



**PEMERINTAH KOTA BEKASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

**RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2025 - 2029**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas Rahmat dan Inayah-Nya kita sekalian telah diberikan nikmat panjang umur dan nikmat sehat walafiat sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029.

Rencana Strategis ini menyajikan secara garis besar rencana kerja Perangkat Daerah yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan berbagai kekuatan/potensi, hambatan serta peluang yang ada dan mungkin timbul. Dengan demikian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi mempunyai acuan umum tentang arah pembangunan kedepannya dibidang kepegawaian. Arah ini tentu saja masih harus dirinci dan dijabarkan lebih lanjut menjadi rencana tahunan, agar skala prioritas setiap program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi lebih konkrit. Komitmen dan motivasi bisa timbul dari keberhasilan mengaktualisasikan diri dalam setiap kegiatan. Harapan kami Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025-2029 ini dapat dijadikan acuan pembangunan jangka menengah dan acuan rencana kerja tahunan.

Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025-2029 ini telah disusun dengan tetap memperhatikan arah dan kebijakan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Bekasi Tahun 2025-2045, hasil evaluasi capaian indikator kinerja Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Bekasi tahun 2024-2026 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2025-2029, khususnya pembangunan nasional bidang aparatur. Dengan demikian kebijakan, strategi, program dan kegiatan yang disusun oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam rangka pembangunan kepegawaian telah memperhatikan arah kebijakan dan program strategis pembangunan bidang aparatur.

Dengan disusunnya Rencana Strategis (Renstra) ini, kiranya dapat lebih memacu gerak dan langkah Aparatur Sipil Negara di Kota Bekasi melaksanakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2025-2029 dalam rangka menjaga kesinambungan perencanaan pembangunan jangka menengah dan mengakomodasi isu strategis yang berkembang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam menjalankan program dan kegiatan pembangunan.

Mudah-mudahan dengan disusunnya Rencana Strategis (Renstra) ini dapat lebih memacu gerak dan langkah Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi khususnya dan pada umumnya Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang dalam mengemban visi dan misi sesuai dengan amanah dan tugas fungsinya.

Bekasi, 28 Agustus 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia,



Drs. Hudi Wijayanto, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 196901211990071001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR DIAGRAM.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum	3
1.3. Maksud dan Tujuan.....	8
1.3.1 Maksud	8
1.3.2 Tujuan.....	8
1.4. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BEKASI.....	14
2.1 Gambaran Pelayanan.....	14
2.1.1 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	14
2.1.1.1.Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi :	15
2.1.1.2.Sekretariat	16
2.1.1.3.Bidang Penilaian Kinerja Aparatur	17
2.1.1.4.Bidang Administrasi dan Pengembangan Karir Aparatur.....	18
2.1.1.5.Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	19
2.2 Sumber Daya Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.....	22
2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.....	26

2.4	Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.....	35
2.5	Kelompok Sasaran Layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.....	38
2.6	Permasalahan dan Isu-isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.	39
BAB III	TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN ARAH KEBIJAKAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BEKASI.....	48
3.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.....	48
3.2	Strategi Dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.....	56
3.3	Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi	57
BAB IV	PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN KEPEGAWAIAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BEKASI.....	60
4.1	Program, Kegiatan, Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi	60
BAB V	PENUTUP.....	82
5.1	Rencana Strategis Sebagai Pedoman	82
5.2	Kaidah Pelaksanaan.....	83
LAMPIRAN.....		86

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Rekapitulasi ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Berdasarkan Golongan	22
Tabel 2.2	Rekapitulasi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Berdasarkan Pendidikan.....	23
Tabel 2.3	Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.....	24
Tabel 2.4	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi 2020 – 2024.....	27
Tabel 2.5	Standar Operasional Prosedur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.....	31
Tabel 2.6	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah.....	39
Tabel 2.7	Teknik Menyimpulkan Isu Strategis.....	44
Tabel 3.1	Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029.....	54
Tabel 3.2	Cascading RPJMD 2025-2029 dan Renstra pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029.....	55
Tabel 3.3	Penahapan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.....	57
Tabel 3.4	Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.....	58
Tabel 4.1	Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.....	63

Tabel 4.2	Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.....	72
Tabel 4.3	Daftar Kegiatan/ Sub Kegiatan Prioritas Dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.....	78
Tabel 4.4	Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029.....	80
Tabel 4.4	Indikator Kinerja Kunci (IKK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029.....	81

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 1.1	Keterkaitan RPJMD dengan Dokumen Perencanaan Pembangunan dan Sektor Lainnya.....	3
Diagram 2.1	Struktur Organisasi.....	21
Diagram 2.2	Mewujudkan Worldclass Government Melalui Smart ASN 2025.....	37
Diagram 3.1	Konsep Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029.....	50
Diagram 3.2	Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD Kota Bekasi Tahun 2025-2029 Dengan Tujuan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan dapat lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab bila disertai dengan adanya suatu media pertanggungjawaban yang sistematis dan melembaga sebagaimana tercermin dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang menuntut Pemerintah Daerah untuk memegang peranan yang lebih aktif dan mampu mengembangkan pemikiran dan wawasan agar mampu mengantisipasi segala perubahan aktivitas. Langkah strategis yang dapat ditempuh dalam mewujudkan suatu pemerintahan yang baik (*good governance*) yang memiliki unsur-unsur transparansi, akuntabilitas dan mendorong tumbuhnya partisipatif dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dalam mengoptimalisasikan pengelolaan manajemen ASN.

Dalam rangka pelaksanaan kebijakan sistem kerja pada instansi pemerintah pasca setelah penyederhanaan birokrasi berdasarkan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi serta Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 68 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi perlu dilakukan penyesuaian sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 105 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.

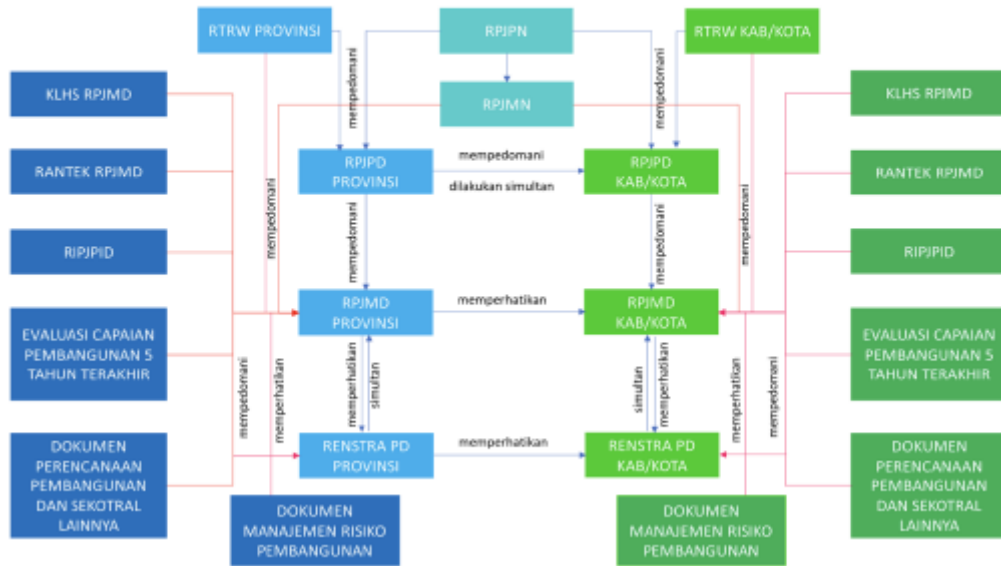
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi selalu berkomitmen untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur di bidang kepegawaian yang difokuskan pada aspek percepatan reformasi birokrasi sehingga nantinya akan terwujud pegawai ASN yang kompeten, berkinerja tinggi dan profesional.

