukum



LUKMAN JANTI SIAGIAN, SH, MH
NIP. 19750804 200502 1 002

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, berkat kasih-Nya kami mampu membuat Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahun 2025-2029 ini.

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahun 2025-2029 ini merupakan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dengan memperhatikan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional serta Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Serta memperhatikan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, disebutkan pada Diktum Kedua bahwa Bupati/Walikota memerintahkan seluruh kepala perangkat daerah untuk menyusun rencana strategis perangkat daerah kabupaten/kota Tahun 2025-2029 secara simultan dan terkoordinasi dengan proses penyusunan RPJMD kabupaten/kota.

Berkenaan dengan hal tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 sebagai bahan acuan yang lebih konkrit terhadap penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah setiap tahunnya.

Balige, September 2025

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



DICKY ASPINO TAMPUBOLON, S.Sos.,MAP.
PEMBINA TK.I / IV/b
NIP.197905231998031002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. LATAR BELAKANG	1
1.2. DASAR HUKUM PENYUSUNAN	4
1.3. MAKSUD DAN TUJUAN.....	7
1.4. SISTEMATIKA PENULISAN.....	8
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TOBA	11
2.1 GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	11
2.1.1.TUGAS POKOK DAN FUNGSI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA...	11
2.1.2.SUMBER DAYA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	15
2.1.3.KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	23
2.1.4.KELOMPOK SASARAN LAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	38
2.2 PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	38
2.2.1 PERMASALAHAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ...	38
2.2.2 ISU STRATEGIS	41
2.3 TELAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH	42
2.4 TELAAHAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TOBA	44

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	47
3.1. TUJUAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029	47
3.2. SASARAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029	48
3.3. STRATEGI PENCAPAIAN TUJUAN DAN SARARAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029	50
3.4. ARAH KEBIJAKAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029.....	51
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	53
4.1. URAIAN PROGRAM.....	54
4.2. URAIAN KEGIATAN.....	55
4.3. URAIAN SUBKEGIATAN BESERTA KINERJA, INDIKATOR, TARGET DAN PAGU INDIKATIF	60
4.4. URAIAN SUB KEGIATAN DALAM RANGKA MENDUKUNG PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN DAERAH	85
4.5. TARGET KEBERHASILAN PENCAPAIAN TUJUAN DAN SASARAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029 MELALUI INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	86
4.6. TARGET KINERJA PENYELENGGARAAN URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH TAHUN 2025-2029 MELALUI INDIKATOR KINERJA KUNCI.....	90
BAB V PENUTUP.....	91
LAMPIRAN	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Berdasarkan Undang-undang (UU) Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa pembangunan Daerah dilakukan bertujuan untuk peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing Daerah sebagai perwujudan dari pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang telah diserahkan ke Daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional.

Perangkat Daerah wajib menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) yang merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode lima tahun. Renstra Perangkat Daerah disusun sebagai penjabaran atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Renstra Perangkat Daerah ini memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai tugas dan fungsi Perangkat Daerah. Sejalan dengan telah terpilihnya Bupati dan wakil Bupati Kabupaten Toba periode tahun 2025-2030, maka dilakukan proses penyusunan RPJMD sesuai dengan visi dan misinya. Bersamaan dengan itu, perangkat daerah juga menyusun Renstra Perangkat Daerah untuk periode tahun 2025-2029 dengan mengacu pada RPJMD Kabupaten Toba dengan memperhatikan penjabaran visi dan misi Bupati dan wakil Bupati serta tupoksi Perangkat Daerah.

Renstra Perangkat Daerah dibahas dengan pemangku kepentingan dalam forum perangkat daerah/lintas Perangkat Daerah untuk memperoleh saran dan pertimbangan guna penyempurnaan Renstra Perangkat Daerah. Renstra Perangkat Daerah ini sudah diverifikasi oleh Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kabupaten Toba guna memastikan kesesuaian Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD Kabupaten Toba Tahun 2025-2029.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahun 2025-2029 merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Kepala Daerah terpilih yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Toba Tahun 2025-2029.

Reformasi Birokrasi merupakan sebuah keniscayaan dalam membangun pemerintahan yang mendasarkan diri pada prinsip-prinsip Tata Kelola Pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan bersih sebagai pelayan rakyat, terlebih ketika komitmen pemerintah yang seluas-luasnya untuk memperkuat pemerintahan daerah melalui otonomi daerah sangat kuat. Penataan birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik serta otonomi daerah merupakan kekuatan yang besar bagi percepatan kemajuan pembangunan daerah, karena kemajuan daerah tidak hanya tergantung pada umur dan sumber daya alamnya saja tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya.

Oleh karena itu eksistensi kebijakan otonomi daerah yang di dalamnya memiliki makna desentralisasi urusan pemerintahan akan memberikan dampak pada perubahan sikap dan perilaku sumber daya manusia dan perubahan manajemen pemerintahan yang lebih mengkonsentrasikan pada pelayanan publik. Penataan Sumber Daya ASN di Kabupaten Toba tidak terlepas dari kerangka kebijakan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Toba.

Selain itu pula penataan kepegawaian di Kabupaten Toba harus memiliki sinergitas dengan kebijakan, program dan kegiatan dari Pemerintah, penataan kepegawaian di daerah tidak berdiri sendiri. Selanjutnya dengan telah dirumuskannya Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Toba Tahun 2025-2029, dengan visinya adalah “Toba Mantap 2029, Maju Daerahnya Sejahtera Rakyatnya dan Berkelanjutan Pembangunannya”, dan salah satu misi yang diembannya adalah “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Bersih Sebagai Pelayan (Parhobas) rakyat”.

Maka untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba yang memiliki fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berkewajiban untuk meningkatkan kinerja ASN melalui peningkatan SDM ASN. Peningkatan SDM ASN ini salah satunya dapat dilakukan dengan peningkatan pengembangan karier aparatur, penyelesaian administrasi kepegawaian tepat waktu, mensinkronkan dan mengintegrasikan data kepegawaian, pembinaan dan penegakan disiplin, peningkatan kompetensi manajerial, teknis dan fungsional.

Dari misi tersebut memiliki sasaran yaitu meningkatnya kualitas penyelenggaraan manajemen ASN, sehingga dapat meningkatkan Profesionalisme ASN. Kebijakannya adalah peningkatan pengembangan sumber daya manusia ASN dan peningkatan Tata Kelola ASN, dengan prioritas programnya adalah Program Kepegawaian dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahun 2025-2029 merupakan bagian dari RPJMD Kabupaten Toba Tahun 2025-2029 yang pelaksanaannya dijabarkan dalam Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba mulai tahun 2025 sampai dengan tahun 2029. Renja Perangkat Daerah menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja Anggaran Perangkat Daerah.

1.2. DASAR HUKUM PENYUSUNAN

Dasar hukum Penyusunan Renstra Strategis (RENSTRA) Kabupaten Toba Tahun 2025-2029 diuraikan sebagai berikut:

1. 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);
2. 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);

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 diubah beberapa kali terakhir dengan undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6042);
4. Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);

7. 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);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 90 Tahun 2019 Tentang Klarifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 No. 1447);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Toba Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Toba Samosir sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Toba Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Toba Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Toba Samosir;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Toba Nomor 3 Tahun 2025 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Toba Tahun 2025-2029;

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud penyusunan Renstra Perangkat Daerah merupakan dokumen resmi perencanaan pembangunan untuk masa 5 (lima) tahun kedepan pada Tahun 2025-2029 yang akan dilaksanakan melalui program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba.

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Toba Tahun 2025-2029 ditetapkan dengan maksud:

1. Sebagai dokumen perencanaan yang dijadikan pedoman atau acuan dalam menyusun Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba.
2. Sebagai acuan dan dasar bagi perencanaan dan pelaksanaan pembangunan.
3. Sebagai dasar menentukan sasaran, arah kebijakan, program dan kegiatan prioritas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam jangka menengah.
4. Sebagai dasar penilaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba yang mencerminkan penyelenggaraan pembangunan yang baik, transparan dan akuntabel.
5. Menyelaraskan rumusan dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahun 2025 – 2029 agar lebih realistis sesuai dengan tuntutan RPJMD Kabupaten Toba 2025-2029 maupun aspirasi masyarakat lokal dalam rangka untuk pencapaian visi, misi dan program Kepala Daerah terpilih.

Tujuan penyusunan Renstra Perangkat Daerah adalah tersedianya dokumen perencanaan pembangunan yang memuat strategi pembangunan dan sasaran strategis yang ingin dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba yang memberikan arah kebijakan umum dan program pembangunan daerah selama 5 (lima) tahun ke depan. Adapun tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahun 2025- 2029:

1. Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama lima (5) tahun ke depan;
2. Menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi dan sinergi antar pelaku pembangunan di Kabupaten Toba;
3. Sebagai landasan operasional pelaksanaan penjabaran visi dan misi Kepala Daerah terpilih yang dituangkan kedalam bentuk strategi, kebijakan, program dan kegiatan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah sekaligus sebagai acuan/tolok ukur keberhasilan kinerja Pemerintah Daerah.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penyusunan dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahun 2025-2029 mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengembangan 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 sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Dasar Hukum Penyusunan
- 1.3. Maksud Dan Tujuan
- 1.4. Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TOBA

- 2.1. Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - 2.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - 2.1.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - 2.1.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - 2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- 2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - 2.2.1 Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - 2.2.2 Isu Strategis
- 2.3 Telaahan Visi, Misi Dan Program Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 2.4 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

- 3.1 Tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029
- 3.2 Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029
- 3.3 Strategi Pencapaian Tujuan dan Sararan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029
- 3.4 Arah Kebijakan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

- 4.1 Uraian Program
- 4.2 Uraian Kegiatan
- 4.3 Uraian Sub Kegiatan Beserta Kinerja, Indikator, Target dan Pagu Indikatif
- 4.4 Uraian Sub Kegiatan Dalam Rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah
- 4.5 Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 Melalui Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah
- 4.6 Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2029 Melalui Uraian Indikator Kinerja Kunci

BAB V PENUTUP

LAMPIRAN

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TOBA

2.1 GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2.1.1. TUGAS POKOK DAN FUNGSI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Sesuai tugas pokok dan fungsi jenis pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba yang diberikan kepada setiap aparatur mencakup :

1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN.
2. Fasilitasi pengadaan ASN dan penetapan status ASN.
3. Pengelolaan data sistem informasi ASN.
4. Administrasi Pencantuman Gelar ASN.
5. Administrasi kenaikan pangkat ASN.
6. Administrasi mutasi dan promosi ASN.
7. Pemberian tugas belajar ASN.
8. Pelaksanaan/ pengiriman peserta pendidikan dan pelatihan ASN.
9. Pembinaan disiplin ASN.
10. Pemberian cuti bagi ASN.
11. Pelaksanaan ujian dinas dan penyesuaian ijazah.
12. Prosedur pemberian penghargaan bagi ASN.
13. Penetapan sasaran kinerja berbasis online e-kinerja.
14. Administrasi pemberhentian atau pensiun ASN.

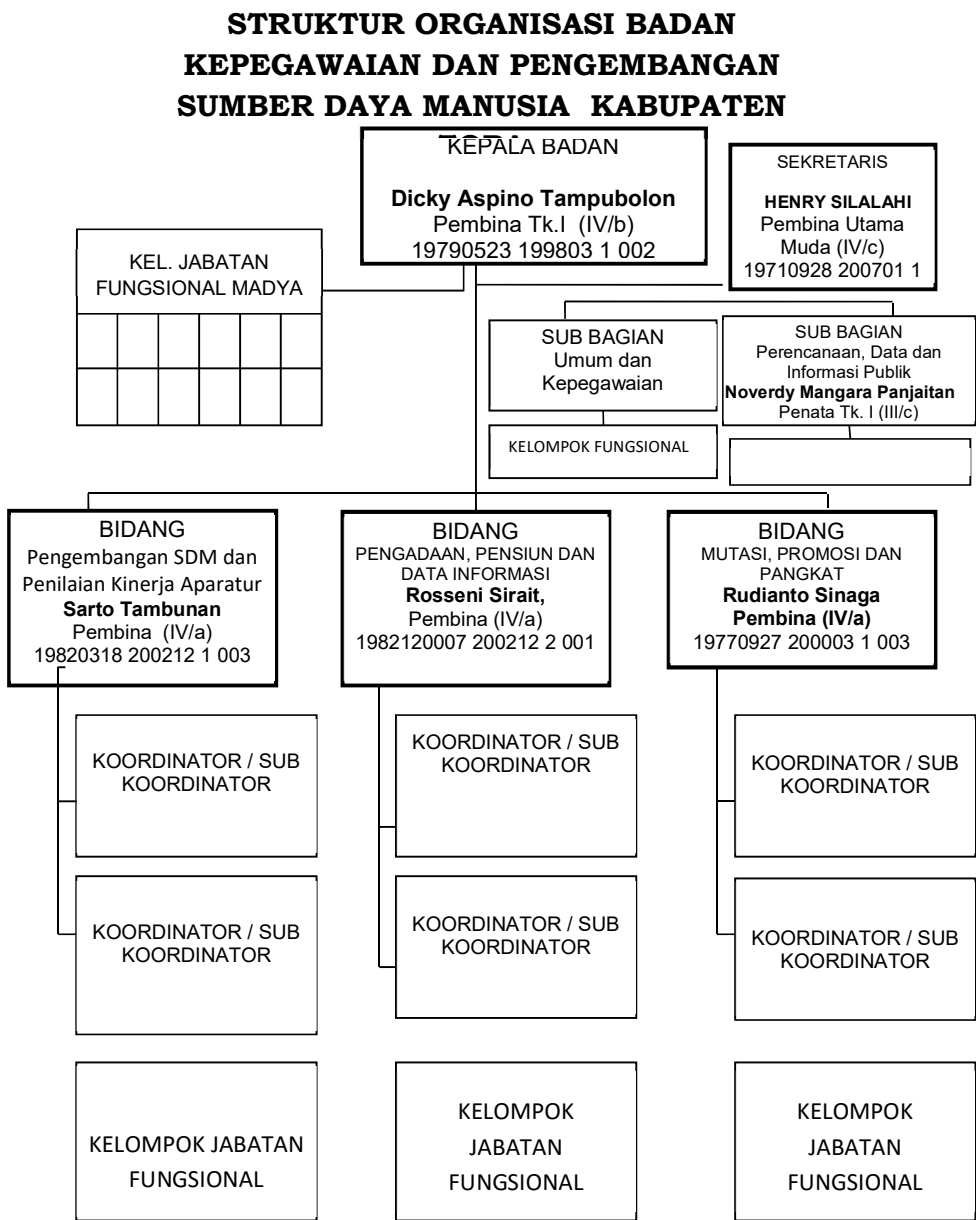
Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari:

- a. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh Kepala Badan dan membawahi Sekretariat dan Bidang – bidang
- b. Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang terdiri dari 2 (dua) Sub Bagian dimana setiap Sub Bagian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian, yaitu :
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian /jabatan pengawas setara eselon IV.a.
 2. Sub Bagian Perencanaan, Data dan Informasi Publik/ jabatan pengawas setara eselon IV.a.
- c. Bidang-bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari 3 (tiga) bidang dan setiap bidang dipimpin oleh Kepala Bidang yaitu:
 1. Bidang Pengadaan, Pensiun dan Data Informasi
 - a. Koordinator/Sub Koordinator lingkup Pengadaan dan Pensiun.
 - b. Koordinator/Sub Koordinator lingkup Data dan Informasi;
 2. Bidang Mutasi, Promosi dan Pangkat
 - a. Koordinator/Sub Koordinator lingkup Mutasi dan Promosi;
 - b. Koordinator/Sub Koordinator lingkup Pangkat;
 3. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penilaian Kinerja Aparatur
 - a. Koordinator/Sub Koordinator lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - b. Koordinator/Sub Koordinator lingkup Penilaian Kinerja Aparatur;

Berdasarkan Pasal 50, Peraturan Bupati Toba Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah, bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tugas dan fungsi dalam melaksanakan :

- a. Penyusunan kebijakan teknis kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia aparatur, pendidikan dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia aparatur, pendidikan dan pelatihan;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia aparatur, pendidikan dan pelatihan;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan lingkup kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia aparatur, pendidikan dan pelatihan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat ditampilkan pada bagan berikut:

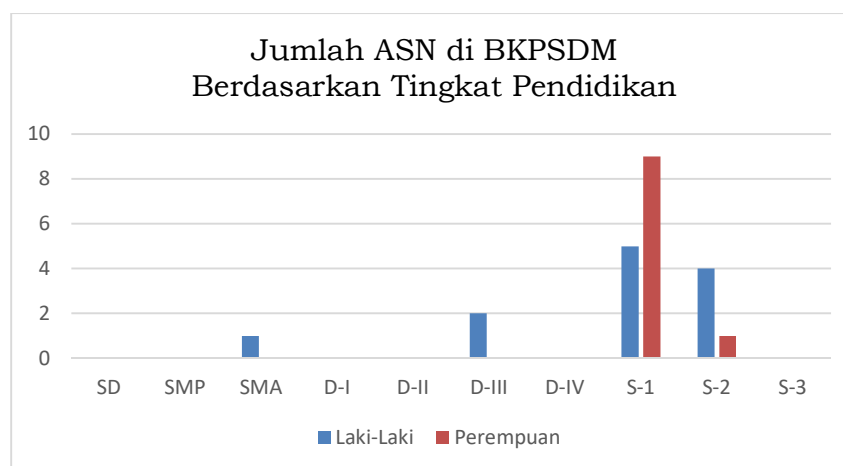


2.1.2. SUMBER DAYA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber daya perangkat daerah merupakan unsur penting dalam mendukung kinerja dan keberhasilan pelaksanaan program/kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten. Adapun sumber daya dimaksud mencakup:

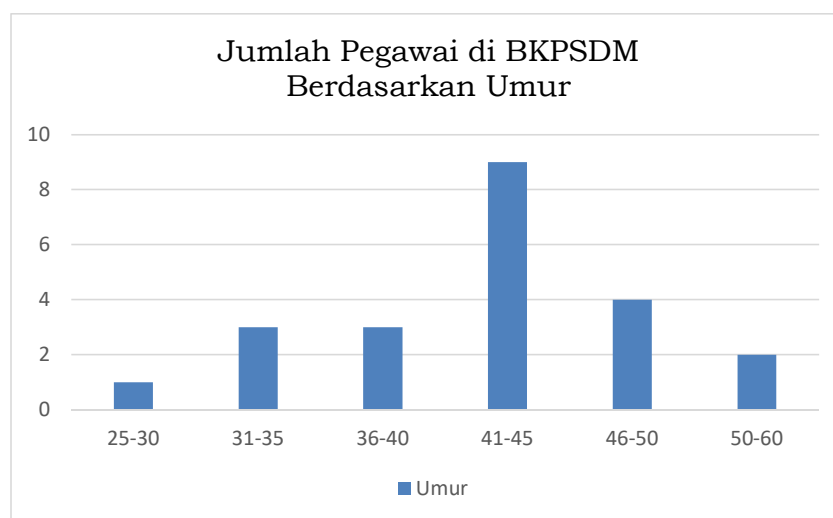
A. SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi atau institusi merupakan faktor sentral dan menentukan, karena organisasi dibentuk berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi, sehingga akan dipengaruhi dan tergantung pada kualitas serta kemampuan, sumber daya aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didukung dengan jumlah pegawai sebanyak 22 orang dengan uraian sebagai berikut :



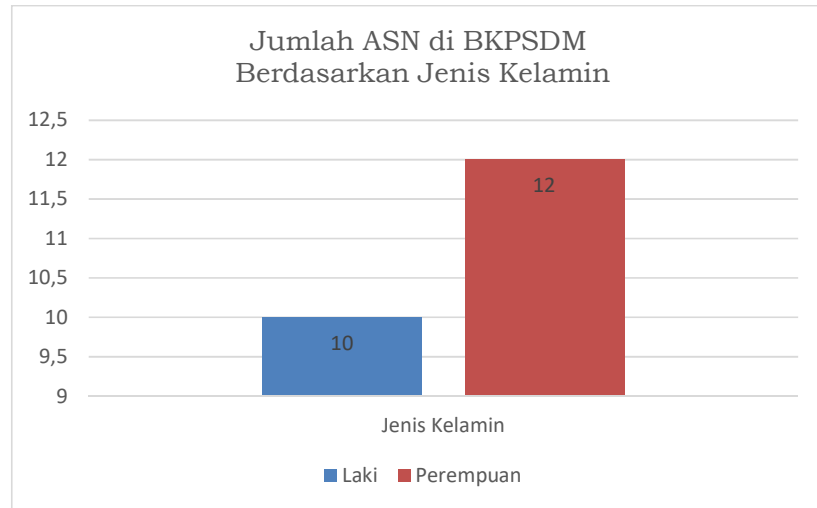
Sumber : SIMPEG 2025 (data diolah)

Dari grafik di atas jumlah PNS yang memiliki jenjang pendidikan SMA sebanyak 1 (satu) orang, tingkat pendidikan D3 sebanyak 2 (dua) orang, tingkat pendidikan S1 sebanyak 14 (empat belas) orang dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 (lima) orang. Dapat diartikan bahwa dukungan pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba sudah cukup baik dan berpotensi.



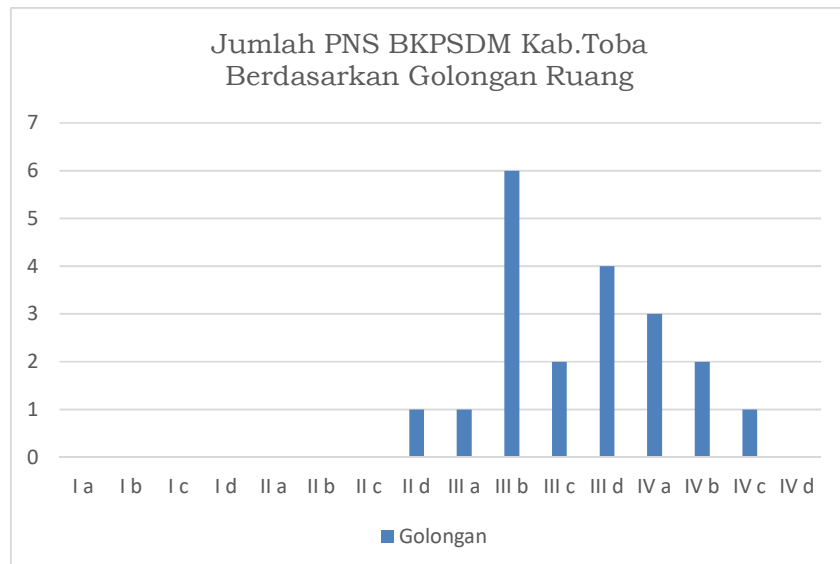
Sumber : SIMPEG 2025 (data diolah)

Dari grafik di atas diketahui bahwa SDM aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba yang berusia 41-45 tahun memiliki jumlah terbesar sebanyak 9 (sembilan) orang dan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 6 (enam) orang. Ini artinya bahwa dalam pelaksanaan kegiatan masih ditunjang dengan usia yang produktif dan memiliki etos kerja yang tinggi.

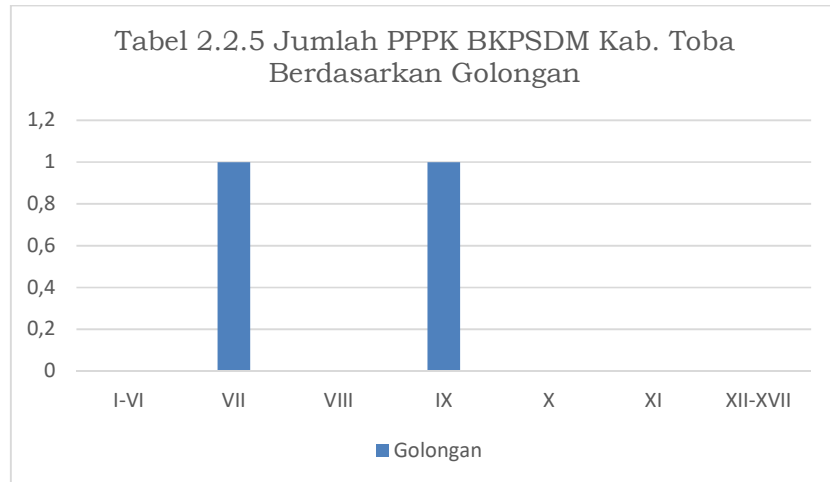


Sumber : SIMPEG 2025 (data diolah)

Dilihat dari diagram di atas bahwa perbandingan jumlah aparatur laki-laki dan perempuan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba menunjukkan angka yang cukup proporsional dan berimbang dengan jumlah aparatur laki-laki 10 orang atau 45,45% dan perempuan sebanyak 12 orang atau 54,55 %.



Sumber : SIMPEG 2025 (data diolah)



Sumber : SIMPEG 2025 (data diolah)

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa jumlah PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba berdasarkan golongan ruang menunjukkan bahwa Golongan III adalah yang terbanyak sejumlah 13 (tiga belas) orang atau 65%, Golongan II sebanyak 1 (satu) orang atau 5% dan Golongan IV sebanyak 6 (enam) orang atau 30%. Sedangkan jumlah PPPK Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba berdasarkan golongan ruang menunjukkan bahwa Golongan VII sebanyak 1 (satu) orang atau 50% dan Golongan IX sebanyak 1 (satu) orang atau 50%. Dengan adanya keberagaman tiap golongan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan dapat melaksanakan fungsi manajemen di bidang kepegawaian.

B. SARANA DAN PRASARANA

Pelayanan kepada aparaturnya maupun masyarakat dapat meningkat serta berjalan dengan lancar apabila didukung oleh sarana dan prasarana penunjang sehingga tugas-tugas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba dapat terlaksana dengan baik dan lancar. Data sarana dan prasarana adalah sebagai berikut :

No.	Nama / Jenis Barang	Jumlah	Kondisi Barang		
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
1	A.C. Split	3	3		
2	Alat Kantor Lainnya	1			1
3	Alat Rumah Tangga Lain-lain	211	211		
4	Camera Electronic	1	1		
5	Camera Video	1			1
6	Compact Disc Player	1		1	
7	Facsimile	1	1		
8	Filing Cabinet Besi	29	12	17	
9	Focusing Screen/Layar LCD Projector	2	2		
10	Genset	1	1		
11	Hard Disk	2	2		
12	Heater (Alat Rumah Tangga Lainnya (Home Use)	1	1		
13	Jangka Gambar	1	1		
14	Jeep	1	1		
15	Kipas Angin	2	2		
16	Komputer Unit Lainnya	2	2		
17	Kursi Besi/Metal	70	62	8	
18	Kursi Biasa	20	10	10	
19	Kursi Kayu	2			2
20	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	1	1		
21	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	4	4		
22	Kursi Putar	12	3	9	
23	Kursi Tamu	2	2		
24	Lap Top	13	13		
25	Lemari Kayu	3	2	1	

No.	Nama / Jenis Barang	Jumlah	Kondisi Barang		
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
26	Mainframe (Komputer Jaringan)	1			1
27	Meja 1/2 Biro	10	9	1	
28	Meja Komputer	8			8
29	Meja Kerja Kayu	41	19	22	
30	Meja Kerja Pejabat Eselon II	1	1		
31	Meja Panjang	2	2		
32	Mesin Pemotong Rumput	1	1		
33	Mini Bus (Penumpang 14 Orang Kebawah)	2	2		
34	Modem	1	1		
35	Note Book	12	11		1
36	P.C Unit	12	10	1	1
37	Papan Visual/Papan Nama	14	14		
38	Peralatan Komputer lainnya	1	1		
39	Peralatan Personal Komputer lainnya	4	4		
40	perkakas standard (standard tools) lainnya	1	1		
41	Personal Computer	1	1		
42	Printer (Peralatan Personal Komputer)	34	30		4
43	Radio	1	1		
44	Rak Besi	16	14	2	
45	Rak Kayu	1	1		
46	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	6	6		
47	Sepeda Motor	2	2		
48	Server	1	1		
49	Service Car	1	1		
50	Sofa	1	1		
51	Tangga Aluminium	1	1		
52	Televisi	4	4		
53	Uninterruptible Power Supply (UPS)	1			1
54	Wireless Access Point	1			1
55	Wireless Data Tranmission System	7			7

Permasalahan utama :

- Ruang Layanan ASN belum tersedia.
- Secara umum peralatan komputer masih menggunakan hardware dengan spesifikasi teknologi lama.
- Belum tersedianya ruang pertemuan/rapat.

C. KEUANGAN (ANGGARAN)

Dukungan pendanaan dari APBD Kabupaten Toba cenderung mengalami fluktuasi dalam lima tahun terakhir. Kegiatan Badan sangat bergantung pada alokasi dari belanja langsung daerah.

Tahun Anggaran	Alokasi Dana (Rp)	Persentase Dari Total Belanja daerah
2020	4.882.907.927	0,48523382
2021	5.714.102.449	0,529932433
2022	6.210.432.837	0,608854026
2023	6.626.791.920	0,575127528
2024	5.569.668.727	0,413776717

Tabel diatas menjelaskan bahwa secara umum rasio persentase alokasi dana dari total belanja daerah setiap tahunnya tidak mengalami perbedaan yang signifikan bahkan mengalami penurunan persentase alokasi dana pada tahun 2023 dan 2024.

Hal ini tidak menjadi kendala bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, bahkan capaian kinerja pelayanan BKPSDM tahun 2020-2024 berjalan dengan baik.

Tantangan

Ada beberapa faktor penghambat yang menjadi tantangan dalam pelaksanaan tata kelola peningkatan sumber daya manusia antara lain :

- a. Belum terpenuhinya ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan;
- 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;
- i. Masih adanya pelanggaran disiplin pegawai.

Peluang

Ada beberapa faktor pendukung yang diharapkan menjadi peluang yaitu:

- a. Adanya peraturan dan undang- undang yang jelas tentang kepegawaian;
- b. Melakukan pengusulan formasi ASN untuk memenuhi jumlah kebutuhan;

- c. Mengusulkan Anggaran untuk pelaksanaan peningkatan pendidikan dan diklat ASN;
- d. Menyusun rencana diklat yang akan di ikuti oleh ASN;
- e. Pemetaan Kompetensi ASN;
- f. Mengoptimalkan Manajemen Kepegawaian, Pola Pengembangan Karier;
- g. Mengoptimalkan update/penyediaan data Informasi kepegawaian;
- h. Melaksanakan pengembangan Simpeg;
- i. Menyusun/menentukan pedoman/petunjuk teknis di bidang kepegawaian Penerapan sistem karir berdasarkan kinerja.
- j. Pengembangan teknologi yang dapat mendukung pengelolaan kepegawaian

2.1.3. KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Berdasarkan Pasal 219 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan bahwa badan pada pemerintah daerah kabupaten/kota dibentuk untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah meliputi:

- a. Perencanaan;
- b. Keuangan;
- c. Kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan;
- d. Penelitian dan Pengembangan;
- e. Fungsi lain sesuai dengan ketentuan;

Berdasarkan Permendagri Nomor 5 tahun 2017, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berfungsi untuk melaksanakan fungsi urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan. Kedua penunjang urusan ini dilaksanakan dalam program pengembangan SDM sebagaimana diatur dalam Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah. Program kepegawaian Daerah merupakan penyelenggaraan manajemen ASN, sedangkan program pengembangan SDM merupakan penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN. Berdasarkan pasal 31 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Manajemen ASN minimal terdiri atas:

- a. Perencanaan kebutuhan;
- b. Pengadaan;
- c. Penguatan budaya kerja dan citra institusi;
- d. Pengelolaan kinerja;
- e. Pengembangan talenta dan karier;
- f. Pengembangan kompetensi;
- g. Pemberian penghargaan dan pengakuan; dan
- h. Pemberhentian.

Selanjutnya pada pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil meliputi:

- a. Penyusunan dan penetapan kebutuhan;
- b. Pengadaan;
- c. Pangkat dan Jabatan;
- d. Pengembangan Karier;
- e. Pola Karier;

- f. Promosi;
- g. Mutasi;
- h. Penilaian Kinerja;
- i. Penggajian dan Tunjangan;
- j. Penghargaan;
- k. Disiplin;
- l. Pemberhentian;
- m. Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua
- n. Perlindungan.

Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba dalam menentukan indikator kinerjanya guna memenuhi kinerja pelayanan yang telah ditentukan sebagaimana tersebut di atas, didasarkan pada Tupoksi yang telah ditetapkan dalam Perda serta melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan masalah Kepegawaian yang telah ditetapkan dalam Permendagri Nomor 5 Tahun 2017. Objek pelayanan Instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba adalah Aparatur ataupun pegawai, sehingga dipandang perlu untuk mengevaluasi kembali hal-hal apa saja yang telah dicapai pada pelaksanaan RENSTRA sebelumnya. Evaluasi ini sangat penting untuk dipergunakan sebagai Pedoman serta menjadi bahan acuan dalam melanjutkan ataupun meningkatkan pelayanan kepada Aparatur pada RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba pada kurun waktu 2025-2029 yang akan datang. Adapun keberhasilan maupun capaian tersebut adalah sebagai berikut :

**PENCAPAIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TOBA**

No.	Indikator Kinerja sesuai tugas dan fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada tahun ke-				
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.	Indeks Sistem Merit	NA	NA	108	128	253	NA	NA	149	253	253	0,00 %	0,00 %	137,96%	197,66%	100%
2.	IP-ASN	NA	NA	50,99	53,99	71,00	NA	NA	50,38	71,00	78,10	0,00 %	0,00 %	98,80%	131,50%	110%

Penerapan sistem merit wajib dilaksanakan oleh seluruh instansi pemerintah, yang penerapannya diawasi oleh Komisi Aparatur Sipil Negara dan Badan Kepegawaian Negara. Pada tahun 2024 Badan Kepegawaian Negara memberikan penilaian atas implementasi sistem merit pada Pemerintah Kabupaten Toba, dengan hasil akhir perolehan nilai adalah 253 atau Kriteria BAIK. Capaian Indikator Sistem Merit sebesar 100%, dengan realisasi sebesar 253 dari target 253. Nilai tersebut tidak mengalami perubahan dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2023 dengan nilai 253. Sementara capaian kinerja terhadap indikator IP-ASN adalah sebesar 110% dengan realisasi sebesar 78,10 dari target sebesar 71,00. Keberhasilan ini ditunjang dengan adanya kolaborasi dari seluruh OPD dan seluruh Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Kabupaten Toba, dengan kinerja sebagai berikut:

1. Penghargaan PNS penerima Satyalencana Karya Satya

No	Tahun	Jenis Satyalencana			Jumlah
		X	XX	XXX	
1.	Tahun 2021	16	11	18	45
2.	Tahun 2022	106	25	15	146
3.	Tahun 2023	65	15	19	99
4.	Tahun 2024	62	20	18	100
5.	Tahun 2025	0	0	0	0
Total					390

2. Daftar Kenaikan Pangkat PNS Kabupaten Toba

No.	Tahun	Jenis Kenaikan Pangkat		Jumlah
		Struktural	Fungsional	
1.	2021	140	412	552
2.	2022	327	438	765
3.	2023	272	134	406
4.	2024	194	239	433
5.	2025	52	187	230
Total				2386

3. Daftar PNS Pensiun Kabupaten Toba

No	Tahun	Jumlah
1.	2021	198
2.	2022	197
3.	2023	192
4.	2024	213
5.	2025	278
Total		1.078

4. Rekapitulasi Pengangkatan PNS dari Pelamar Umum

NO	FOR MASI T.A.	JUMLAH/ PERGOLONGAN										
		I/a	I/b	I/c	I/d	II/a	II/ b	II/c	II/d	III/a	III/b	Jlh
1.	2021	-	-	-	-	19	-	54	-	44	24	141
2.	2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
3.	2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
4.	2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
5.	2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Jumlah												141

5. Rekapitulasi Pengangkatan PPPK dari Tenaga Honorer

No	Tahun	Golongan								Jlh
		I-III	IV	V	VI	VII-VIII	IX	X	XI-XVII	
1	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	0
2	2022	-	-	-	-	-	-	-	-	0
3	2023	-	-	9	-	3	-	400	-	412
4	2024	-	-	6	73	-	237	5	1	322
5	2025	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Jumlah.....										734