Sebagai implementasi dari uraian-uraian di atas dan amanat Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 272 Ayat (1), yang mengamanatkan bahwa “Perangkat Daerah menyusun rencana strategis dengan berpedoman pada RPJMD”, yang selanjutnya dijelaskan dalam Pasal (2) yaitu “Rencana Strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/ atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah.” maka dipandang perlu dilakukan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025-2029 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.

Rencana Strategis Perangkat Daerah berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan *stakeholder* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dengan memperhatikan arah dan kebijakan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Bekasi Tahun 2025–2045, hasil evaluasi capaian indikator kinerja Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Bekasi tahun 2024-2026 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2025-2029. Selanjutnya Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025-2029 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dituangkan menjadi dasar dalam penyusunan perencanaan tahunan, yaitu Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.

Diagram 1.1

Keterkaitan RPJMD dengan Dokumen Perencanaan Pembangunan dan Sektoral Lainnya



Sumber: Kementerian Dalam Negeri

1.2. Landasan Hukum

Dalam penyusunannya, Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029, ini juga memperhatikan dasar hukum dan referensi yang telah dirumuskan, antara lain:

- Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1996 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Bekasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1996 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3663);
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- 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);
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
- e. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
 - f. 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);
 - g. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4815);
 - h. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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);
 - i. 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 Republik Indonesia 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);
 - j. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);
 - k. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

(Lembaran Negara Republik Indonesia No.224 Tahun 2018, Administrasi. Kepegawaian. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Manajemen. (Penjelasan dalam Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);

- l. 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);
- m. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2020 Tambahan Lembaran Nomor 6477);
- n. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- o. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
- p. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 182);
- q. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 927);
- r. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi 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;
- s. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
 - t. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 - u. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
 - v. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi;
 - w. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemuktahiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 - x. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
 - y. Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 7 Tahun 2024 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Bekasi Tahun 2024-2044;
 - z. Peraturan Daerah Nomor 06 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintah yang Menjadi Kewenangan Daerah Kota Bekasi;

- aa. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bekasi (Lembaran Daerah Kota Bekasi Tahun 2016 Nomor 7 Seri D);
- bb. Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 01 Tahun 2022 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kota Bekasi Tahun 2022 Nomor 1);
- cc. Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Bekasi Tahun 2025-2045;
- dd. Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 10 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Bekasi Tahun 2025-2029;
- ee. Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 5 Tahun 2023 tentang Pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bekasi;
- ff. Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 97 Tahun 2019 Tentang Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan Pembangunan Kota Bekasi;
- gg. Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 105 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi;
- hh. Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 15 Tahun 2025 tentang Rencana Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Tahun 2026;
- ii. Keputusan Wali Kota Bekasi Nomor 060/Kep-694-
Org/XII/2021 tentang Uraian Tugas Kelompok Substansi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi;
- jj. Keputusan Wali Kota Bekasi Nomor 000.8.1/Kep.275-
Org/V/2025 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi;

kk. Keputusan Wali Kota Bekasi Nomor 000.7.2.4/Kep.509-Bappelitbangda/IX/2025 tentang Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2025

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029 disusun sebagai acuan penyusunan Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kerja-Anggaran (RKA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi serta sebagai pedoman bagi seluruh aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

1.3.2 Tujuan

Tujuan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi :

- a. Menjadi kerangka dasar bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam melaksanakan pembangunan pada kurun waktu Tahun 2025-2029, dengan berpedoman pada RPJMD Kota Bekasi Tahun 2025-2029 sesuai tugas dan fungsi;
- b. Menjabarkan kebijakan, strategi, tujuan, sasaran dan program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029;
- c. Sebagai acuan dalam penilaian kinerja pelaksanaan kegiatan dalam bentuk SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah);
- d. Menyediakan pedoman dalam penyusunan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi yang merupakan dokumen perencanaan tahunan, untuk selanjutnya menjadi dasar untuk penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA);

- e. Memudahkan dalam merumuskan perencanaan manajemen ASN yang terarah dan terukur dalam pengembangan manajemen ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin.
- f. Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan.
- g. Mengoptimalkan upaya dan kinerja ASN Pemerintah Kota Bekasi dalam peran sertanya dalam pembangunan di Kota Bekasi.

1.4. Sistematika Penulisan

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi di susun dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi, fungsi Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam menyelenggarakan pembangunan daerah, proses penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi, Keterkaitan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD), Rencana Strategis Kementerian/Lembaga dan Rencana Strategis Provinsi.

1.2. Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, Kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi serta

pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.

1.3. Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.

1.4. Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok pembahasan dalam penulisan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi serta susunan garis besar isi dokumen.

Bab II Gambaran Pelayanan, Permasalahan, dan Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

2.1 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi, Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi serta uraian tugas dan fungsi Pejabat eselon dibawah kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi. Uraian tentang struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi ditujukan untuk menunjukkan organisasi, jumlah personil dan tata laksana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi (proses, prosedur, mekanisme).

2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Memuat penjelasan ringkas tentang macam sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, aset/modal dan unit usaha yang masih operasional.

2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi berdasarkan sasaran/target Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi periode sebelumnya, menurut Standar Pelayanan Minimal (SPM) untuk urusan wajib, dan/atau indikator kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dan/atau indikator lainnya seperti *MDG's* atau indikator yang telah diratifikasi oleh pemerintah.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Bagian ini mengemukakan macam pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan, dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

2.5 Kelompok Sasaran Layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Bagian ini mengemukakan tentang kelompok sasaran yang menjadi sasaran pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.

2.6 Permasalahan dan Isu – Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi serta isu strategis yang akan ditangani melalui Rencana

Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.

Bab III Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

3.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.

3.2 Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam 5 (Lima) tahun mendatang

Bab IV Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, dan Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

4.1 Program, Kegiatan, Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, sub kegiatan beserta indikator kinerja, dan pendanaan indikatif.

4.2 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi yang secara langsung menunjukkan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan melalui pencapaian tujuan dan sasaran perangkat daerah dan indikator kinerja kunci (IKK).

Bab V Penutup

Pada bagian ini memuat diantaranya kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan, dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan pemerintah daerah.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU
STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BEKASI

2.1 Gambaran Pelayanan

2.1.1 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi

Sebagai implementasi dari tugas pokok dan fungsi yang termuat dalam Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 04 Tahun 2021 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bekasi dan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 105 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi berkedudukan sebagai unsur pembantu wali kota dalam penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi memiliki fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis kepegawaian;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas teknis tertentu di bidang kepegawaian meliputi administrasi aparatur, penilaian kinerja aparatur serta pengembangan kompetensi;
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi berdasarkan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 105 Tahun 2021 yaitu sebagai berikut :

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, membawahkan :
 - Sub Bagian Tata Usaha;
 - Sub Bagian Keuangan.

3. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur;
4. Bidang Administrasi dan Pengembangan Karir Aparatur;
5. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur.

2.1.1.1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi :

Tugas Pokok

Membantu membantu Wali Kota dalam memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Badan yang meliputi bidang penilaian kinerja aparatur, administrasi dan pengembangan karir aparatur serta pengembangan kompetensi aparatur.

Fungsi

- a. Perumusan dan penetapan rencana strategis dan rencana kerja Badan sesuai dengan visi dan misi Daerah;
- b. Penetapan pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan urusan lingkup bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah;
- c. Pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas Sekretariat, Bidang-Bidang, dan Kelompok Jabatan Fungsional;
- d. Pembinaan administrasi perkantoran;
- e. Pemberian pelayanan dan pembinaan kepada unsur terkait di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah pelaksanaan hubungan kerja sama dengan SKPD, lembaga/instansi terkait dalam rangka penyelenggaraan kegiatan Badan;
- f. Pembinaan, pengembangan karir dan kesejahteraan aparatur Kota Bekasi;
- g. Fasilitasi lembaga profesi Aparatur Sipil Negara;
- h. Pelaksanaan tugas selaku Pengguna Anggaran/Pengguna Barang;
- i. Penyusunan dan penyampaian laporan keuangan Badan sesuai ketentuan yang berlaku;

- j. Pemberian laporan pertanggungjawaban tugas Badan kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah dan laporan kinerja Badan sesuai ketentuan yang berlaku;
- k. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh Wali Kota.

2.1.1.2. Sekretariat

Tugas Pokok

Membantu Kepala Badan dalam memimpin dan mengkoordinasikan penyelenggaraan pelayanan teknis administratif kegiatan dan ketatausahaan yang meliputi urusan Perencanaan, Umum dan Kepegawaian serta Keuangan untuk mencapai tata kelola kesekretariatan yang baik.

Fungsi

- a. pengoordinasian penyusunan dan perumusan bersama kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis Badan;
- b. penyusunan program kerja dan rencana kegiatan Sekretariat;
- c. pengelolaan ketatausahaan perkantoran serta penelaahan dan pengkajian konsep naskah dinas dan produk hukum lingkup Badan;
- d. pembinaan dan pengendalian administrasi keuangan dan kepegawaian Badan;
- e. perumusan bahan rencana kebutuhan belanja langsung dan belanja tidak langsung serta bahan rencana kebutuhan, pemanfaatan dan pemeliharaan barang inventaris Badan;
- f. penyelenggaraan pelayanan kehumasan;
- g. pengoordinasian, pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas bawahan;
- h. penyusunan bahan laporan pelaksanaan kegiatan Sekretariat dan kegiatan Badan secara berkala;
- i. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah Kepala Badan.

2.1.1.3. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur

Tugas Pokok

Membantu Kepala Badan dalam memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Badan yang meliputi penilaian dan evaluasi kinerja aparatur, disiplin aparatur serta kesejahteraan aparatur untuk mencapai pelaksanaan teknis urusan di bidangnya.

Fungsi

- a. penyusunan program kerja dan rencana kegiatan Bidang;
- b. perumusan kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup bidang tugasnya;
- c. perumusan kebijakan perencanaan, analisis, pengolahan, pelayanan, evaluasi dan pelaporan sesuai peraturan perundang-undangan dalam kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
- d. perumusan kebijakan perencanaan, analisis, pengolahan, evaluasi, pembinaan dan verifikasi dalam kegiatan disiplin aparatur;
- e. perumusan kebijakan perencanaan, penyusunan, penyelenggaraan, pengelolaan, verifikasi dan evaluasi usulan pemberian penghargaan, batas usia pensiun, pemberian cuti, kenaikan gaji berkala dan fasilitasi lembaga profesi ASN dalam kegiatan kesejahteraan aparatur;
- f. pelaksanaan hubungan kerjasama pelaksanaan tugas dengan Perangkat Daerah terkait;
- g. pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan dalam lingkup tugasnya;
- h. penyiapan bahan laporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Badan;
- i. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah Kepala Badan.

2.1.1.4. Bidang Administrasi dan Pengembangan Karir Aparatur

Tugas Pokok

Membantu Kepala Badan dalam memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Badan yang meliputi pengadaan, mutasi dan pengembangan karir, data dan informasi serta kepangkatan, pemberhentian dan administrasi jabatan fungsional untuk mencapai pelaksanaan teknis urusan di bidangnya.

Fungsi

- a. penyusunan program kerja dan rencana kegiatan Bidang;
- b. perumusan kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup bidang tugasnya;
- c. perumusan kebijakan perencanaan, penyusunan, verifikasi, pengelolaan, analisis dan pelaporan dalam pelaksanaan kegiatan pengadaan, mutasi dan pengembangan karir;
- d. perumusan kebijakan perencanaan, pengembangan, pengelolaan, penyusunan dan verifikasi dalam pelaksanaan kegiatan data dan informasi aparatur;
- e. perumusan kebijakan perencanaan, pengusulan, penyusunan, fasilitasi, verifikasi dan evaluasi dalam pelaksanaan kegiatan kepangkatan, pemberhentian dan administrasi jabatan fungsional;
- f. pelaksanaan hubungan kerjasama pelaksanaan tugas dengan Perangkat Daerah terkait;
- g. pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan dalam lingkup tugasnya;
- h. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah Kepala Badan;
- i. penyiapan bahan laporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Badan.