6. Rekapitulasi Pengangkatan PPPK dari Pelamar Umum

No	Tahun	Golongan								Jlh
		I-III	IV	V	VI	VII-VIII	IX	X	XI-XVII	
1	2021	-	4	-	-	-	66	-	-	70
2	2022	-	-	-	-	-	358	-	-	358
3	2023	-	-	6	-	-	46	-	-	52
4	2024	-	-	-	-	13	175	8	-	196
5	2025	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Jumlah.....										676

7. Rekapitulasi pelaksanaan peningkatan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur

NO	JENIS PENDIDIKAN	JUMLAH LULUSAN TAHUN						Jumlah
		2021	2022	2023	2024	2025		
1	Diklat PIM Tk.I/ Lemhanas	-	-	-	-	-		0
2	Diklat PIM Tk.II	-	-	-	-	-		0
3	Diklat PIM Tk. III	-	-	4	-	4		8
4	Diklat PIM Tk. IV	-	-	-	-	-		0
5	Diklat PPNS	-	-	-	-	-		0
6	Diklat Prajabatan Gol. I	-	-	-	-	-		0
7	Diklat Prajabatan Gol. II	36	-	72	-	-		108
8	Diklat Prajabatan Gol. III	73	-	69	-	-		142
9	Diklat Bahasa Indonesia	-	-	-	-	-		0
10	Diklat Teknis Fungsional	-	18	21	10	-		49
11	Diklat Manajemen Proyek	-	-	-	-	-		0
12	Diklat T.O.T	-	-	-	-	-		0
13	Diklat/ Kursus Bendaharawan	-	-	-	-	-		0
14	Program Pendidikan S3	-	-	-	-	-		0
15	Program Pendidikan S2	1	2	1	0	1		5
16	Program Pendidikan S1	-	-	-	-	-		0
17	Program Pendidikan STPDN	3	4	2	2	-		11
18	Program Pendidikan S1 (IB)	-	-	-	-	-		0
19	Program Pendidikan D3(IB)	-	-	-	-	-		0

8. Target dan realisasi renstra tahun 2021-2024

No	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Realisasi Kinerja <i>(Diisi dengan data tahun 2021-2024)</i>	Persentase Pencapaian <i>(perbandingan realisasi dengan target)</i>
1	Persentase jumlah PNS yang mengikuti perjenjangan pendidikan - S1(strata 1) - S2 (strata 2) - S3 (strata 3)	2.6 % 0.712% 0.8%	6.94% 0.8% 0.33%	2.59% 1.2% 0.4%
2	Jumlah Jabatan Pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	33 jabatan	23 jabatan	69.69 %
3	Jumlah Jabatan administrasi pada instansi pemerintah	471 jabatan	373 jabatan	79.19 %
4	Jumlah Pemangku jabatan fungsional pada instansi pemerintah	4781 orang	3662 orang	76.59 %
5	Jumlah Formasi ASN terhadap kebutuhan organisasi	2424 formasi	1551 orang	63,9 %
6	Jumlah kebutuhan calon ASN	2926 formasi	1551 orang	53,00 %
7	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal - Diklat Pelatihan Dasar	100 %	100 %	100 %

No	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Realisasi Kinerja <i>(Diisi dengan data tahun 2021-2024)</i>	Persentase Pencapaian <i>(perbandingan realisasi dengan target)</i>
8	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural: - Diklatpim II - Diklatpim III - Diklatpim IV	33 org 163 org 244 org	0 org 17 org 0 org	0 % 10.4 % 0 %
9	Persentase Penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN yang ditangani	100 %	100 %	100 %

Pada tabel poin pertama dapat ditarik kesimpulan semakin kecilnya realisasi jumlah PNS yang mengikuti perjenjangan pendidikan dikarenakan sudah banyaknya PNS yang sudah menyesuaikan ijazah sesuai dengan kualifikasi Pendidikan.

Pada tabel poin kedua dinyatakan bahwa jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) pada Instansi Pemerintah dari 33 (tiga puluh tiga) JPTP yang ada, hingga saat ini yang masih terisi sebanyak 23 (dua puluh tiga) JPTP dengan persentase sekitar 69,69%. Terdapat 10 (sepuluh) JPTP yang masih lowong adalah karena pejabat lama yang telah memasuki Batas Usia Pensiun 4 (empat) orang, meninggal dunia 1 (satu) orang, mutasi ke JPTP lainnya 2 (dua) orang dan demosi ke jabatan administrator sebanyak 3 (tiga) orang.

Terhadap JPTP yang lowong, pengisian JPTP dapat dilaksanakan dengan metode Seleksi Terbuka sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pada tabel poin ketiga dinyatakan jumlah Jabatan Administrasi pada Instansi Pemerintah yang terdiri dari jabatan administrator (setara eselon III) dan jabatan pengawas (setara eselon IV). Jabatan administrator terdiri dari 162 (seratus enam puluh dua) jabatan yang hingga saat ini terisi sebanyak 149 (seratus empat puluh sembilan) jabatan dengan persentase sekitar 91,97% sedangkan jabatan pengawas terdiri dari 309 (tiga ratus sembilan) jabatan yang hingga saat ini terisi sebanyak 224 (dua ratus dua puluh empat) jabatan dengan persentase sekitar 72,49%. Sehingga untuk jabatan administrasi keseluruhan yang terdiri dari 471 (empat ratus tujuh puluh satu) jabatan, yang terisi sebanyak 373 (tiga ratus tujuh puluh tiga) jabatan dengan persentase sekitar 79,19%. Rincian jabatan administrator yang lowong adalah sebanyak 13 (tiga belas) jabatan yang disebabkan pejabat yang lama telah memasuki Batas Usia Pensiun sebanyak 11 (sebelas) orang dan meninggal dunia sebanyak 2 (dua) orang. Jabatan pengawas adalah sebanyak 85 (delapan puluh lima) jabatan. Terhadap jabatan administrasi yang lowong, hal ini bisa disikapi dengan terlebih dahulu dibahas oleh Tim Penilai Kinerja PNS untuk mengevaluasi calon pejabat administrasi yang telah memenuhi syarat kepangkatan dan kompetensi.

Pada tabel poin keempat dinyatakan jumlah Jabatan Fungsional pada Instansi Pemerintah terdiri dari 4781 (empat ribu tujuh ratus delapan puluh satu) jabatan yang tersebar di beberapa Perangkat Daerah utamanya Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dan Dinas Kesehatan.

Saat ini terisi Jabatan Fungsional terdiri dari 3.662 (tiga ribu enam ratus enam puluh dua) jabatan dengan presentase 76,59%.

Pada tabel poin kelima diatas dinyatakan realisasi 63,9% adalah dari 2424 formasi yang ditetapkan oleh Menteri Pendayaaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, formasi yang dapat diisi melalui CPNS maupun PPPK adalah sebanyak 1551 formasi pengadaan. Dan pada poin keenam jumlah kebutuhan Calon ASN dari tahun 2021 s/d 2024 adalah sebanyak 2926 orang sedangkan yang telah direkrut atau melalui pengadaan ASN dari tahun 2021-2024 adalah sebanyak 1551 orang atau 53%.

Pada tabel poin ke delepan diatas terdapat 0 % dikarena tidak tertampungnya kegiatan tersebut pada anggaran BKPSDM kabupaten Toba serta tidak adanya kuota peserta untuk mengikuti diklat PIM dari pihak penyelenggara. Pada tabel poin ke sembilan dinyatakan penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN yang ditangani berjalan dengan baik dengan target 100% dan realisasi penanganan disiplin yakni 100% sehingga persentase pencapain penanganan pada pelanggaran disiplin ASN juga 100%.

9. Target dan realisasi Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Kunci:

Indeks Sistem Merit

Penerapan sistem merit wajib dilaksanakan oleh seluruh instansi pemerintah, yang penerapannya diawasi oleh Badan Kepegawaian Negara. Pada tahun 2024 Badan Kepegawaian Negara memberikan penilaian atas implementasi sistem merit pada Pemerintah Kabupaten Toba, dengan hasil akhir perolehan nilai adalah 253 atau Kriteria BAIK. Capaian Indikator Sistem Merit sebesar 100%, dengan realisasi sebesar 253 dari target 253. Nilai tersebut tidak mengalami perubahan dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2023 dengan nilai 253.

Keberhasilan ini ditunjang dengan adanya kolaborasi dari seluruh Aparatur Sipil Negara dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba dalam pencapaian target kinerja tersebut, dengan melaksanakan upaya-upaya sebagai berikut:

- a. Menyusun Perencanaan Kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun);
- b. Melaksanakan perekrutan/pengadaan CASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;
- c. Melakukan Pengembangan Karir terhadap ASN dengan mengikuti Diklat, Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai, serta Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;

- d. Melaksanakan proses Promosi dan Mutasi melalui pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka;
- e. Melaksanakan Manajemen Kinerja, berupa dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;
- f. Melaksanakan pembinaan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN;
- g. Melaksanakan Perlindungan dan Pelayanan, dengan memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;
- h. Mengembangkan Sistem Informasi, Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi.

Indeks Profesionalitas ASN

Indeks profesionalitas ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya.

Capaian kinerja terhadap indikator ini adalah sebesar 110% dengan realisasi sebesar 78,10 dari target sebesar 71,00.

Keberhasilan ini ditunjang dengan adanya kolaborasi dari seluruh OPD dan seluruh Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Kabupaten Toba, dengan melaksanakan upaya-upaya sebagai berikut :

- a. Peningkatan kualifikasi pendidikan, Mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan peningkatan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi, dengan pemberian

ijin belajar, tugas belajar dengan biaya pihak ketiga yang tidak mengikat. Untuk tahun 2024, jumlah ASN yang melaksanakan peningkatan kualifikasi pendidikan adalah Ijin belajar, sebanyak 15 orang

- b. Pengembangan Kompetensi,
- Memberikan ruang yang seluas-luasnya bagi ASN untuk ikut serta dalam Diklat Fungsional dan/atau Diklat Teknis sesuai dengan jenjang jabatannya.
 - Keikutsertaan pegawai dalam suatu Seminar/ Workshop/ Magang/ Kursus/ sejenisnya yang dilaksanakan secara daring (online).
 - Sosialisasi yang masif menyebarluaskan informasi tentang kewajiban pemenuhan minimal 20 (dua puluh) jam pelajaran/tahun untuk ikut dalam diklat.
 - Sosialisasi yang masif menyebarluaskan informasi tentang Seminar/ Workshop/ Magang/ Kursus/ sejenisnya secara daring.

Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi adalah sebagai berikut :

1) Pelatihan Klasikal :

- Diklat Teknis sebanyak 5 orang
- Diklat Fungsional sebanyak 7 orang
- Sosialisasi tentang Manajemen Kepegawaian, Disiplin dan Kode Etik ASN kepada Seluruh ASN sebanyak 1 kali untuk 161 orang peserta.

2) Pelatihan Non Klasikal

- Coaching dan mentoring sebanyak 130 orang

c. Peningkatan Kinerja :

Melakukan coaching, mentoring dan sosialisasi dalam pembuatan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.

d. Disiplin :

Melakukan pembinaan disiplin dengan sosialisasi ke seluruh ASN, untuk meminimalisir pelanggaran disiplin. Jumlah ASN yang mengikuti sosialisasi untuk mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan serta Peraturan terbaru tentang Kepegawaian adalah sebanyak 161 (Seratus Enam Puluh Satu) orang.

Nilai Evaluasi Internal AKIP

Capaian Kinerja pada penilaian Evaluasi Internal AKIP Tahun 2024 adalah predikat BB, hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja sangat baik.

Norma, Standar, Prosedur Dan Kriteria (NSPK)

Capaian kinerja terhadap indikator Penerapan Norma, Standar, Prosedur Dan Kriteria (NSPK) ASN Tahun 2024 dari Badan Kepegawaian Negara adalah Nilai B (Baik).

2.1.4. KELOMPOK SASARAN LAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, kelompok sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah seluruh Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten Toba serta masyarakat umum khususnya para pensiunan. Dalam rangka menunjang kelancaran pemberian layanan kepada aparatur sipil negara di lingkup Pemerintah Kabupaten Toba, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bermitra dengan Badan Kepegawaian Negara, Badan Kepegawaian Negara Kantor Wilayah VI, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM), Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara serta PT. TASPEN.

2.2 PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2.2.1 PERMASALAHAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Bila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun, dan dari permasalahan pembangunan Kabupaten Toba pada RPJMD Tahun 2021 s/d 2026 salah satu permasalahannya adalah sebagai berikut:

“Kualitas Sumber Daya Manusia belum mampu berdaya saing, Belum optimalnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan bersih sebagai pelayan rakyat” maka kami dapat menyimpulkan bahwa permasalahan tersebut terletak pada situasi keadaan pegawai dibawah ini:

1. Pengembangan karier aparatur belum optimal;
2. Penyelesaian administrasi kepegawaian belum tepat waktu;
3. Data kepegawaian belum Sinkron dan terintegrasi;
4. Penegakan disiplin belum optimal;
5. Pengembangan kompetensi manajerial, teknis dan fungsional belum optimal;
6. Penerapan sistem remunerasi pegawai yang diterapkan tahun ini menjadi perhatian;
7. Belum optimalnya Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
8. Masih belum meratanya penyebaran sumber daya aparatur;
9. Belum optimalnya database analisa kebutuhan diklat (belum tersedianya Human Capital Development Plant HCDP);
10. Belum optimalnya budaya kerja aparatur;
11. Sistem penilaian kinerja yang obyektif baru diterapkan tahun ini.

Dari Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba tersebut, maka yang menjadi perhatian kedepan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur adalah:

1. Belum optimalnya kinerja ASN

2. Peningkatan kompetensi ASN sesuai kebutuhan (Standar Kompetensi Jabatan).
3. Belum terpenuhinya kebutuhan jumlah dan komposisi pegawai sesuai dengan formasi yang ditetapkan;
4. Pemerataan dalam penyebaran sumber daya manusia aparatur sesuai kebutuhan;
5. Tuntutan kebutuhan media dan teknologi informasi yang terus meningkat dalam rangka pelayanan manajemen kepegawaian (digitalisasi layanan);
6. Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah;
7. Ketentuan PP Nomor 53 Tahun 2010 dan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS perlu terus disosialisasikan;

Identifikasi permasalahan tersebut di atas dapat diatasi, karena adanya faktor-faktor penentu keberhasilan. Faktor ini untuk memberikan fokus dan memperkuat rencana sehingga memperjelas hubungan Visi dan Misi, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya Perundang-undangan dan peraturan urusan kepegawaian;
2. Aparatur manajemen kepegawaian;
3. Dukungan anggaran pembiayaan yang cukup;
4. Teknologi dan sistem informasi yang terus berkembang;
5. Fasilitasi sarana/prasarana yang memadai dan mendukung;
6. Dukungan dan komitmen pimpinan.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam proses pembangunan daerah.

Sumber daya manusia dalam pembangunan daerah haruslah memiliki kualifikasi tertentu berdasarkan kontribusi di bidangnya masing masing. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing secara otomatis akan memberikan sumbangsih atas keberhasilan setiap capaian kinerja pembangunan daerah. Hal tersebut secara positif akan berdampak pada ketercapaian visi dan misi pembangunan daerah serta menjadi daya dorong perwujudan target dari aspek aspek pembangunan baik dari sektor ketenagakerjaan, kehidupan sosial masyarakat, hingga infrastruktur dasar kehidupan masyarakat yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas melalui peningkatan mutu pendidikan dan penyelenggaraan aktivitasnya.

2.2.2 ISU STRATEGIS

Tujuan otonomi daerah adalah mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka isu-isu strategis yang harus ditangani Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba tahun 2025-2029 yaitu Kurangnya Kualitas Sumber Daya Manusia sehingga belum mampu berdaya saing, Belum optimalnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Good Governance) dan bersih” sehingga perlu di tangani secara berkesinambungan untuk menyelesaikan isu strategis tersebut adalah :

- a. Peningkatan perencanaan, penataan dan pengembangan aparatur
- b. Peningkatan pelayanan dan penempatan aparatur;
- c. Peningkatan Kompetensi Aparatur;
- d. Peningkatan kualitas data dan informasi kepegawaian;
- e. Peningkatan disiplin dan evaluasi kinerja pegawai;
- f. Menyusun rencana diklat yang akan di ikuti oleh ASN;
- g. Pemetaan Kompetensi ASN;
- h. Mengoptimalkan Manajemen Kepegawaian, Pola Pengembangan Karier dan Manajemen Talenta;
- i. Melaksanakan pengembangan Simpeg;
- j. Melaksanakan Uji Kompetensi bagi pejabat pimpinan tinggi pratama;
- k. Melaksanakan Transformasi Digital dalam Manajemen ASN;

2.3 TELAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH

Penyusunan Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah merupakan penjabaran yang lebih detail dari perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Toba sehingga semua langkah-langkah yang disusun dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba 2025-2029 harus mendukung visi dan misi Kabupaten Toba Tahun 2025-2029.

Adapun visi dalam RPJMD Kabupaten Toba 2025-2029 adalah: **“Toba Mantap 2029, Maju Daerahnya Sejahtera Rakyatnya dan Berkelanjutan Pembangunanannya”**.

Sedangkan yang menjadi misi RPJMD Kabupaten Toba 2025-2029 adalah:

1. Membangun sumber daya manusia yang berdaya saing dan berakhlak
2. Membangun infrastruktur yang terintegrasi berkualitas dan merata
3. Meningkatkan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan berbasis potensi daerah dan mendukung kemandirian daerah.
4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih sebagai pelayan (parhobas) rakyat.
5. Meningkatkan keamanan dan ketertiban.
6. Melestarikan nilai budaya dan kearifan lokal.

Guna mewujudkan Visi yang telah ditetapkan, maka Misi dari Bupati/Wakil Bupati dalam melaksanakan pembangunan di Kabupaten Toba yang terkait dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba terdapat pada misi yang keempat yakni : **“Mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang baik dan bersih sebagai pelayan (parhobas) rakyat”** maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan menyusun program Pengembangan sumber daya manusia terutama pada sektor tenaga fungsional pendidik, kesehatan, penyuluh pertanian, koperasi, dan fungsional lainnya. Untuk pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan memberikan diklat pengembangan kompetensi bagi ASN kabupaten Toba demi mendukung Visi dan misi Bupati Toba.

2.4 TELAAHAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TOBA

Sesuai dengan tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahun 2025-2029 yaitu “Terwujudnya profesionalitas ASN” dengan sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba tahun 2025-2029 yaitu meningkatnya pengembangan SDM ASN dan meningkatnya kualitas layanan administrasi pengembangan kompetensi dan pengembangan karir Aparatur Sipil Negara. Dalam hal Peningkatan Kualifikasi SDM ASN maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menggunakan 2 Program Kegiatan yaitu Program Kepegawaian dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun faktor pendorong dan faktor penghambat dalam peningkatan Sumber Daya Manusia yaitu :

PROGRAM KEPEGAWAIAN

A. Faktor Penghambat :

1. Terbatasnya jumlah formasi ASN yang disetujui terhadap jumlah ASN yang pensiun.
2. Masih rendahnya budaya kerja aparatur terkait pelaksanaan tugas, tanggung jawab, etika dan perilaku pegawai.
3. Masih terbatasnya anggaran dalam pelaksanaan kebutuhan diklat dan untuk peningkatan pendidikan ASN.
4. Belum adanya rancangan perencanaan diklat dengan kebutuhan diklat yang akan diselenggarakan;

5. Pengembangan karier aparatur belum optimal;
6. Pengembangan kompetensi manajerial, teknis dan fungsional belum optimal;
7. Belum optimalnya Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
8. Masih belum meratanya penyebaran sumber daya aparatur;

B. Faktor Pendorong :

1. Undang- undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sehingga adanya perubahan dan penyesuaian akan program dan kegiatan.
2. Komitmen penegakan disiplin untuk menurunkan jumlah pelanggaran disiplin.
3. Adanya keinginan dan komitmen aparatur untuk lebih meningkatkan pelayanan.
4. Tersedianya SDM aparatur yang memiliki jenjang jabatan struktural, fungsional yang dapat dikembangkan.
5. Dukungan dan komitmen pimpinan dalam meningkatkan SDM ASN.

PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Faktor Penghambat :

1. Penyusunan Kebijakan pengembangan kompetensi SDM kepegawaian saat ini belum berdasarkan kepada analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan.
2. Pada tataran organisasional, tidak adanya kaitan antara perencanaan pembangunan nasional atau daerah menyebabkan tidak jelasnya program pengembangan kepegawaian dengan rencana strategis yang disusun.
3. Belum menjadi prioritas daerah Kabupaten Toba.

B. Faktor Pendorong :

1. Peraturan pemerintah nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020.
2. Tersedianya SDM aparatur yang memiliki jenjang jabatan struktural, fungsional yang dapat dikembangkan.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1. TUJUAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029

Pada hakikatnya membentuk visi organisasi adalah menggali gambaran bersama mengenai masa depan, berupa komitmen murni tanpa adanya rasa terpaksa. Visi adalah mental model masa depan, dengan demikian visi harus menjadi milik dan diyakini oleh seluruh anggota organisasi. Di dalam konteks kehidupan bernegara, visi memainkan peran yang menentukan dalam dinamika perubahan lingkungan sehingga pemerintah pada umumnya dan instansi pemerintah pada khususnya dapat bergerak maju menuju masa depan yang lebih baik.

Visi yang tepat bagi masa depan suatu instansi pemerintah akan mampu menjadi akselerator kegiatan instansi tersebut, termasuk perancangan rencana strategis secara keseluruhan, pengelolaan sumber daya, pengembangan indikator kinerja, cara pengukuran kinerja, evaluasi pengukuran kinerja, yang akan diintegrasikan menjadi sinergi yang diperlukan oleh instansi tersebut. Visi adalah cara pandang jauh ke depan kemana instansi pemerintah harus dibawa agar dapat eksis, antisipatif, dan inovatif. Bertitik tolak dari maksud dan tujuan penyusunan rencana strategis yaitu memberikan peningkatan kualifikasi, kinerja, kompetensi dan disiplin ASN dengan memedomani Visi Pemerintah Kabupaten Toba “Toba Mantap 2029, Maju Daerahnya Sejahtera Rakyatnya dan Berkelanjutan Pembangunannya”.

Maka dengan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba terdapat pada misi yang keempat yakni : “Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih sebagai pelayan (parhobas) rakyat”. Dengan melihat visi dan misi Bupati tersebut menetapkan Tujuan Renstra untuk tahun 2025 s/d 2029 adalah “**Terwujudnya Meritokrasi ASN**” dengan indikator kinerja utama yaitu Indeks Sistem Merit dan Nilai AKIP.

3.2. SASARAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029

Sasaran adalah target atau capaian yang ingin diraih untuk setiap tujuan yang telah ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba.

Sasaran ini dirumuskan secara spesifik, terukur, dan sesuai dengan kondisi serta prioritas daerah. Adapun sasaran dan indikator sasaran yang ingin dicapai adalah:

1. Meningkatnya Pengembangan SDM ASN, indikatornya adalah IP ASN dan Tingkat Pemenuhan Jabatan Struktural;
2. Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN, indikatornya adalah NSPK ASN dan Persentase Perencanaan Kebutuhan Yang Sesuai dengan Formasi;
3. Meningkatnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah, indikatornya adalah Nilai AKIP.

Adapun Sasaran Rencana Strategis dirangkum dalam tabel berikut ini :

TABEL 3.3 TEKNIK MERUMUSKAN TUJUAN DAN SASARAN
RENSTRA BKPSDM
PEMERINTAH KABUPATEN TOBA

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
5.03.5.04.0.00.01.0000 - Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia											
- Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah daerah	Terwujudnya meritokrasi ASN		Indeks Sistem Merit (Indeks)	253	253	255	265	275	300	325	
		Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN	NSPK ASN (Nilai)	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	
		Meningkatnya Pengembangan SDM ASN	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi PNS (%)	19,90	20,25	20,60	20,95	21,30	21,65	22,00	
		Meningkatnya akuntabilitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi Internal AKIP (Angka)	76,50	82,25	83,80	85,40	86,90	88,50	90,00	

Penahapan untuk pencapaian tujuan dan sasaran dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tahun	Fokus Kegiatan	Lokus (Wilayah/Lokasi)	Keterangan
2026	Pelaksanaan pemetaan kompetensi dan potensi melalui Assessment ASN	Seluruh PD Kabupaten Toba	Prioritas data Kompetensi dan potensi ASN
2027	Optimalisasi pemerataan dan pendistribusian ASN	Seluruh PD Kabupaten Toba	Fokus Kebutuhan ASN pada semua OPD
2028	Pengembangan Kompetensi ASN	- Seluruh PD Kabupaten Toba, - lembaga pelatihan Instansi Pemerintah	Pelatihan ASN sesuai dengan prioritas pembangunan daerah
2029	Penguatan sistem informasi kepegawaian berbasis digital	Seluruh PD Kabupaten Toba	Penguatan Implementasi sistem informasi berbasis IT (digital)
2030	- Pengelolaan layanan Kepegawaian Berbasis IT (digital) - Penyusunan grand design manajemen Kepegawaian	Seluruh PD Kabupaten Toba	-Layanan berbasis IT (digital) -Akhir periode: integrasi total layanan dan penyusunan rencana strategis lanjutan

Penahapan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahun 2025-2029 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tahap I (2026)	Tahap II (2027)	Tahap III (2028)	Tahap IV (2029)	Tahap V (2030)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Prioritas data Kompetensi dan potensi ASN	Fokus Kebutuhan ASN pada semua OPD	Pelatihan ASN sesuai dengan prioritas pembangunan daerah	Penguatan Implementasi sistem informasi berbasis IT (digital)	Layanan berbasis IT dan integrasi total layanan dan penyusunan rencana strategis lanjutan

3.3. STRATEGI PENCAPAIAN TUJUAN DAN SARARAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029

Strategi merupakan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Toba merupakan suatu langkah memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun untuk mewujudkan visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Toba periode 2025 – 2029.

Tabel 3.3 Strategi

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI
1. Terwujudnya Meritokrasi ASN	1.1 Meningkatnya Pengembangan SDM ASN	a. Peningkatkan kompetensi ASN b. Pelaksanaan Seleksi terbuka jabatan c. Pelaksanaan Mutasi dan rotasi SDM sesuai kompetensi
	1.2 Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN	a. Percepatan digitalisasi manajemen ASN melalui pemanfaatan teknologi informasi b. Penguatan sistem pelayanan kepegawaian.
	1.3 Meningkatnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah	a. Penyusunan dan Penerapan SOP Akuntabilitas Kinerja b. Penyusunan dan Penerapan SOP Rencana Strategis dan Rencana Kerja perangkat daerah yang terukur, realistis, dan selaras dengan prioritas pembangunan c. Pelaksanaan evaluasi secara berkala terhadap pencapaian kinerja perangkat daerah d. Penyusunan laporan kinerja yang objektif, sesuai standar akuntabilitas

3.4. ARAH KEBIJAKAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029

Arah Kebijakan merupakan pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran selama 5 (lima) tahun, yaitu selama periode Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahun 2025 – 2029. Kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan RPJMD Kabupaten Toba 2025 - 2029 serta peraturan perundang undangan yang berlaku. Oleh karena itu, rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan dan arah kebijakan dalam 5 (lima) tahun mendatang dapat dilihat pada tabel 3.4:

Tabel 3.4 Arah Kebijakan

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1. Terwujudnya Meritokrasi ASN	1.1 Meningkatnya Pengembangan SDM ASN	a. Peningkatkan kompetensi ASN b. Pelaksanaan Seleksi terbuka jabatan c. Pelaksanaan Mutasi dan rotasi SDM sesuai kompetensi	a. Peningkatan kualitas dan kompetensi SDM ASN melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), bimbingan teknis (bimtek), workshop/kursus singkat, seminar, ujian dinas, serta program tugas belajar. b. Penyelenggaraan seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) secara objektif, transparan, dan terbuka. c. Pelaksanaan mutasi dan rotasi ASN secara berkala sesuai kebutuhan organisasi.

			d. Penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kompetensi yang dimiliki.
	1.2 Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN	a. Percepatan digitalisasi manajemen ASN melalui pemanfaatan teknologi informasi b. Penguatan sistem pelayanan kepegawaian.	a. Digitalisasi proses urusan kepegawaian, meliputi antara lain: kenaikan pangkat ASN, cuti, mutasi, promosi, kinerja, hingga pemberhentian ASN. b. Pengembangan dan integrasi Sistem Informasi Kepegawaian yang andal, terukur, dan mudah diakses.
	1.3 Meningkatnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah	a. Penyusunan dan Penerapan SOP Akuntabilitas Kinerja b. Penyusunan dan Penerapan SOP Rencana Strategis dan Rencana Kerja perangkat daerah yang terukur, realistis, dan selaras dengan prioritas pembangunan c. Pelaksanaan evaluasi secara berkala terhadap pencapaian kinerja perangkat daerah d. Penyusunan laporan kinerja yang objektif, sesuai standar akuntabilitas	a. Peningkatan pencegahan dan pemberantasan korupsi melalui transparansi proses perencanaan dan penganggaran b. Penguatan tata kelola perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja c. Penguatan Evaluasi terhadap pelaksanaan rencana Kerja perangkat daerah d. Peningkatan Akuntabilitas kinerja melalui pelaporan yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan.

Untuk dapat merumuskan Arah Kebijakan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah

No	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA PD	KET.
1	Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Berkualitas untuk mendukung pelayanan publik yang berkualitas	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah daerah	a. Peningkatan kualitas dan kompetensi SDM ASN melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), bimbingan teknis (bimtek), workshop/kursus singkat, seminar, ujian dinas, serta program tugas belajar. b. Penyelenggaraan seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) secara objektif, transparan, dan terbuka. c. Pelaksanaan mutasi dan rotasi ASN secara berkala sesuai kebutuhan organisasi. d. Penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kompetensi yang dimiliki. e. Digitalisasi proses urusan kepegawaian, meliputi antara lain: kenaikan pangkat ASN, cuti, mutasi, promosi, kinerja, hingga pemberhentian ASN. f. Pengembangan dan integrasi Sistem Informasi Kepegawaian yang andal, terukur, dan mudah diakses.	

BAB IV
PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA
PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1. URAIAN PROGRAM

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah atau masyarakat, yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah, untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan dan dijabarkan dalam beberapa kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur, pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba terdapat program yang merupakan kegiatan untuk belanja rutin dan program yang menjadi prioritas urusan wajib.

Adapun Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahun 2025 s/d 2029 tertuang dalam tabel berikut :

TABEL 4.1 PROGRAM BKPSDM
PEMERINTAH KABUPATEN TOBA

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03 - KEPEGAWAIAN					4.388.624.000,00		4.534.067.000,00		4.469.186.000,00		4.704.995.000,00		6.100.507.000,00	
5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA					3.835.624.000,00		3.981.067.000,00		3.916.186.000,00		4.151.995.000,00		4.360.507.000,00	
Meningkatnya akuntabilitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi Internal AKIP (Angka)	76,50	82,25	83,80	3.835.624.000,00	85,40	3.981.067.000,00	86,90	3.916.186.000,00	88,50	4.151.995.000,00	90,00	4.360.507.000,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaian
5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					553.000.000,00		553.000.000,00		553.000.000,00		553.000.000,00		1.740.000.000,00	
Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN	NSPK ASN (Nilai)	Baik	Baik	Baik	343.000.000,00	Baik	343.000.000,00	Baik	343.000.000,00	Baik	343.000.000,00	Baik	1.150.000.000,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaian
	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (Persentase)	93,96	99,04	100		100		100		100		Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaian		
Meningkatnya Pengembangan SDM ASN	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi PNS (%)	19,90	20,25	20,60	210.000.000,00	20,95	210.000.000,00	21,30	210.000.000,00	21,65	210.000.000,00	22,00	590.000.000,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaian
	Tingkat Pemenuhan Jabatan Struktural (%)	77,58	79,96	82		84		86		88		90		Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaian
5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN					50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		57.000.000,00	
5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		57.000.000,00	
Meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi PNS (%)	19,90	20,25	20,60	50.000.000,00	20,95	50.000.000,00	21,30	50.000.000,00	21,65	50.000.000,00	22,00	57.000.000,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Pendidikan Dan Pelatihan
TOTAL KESELURUHAN					4438624000.00		4584067000.00		4519186000.00		4754995000.00		6157507000.00	

4.2. URAIAN KEGIATAN

Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa Perangkat Daerah sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program, dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan, teknologi, dana dan lain sebagainya. Kesemuanya itu merupakan masukan (input) yang menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/jasa. Untuk melaksanakan kebijakan yang merupakan perwujudan visi misi dalam mencapai tujuan dan sasaran program yang menjadi prioritas urusan wajib/ belanja langsung di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba, ditetapkan melalui kegiatan Tahun 2025 s/d 2029 sebagai berikut :

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program ini bertujuan untuk Meningkatkan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan indikator outcomes program adalah Indeks Profesionalitas ASN. Program ini dilaksanakan melalui kegiatan antara lain :

1.1. Pengembangan Kompetensi Teknis

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

2. Program Kepegawaian Daerah

Program ini bertujuan untuk meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi, Pengembangan Kompetensi dan Pengembangan Karir ASN. Indikator outcomes program ini adalah nilai NSPK (Norma Standar Prosedur dan Kriteria) ASN dan Deviasi Pemenuhan Kebutuhan ASN. Program ini dilaksanakan melalui kegiatan antara lain :

2.1 Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

2.1.1 Penyusunan rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN

2.1.2 Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK

2.1.3 Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN

2.1.4 Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

2.1.5 Pengelola Sistem Informasi Kepegawaian

2.2 Kegiatan Mutasi dan Promosi dengan Sub Kegiatan sebagai berikut:

2.2.1 Pengelolaan Mutasi ASN

2.2.2 Pengelola Kenaikan Pangkat ASN

2.2.3 Pengelolaan Promosi ASN

2.3 Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

2.3.1 Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN

2.3.2 Pengelolaan Assessment Center

2.3.3 Pengelolaan Pendidikan lanjutan ASN

2.3.4 Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat.

2.4 Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan Sub Kegiatan sebagai berikut :

2.4.1 Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

2.4.2 Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur

2.4.3 Pembinaan Disiplin ASN

3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program ini merupakan program rutin dan program pendukung tujuan untuk pencapaian pelayanan administrasi perkantoran. Program ini bertujuan untuk Meningkatnya akuntabilitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah. Indikator outcomes program adalah Nilai Evaluasi Internal AKIP dilaksanakan melalui kegiatan antara lain :

3.1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan rincian sub kegiatan sebagai berikut :

3.1.1. Penyusunan dokumen Perancang Perangkat Daerah.

3.1.2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD.

3.2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dengan rincian sub kegiatan sebagai berikut:

3.2.1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

3.3. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah dengan rincian sub kegiatan sebagai berikut :

- 3.3.1. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- 3.3.2. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
- 3.3.3. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- 3.3.4. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
- 3.3.5. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- 3.4. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan sub kegiatan sebagai berikut :
 - 3.4.1. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya.
- 3.5. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan sub Kegiatan sebagai berikut :
 - 3.5.1. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - 3.5.2. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- 3.6. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah penunjang Urusan Pemerintah, dengan sub kegiatan sebagai berikut:
 - 3.6.1. Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan.
 - 3.6.2. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya.
 - 3.6.3. Pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya.