2.1.1.5. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Tugas Pokok

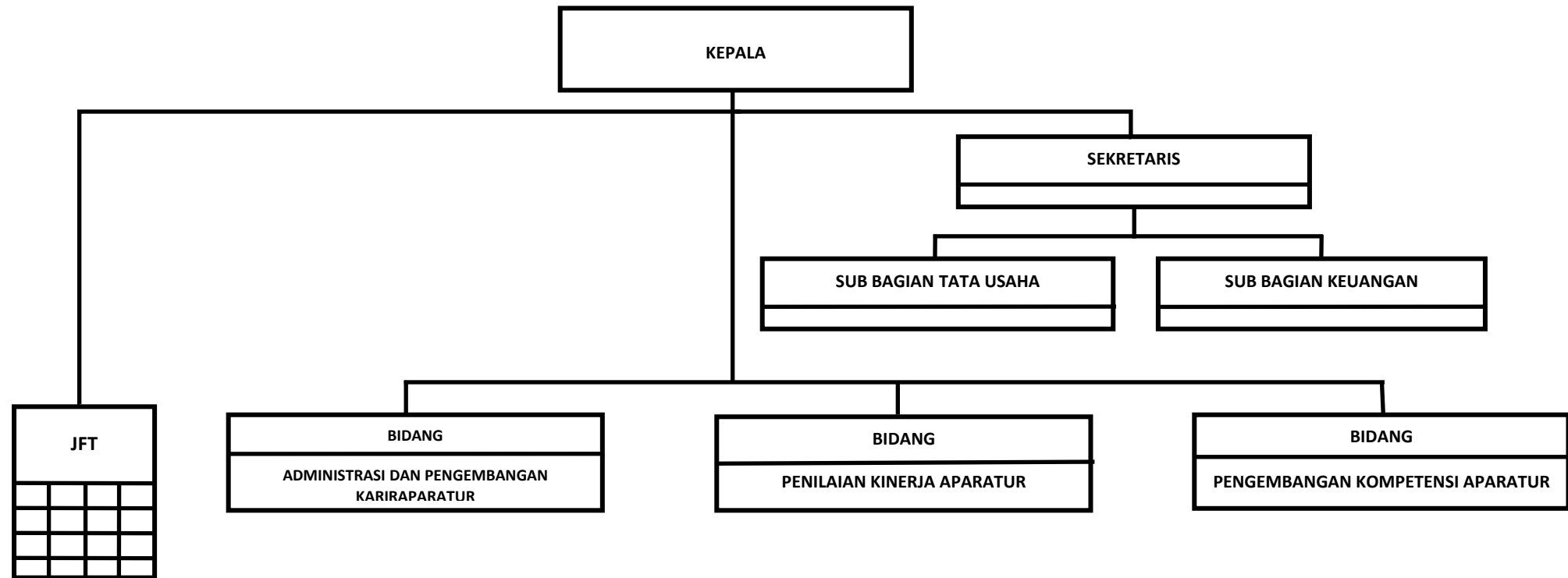
Membantu Kepala Badan dalam memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Badan yang meliputi kegiatan masa prajabatan, pengembangan kompetensi aparatur meliputi kompetensi manajerial, sosio kultural, teknis, fungsional, dan pemerintahan serta perencanaan, monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi aparatur untuk mencapai pelaksanaan teknis urusan di bidangnya.

Fungsi

- a. penyusunan program kerja dan rencana kegiatan Bidang;
- b. perumusan kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup bidang tugasnya;
- c. perumusan kebijakan perencanaan, penyusunan, inventarisasi, pengusulan dan pengoordinasian dalam pelaksanaan kegiatan masa prajabatan dan pengembangan kompetensi manajerial dan sosio kultural;
- d. perumusan kebijakan perencanaan, pengusulan, pengoordinasian dan fasilitasi dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan pemerintahan;
- e. perumusan kebijakan dalam pelaksanaan kegiatan perencanaan, monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi aparatur;
- f. pelaksanaan hubungan kerjasama pelaksanaan tugas dengan Perangkat Daerah terkait;
- g. pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan dalam lingkup tugasnya;
- h. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah Kepala Badan;

- i. penyiapan bahan laporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Badan.

Diagram 2.1
Struktur Organisasi



Sumber: Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 105 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kota Bekasi

2.2 Sumber Daya Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Mendukung terselenggaranya tugas-tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi terdapat sumber daya aparatur yang tersedia pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi adalah berjumlah **62 orang ASN** yang terdiri dari **56 orang PNS** dan **9 orang PPPK**.

Tabel 2.1

Rekapitulasi ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Berdasarkan Golongan

No	Unit Kerja	Golongan				Jumlah
		I	II	III	IV	
1	Kepala Badan	-	-	-	1	1
2	Sekretariat	-	4	12	2	18
3	Bidang Administrasi dan Pengembangan Karir Aparatur	-	-	11	3	14
4	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur	-	-	12	1	13
5	Bidang Pengembangan Kompetensi	-	-	14	2	16
Jumlah		-	4	49	9	62

Sumber: Data Bidang Administrasi dan Pengembangan Karir Aparatur BKPSDM Kota Bekasi Tahun 2025

Dari data pada tabel tersebut diatas diketahui bahwa persentase jumlah aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi berdasarkan Golongan menunjukkan bahwa aparatur dengan Golongan III merupakan golongan aparatur terbanyak yaitu 49 orang dengan persentase 79,03%, dari jumlah total aparatur yaitu sebanyak 62 orang, untuk Golongan IV sebanyak 9 orang dengan persentase 14,51%, golongan II sebanyak 4 orang dengan persentase 6,45 %.

Tabel 2.2

Rekapitulasi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Berdasarkan Pendidikan

No	Unit Kerja	Pendidikan								Jumlah
		SMP	SMA	D1	D3	D4	S1	S2	S3	
1	Kepala Badan	-	-	-	-	-	-	1	-	1
2	Sekretariat	-	3	-	2	3	5	4	-	17
3	Bidang Adap	-	-	-	2	2	5	5	-	14
4	Bidang PKA	-	-	-	1	1	5	6	-	13
5	Bidang Pengkom	-	-	-	-	2	7	8	-	17
Jumlah		-	3	-	5	8	22	24	-	62

Sumber: Data Bidang Administrasi dan Pengembangan Karir Aparatur BKPSDM Kota Bekasi Tahun 2025

Dari data pada tabel tersebut diatas diketahui bahwa secara umum kondisi sumber daya aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi rata-rata memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan yaitu sebanyak 24 orang adalah berpendidikan Magister/Pasca Sarjana (S2) dan 22 orang adalah berpendidikan Sarjana (S1), sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki aparatur di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah sangat baik dan profesional.

Adapun kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi adalah D3 Akuntansi/Keuangan, D3 Umum/Administrasi, D3 Komputer/IT, S1 Manajemen/ Pemerintahan/ Administrasi/ IT/Akuntansi, S1 Psikologi dan S1 Hukum.

Selain sumber daya aparatur, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di bidang kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi juga didukung sarana dan prasarana perkantoran yang memadai. Demi mendukung kualitas pelayanan kepada aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi. Adapun sarana dan prasarana yang

dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik bidang kepegawaian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.3
Sarana dan Prasarana
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Bekasi

No	Nama Barang	Jumlah	Kondisi		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1	A.C. Split	11	9	2	
2	Alat Kantor Lainnya	274	274		
3	Alat Penghancur Kertas	14	11	3	
4	Alat Penyimpanan Kantor lainnya	6	6		
5	Alat Perekam Suara (Voice Pen)	5	5		
6	Alat Rumah Tangga Lain-lain	1	1		
7	Alat Studio Lainnya	2	2		
8	Camera Video	11	8	3	
9	CCTV - Camera Control Television System	1	1		
10	CPU (Peralatan Personal Komputer)	2	2		
11	Dispenser	8	6		2
12	External	4	4		
13	Facsimile	2	2		
15	Filing Cabinet Besi	30	26	4	
16	Hard Disk	20	20		
17	Hukum	1	1		
18	Intercom Unit	1	1		
19	Jam Mekanis	5			5
20	Kipas Angin	2	2		
21	Kursi Besi/Metal	15	15		
22	Kursi Biasa	19	10		9
24	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	83	83		
25	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	3	3		
26	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	5	4		1
27	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	27	23		4
28	Kursi Kerja Pejabat lainnya	12	8		4
29	Kursi Lipat	20	20		
30	Kursi Rapat	81	75		6
31	Kursi Tamu	1	1		
32	Lap Top	23	22	1	
33	Lemari Besi/Metal	45	41	4	
34	Lemari Kaca	3			3
35	Lemari Kayu	11	11		
36	Meja 1/2 Biro	7	1		6
37	Meja Bundar	1	1		
38	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	46	46		

memerlukan kebutuhan sarana dan prasarana dalam mendukung kinerja sehingga pelayanan terhadap aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi bisa berjalan dengan baik dan tepat waktu. Adapun sarana dan prasarana yang dibutuhkan antara lain komputer, printer, laptop, penghancur kertas, lemari penyimpanan arsip dan sarana dan prasarana lainnya yang sangat dibutuhkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.