Adapun Uraian Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahun 2025 s/d 2029 tertuang dalam tabel berikut :

TABEL 4.2 TEKNIK MERUMUSKAN PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN
RENSTRA BKPSDM
PEMERINTAH KABUPATEN TOBA

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
5.03.5.04.0.00.01.0000 - Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia							
- Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah daerah	Terwujudnya meritokrasi ASN				Indeks Sistem Merit (Indeks)		
		Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN			NSPK ASN (Nilai)		
		Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN	Terlaksananya Pengadaan pemberhentian dan Informasi kepegawaian ASN	NSPK ASN (Nilai)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (Persentase)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01.0002 - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	
					Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen)	5.03.02.2.01.0003 - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	5.03.02.2.01.0004 - Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
				Terlaksananya Pengembangan Kapasitasnya ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat (Dokumen)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	5.03.02.2.03.0001 - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
					Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	5.03.02.2.03.0002 - Pengelolaan Assessment Center	
					Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat (Dokumen)	5.03.02.2.03.0005 - Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	
				Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur (Dokumen)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	5.03.02.2.04.0003 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur (Dokumen)	5.03.02.2.04.0006 - Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN	
			Meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara		Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi PNS (%)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5.04.02.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
		Meningkatnya Pengembangan SDM ASN			Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi PNS (%)		
		Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN		NSPK ASN (Nilai)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (Persentase)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Terlaksananya Pengadaan pemberhentian dan Informasi kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01.0002 - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	
					Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen)	5.03.02.2.01.0003 - Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	5.03.02.2.01.0004 - Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
				Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat (Dokumen)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	5.03.02.2.03.0001 - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
					Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	5.03.02.2.03.0002 - Pengelolaan Assessment Center	
					Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat (Dokumen)	5.03.02.2.03.0005 - Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	
				Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur (Dokumen)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	5.03.02.2.04.0003 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur (Dokumen)	5.03.02.2.04.0006 - Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN	
			Meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara		Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi PNS (%)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
		Meningkatnya akuntabilitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN		Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5.04.02.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
					Nilai Evaluasi Internal AKIP (Angka)		
				Terlaksananya Pengadaan pemberhentian dan Informasi kepegawaian ASN	NSPK ASN (Nilai)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (Persentase)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01.0002 - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	
					Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen)	5.03.02.2.01.0003 - Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	5.03.02.2.01.0004 - Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
				Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat (Dokumen)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	5.03.02.2.03.0001 - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
					Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	5.03.02.2.03.0002 - Pengelolaan Assessment Center	
					Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat (Dokumen)	5.03.02.2.03.0005 - Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	
				Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur (Dokumen)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	5.03.02.2.04.0003 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur (Dokumen)	5.03.02.2.04.0006 - Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN	
			Meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara		Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi PNS (%)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5.04.02.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	

4.3. URAIAN SUBKEGIATAN BESERTA KINERJA, INDIKATOR, TARGET DAN PAGU INDIKATIF

Perangkat daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) memiliki peran yang sangat penting dalam menjamin terselenggaranya tata kelola manajemen kepegawaian yang efektif, efisien, dan akuntabel. Rencana program, kegiatan, dan subkegiatan yang disusun BKPSDM merupakan peta jalan strategis untuk mendukung pencapaian sasaran pembangunan sumber daya aparatur, sekaligus sebagai upaya memperkuat kelembagaan birokrasi daerah yang responsif terhadap dinamika kebutuhan masyarakat dan arah pembangunan nasional.

Untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba masuk pada kewenangan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Program ini disusun untuk meningkatkan semangat pengabdian yang berorientasi pada aspek pelayanan, pengayoman, pengembangan partisipasi masyarakat dan meningkatkan pengetahuan keahlian yang berkesinambungan dan membentuk kepribadian ASN dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dalam Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten yaitu :

Indikator Kinerja: “ Nilai Evaluasi Internal AKIP”

Nama Indikator	Nilai Evaluasi Internal AKIP (angka)																								
Penggunaan Indikator	X.XX.01 Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota; Kinerja Program: Meningkatnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah																								
Definisi	Evaluasi Internal AKIP merupakan hasil penilaian akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah yang dilakukan oleh APIP kabupaten																								
Rumus Perhitungan	Hasil evaluasi internal akuntabilitas kinerja oleh APIP																								
Interpretasi	Nilai AKIP dibagi dalam 7 kategori sesuai ketentuan yang diatur oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yaitu:																								
	<table><tr><th>Nilai</th><th>Predikat</th><th>Interpretasi</th></tr><tr><td>Nilai > 90 - 100</td><td>AA</td><td>Sangat Memuaskan</td></tr><tr><td>Nilai > 80 – 90</td><td>A</td><td>Memuaskan</td></tr><tr><td>Nilai > 70 – 80</td><td>BB</td><td>Sangat Baik</td></tr><tr><td>Nilai > 60 – 70</td><td>B</td><td>Baik</td></tr><tr><td>Nilai > 50 – 60</td><td>CC</td><td>Cukup (Memadai)</td></tr><tr><td>Nilai > 40 – 50</td><td>C</td><td>Kurang</td></tr><tr><td>Nilai > 30 – 40</td><td>D</td><td>Sangat Kurang</td></tr></table>	Nilai	Predikat	Interpretasi	Nilai > 90 - 100	AA	Sangat Memuaskan	Nilai > 80 – 90	A	Memuaskan	Nilai > 70 – 80	BB	Sangat Baik	Nilai > 60 – 70	B	Baik	Nilai > 50 – 60	CC	Cukup (Memadai)	Nilai > 40 – 50	C	Kurang	Nilai > 30 – 40	D	Sangat Kurang
	Nilai	Predikat	Interpretasi																						
	Nilai > 90 - 100	AA	Sangat Memuaskan																						
	Nilai > 80 – 90	A	Memuaskan																						
	Nilai > 70 – 80	BB	Sangat Baik																						
	Nilai > 60 – 70	B	Baik																						
	Nilai > 50 – 60	CC	Cukup (Memadai)																						
	Nilai > 40 – 50	C	Kurang																						
Nilai > 30 – 40	D	Sangat Kurang																							
Sumber Data	Inspektorat Daerah																								
Frekuensi	Tahunan																								

Pendanaan program ini menggunakan dana yang bersumber dari APBD Kabupaten Toba melalui kegiatan :

1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah. Indikator kinerja dari kegiatan ini Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah. Sedangkan kegiatan ini terdiri dari sub kegiatan sebagai berikut :

a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah.

Sub Kegiatan ini dilaksanakan agar tersusunnya dokumen perencanaan perangkat daerah. Sub kegiatan ini terdiri dari Renja (1), SOP Akuntabilitas Kinerja (1), PK Kepala OPD (1) Rencana Aksi Kinerja (1), Renstra tahun 2030 (1). Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	NA	4	4	4	4	5

b. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD.

Subkegiatan ini merupakan kegiatan pengumpulan, verifikasi, dan pengolahan data kinerja dari setiap unit kerja, yang kemudian dikoordinasikan untuk disusun menjadi laporan capaian kinerja serta ikhtisar realisasi kinerja sesuai ketentuan, dengan tujuan memberikan gambaran menyeluruh tentang tingkat keberhasilan program dan kegiatan SKPD, sebagai bahan evaluasi, akuntabilitas, dan perbaikan perencanaan ke depan.

Dengan Indikator sub kegiatan ini adalah “Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	4	23	23	24	23	23

2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah.
Indikator kinerja dari kegiatan ini adalah “Meningkatnya administrasi keuangan Perangkat Daerah”. Sedangkan kegiatan ini terdiri dari sub kegiatan sebagai berikut :

a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN.

Sub kegiatan ini dilaksanakan agar tersedianya gaji dan tunjangan ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba selama 1 tahun. Sub kegiatan ini terdiri dari belanja pegawai yang terdiri dari gaji dan tunjangan ASN serta tambahan tunjangan penghasilan ASN. Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah PNS BKPSDM Kabupaten Toba yang menerima gaji dan tunjangan”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	25	25	25	25	25	25

3. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah.

Indikator kinerja dari kegiatan ini adalah “Meningkatnya administrasi umum Perangkat Daerah”. Kegiatan ini terdiri dari sub kegiatan sebagai berikut :

a. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor.

Sub kegiatan ini terdiri dari belanja operasi (belanja barang dan jasa) diantaranya belanja barang pakai habis seperti Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Alat Tulis Kantor, Kertas dan Cover, Bahan Komputer, Bahan untuk kegiatan kantor lainnya. Dengan terlaksananya kegiatan ini akan menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah dalam meningkatkan pelayanan.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	4	4	4	4	4	4

b. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga.

Sub kegiatan ini merupakan belanja penyediaan peralatan rumah tangga yang menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah diantaranya belanja alat/bahan untuk kegiatan kantor-perabot kantor, belanja/bahan kegiatan kantor lainnya, belanja modal alat dapur, belanja modal alat rumah tangga. Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	4	4	4	4	4	4

c. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan.

Sub kegiatan ini untuk penyediaan barang cetakan dan penggandaan keperluan kantor, diantaranya belanja barang pakai habis seperti Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Alat Tulis Kantor, Kertas dan Cover, Bahan Cetak, Bahan untuk kegiatan kantor lainnya. Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	4	4	4	4	4	4

d. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan.

Sub kegiatan ini untuk kegiatan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan seperti koran harian, koran mingguan, majalah harian, majalah mingguan. Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan”.

Target	2024	2026	2027	2028	2029	2030
	4	4	4	4	4	4

e. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD.

Sub kegiatan ini untuk penyediaan belanja perjalanan dinas dalam rangka untuk rapat koordinasi dan konsultasi terkait pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk menunjang pelaksanaan urusan pemerintahan daerah terdiri dari laporan koordinasi dengan pemerintah atasan, laporan kegiatan pemerintah kabupaten, laporan monitoring dan evaluasi dalam daerah, laporan kedinasan khusus/lainnya.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD”.

Target	2024	2026	2027	2028	2029	2030
	4	4	4	4	4	4

4. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.

Indikator kinerja dari kegiatan ini adalah “Tersedianya barang penunjang urusan Pemerintah Daerah”. Kegiatan ini terdiri dari sub kegiatan sebagai berikut:

a. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya.

Sub kegiatan ini untuk pengadaan peralatan dan mesin lainnya diantaranya berupa belanja modal yang dapat mendukung dalam pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah dalam menunjang urusan pemerintahan daerah terdiri dari belanja peralatan mesin dan alat kantor. Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan”.

Target	2024	2026	2027	2028	2029	2030
	4	4	4	4	4	4

5. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Indikator kinerja dari kegiatan ini adalah “Tersedianya jasa penunjang urusan Pemerintahan Daerah” Kegiatan ini terdiri dari sub kegiatan sebagai berikut:

a. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik.

Sub kegiatan ini merupakan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi dalam rangka menunjang urusan pemerintahan daerah terdiri dari laporan air, listrik, telepon, internet.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	4	4	4	4	4	4

b. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.

Sub kegiatan ini adalah penyediaan jasa tenaga pelayanan umum kantor diantaranya Belanja Jasa Tenaga Administrasi, Honorarium Penanggung jawaban Pengelola Keuangan PA, PPTK dan PPK. Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	4	4	4	4	4	4

6. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Indikator kinerja dari kegiatan ini adalah “Terpeliharanya BMD penunjang urusan Pemerintahan Daerah” Kegiatan ini terdiri dari sub kegiatan yaitu :

- a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan. Sub kegiatan ini merupakan penyediaan untuk jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan untuk mobil kepala badan.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya”.

Target	2024	2026	2027	2028	2029	2030
	5	5	5	5	5	5

b. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

Sub kegiatan ini merupakan pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya untuk keperluan kantor berupa pemeliharaan komputer, printer, laptop, acces door, dan lain-lain. Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara” sebanyak 25 unit terdiri dari 1 unit genset, 20 unit komputer/laptop, 4 unit printer.

Target	2024	2026	2027	2028	2029	2030
	25	25	25	25	25	25

c. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

Sub kegiatan ini merupakan pemeliharaan gedung kantor demi kenyamanan pelaksanaan tugas. Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi”.

Target	2024	2026	2027	2028	2029	2030
	1	1	1	1	1	1

2. Program Kepegawaian Daerah yaitu :

IK: “ NSPK ASN (Norma, Standar, Prosedur, Kriteria) ”

Definisi	Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah. Elemen dalam penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas: penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN, pengadaan ASN, pengangkatan ASN, pangkat, mutasi, jabatan, pengembangan karier ASN, pola karier, penggajian, tunjangan, dan fasilitas, penghargaan, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan, penilaian kinerja, cuti, kode etik, disiplin, pemberhentian dan pensiun.
Rumus Perhitungan	Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN merupakan keseluruhan proses penilaian terhadap implementasi Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah yang diukur menggunakan elemen dan indikator sebagaimana disebut diatas dengan mengumpulkan dan mengevaluasi bukti dokumen yang dipersyaratkan. Selain menggunakan elemen dan indikator tersebut, penilaian juga dilengkapi dengan: 1. hasil pengawasan dan pengendalian di Instansi Pemerintah; dan 2. evaluasi terhadap komitmen dari PPK Instansi Pemerintah dalam melaksanakan tindak lanjut hasil pengawasan dan pengendalian. Hasil Penilaian NSPK ASN diperoleh dari BKN
Interpretasi	a. Nilai 85,01 sampai 100 berkategori A :Unggul b. Nilai 70,01 sampai 85,00 berkategori B : Baik c. Nilai 55,01 sampai 70,01 berkategori C : Cukup d. Nilai 40,01 sampai 55,00 berkategori D : Kurang e. Nilai 25,00 sampai 40,00 berkategori E Predikat Buruk
Sumber Data	BKN
Frekuensi	Tahunan

IK: “ Persentase Perencanaan Kebutuhan Yang Sesuai dengan Formasi”

Definisi	Persentase Perencanaan Kebutuhan Yang Sesuai dengan Formasi adalah Persentase antara Jumlah Formasi yang terpenuhi dibandingkan dengan Jumlah Formasi ASN yang dibutuhkan
Rumus Perhitungan	$\text{Persentase Perencanaan Kebutuhan Yang Sesuai dengan Formasi (TPK)} = \frac{\text{Jumlah Formasi yang Terpenuhi (T)}}{\text{Jumlah Formasi Kebutuhan ASN (K)}} \times 100\%$
Interpretasi	TPK < 0 : Kelebihan ASN TPK ≥ 0 : Kebutuhan ASN Terpenuhi
Sumber Data	BKPSDM Kabupaten Toba
Frekuensi	Tahunan

IK: “Tingkat Pemenuhan Jabatan Struktural (%)”

Definisi	Tingkat Pemenuhan Jabatan Struktural adalah Persentase antara Jumlah Jabatan Struktural yang terisi dibandingkan dengan Jumlah Seluruh Jabatan Struktural
Rumus Perhitungan	$\text{Tingkat pemenuhan jabatan struktural} = \frac{\text{Jumlah Jabatan Struktural yang terisi}}{\text{Jumlah Seluruh Jabatan Struktural}} \times 100\%$
Interpretasi	≥ 90% Sangat Baik: Fungsi Organisasi maksimal 81% - 90% Baik: Fungsi Organisasi berjalan dengan baik (sedikit lowong) 61% - 80% Cukup: Fungsi Organisasi kurang optimal (banyak PLT) ≤ 61% Buruk: Fungsi Organisasi tidak optimal (sedikit yang lowong)
Sumber Data	BKPSDM Kabupaten Toba
Frekuensi	Tahunan

Pendanaan program ini menggunakan dana yang bersumber dari APBD Kabupaten Toba melalui kegiatan :

1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN.

Indikator kinerja dari kegiatan ini adalah “Terlaksananya Pengadaan pemberhentian dan Informasi kepegawaian ASN”. Kegiatan ini terdiri dari sub kegiatan sebagai berikut :

a. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN.

Sebelum pemerintah daerah mengajukan formasi tambahan untuk pegawai yang telah ada, tentunya ada beberapa faktor yang bisa dijadikan acuan dan pertimbangan dalam pelaksanaannya. Faktor-faktor yang dimaksud adalah:

- Rasio belanja Pegawai;
- Jumlah PNS yang mencapai batas usia pensiun;
- Alokasi formasi CPNS tahun sebelumnya yang tidak terlaksana;
- Jumlah PNS yang ada pada saat ini;
- Perbandingan jumlah pegawai ASN dengan jumlah Penduduk;
- Daerah baru pemekaran;
- Alokasi formasi diutamakan jabatan fungsional;
- Kebijakan yang mendukung percepatan pembangunan nasional;

Ruang lingkup Instansi Seiring perkembangan teknologi, saat ini mulai dikenalkan sistem e-Formasi yaitu salah satu sistem yang berguna untuk penyusunan kebutuhan formasi ASN setiap tahunnya. e-Formasi lahir dari landasan pemikiran untuk bisa mempercepat proses administrasi serta menjamin keakuratan data terkait dengan peta jabatan, jumlah pegawai, posisi penempatan pegawai, alokasi kekurangan dan kelebihan pegawai. Sub kegiatan ini merupakan penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN, baik itu Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Toba. Sehingga dengan terlaksananya sub kegiatan ini akan terpenuhinya kebutuhan ASN Pemerintah Kabupaten Toba. Indikator Kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	1	1	1	1	1	1

- b. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
Sub kegiatan ini merupakan koordinasi dan fasilitasi terhadap pengadaan PNS dan PPPK ke pemerintah pusat baik ke Kementerian PAN dan RB, Kementerian Dalam Negeri dan Badan Kepegawaian Negara.

Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	2	2	2	2	2	2

c. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN

Sub kegiatan ini merupakan evaluasi terhadap pelaksanaan pengadaan ASN yang terdiri dari pengadaan CPNS dan pengadaan PPPK. Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	2	2	2	2	2	2

d. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

Sub kegiatan ini merupakan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian bagi pegawai yang memasuki usia pensiun terdiri dari dokumen pemberhentian ASN atas dasar Batas Usia Pensiun (BUP), Atas permintaan Sendiri, Janda Duda. Indikator kinerja dari sub kegiatan adalah “Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	3	3	3	3	3	3

e. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Sub kegiatan ini merupakan pengelolaan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba, berupa kegiatan pengembangan aplikasi terhadap fitur-fitur aplikasi secara mandiri maupun mendatangkan tenaga ahli dalam rangka pengembangan dan penyempurnaan aplikasi tersebut. Indikator kinerja dari sub kegiatan adalah “Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	5	5	5	5	5	5

2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN.

Indikator kinerja dari kegiatan ini adalah “Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN”. Kegiatan ini terdiri dari sub kegiatan sebagai berikut :

a. Pengelolaan Mutasi ASN

Mutasi Jabatan ASN merupakan hal yang biasa terjadi dalam pemerintahan. Pengelolaan Mutasi ASN terdiri dari 3 (tiga) kelompok jabatan yaitu kelompok :

- Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama;
- Jabatan Administrasi (Administrator, Pengawas dan Pelaksana);
- Jabatan Fungsional.

Pelaksanaan mutasi ASN dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa hal diantaranya adalah kualifikasi pendidikan, kompetensi melalui Diklat serta rekam jejak ASN. Beberapa hal yang merupakan tujuan adanya mutasi jabatan adalah:

- Memaksimalkan produktifitas pegawai; - Menciptakan komposisi seimbang terkait dengan keahlian di lingkungan unit kerja;
- Menambah atau memaksimalkan pengetahuan pekerja;
- Meminimalisir rasa bosan yang timbul terhadap pekerjaan;
- Sebagai rangsangan untuk meniti jenjang karier yang lebih tinggi; - Menjadi pendorong semangat bersaing.