2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Capaian kinerja sasaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dari tahun 2020 sampai dengan 2024 diuraikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.4

**Pencapaian Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi
Tahun 2020-2024**

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Tahun ke -					Ralisasi Capaian Tahun Ke -					Rasio Capaian pada Tahun Ke -				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1	Persentase Pelayanan Administrasi Aparatur yang Tepat Waktu	-	-	-	100	-	-	-	-	100	-	-	-	-	100	-	-	-	-
2	Persentase Peningkatan Kompetensi Aparatur yang Telah Mengikuti Diklat	-	-	-	100	-	-	-	-	100	-	-	-	-	100	-	-	-	-
3	Persentase Penurunan Kasus-Kasus Indisipliner Aparatur	-	-	-	100	-	-	-	-	100	-	-	-	-	100	-	-	-	-
4	Mutu Pelayanan Administrasi Kepegawaian Bernilai Baik	-	-	-	-	82.39	82.89	83.39	-	-	85.73	89.96	83.65	-	-	104.05	108.53	100.31	-
5	Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	-	-	-	-	40	45	50	-	-	68.01	50.37	82.63	-	-	170.03	111.93	165.26	-
6	Persentase Prestasi Kerja ASN bernilai Baik	-	-	-	-	93	93.5	94	-	-	93.05	95.09	98.56	-	-	100.05	101.70	104.85	-

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Tahun ke -					Ralisasi Capaian Tahun Ke -					Rasio Capaian pada Tahun Ke -				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
7	Nilai aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan, Promosi dan Mutasi serta Sistem Informasi pada Indeks Sistem Merit	-	-	-	-	-	-	-	97	-	-	-	-	125.50	-	-	-	-	129.38
8	Nilai aspek Pengembangan Karir pada Indeks Sistem Merit	-	-	-	-	-	-	-	60	-	-	-	-	85	-	-	-	-	141.67
9	Nilai aspek Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin serta Perlindungan dan Pelayanan pada Indeks Sistem Merit	-	-	-	-	-	-	-	113.50	-	-	-	-	124	-	-	-	-	109.25

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan kinerja sasaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi telah tercapai dengan baik, bahkan pada sebagian indikator terdapat capaian yang melebihi target indikator yang telah ditetapkan.

Data capaian ini bersumber dari beberapa dokumen perencanaan yakni Rencana Strategis (RENSTRA) 2018-2023 untuk indikator kinerja tahun 2020, kemudian Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) 2018-2023 untuk indikator kinerja tahun 2021-2023 serta Rencana Strategis (RENSTRA) 2024-2026 untuk indikator kinerja tahun 2024.

Ketercapaian kinerja sasaran ini tidak terlepas daripada upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi yang terus melakukan perbaikan kinerja pelayanan bidang layanan manajemen aparatur khususnya dalam proses sistem manajemen administrasi kepegawaian, peningkatan kompetensi melalui diklat teknis dan fungsional serta peningkatan kinerja aparatur. Namun disadari pula, meskipun capaian kinerja sasaran telah mencapai target secara keseluruhan, pelayanan yang diberikan belum seluruhnya dapat memenuhi harapan aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi, untuk itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi akan selalu berusaha melaksanakan perbaikan berkelanjutan menuju pelayanan yang diharapkan melalui pelayanan yang prima sebagaimana terdapat pada motto Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi yaitu Melayani dengan Tanggap, Ramah dan Tuntas. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi memiliki janji layanan diantaranya yaitu Inovatif, Komitmen, Loyalitas, Aspiratif dan Senyum, untuk melaksanakan semua itu memerlukan proses, tahapan waktu, kesinambungan, dan keterlibatan semua komponen yang saling terkait.

Sebagaimana tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi menyelenggarakan pelayanan kepada seluruh aparatur Pemerintah Kota Bekasi baik yang berstatus ASN maupun Non

ASN. Adapun pelayanan bagi aparatur yang berstatus ASN meliputi:

1. Pelayanan Pencantuman Gelar;
2. Pelayanan Pensiun;
3. Pelayanan Kenaikan Pangkat;
4. Pelayanan Taspen;
5. Pelayanan Penerbitan Kartu Istri/Kartu Suami Pegawai Negeri Sipil;
6. Fasilitas Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS;
7. Pelayanan Penerbitan Kartu Pegawai Negeri Sipil;
8. Pelayanan bagi Aparatur yang akan masuk Jabatan Fungsional Tertentu;
9. Pelayanan Ijin Belajar;
10. Pelayanan Tugas Belajar;
11. Pelayanan Peningkatan Kompetensi melalui Diklat Teknis dan Fungsional;
12. Pelayanan Cuti;
13. Pelayanan Kenaikan Gaji Berkala;
14. Pelayanan Kasus Perceraian;
15. Pelayanan Konseling;
16. Pelayanan Pembinaan Disiplin;
17. Pelayanan Pemberian Penghargaan.

Kemudian, adapun pelayanan bagi aparatur Non ASN meliputi :

1. Pelayanan Cuti;
2. Pelayanan Konseling;
3. Pelayanan Pembinaan Disiplin.

Dalam menunjang operasional dan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam bidang pelayanan kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi juga didukung dengan Standar Operasional Aparatur (SOP) yang dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.5
Standar Operasional Prosedur
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kota Bekasi

No	Uraian SOP	Bidang
1.	Penerbitan Surat Izin Cuti Tahunan Eselon II dan III	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur
2.	Penerbitan Surat Izin Cuti Tahunan Eselon IV	
3.	Penerbitan Surat Izin Cuti Tahunan Pelaksana	
4.	Penerbitan Surat Izin Cerai	
5.	Penerbitan Surat Keterangan Untuk Melakukan Perceraian	
6.	Penerbitan Surat Keputusan Kenaikan Gaji Berkala	
7.	Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS di Lingkungan Pemkot Bekasi	
8.	Penjatuhan Hukuman Disiplin Tenaga Kontrak Kerja di Lingkungan Pemkot Bekasi	
9.	Penerbitan Surat Perintah Tenaga Kontrak Kerja	
10.	Penerbitan Surat Perintah Perpindahan TKK antar Perangkat Daerah	
11.	Penerbitan Piagam Penghargaan Wali Kota Bekasi	
12.	Pelaporan Penilaian Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Bekasi	
13.	Pelaporan Sasaran Kinerja Pegawai Pemkot Bekasi	
14.	Monev Kinerja Aparatur di Lingkungan Pemkot Bekasi	
15.	Pengangkatan TKK di Lingkungan Pemkot Bekasi	
16.	Penerbitan Pemberian Cuti di Luar	

No	Uraian SOP	Bidang
	Tanggungan Negara	
17.	Perpanjangan Cuti di Luar Tanggungan Negara	
18.	Pengaktifan kembali Cuti di Luar Tanggungan Negara	
19.	Konseling PNS di Lingkungan Pemkot Bekasi	
20.	Konseling TKK di Lingkungan Pemkot Bekasi	
21.	Pengujian Kesehatan Bagi Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana di Lingkungan Pemkot Bekasi	
22.	Pengujian Kesehatan Bagi Jabatan Struktural Eselon II, III dan IV di Lingkungan Pemkot Bekasi	
23.	Pengangkatan PNS dalam Jabatan Pengawas (Eselon IVA dan IVb) dan Administrator (eselon IIIa dan IIIb) di Lingkungan Pemkot Bekasi	Bidang Administrasi dan Pengembangan Karir Aparatur
24.	Penerbitan Kartu Istri dan Suami	
25.	Penerbitan Kartu Istri dan Suami Pengganti karena Hilang	
26.	Penerbitan Kartu Istri dan Suami Pengganti karena Menikah lagi	
27.	Penerbitan Kartu Pegawai	
28.	Penerbitan Kartu Pegawai Pengganti	
29.	Penerbitan Surat Perintah Perpindahan Pegawai antar Perangkat Daerah di Lingkungan Pemkot Bekasi	
30.	Proses Mutasi PNS ke luar Lingkungan Pemkot Bekasi	
31.	Proses Mutasi PNS ke dalam Lingkungan Pemkot Bekasi	
32.	Penerbitan SK Pencantuman Gelar	
33.	Proses Alih Tugas/Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPT	

No	Uraian SOP	Bidang
	Pratama)	
34.	Proses Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka	
35.	Proses Alih Tugas/Mutasi Dalam Jabatan Struktural Eselon III dan IV	
36.	Penerbitan SK Kenaikan Jenjang Jabatan Fungsional	
37.	Penerbitan SK Kenaikan Pangkat Gol IV/a dan IV/b	
38.	Penerbitan SK Kenaikan Pangkat Gol IV/c ke atas	
39.	Penerbitan SK Kenaikan Pangkat III/d ke bawah	
40.	Penerbitan SK Pembebasan Sementara dalam Jabatan Fungsional	
41.	Penerbitan SK Pengangkatan Kembali dalam Jabatan Fungsional	
42.	Penerbitan SK Pengangkatan Pertama Kali dalam Jabatan Fungsional	
43.	Penerbitan SK Penyelesaian dalam Jabatan Fungsional	
44.	Penerbitan SK Pemberhentian dalam Jabatan Struktural (Mengundurkan Diri)	
45.	Penerbitan SK Perpindahan dalam Jabatan Fungsional	
46.	Penerbitan SK Pensiun Gol IV/b Ke Atas	
47.	Penerbitan SK Pensiun Gol IV/a Ke Bawah	
48.	Penerbitan Kartu Taspen	
49.	Penyelenggaraan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah	
50.	Pelantikan dan Pengambilan Sumpah Jabatan	

No	Uraian SOP	Bidang
51.	Pelayanan Online Kepegawaian Aplikasi Sistem Informasi Aparatur (SIAP)	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
52.	Penerbitan Kartu Identitas PNS	
53.	Pengiriman Peserta Diklat Teknis Fungsional di Lingkup Pemkot Bekasi	
54.	Pengiriman Peserta Diklatpim TK. II di Lingkup Pemkot Bekasi	
55.	Pengiriman Peserta Diklatpim TK. III di Lingkup Pemkot Bekasi	
56.	Pengiriman Peserta Diklatpim TK. IV di Lingkup Pemkot Bekasi	
57.	Pengiriman Diklat Prajabatan di Lingkup Pemkot Bekasi	
58.	Pengiriman Tugas Belajar dengan Pembiayaan APBD Kota Bekasi	
59.	Pengiriman Tugas Belajar dengan Pembiayaan APBN	
60.	Monev Kediklatan di Lingkungan Pemkot Bekasi	
61.	Penyelenggaraan Diklat Teknis Fungsional Fasilitasi Terbatas di Lingkungan Pemkot Bekasi	
62.	Penerbitan Surat Izin Belajar	

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Menyadari peranan Aparatur Sipil Negara yang sangat strategis, Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 terdapat perubahan yang cukup radikal dibandingkan dengan peraturan kepegawaian sebelumnya. Perubahan-perubahan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 pada pokoknya ditujukan untuk membangun ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

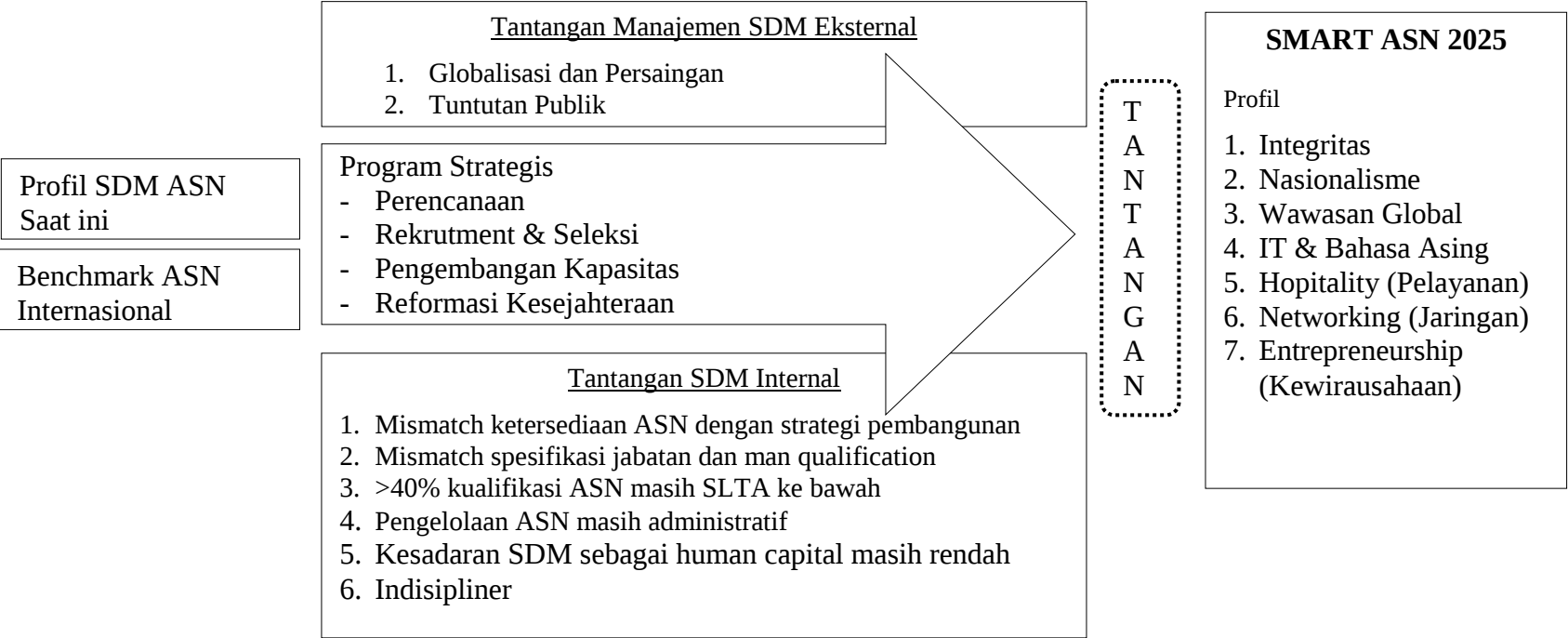
Perubahan-perubahan diatas juga dimaksudkan untuk mewujudkan ASN sebagai bagian reformasi birokrasi, serta menjawab tuntutan di lingkup nasional dan tantangan yang bersifat global. Dalam kaitan diatas, beberapa perubahan dalam pengelolaan ASN mencakup hal-hal sebagai berikut : Pengadaan PNS, Pengembangan Karier, Gaji dan Perlindungan, Pemberhentian PNS, Kelembagaan dan Tata kelola Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi.