Indikator kinerja dari sub kegiatan adalah “Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	12	12	12	12	12	12

b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Sub kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dilaksanakan dalam rangka pemenuhan kebutuhan administrasi aparatur dalam pelaksanaan kenaikan pangkat, ujian dinas dan penyesuaian ijazah. Kenaikan pangkat ASN dilaksanakan 6 (enam) kali dalam setahun, yaitu bulan Februari, April, Juni, Agustus, Oktober dan Desember. Kenaikan pangkat ASN terdiri dari:

- Kenaikan pangkat reguler bagi ASN yang telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir;
- Kenaikan pangkat pilihan jabatan fungsional tertentu;
- Kenaikan pangkat pilihan jabatan struktural;
- Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah berlaku bagi ASN yang sekolah kembali dan mendapatkan ijazah/gelar yang lebih tinggi.

Jumlah PNS Kabupaten Toba yang memenuhi syarat naik pangkat 5 tahun kedepan adalah sebanyak 2.200 orang sehingga target setiap tahunnya terdiri dari 440 orang. Indikator kinerja dari sub kegiatan tersebut adalah “Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	840	440	440	440	440	440

c. Jumlah Pengelolaan Promosi ASN

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang manajemen ASN menyebutkan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Ayat ini menegaskan bahwa untuk mewujudkan PNS yang profesional perlu disusun suatu pola pembinaan karier PNS yang baik, yang didasarkan pada prestasi kerja.

Amanah undang-undang tersebut diterjemahkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dalam Jabatan Struktural. Dalam penjelasan Peraturan Pemerintah tersebut dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pola dasar karier adalah pedoman yang memuat teknik dan metode penyusunan pola karier dengan menggunakan unsur-unsur antara lain pendidikan formal, Diklat, usia, masa kerja, pangkat golongan ruang dan tingkat jabatan.

Dengan adanya pola karier yang jelas akan menjamin ketenangan kerja dari pegawai dan dapat memacu kinerja pegawai karena mereka dapat menentukan sendiri kariernya sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Sementara yang dimaksud dengan pola karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi serta masa jabatan seseorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun. Faktor-faktor yang berpengaruh dalam penyusunan pola karier PNS yang berhasil diidentifikasi meliputi : pendidikan formal, Diklat, usia, masa kerja, golongan ruang, pangkat dan tingkat jabatan serta kompetensi.

Permasalahan utama yang dihadapi adalah faktor mana yang harus diprioritaskan dan menjadi dasar utama dalam penyusunan pola karier PNS yang baik. Pola karier yang berdasarkan kompetensi dan prestasi kerja sebagaimana dijelaskan didalam tulisan ini perlu didukung dengan instrument untuk uji kompetensi dan penilaian kinerja pegawai. Sub kegiatan ini untuk memenuhi kebutuhan pejabat yang mengalami promosi jabatan, diantaranya yaitu salah satunya untuk pengelolaan promosi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama pada Pemerintah Kabupaten Toba. Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	5	5	5	5	5	5

3. Pengembangan Kompetensi ASN

Indikator kinerja dari kegiatan ini adalah “Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN”. Kegiatan ini terdiri dari sub kegiatan sebagai berikut:

a. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN

Sub kegiatan ini merupakan pelaksanaan ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan pangkat ASN lingkungan pemerintah Kabupaten Toba. Indikator kinerja dari sub kegiatan adalah “Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	5	5	5	5	5	5

b. Pengelolaan Assessment Center

Assessment bisa diartikan sebagai suatu proses pengumpulan informasi mengenai seseorang yang mencakup kualitas dan kuantitasnya. Assessment sebenarnya dibutuhkan untuk membuat keputusan karena kegiatan Assessment dapat menghasilkan informasi yang lebih akurat dan dapat diandalkan. Selain itu, Assessment juga penting dilakukan guna menunjang keputusan-keputusan seperti penyaringan & diagnosis, evaluasi & intervensi, dan juga riset. Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	1	1	1	1	1	1

c. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Bantuan tugas belajar yang diberikan bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Toba yang akan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Bantuan tugas belajar diberikan kepada ASN yang akan melanjutkan pendidikan Pasca Sarjana. Indikator dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	1	1	1	1	1	1

- d. Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat
- Sub kegiatan ini merupakan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat pada berbagai lembaga penyelenggara yang terakreditasi baik pada lembaga maupun kementerian. Indikator dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	1	1	1	1	1	1

4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Indikator kinerja dari kegiatan ini adalah “Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur”. Kegiatan ini terdiri dari sub kegiatan sebagai berikut :

- a. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

Evaluasi kinerja ASN adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas terhadap ASN sesuai dengan standar kinerja. Tujuan dari dilaksanakannya monitoring dan evaluasi kinerja adalah untuk menemukan permasalahan yang ada di instansi/unit kerja sehingga dapat dicarikan solusi atas permasalahan yang ada tersebut. Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	1	1	1	1	1	1

b. Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur.

Subkegiatan ini merupakan penilaian sistematis atas pelaksanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa bagi aparatur untuk memastikan kepatuhan regulasi, keadilan dan transparansi proses, serta efektivitasnya dalam meningkatkan motivasi dan kinerja; hasilnya menjadi rekomendasi perbaikan mekanisme dan tata kelola penghargaan. Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur”.

Target	2024	2026	2027	2028	2029	2030
	1	1	1	1	1	1

c. Pembinaan Disiplin ASN.

Pembinaan ASN meliputi 3 hal yaitu disiplin kerja, pembinaan karier, dan kode etik. Melaksanakan tugas dengan penuh semangat, inovatif, memiliki kepedulian organisasi merupakan salah satu bentuk disiplin kerja. "Pembinaan merupakan salah satu tindakan organisasi untuk memperoleh hasil lebih baik, dalam upaya untuk menciptakan suasana organisasi yang terbuka dan tidak tertutup. Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan”

Target	2024	2026	2027	2028	2029	2030
	5	5	5	5	5	5

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu :

IK: “ Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi PNS”

Definisi	Indikator ini bersifat kuantitatif dan dinyatakan dalam bentuk persentase (%). Yang mencerminkan komitmen dan efektivitas instansi dalam membangun dan meningkatkan kapabilitas SDM-nya, sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan yang mewajibkan setiap PNS untuk mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per tahun. Pasal 203 ayat (4) PP 11 Tahun 2017: Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun
Rumus Perhitungan	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi : $\frac{\text{Jumlah PNS yang telah menyelesaikan} \geq 20}{\text{JP Total Jumlah PNS yang menjadi target}} \times 100\%$ Yang termasuk pengembangan kompetensi (Perka-LAN 10 Tahun 2018) : a. Pendidikan, dan b. Pelatihan : 1. Pelatihan Classical • Pelatihan struktural • Pelatihan teknis • Pelatihan fungsional • Pelatihan manajerial • Bimtek, workshop, seminar, lokakarya, konferensi • Kursus/diklat daring (e-learning) 2. Pelatihan Non Classical: • Coaching • Mentoring • Benchmarking / studi tiru • Community of Practice (CoP) • Project Assignment • Magang

Interpretasi	< 50% : Rendah. Pengembangan kompetensi belum memenuhi standar minimal, perlu perbaikan sistem dan kebijakan. • 50–70% : Cukup. Sistem mulai berjalan, namun belum merata. • 70–80% : Baik. Kebijakan, IDP, dan pengelolaan pelatihan sudah mulai efektif. • 80–90% : Sangat Baik. Pengembangan kompetensi sudah menjadi budaya organisasi. • > 90% : Optimal. Hanya dicapai jika sistem merit dan manajemen talenta telah matang
Sumber Data	BKPSDM Kabupaten Toba
Frekuensi	Tahunan

Pendanaan program ini menggunakan dana yang bersumber dari APBD Kabupaten Toba melalui kegiatan:

1. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis. Kegiatan ini terdiri dari sub kegiatan sebagai berikut :

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

Subkegiatan ini adalah fasilitasi pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan ASN struktural maupun fungsional. Indikator kinerja dari sub kegiatan ini adalah “Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi”.

	2024	2026	2027	2028	2029	2030
Target	5	5	5	5	5	5

Indikator Kinerja Daerah (IKD)

Indikator Kinerja Daerah (IKD) BKPSDM disusun sebagai alat ukur capaian kinerja perangkat daerah dalam mendukung tujuan pembangunan sumber daya aparatur. IKD ini mencerminkan sejauh mana program dan kegiatan BKPSDM mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kapasitas, profesionalisme, serta pelayanan ASN secara menyeluruh. Setiap indikator dipilih secara strategis untuk memastikan keterkaitan langsung antara input, output, hingga outcome dari setiap aktivitas organisasi. Indikator Kinerja Daerah (IKD) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**TABEL 4.3 INDIKATOR KINERJA DAERAH
PEMERINTAH KABUPATEN TOBA**

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)
5.03.5.04.0.00.01.0000 - Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia										
I	ASPEK PELAYANAN UMUM									
1	Opini BPK Atas Laporan Keuangan	Nilai	Wajar Tanpa Pengecualian	Wajar Tanpa Pengecualian	Wajar Tanpa Pengecualian	Wajar Tanpa Pengecualian	Wajar Tanpa Pengecualian	Wajar Tanpa Pengecualian	Wajar Tanpa Pengecualian	
2	Hasil Evaluasi SAKIP	Nilai	60,04	63,50	67,10	70,80	74,50	78,10	82,25	
3	Indeks Reformasi Birokrasi	Indeks	64,97	67,00	70,00	73,00	76,00	79,00	82,00	
II	INDIKATOR KINERJA KUNCI									
1	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi PNS	Persen	19,90	20,25	20,60	20,95	21,30	21,65	22,00	

TABEL 4.3 RENCANA PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN DAN PENDANAAN
PEMERINTAH KABUPATEN TOBA

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN	
			2026		2027		2028		2029		2030				
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU			
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	
5.03 - KEPEGAWAIAN				4.388.624.000,00		4.534.067.000,00		4.469.186.000,00		4.704.995.000,00		6.100.507.000,00			
5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				3.835.624.000,00		3.981.067.000,00		3.916.186.000,00		4.151.995.000,00		4.360.507.000,00			
Meningkatnya akuntabilitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi Internal AKIP (Angka)	76,50	83,80	3.835.624.000,00	85,40	3.981.067.000,00	86,90	3.916.186.000,00	88,50	4.151.995.000,00	90,00	4.360.507.000,00	5.03.5.04.0.00.01.00 00 - Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia		
5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				25.000.000,00		25.000.000,00		25.000.000,00		25.000.000,00		25.000.000,00			
Meningkatnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	4	4	25.000.000,00	4	25.000.000,00	4	25.000.000,00	4	25.000.000,00	5	25.000.000,00			
	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	0	23		23		24		23		23				
5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				15.000.000,00		15.000.000,00		15.000.000,00		15.000.000,00		15.000.000,00			
Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	4	4	15.000.000,00	4	15.000.000,00	4	15.000.000,00	4	15.000.000,00	5	15.000.000,00			
5.03.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD				10.000.000,00		10.000.000,00		10.000.000,00		10.000.000,00		10.000.000,00			
Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	0	23	10.000.000,00	23	10.000.000,00	24	10.000.000,00	23	10.000.000,00	23	10.000.000,00			
5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				3.305.945.000,00		3.339.152.000,00		3.373.023.000,00		3.407.572.000,00		3.442.812.000,00			
Meningkatnya administrasi keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	25	25	3.305.945.000,00	25	3.339.152.000,00	25	3.373.023.000,00	25	3.407.572.000,00	25	3.442.812.000,00			
5.03.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				3.305.945.000,00		3.339.152.000,00		3.373.023.000,00		3.407.572.000,00		3.442.812.000,00			
Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	25	25	3.305.945.000,00	25	3.339.152.000,00	25	3.373.023.000,00	25	3.407.572.000,00	25	3.442.812.000,00			
5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah				241.000.000,00		352.000.000,00		252.000.000,00		452.000.000,00		555.000.000,00			
Meningkatnya administrasi umum Perangkat Daerah	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	4	4	241.000.000,00	4	352.000.000,00	4	252.000.000,00	4	452.000.000,00	4	555.000.000,00			
	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	4	4		4		4		4						

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	4	4		4		4		4		4			
	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	4	4		4		4		4					
	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	4	4		4		4		4					
5.03.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor				56.100.000,00		56.100.000,00		56.100.000,00		85.000.000,00		85.000.000,00		
Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	4	4	56.100.000,00	4	56.100.000,00	4	56.100.000,00	4	85.000.000,00	4	85.000.000,00		
5.03.01.2.06.0003 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga				8.400.000,00		8.400.000,00		8.400.000,00		17.000.000,00		17.000.000,00		
Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	4	4	8.400.000,00	4	8.400.000,00	4	8.400.000,00	4	17.000.000,00	4	17.000.000,00		
5.03.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan				21.500.000,00		21.500.000,00		21.500.000,00		48.000.000,00		48.000.000,00		
Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	4	4	21.500.000,00	4	21.500.000,00	4	21.500.000,00	4	48.000.000,00	4	48.000.000,00		
5.03.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan				15.000.000,00		15.000.000,00		15.000.000,00		15.000.000,00		15.000.000,00		
Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	4	4	15.000.000,00	4	15.000.000,00	4	15.000.000,00	4	15.000.000,00	4	15.000.000,00		
5.03.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				140.000.000,00		251.000.000,00		151.000.000,00		287.000.000,00		390.000.000,00		
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	4	4	140.000.000,00	4	251.000.000,00	4	151.000.000,00	4	287.000.000,00	4	390.000.000,00		
5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				5.000.000,00		5.000.000,00		5.000.000,00		5.000.000,00		39.000.000,00		
Tersedianya barang penunjang urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	4	4	5.000.000,00	4	5.000.000,00	4	5.000.000,00	4	5.000.000,00	4	39.000.000,00		
5.03.01.2.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya				5.000.000,00		5.000.000,00		5.000.000,00		5.000.000,00		39.000.000,00		
Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	4	4	5.000.000,00	4	5.000.000,00	4	5.000.000,00	4	5.000.000,00	4	39.000.000,00		
5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				115.088.000,00		115.138.000,00		115.188.000,00		115.238.000,00		115.288.000,00		
Tersedianya jasa penunjang urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	4	4	115.088.000,00	4	115.138.000,00	4	115.188.000,00	4	115.238.000,00	4	115.288.000,00		
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	4	4		4		4		4		4			
5.03.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik				25.088.000,00		25.138.000,00		25.188.000,00		25.238.000,00		25.288.000,00		
Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	4	4	25.088.000,00	4	25.138.000,00	4	25.188.000,00	4	25.238.000,00	4	25.288.000,00		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor				90.000.000,00		90.000.000,00		90.000.000,00		90.000.000,00		90.000.000,00		
Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	4	4	90.000.000,00	4	90.000.000,00	4	90.000.000,00	4	90.000.000,00	4	90.000.000,00		
5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				143.591.000,00		144.777.000,00		145.975.000,00		147.185.000,00		183.407.000,00		
Terpeliharanya BMD penunjang urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	5	5	143.591.000,00	5	144.777.000,00	5	145.975.000,00	5	147.185.000,00	5	183.407.000,00		
	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	25	25		25		25		25		25			
5.03.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan				118.591.000,00		119.777.000,00		120.975.000,00		122.185.000,00		123.407.000,00		
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	5	5	118.591.000,00	5	119.777.000,00	5	120.975.000,00	5	122.185.000,00	5	123.407.000,00		
5.03.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya				15.000.000,00		15.000.000,00		15.000.000,00		15.000.000,00		30.000.000,00		
Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	25	25	15.000.000,00	25	15.000.000,00	25	15.000.000,00	25	15.000.000,00	25	30.000.000,00		
5.03.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya				10.000.000,00		10.000.000,00		10.000.000,00		10.000.000,00		30.000.000,00		
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	1	1	10.000.000,00	1	10.000.000,00	1	10.000.000,00	1	10.000.000,00	1	30.000.000,00		
5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				553.000.000,00		553.000.000,00		553.000.000,00		553.000.000,00		1.740.000.000,00		
Meningkatnya Pengembangan SDM ASN	Tingkat Pemenuhan Jabatan Struktural (%)	77,58	82	210.000.000,00	84	210.000.000,00	86	210.000.000,00	88	210.000.000,00	90	590.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.00 00 - Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi PNS (%)	19,90	20,60		20,95		21,30		21,65		22,00			
5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN				190.000.000,00		190.000.000,00		190.000.000,00		190.000.000,00		560.000.000,00		
Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah (Dokumen)	12	12	190.000.000,00	12	190.000.000,00	12	190.000.000,00	12	190.000.000,00	12	560.000.000,00		
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen)	800	440		440		440		440		440			