Pembangunan Aparatur Sipil Negara sebagai abdi negara dan sebagai abdi masyarakat dilakukan melalui reformasi birokrasi dalam meningkatkan integritas dan profesionalisme aparatur negara yang bermuara kepada terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi, Sehingga dalam upaya peningkatan pelayanan publik dapat berjalan dengan optimal sehingga mengarah pada perubahan sikap dan perilaku serta motivasi kerja untuk menciptakan iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktifitas yang diharapkan. Tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi, mencetak aparatur Pemerintah Kota Bekasi yang akuntabel, profesional dan mampu melayani masyarakat, dan berpegang teguh pada nilai-nilai dasar aparatur negara sesuai dengan yang di amanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat adalah merupakan tantangan yang secara riil harus diwujudkan dalam bentuk, peningkatan kualitas pelayanan, peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja aparatur, peningkatan profesionalisme aparatur dan peningkatan ketepatan penempatan aparatur dalam jabatan. Dalam mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan peningkatan kompetensi aparatur melalui 3 aspek, diantaranya. Pertama; pemberdayaan (*empower*) yaitu memberi kesempatan agar mampu mengembangkan bakat dan keterampilan dan kontribusinya pada institusi dan masyarakat. Kedua; pembelajaran (*educate*) yaitu bekal pembelajaran untuk menambah pengetahuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis. Ketiga; pencerahan (*enlighten*) yaitu membuka wawasan aparatur sipil negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi untuk berpikir maju, dinamis dan kreatif yang mengarah pada perubahan peningkatan kinerja organisasi.

Diagram 2.2

Mewujudkan Worldclass Government Melalui Smart ASN 2025



Sumber: Data Kemenpan & RB

2.5 Kelompok Sasaran Layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4844) Pasal 11 ayat 4 menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada standar pelayanan minimal dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh Pemerintah.

Sebagaimana diketahui bahwa SPM adalah ketentuan tentang mutu pelayanan yang secara minimal harus disediakan oleh Pemerintah Daerah dalam rangka penyelenggaraan urusan wajib dalam kurun waktu tertentu.

Sehubungan dengan hal tersebut sampai dengan saat ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi belum memiliki Standar Pelayanan Minimal (SPM) bagi kegiatan bidang kepegawaian meskipun kegiatan tersebut tidak termasuk dalam kategori pelayanan dasar. Namun demikian perlu kiranya ada suatu standar yang formal dalam pelayanan terhadap aparatur khususnya dan masyarakat pada umumnya sehingga pada gilirannya akan berdampak terhadap optimalisasi kinerja organisasi. Untuk itu penetapan indikator kerja dan kelompok sasaran sangat menentukan arah keberhasilan suatu Perangkat Daerah yang pada akhirnya dapat menjadi ukuran tercapainya kinerja program dan kegiatan Perangkat Daerah tersebut.

Adapun kelompok sasaran yang sangat menentukan keberhasilan tercapainya kinerja program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi adalah sebagai berikut :

1. Masyarakat yang berminat dan memenuhi persyaratan untuk mengikuti seleksi pengadaan ASN;
2. Seluruh Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi;

3. Aparatur di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi (khusus untuk program penunjang urusan kepegawaian daerah).

2.6 Permasalahan dan Isu-isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.

Dari Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi serta berbagai kegiatan penting dan strategis di masing-masing bidang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi yang menjadi perhatian untuk 5 (Lima) tahun ke depan dalam pengelolaan Sumber daya Manusia Aparatur adalah:

Tabel 2.6

Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

POKOK MASALAH	MASALAH	AKAR MASALAH
Ketidaksesuaian antara kapasitas sumber daya manusia yang tersedia dengan kebutuhan riil organisasi untuk menjalankan fungsi dan tugasnya secara optimal	Kesenjangan antara jumlah eksisting pegawai dengan perhitungan kebutuhan pegawai berdasarkan Analisis jabatan dan Analisis Beban Kerja	Perubahan struktur organisasi, tugas fungsi, atau volume pekerjaan tidak diikuti dengan kondisi eksisting pegawai
Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen kepegawaian untuk mendukung transformasi digital	Tuntutan kebutuhan teknologi informasi di bidang kepegawaian dalam rangka pemenuhan Tranformasi Digital pada manajemen	Perubahan regulasi yang dinamis serta pengelolaan infrastruktur teknologi yang belum optimal

POKOK MASALAH	MASALAH	AKAR MASALAH
secara menyeluruh	kepegawaian	
Tidak optimalnya proses penyesuaian pangkat PNS yang telah menyelesaikan pendidikan setingkat lebih tinggi, sehingga terjadi ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dan jenjang kepangkatan	Terdapat PNS yang telah memiliki pendidikan setingkat lebih tinggi tetapi belum dilakukan penyesuaian ke jenjang pangkat yang sesuai dengan pendidikannya	Terdapat PNS yang memiliki/memperoleh ijazah tidak disertai dengan surat izin belajar dikarena yang bersangkutan tidak mengajukan izin saat melanjutkan pendidikan setingkat lebih tinggi dari jenjang pendidikan sebelumnya, sehingga tidak dapat dilakukan penyesuaian ke jenjang pangkat yang sesuai dengan pendidikannya
Potensi kekosongan jabatan pimpinan tinggi pratama akibat pejabat yang memasuki batas usia pensiun, yang dapat menghambat kesinambungan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi	Terdapat JPT Pratama yang akan memasuki Batas Usia Pensiun sehingga perlu dilakukan pengisian untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut	Tidak semua ASN telah memenuhi persyaratan kompetensi, pangkat, dan rekam jejak kinerja yang dibutuhkan
Belum optimalnya pelaksanaan pengembangan kompetensi dengan berdasarkan kepada kebutuhan	Belum dilaksanakannya pengembangan kompetensi dengan berdasarkan skala prioritas kebutuhan	Kurangnya pemahaman tentang Pengembangan Kompetensi melalui Strategi Corporate University (CORPU)