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03.02.2.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN				50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		330.000.000,00		
Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah (Dokumen)	12	12	50.000.000,00	12	50.000.000,00	12	50.000.000,00	12	50.000.000,00	12	330.000.000,00		
5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN				20.000.000,00		20.000.000,00		20.000.000,00		20.000.000,00		80.000.000,00		
Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen)	800	440	20.000.000,00	440	20.000.000,00	440	20.000.000,00	440	20.000.000,00	440	80.000.000,00		
5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN				120.000.000,00		120.000.000,00		120.000.000,00		120.000.000,00		150.000.000,00		
Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	1	1	120.000.000,00	1	120.000.000,00	1	120.000.000,00	1	120.000.000,00	1	150.000.000,00		
5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN				130.000.000,00		130.000.000,00		130.000.000,00		130.000.000,00		396.000.000,00		
Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	1	1	20.000.000,00	1	20.000.000,00	1	20.000.000,00	1	20.000.000,00	1	30.000.000,00		
5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN				20.000.000,00		20.000.000,00		20.000.000,00		20.000.000,00		30.000.000,00		
Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	1	1	20.000.000,00	1	20.000.000,00	1	20.000.000,00	1	20.000.000,00	1	30.000.000,00		
Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (Persentase)	93,96	100	343.000.000,00	100	343.000.000,00	100	343.000.000,00	100	343.000.000,00	100	1.150.000.000,00		
	NSPK ASN (Nilai)	Baik	Baik		Baik		Baik		Baik		Baik			
5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				183.000.000,00		183.000.000,00		183.000.000,00		183.000.000,00		663.000.000,00		
Terlaksananya Pengadaan pemberhentian dan Informasi kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	1	1	183.000.000,00	1	183.000.000,00	1	183.000.000,00	1	183.000.000,00	1	663.000.000,00		
	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	3	3		3		3		3		3			
	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen)	2	2		2		2		2		2			
	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	2	2		2		2		2		2			
5.03.02.2.01.0002 - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN				18.000.000,00		18.000.000,00		18.000.000,00		18.000.000,00		23.000.000,00		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Terlaksananya Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	1	1	18.000.000,00	1	18.000.000,00	1	18.000.000,00	1	18.000.000,00	1	23.000.000,00		
5.03.02.2.01.0003 - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK				125.000.000,00		125.000.000,00		125.000.000,00		125.000.000,00		350.000.000,00		
Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen)	2	2	125.000.000,00	2	125.000.000,00	2	125.000.000,00	2	125.000.000,00	2	350.000.000,00		
5.03.02.2.01.0004 - Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN				10.000.000,00		10.000.000,00		10.000.000,00		10.000.000,00		50.000.000,00		
Terlaksananya Evaluasi Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	2	2	10.000.000,00	2	10.000.000,00	2	10.000.000,00	2	10.000.000,00	2	50.000.000,00		
5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi				25.000.000,00		25.000.000,00		25.000.000,00		25.000.000,00		60.000.000,00		
Pemberhentian														
Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	3	3	25.000.000,00	3	25.000.000,00	3	25.000.000,00	3	25.000.000,00	3	60.000.000,00		
5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian				5.000.000,00		5.000.000,00		5.000.000,00		5.000.000,00		180.000.000,00		
Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	1	1	5.000.000,00	1	5.000.000,00	1	5.000.000,00	1	5.000.000,00	1	180.000.000,00		
5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN				130.000.000,00		130.000.000,00		130.000.000,00		130.000.000,00		396.000.000,00		
Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	5	5	110.000.000,00	5	110.000.000,00	5	110.000.000,00	5	110.000.000,00	5	366.000.000,00		
	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	0	1		1		1		1		1			
	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
5.03.02.2.03.0001 - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN				30.000.000,00		30.000.000,00		30.000.000,00		30.000.000,00		70.000.000,00		
Meningkatnya Kapasitas ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	5	5	30.000.000,00	5	30.000.000,00	5	30.000.000,00	5	30.000.000,00	5	70.000.000,00		
5.03.02.2.03.0002 - Pengelolaan Assessment Center				50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		230.000.000,00		
Terkelolanya Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	0	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	230.000.000,00		
5.03.02.2.03.0005 - Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat				30.000.000,00		30.000.000,00		30.000.000,00		30.000.000,00		66.000.000,00		
Terlaksananya Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat (Dokumen)	1	1	30.000.000,00	1	30.000.000,00	1	30.000.000,00	1	30.000.000,00	1	66.000.000,00		
5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		121.000.000,00		
Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	0	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	121.000.000,00		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur (Dokumen)	0	1		1		1		1		1			
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	5	5		5		5		5					
5.03.02.2.04.0003 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				5.000.000,00		5.000.000,00		5.000.000,00		5.000.000,00		5.000.000,00		
Terlaksananya Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	0	1	5.000.000,00	1	5.000.000,00	1	5.000.000,00	1	5.000.000,00	1	5.000.000,00		
5.03.02.2.04.0006 - Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur				5.000.000,00		5.000.000,00		5.000.000,00		5.000.000,00		5.000.000,00		
Terlaksananya Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur (Dokumen)	0	1	5.000.000,00	1	5.000.000,00	1	5.000.000,00	1	5.000.000,00	1	5.000.000,00		
5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN				40.000.000,00		40.000.000,00		40.000.000,00		40.000.000,00		111.000.000,00		
Meningkatnya Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	5	5	40.000.000,00	5	40.000.000,00	5	40.000.000,00	5	40.000.000,00	5	111.000.000,00		
5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		57.000.000,00		
5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		57.000.000,00		
Meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi PNS (%)	19,90	20,60	50.000.000,00	20,95	50.000.000,00	21,30	50.000.000,00	21,65	50.000.000,00	22,00	57.000.000,00	5.03.5.04.0.00.01.00 00 - Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis				50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		57.000.000,00		
Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5	5	50.000.000,00	5	50.000.000,00	5	50.000.000,00	5	50.000.000,00	5	57.000.000,00		
5.04.02.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum				50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		57.000.000,00		
Terlaksananya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5	5	50.000.000,00	5	50.000.000,00	5	50.000.000,00	5	50.000.000,00	5	57.000.000,00		

4.4. URAIAN SUB KEGIATAN DALAM RANGKA MENDUKUNG PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN DAERAH

Dalam rangka mempercepat pencapaian visi dan misi pembangunan daerah, Perangkat Daerah menetapkan sejumlah program harus mempertimbangkan RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah), arah kebijakan nasional, serta masukan dari pemangku kepentingan. Hal ini bertujuan agar pembangunan yang dilakukan benar-benar menjawab persoalan lokal dan mendukung pembangunan nasional. Setiap sub kegiatan dituntut untuk memiliki indikator kinerja, target capaian, dan output yang jelas agar akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan anggaran terjaga. Berikut ini adalah tabel sub kegiatan yang mendukung program prioritas pembangunan daerah:

**TABEL 4.4 DAFTAR SUBKEGIATAN PRIORITAS DALAM MENDUKUNG PROGRAM PRIORITAS
PEMBANGUNAN DAERAH PEMERINTAH KABUPATEN TOBA**

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)
5.03.5.04.0.00.01.0000 - Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				
1.	5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Meningkatnya akuntabilitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
			5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
			5.03.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	
2.	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
			5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
		Meningkatnya Pengembangan SDM ASN	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
			5.03.02.2.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN	
			5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
			5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN	
			5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
			5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
		Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			5.03.02.2.04.0006 - Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	
3.	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis	
			5.04.02.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	

4.5. TARGET KEBERHASILAN PENCAPAIAN TUJUAN DAN SASARAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029 MELALUI INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Indikator kinerja lembaga atau unit kerja, perlu dirancang metode atau teknik dan tata cara yang jelas dan sistematis sebagai instrumen penilaian keberhasilan atau kegagalan pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja didasarkan kepada penetapan indikator kinerja, bobot masing-masing indikator dari capaian indikator dimaksud. Sedangkan pencapaian indikator kinerja melalui sistem pengumpulan dan pengolahan data (informasi) untuk menentukan kinerja kegiatan yang didasarkan pada masukan (input), keluaran (output), hasil (outcome), indikator manfaat (benefit) dan indikator dampak (impact).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba memiliki indikator kinerja yang akan dicapai dalam periode 5 tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran dalam RPJMD Kabupaten Toba. Indikator pembangunan merupakan tolok ukur pencapaian pembangunan dengan memperhatikan Tujuan dan Sasaran yang tertuang pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Toba Tahun 2025 -2029.

Indikator Kinerja tersebut merupakan implementasi dari target pencapaian misi Kabupaten Toba, sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya bahwa renstra BKPSDM Kabupaten Toba tahun 2025-2029 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kabupaten Toba, karena BKPSDM merupakan salah satu Perangkat Daerah yang mengelola aparatur sehingga ada keterkaitan dengan Misi Ke-4 Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih sebagai pelayan (parhobas) rakyat.

Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba yang mendukung visi, misi, tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Toba Tahun 2025 – 2029 adalah:

1. Indeks Sistem Merit

Nama Indikator	Indeks Sistem Merit (angka)
Penggunaan Indikator	5.03.02 Program Kepegawaian Daerah; Kinerja Program: Meningkatnya tata kelola manajemen ASN 5.04.02 Program Pengembangan Sumber Daya Manusia; Kinerja Program: Meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara
Definisi	Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan sistem merit pada Instansi Pemerintah dengan dasar hukum yaitu: 1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN; 2. Peraturan Kepala Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Rumus Perhitungan	Metode pengukuran melalui penilaian terhadap 8 aspek sistem merit dengan pembobotan sebagai berikut: 1) perencanaan kebutuhan 10%; 2) pengadaan 10%; 3) pengembangan karier 30%; 4) promosi dan mutasi 10%; 5) manajemen kinerja 20%; 6) penggajian, penghargaan dan disiplin 10%; 7) perlindungan dan pelayanan 4%; dan 8) sistem informasi 6%. Hasil Indeks Sistem Merit diperoleh dari BKN dan MENPAN-RB
Interpretasi	Kategori IV nilai 325-400 (Sangat Baik), Kategori III nilai 250-324 (Baik), Kategori II nilai 175-249 (Kurang), Kategori I nilai 100-174 (Buruk).
Sumber Data	BKN dan MENPAN-RB
Frekuensi	Tahunan

2. Nilai Evaluasi Internal AKIP

Nama Indikator	Nilai Evaluasi Internal AKIP (angka)																								
Penggunaan Indikator	X.XX.01 Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota; Kinerja Program: Meningkatnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah																								
Definisi	Evaluasi Internal AKIP merupakan hasil penilaian akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah yang dilakukan oleh APIP kabupaten																								
Rumus Perhitungan	Hasil evaluasi internal akuntabilitas kinerja oleh APIP																								
Interpretasi	Nilai AKIP dibagi dalam 7 kategori sesuai ketentuan yang diatur oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yaitu: <table><tr><th>Nilai</th><th>Predikat</th><th>Interpretasi</th></tr><tr><td>Nilai > 90 - 100</td><td>AA</td><td>Sangat Memuaskan</td></tr><tr><td>Nilai > 80 – 90</td><td>A</td><td>Memuaskan</td></tr><tr><td>Nilai > 70 – 80</td><td>BB</td><td>Sangat Baik</td></tr><tr><td>Nilai > 60 – 70</td><td>B</td><td>Baik</td></tr><tr><td>Nilai > 50 – 60</td><td>CC</td><td>Cukup (Memadai)</td></tr><tr><td>Nilai > 40 – 50</td><td>C</td><td>Kurang</td></tr><tr><td>Nilai > 30 – 40</td><td>D</td><td>Sangat Kurang</td></tr></table>	Nilai	Predikat	Interpretasi	Nilai > 90 - 100	AA	Sangat Memuaskan	Nilai > 80 – 90	A	Memuaskan	Nilai > 70 – 80	BB	Sangat Baik	Nilai > 60 – 70	B	Baik	Nilai > 50 – 60	CC	Cukup (Memadai)	Nilai > 40 – 50	C	Kurang	Nilai > 30 – 40	D	Sangat Kurang
Nilai	Predikat	Interpretasi																							
Nilai > 90 - 100	AA	Sangat Memuaskan																							
Nilai > 80 – 90	A	Memuaskan																							
Nilai > 70 – 80	BB	Sangat Baik																							
Nilai > 60 – 70	B	Baik																							
Nilai > 50 – 60	CC	Cukup (Memadai)																							
Nilai > 40 – 50	C	Kurang																							
Nilai > 30 – 40	D	Sangat Kurang																							
Sumber Data	Inspektorat Daerah																								
Frekuensi	Tahunan																								

Rincian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba seperti tertuang dalam tabel di bawah ini :

4.6. TARGET KINERJA PENYELENGGARAAN URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH TAHUN 2025-2029 MELALUI INDIKATOR KINERJA KUNCI

Menu IKK merupakan modul yang dapat menghasilkan format dan data-data profil daerah dalam rangka mempermudah proses penyusunan IKK. Dalam proses penyusunan IKK dibutuhkan data-data capaian yang bisa merepresentasikan kinerja OPD saat ini. Indikator Kinerja Kunci Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 4.6 INDIKATOR KINERJA KUNCI
RENSTRA BKPSDM
PEMERINTAH KABUPATEN TOBA

NO	INDIKATOR	STATUS	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
1.	5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN										
2.	Pemenuhan Persentase Pengembangan Kompetensi PNS	Positif	Persen	19,90	20,25	20,60	20,95	21,30	21,65	22,00	

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan yang disusun berdasarkan penjabaran dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Toba Tahun 2025-2029, yang merupakan rangkaian rencana tindakan dan kegiatan yang mendasar dan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu sampai 5 (lima) tahun ke depan.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahun 2025-2029 merupakan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Tahunan, yang juga digunakan sebagai dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan (LKIP) dan lima tahunan. Dengan mengintegrasikan dokumen perencanaan dan penganggaran yang dimiliki oleh badan, maka dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) diharapkan dapat mampu mengantisipasi sekaligus menjawab tuntutan dan perkembangan lingkungan strategis baik di internal badan maupun di lingkup Kabupaten.

Akhirnya dengan tersusunnya Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toba Tahun 2025-2029 semoga dapat memberikan manfaat yang berguna bagi kemajuan pembangunan di Kabupaten Toba, dan mampu mendorong dalam pencapaian visi Pemerintah Kabupaten Toba Tahun 2025-2029.

Balige, September 2025

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



**DICKY ASPINO TAMPUBOLON, S.Sos, MAP
PEMBINA TK.I / IV.b
NIP. 197905231998031002**

LAMPIRAN

META DATA INDIKATOR KINERJA UTAMA

Nama Indikator	Indeks Sistem Merit (angka)
Penggunaan Indikator	5.03.02 Program Kepegawaian Daerah; Kinerja Program: Meningkatnya tata kelola manajemen ASN 5.04.02 Program Pengembangan Sumber Daya Manusia; Kinerja Program: Meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara
Definisi	Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan sistem merit pada Instansi Pemerintah dengan dasar hukum yaitu: 1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN; 2. Peraturan Kepala Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah.
Rumus Perhitungan	Metode pengukuran melalui penilaian terhadap 8 aspek sistem merit dengan pembobotan berikut: 1) perencanaan kebutuhan 10%; 2) pengadaan 10%; 3) pengembangan karier 30%; 4) promosi dan mutasi 10%; 5) manajemen kinerja 20%; 6) penggajian, penghargaan dan disiplin 10%; 7) perlindungan dan pelayanan 4%; dan 8) sistem informasi 6%. Hasil Indeks Sistem Merit diperoleh dari BKN dan MENPAN-RB
Interpretasi	Kategori IV nilai 325-400 (Sangat Baik), Kategori III nilai 250-324 (Baik), Kategori II nilai 175-249 (Kurang), dan Kategori I nilai 100-174 (Buruk).
Sumber Data	BKN dan MENPAN-RB
Frekuensi	Tahunan

META DATA PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH

Nama Indikator	Nilai Evaluasi Internal AKIP (angka)																								
Penggunaan Indikator	5.03.01 Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota; Kinerja Program: Meningkatnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah																								
Definisi	Evaluasi Internal AKIP merupakan hasil penilaian akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah yang dilakukan oleh APIP kabupaten																								
Rumus Perhitungan	Hasil evaluasi internal akuntabilitas kinerja oleh APIP																								
Interpretasi	Nilai AKIP dibagi dalam 7 kategori sesuai ketentuan yang diatur oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yaitu:																								
	<table><tr><td>Nilai</td><td>Predikat</td><td>Interpretasi</td></tr><tr><td>Nilai > 90 - 100</td><td>AA</td><td>Sangat Memuaskan</td></tr><tr><td>Nilai > 80 – 90</td><td>A</td><td>Memuaskan</td></tr><tr><td>Nilai > 70 – 80</td><td>BB</td><td>Sangat Baik</td></tr><tr><td>Nilai > 60 – 70</td><td>B</td><td>Baik</td></tr><tr><td>Nilai > 50 – 60</td><td>CC</td><td>Cukup (Memadai)</td></tr><tr><td>Nilai > 40 – 50</td><td>C</td><td>Kurang</td></tr><tr><td>Nilai > 30 – 40</td><td>D</td><td>Sangat Kurang</td></tr></table>	Nilai	Predikat	Interpretasi	Nilai > 90 - 100	AA	Sangat Memuaskan	Nilai > 80 – 90	A	Memuaskan	Nilai > 70 – 80	BB	Sangat Baik	Nilai > 60 – 70	B	Baik	Nilai > 50 – 60	CC	Cukup (Memadai)	Nilai > 40 – 50	C	Kurang	Nilai > 30 – 40	D	Sangat Kurang
	Nilai	Predikat	Interpretasi																						
	Nilai > 90 - 100	AA	Sangat Memuaskan																						
	Nilai > 80 – 90	A	Memuaskan																						
	Nilai > 70 – 80	BB	Sangat Baik																						
	Nilai > 60 – 70	B	Baik																						
	Nilai > 50 – 60	CC	Cukup (Memadai)																						
	Nilai > 40 – 50	C	Kurang																						
Nilai > 30 – 40	D	Sangat Kurang																							
Sumber Data	Inspektorat Daerah																								
Frekuensi	Tahunan																								

Kegiatan	Output/Kinerja
5.03.01.2.01 Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Meningkatnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah
5.03.01.2.02 Administrasi Keuangan Perangkat	Meningkatnya administrasi keuangan Perangkat Daerah
5.03.01.2.06 Administrasi Umum Perangkat Daerah	Meningkatnya administrasi umum Perangkat Daerah
5.03.01.2.07 Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Tersedianya barang penunjang urusan Pemerintah Daerah
5.03.01.2.08 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya jasa penunjang urusan Pemerintahan Daerah
5.03.01.2.09 Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan	Terpeliharanya BMD penunjang urusan Pemerintahan Daerah

META DATA PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

Nama Indikator	NSPK ASN (Nilai)
Penggunaan Indikator	5.03.02 Program Kepegawaian Daerah; Kinerja Program: Meningkatkan Tata Kelola Manajemen ASN
Definisi	Manajemen Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut NSPK Manajemen ASN adalah aturan atau ketentuan yang menjadi pedoman bagi instansi pemerintah dalam melaksanakan penyelenggaraan Manajemen ASN. Implementasi NSPK adalah pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria dalam penyelenggaraan Manajemen ASN. Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah. Nilai Indeks adalah angka yang menunjukkan kualitas dan ketaatan dalam pelaksanaan NSPK Manajemen ASN pada instansi pemerintah. Elemen dalam penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas: penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN, pengadaan ASN, pengangkatan ASN, pangkat, mutasi, jabatan, pengembangan karier ASN, pola karier, penggajian, tunjangan, dan fasilitas, penghargaan, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan, penilaian kinerja, cuti, kode etik, disiplin, pemberhentian dan pensiun.
Rumus Perhitungan	Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN merupakan keseluruhan proses penilaian terhadap implementasi Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah yang diukur menggunakan elemen dan indikator sebagaimana disebut diatas dengan mengumpulkan dan mengevaluasi bukti dokumen yang dipersyaratkan. Selain menggunakan elemen dan indikator tersebut, penilaian juga dilengkapi dengan:

	1. hasil pengawasan dan pengendalian di Instansi Pemerintah; dan 2. evaluasi terhadap komitmen dari PPK Instansi Pemerintah dalam melaksanakan tindak lanjut hasil pengawasan dan pengendalian. Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN dilakukan sekali dalam satu tahun dengan menggunakan sistem aplikasi yang dikelola dan dikembangkan BKN untuk pengolahan hasil penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN. Dalam hal Instansi tidak dapat menggunakan sistem aplikasi, penilaian indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN dapat dilakukan secara manual. Dalam penyelenggaraan penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN, Instansi Pemerintah wajib melakukan: 1. pengumpulan dan verifikasi dokumen sesuai dengan data yang obyektif dan riil; 2. penyampaian dokumen dengan cara mengunggah ke dalam sistem aplikasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN; 3. perbaikan terhadap dokumen yang telah diunggah dalam sistem aplikasi indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN; dan Hasil Penilaian NSPK ASN diperoleh dari BKN
Interpretasi	a. Nilai 85,01 sampai 100 berkategori A Predikat Unggul b. Nilai 70,01 sampai 85,00 berkategori B Predikat Baik c. Nilai 55,01 sampai 70,01 berkategori C Predikat Cukup d. Nilai 40,01 sampai 55,00 berkategori D Predikat Kurang e. Nilai 25,00 sampai 40,00 berkategori E Predikat Buruk
Sumber Data	BKN
Frekuensi	Tahunan

META DATA PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

Nama Indikator	Persentase Perencanaan Kebutuhan Yang Sesuai dengan Formasi (%)
Penggunaan Indikator	5.03.02 Program Kepegawaian Daerah; Kinerja Program: Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN
Definisi	Persentase Perencanaan Kebutuhan Yang Sesuai dengan Formasi adalah Persentase antara Jumlah Formasi yang terpenuhi dibandingkan dengan Jumlah Formasi ASN yang dibutuhkan
Rumus Perhitungan	Persentase Perencanaan Kebutuhan Yang Sesuai dengan Formasi (TPK) = $\frac{\text{Jumlah Formasi yang Terpenuhi (T)}}{\text{Jumlah Formasi Kebutuhan ASN (K)}} \times 100\%$
Interpretasi	TPK < 0 : Kelebihan ASN TPK ≥ 0 : Kebutuhan ASN Terpenuhi
Sumber Data	BKPSDM Kabupaten Toba
Frekuensi	Tahunan

META DATA PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

Nama Indikator	Tingkat Pemenuhan Jabatan Struktural (%)
Penggunaan Indikator	5.03.02 Program Kepegawaian Daerah; Kinerja Program: Meningkatnya Tata Kelola Manajemen ASN
Definisi	Tingkat Pemenuhan Jabatan Struktural adalah Persentase antara Jumlah Jabatan Struktural yang terisi dibandingkan dengan Jumlah Seluruh Jabatan Struktural
Rumus Perhitungan	$\text{Tingkat pemenuhan Jabatan Struktural} = \frac{\text{Jumlah Jabatan Struktural yang terisi}}{\text{Jumlah Seluruh Jabatan Struktural}} \times 100\%$
Interpretasi	≥ 90% Sangat Baik: Fungsi Organisasi maksimal 81% - 90% Baik: Fungsi Organisasi berjalan dengan baik (sedikit lowong) 61% - 80% Cukup: Fungsi Organisasi kurang optimal (banyak PLT) ≤ 61% Buruk: Fungsi Organisasi tidak optimal (sedikit yang lowong)
Sumber Data	BKPSDM Kabupaten Toba
Frekuensi	Tahunan

Kegiatan	Output/Kinerja
5.03.02.2.01 Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terlaksananya Pengadaan pemberhentian dan Informasi kepegawaian ASN
5.03.02.2.02 Mutasi dan Promosi ASN	Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN
5.03.02.2.03 Pengembangan Kompetensi ASN	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN
5.03.02.2.04 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

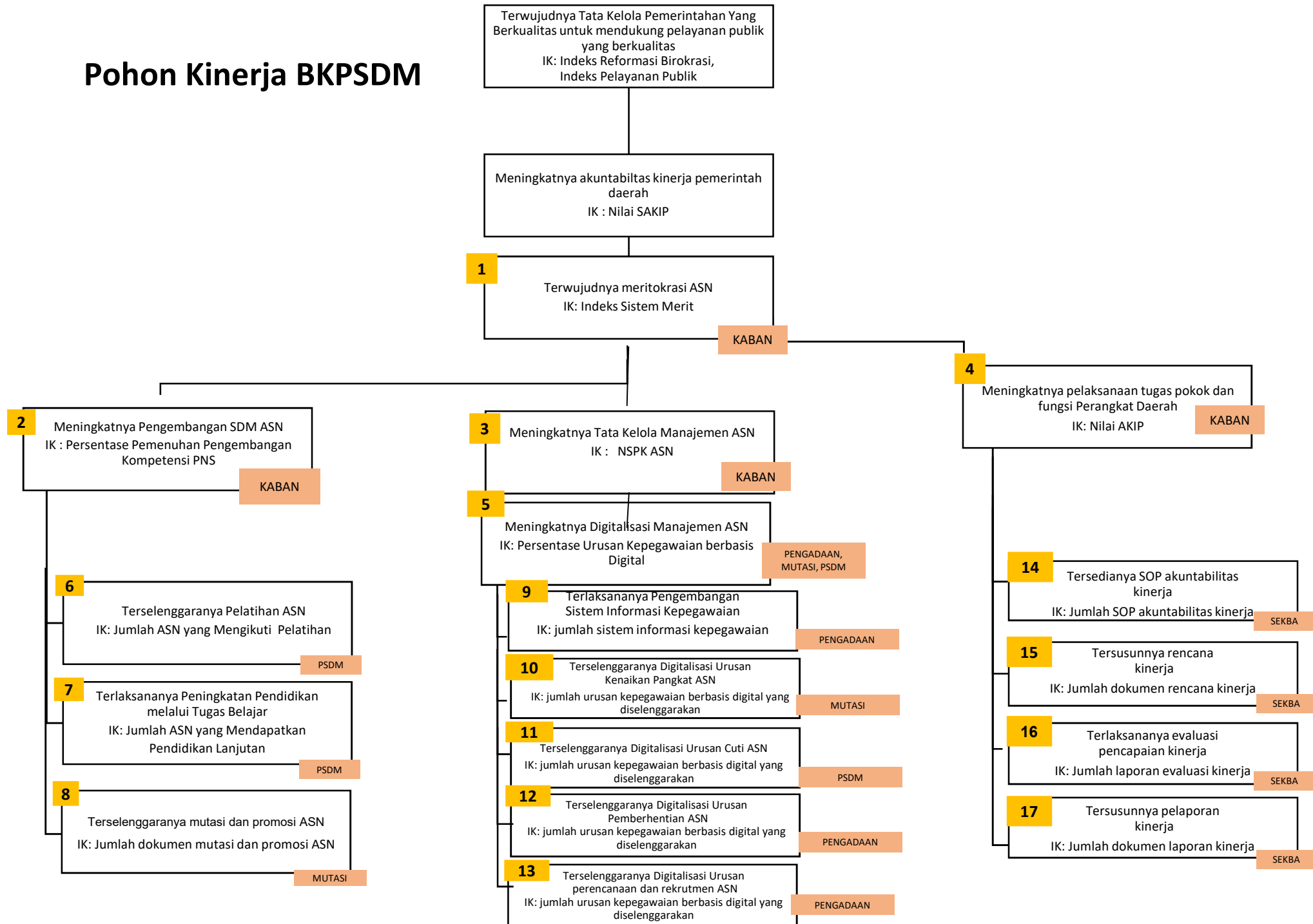
META DATA PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Nama Indikator	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi PNS
Definisi	Indikator ini bersifat kuantitatif dan dinyatakan dalam bentuk persentase (%). Yang mencerminkan komitmen dan efektivitas instansi dalam membangun dan meningkatkan kapabilitas SDM-nya, sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan yang mewajibkan setiap PNS untuk mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per tahun. Pasal 203 ayat (4) PP 11 Tahun 2017: Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun
Rumus Perhitungan	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi : $\frac{\text{Jumlah PNS yang telah menyelesaikan} \geq 20}{\text{JP Total Jumlah PNS yang menjadi target}} \times 100\%$ Yang termasuk pengembangan kompetensi (Perka-LAN 10 Tahun 2018) : a. Pendidikan, dan b. Pelatihan : 1. Pelatihan Classical • Pelatihan struktural • Pelatihan teknis • Pelatihan fungsional • Pelatihan manajerial • Bimtek, workshop, seminar, lokakarya, konferensi • Kursus/diklat daring (e-learning) 2. Pelatihan Non Classical: • Coaching • Mentoring • Benchmarking / studi tiru • Community of Practice (CoP) • Project Assignment • Magang

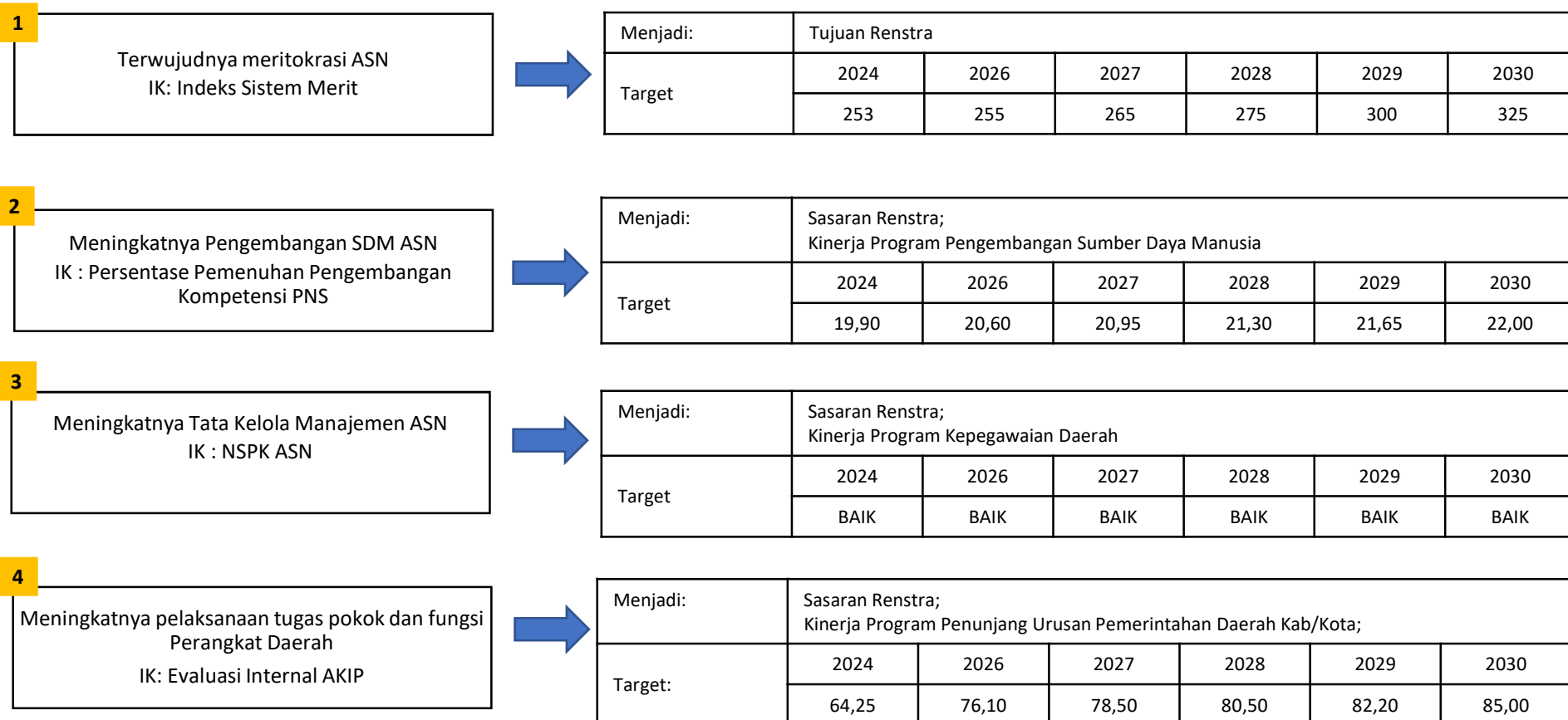
Interpretasi	< 50% : Rendah. Pengembangan kompetensi belum memenuhi standar minimal, perlu perbaikan sistem dan kebijakan. • 50–70% : Cukup. Sistem mulai berjalan, namun belum merata. • 70–80% : Baik. Kebijakan, IDP, dan pengelolaan pelatihan sudah mulai efektif. • 80–90% : Sangat Baik. Pengembangan kompetensi sudah menjadi budaya organisasi. • > 90% : Optimal. Hanya dicapai jika sistem merit dan manajemen talenta telah matang
Sumber Data	BKPSDM Kabupaten Toba
Frekuensi	Tahunan

Kegiatan	Output/Kinerja
5.04.02.2.01 Pengembangan Kompetensi Teknis	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Teknis

Pohon Kinerja BKPSDM



Penerjemahan Pohon Kinerja ke Dokumen Perencanaan/1



Penerjemahan Pohon Kinerja ke Dokumen Perencanaan/2

5

Meningkatnya Digitalisasi Manajemen ASN
IK: Persentase Urusan Kepegawaian berbasis Digital



Menjadi:	Sasaran Program Kepegawaian Daerah					
Target	2024	2026	2027	2028	2029	2030
	NA	100%	100%	100%	100%	100%

6

Terselenggaranya Pelatihan ASN
IK: Jumlah ASN yang Mengikuti Pelatihan



Dilaksanakan dengan:	5.04.02.2.01.0003 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintah Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum					
Indikator Subkegiatan	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi					
Target	2024	2026	2027	2028	2029	2030
	NA	5	5	5	5	5

7

Terlaksananya Peningkatan Pendidikan melalui Tugas Belajar
IK: Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan



Dilaksanakan dengan:	5.03.02.2.03.0004 Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN					
Indikator Subkegiatan	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan					
Target	2024	2026	2027	2028	2029	2030
	NA	1	1	1	1	1

8

Terselenggaranya mutasi dan promosi ASN
IK: Jumlah dokumen mutasi dan promosi ASN



Dilaksanakan dengan:	5.03.02.2.02.0001 Pengelolaan Mutasi ASN					
Indikator Subkegiatan	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah					
Target	2024	2026	2027	2028	2029	2030
	NA	12	12	12	12	12

Penerjemahan Pohon Kinerja ke Dokumen Perencanaan/3

9

Terlaksananya Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian
IK: jumlah sistem informasi kepegawaian



Dilaksanakan dengan:	5.03.02.2.01.0010 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian					
Indikator Subkegiatan	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)					
Target	2024	2026	2027	2028	2029	2030
	NA	1	1	1	1	1

10

Terselenggaranya Digitalisasi Urusan Kenaikan Pangkat ASN
IK: jumlah urusan kepegawaian berbasis digital yang diselenggarakan



Dilaksanakan dengan:	5.03.02.2.02.0002 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN					
Indikator Subkegiatan	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen)					
Target	2024	2026	2027	2028	2029	2030
	NA	440	440	440	440	440

11

Terselenggaranya Digitalisasi Urusan Cuti ASN
IK: jumlah urusan kepegawaian berbasis digital yang diselenggarakan



Dilaksanakan dengan:	5.03.02.2.04.0006 Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur					
Indikator Subkegiatan	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur (Dokumen)					
Target	2024	2026	2027	2028	2029	2030
	NA	1	1	1	1	1

12

Terselenggaranya Digitalisasi Urusan Pemberhentian ASN
IK: jumlah urusan kepegawaian berbasis digital yang diselenggarakan



Dilaksanakan dengan:	5.03.02.2.01.0006 Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian					
Indikator Subkegiatan	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)					
Target	2024	2026	2027	2028	2029	2030
	NA	3	3	3	3	3

13

Terselenggaranya Digitalisasi Urusan perencanaan dan rekrutmen ASN
IK: jumlah urusan kepegawaian berbasis digital yang diselenggarakan



Dilaksanakan dengan:	5.03.02.2.01.0003 Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK					
Indikator Subkegiatan	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK(Dokumen)					
Target	2024	2026	2027	2028	2029	2030
	NA	2	2	2	2	2

Penerjemahan Pohon Kinerja ke Dokumen Perencanaan/4

14	Tersedianya SOP akuntabilitas kinerja IK: Jumlah SOP akuntabilitas kinerja
15	Tersusunnya rencana kinerja IK: Jumlah dokumen rencana kinerja



Dilaksanakan dengan:	Sub Kegiatan X.XX.01.2.01.0001 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah					
Indikator Subkegiatan (Kempendagri)	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah					
Target	2024	2026	2027	2028	2029	2030
	NA	4	4	4	4	5
Catatan	Dokumen output: Renja (1), SOP Akuntabilitas Kinerja (1), PK Kepala OPD (1), Rencana Aksi Kinerja (1), Renstra (tahun 2030)					

16	Terlaksananya evaluasi pencapaian kinerja IK: Jumlah laporan evaluasi kinerja
17	Tersusunnya pelaporan kinerja IK: Jumlah dokumen laporan kinerja



Dilaksanakan dengan	Sub Kegiatan X.XX.01.2.01.0006 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD					
Indikator Subkegiatan (Kepmendagri)	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD					
Target	2024	2026	2027	2028	2029	2030
	NA	23	23	24	23	23
Catatan	Dokumen output: Laporan Evaluasi Renja (4 dok), Laporan Evaluasi Kinerja Periodik (3 dok), LAKIP (1), Laporan untuk LKPJ (1), RFK (12 dok), Laporan Keuangan (1), Evaluasi Renstra (tahun 2028), Laporan LPPD (1)					