POKOK MASALAH	MASALAH	AKAR MASALAH
organisasi dan hanya untuk pemenuhan kewajiban 20 JP pengembangan kompetensi per tahun	pengembangan kompetensi organisasi	
Belum optimalnya pelaksanaan pengembangan kompetensi berdasarkan gap kompetensi manajerial dan sosio kultural	Belum optimalnya pemetaan kompetensi manajerial dan sosio kultural aparatur	Belum optimalnya pelaksanaan asesment manajerial dan sosio kultural aparatur
Kurang optimalnya kompetensi aparatur dalam peningkatan kualitas pelayanan publik dan pemenuhan kebutuhan masyarakat	Belum optimalnya keikutsertaan aparatur dalam pengembangan kompetensi manajerial, teknis dan sosio kultural	Keterbatasan waktu dan biaya untuk mengikuti pengembangan kompetensi
Belum optimalnya penyimpanan aset pengetahuan dan penyebarluasan pengetahuan pengembangan kompetensi	Belum adanya sistem penyimpanan aset pengetahuan dan penyebarluasan pengetahuan pengembangan kompetensi	Penyimpanan dan penyebarluasan pengetahuan masih dilaksanakan secara manual dan tidak terkoordinir

POKOK MASALAH	MASALAH	AKAR MASALAH
Belum adanya sistem penilaian kinerja yang bersifat objektif, terukur dan transparan terhadap kinerja pegawai	Belum adanya pemahaman terhadap arti pentingnya pelaksanaan penilaian kinerja yang objektif, terukur dan transparan terhadap kinerja pegawai	Lemahnya pelaksanaan pengawasan dan pendampingan oleh atasan langsung terhadap pemanfaatan pedoman penilaian kinerja yang sudah tersedia
Belum optimalnya pengelolaan pemberian penghargaan kepada pegawai	Belum terfasilitasinya pengelolaan pemberian penghargaan kepada pegawai	Kebijakan pemberian penghargaan belum implementatif
Penegakkan disiplin belum optimal	Kurangnya pemahaman ASN terhadap disiplin	Kurangnya kesadaran oleh masing-masing Aparatur
	Ketidaksesuaian antara pelaksanaan penegakan disiplin dan regulasi yang berlaku	Komitmen pejabat yang berwenang menghukum masih rendah

Dalam merumuskan isu strategis yang relevan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi, dilakukan proses identifikasi terhadap berbagai dinamika lingkungan strategis, baik dari aspek internal maupun eksternal organisasi. Proses ini mencakup analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perangkat daerah, seperti kebijakan nasional, kondisi sosial-ekonomi daerah, isu lingkungan hidup strategis (KLHS), serta hasil evaluasi capaian kinerja sebelumnya. Selanjutnya, isu-isu tersebut dirumuskan menggunakan teknik yang sistematis guna memastikan bahwa isu

yang ditetapkan benar-benar bersifat strategis, berdampak luas, dan membutuhkan respon kebijakan jangka menengah.

Dalam menentukan isu strategis yang menjadi perhatian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam 5 (Lima) tahun ke depan dalam pengelolaan Sumber daya Manusia Aparatur di susun melalui teknik menyimpulkan isu strategis sebagai mana berikut :

Tabel 2.7
Teknik Menyimpulkan Isu Strategis

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN PD	PERMASALAHAN PD	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PD	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD			ISU STRATEGIS PD
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
1	2	3	4	5	6	7
Kota Bekasi memiliki potensi yang kuat dalam pelaksanaan regulasi dari pusat karena letaknya yang strategis sebagai penyangga Ibu Kota, didukung oleh kualitas SDM aparatur yang memadai, infrastruktur digital yang berkembang, serta kapasitas fiskal yang relatif besar. Kota ini juga aktif dalam berbagai program nasional seperti Smart City, Mal Pelayanan Publik, dan reformasi birokrasi, serta telah terintegrasi dengan sistem informasi pemerintah pusat. Hal ini memungkinkan Kota Bekasi untuk merespons dan mengimplementasikan regulasi pusat secara lebih cepat, efisien, dan adaptif	Kesenjangan antara jumlah eksisting pegawai dengan perhitungan kebutuhan pegawai berdasarkan Analisis jabatan dan Analisis Beban Kerja	Perlunya integrasi prinsip pembangunan berkelanjutan ke dalam perencanaan sumber daya manusia aparatur. Hal ini mencakup aspek keadilan, efisiensi, dan keberlanjutan dalam penempatan, pengembangan kompetensi, serta pengelolaan karier ASN. Isu utama yang muncul antara lain adalah ketimpangan distribusi pegawai, kurangnya perencanaan jangka panjang berbasis kebutuhan riil, belum optimalnya	Globalisasi mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil. ASN perlu memiliki kemampuan beradaptasi dengan perubahan, bekerja dalam tim, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas	Dibutuhkan aparatur yang kompeten dalam mewujudkan Visi Indonesia Emas 2045. Dalam Undang-Undang No. 59 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 untuk mendukung perwujudan Visi Indonesia Emas 2045, Pemerintah memiliki empat pilar utama untuk mencapai Visi Indonesia Emas 2045 yakni (i) pembangunan	Dalam mengembangkan kolaborasi strategis dan dukungan manajemen pemerintahan kota yang mendorong Kota Bekasi sebagai kota bertaraf internasional yang keren dibutuhkan aparatur yang kompeten untuk meningkatkan pelayanan masyarakat dan daya saing daerah	Penguatan fungsi dan peran BKPSDM dalam mengembangkan kolaborasi strategis dan dukungan manajemen pemerintahan yang mendorong Kota Bekasi sebagai kota bertaraf internasional yang keren melalui peningkatan indeks NSPK Manajemen ASN dan indeks profesionalitas ASN
	Tuntutan kebutuhan teknologi informasi di bidang kepegawaian dalam rangka pemenuhan Tranformasi Digital pada manajemen kepegawaian					
	Terdapat PNS yang telah memiliki pendidikan setingkat lebih tinggi tetapi belum dilakukan penyesuaian ke					

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN PD	PERMASALAHAN PD	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PD	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD			ISU STRATEGIS PD
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
1	2	3	4	5	6	7
	jenjang pangkat yang sesuai dengan pendidikannya Terdapat JPT Pratama yang akan memasuki Batas Usia Pensiun sehingga perlu dilakukan pengisian untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut Belum dilaksanakannya pengembangan kompetensi dengan berdasarkan skala prioritas kebutuhan pengembangan kompetensi organisasi Belum optimalnya pemetaan kompetensi manajerial dan sosio kultural aparatur	pemanfaatan teknologi informasi, serta rendahnya kesadaran terhadap pentingnya pengaruh kebijakan kepegawaian terhadap aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan secara lebih luas		manusia dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, (ii) pembangunan ekonomi yang berkelanjutan, (iii) pemerataan pembangunan, serta (iv) pemantapan ketahanan nasional dan tata kelola pemerintahan		

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN PD	PERMASALAHAN PD	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PD	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD			ISU STRATEGIS PD
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
1	2	3	4	5	6	7
	Belum optimalnya keikutsertaan aparatur dalam pengembangan kompetensi manajerial, teknis dan sosio kultural Belum adanya sistem penyimpanan aset pengetahuan dan penyebarluasan pengetahuan pengembangan kompetensi Belum adanya pemahaman terhadap arti pentingnya pelaksanaan penilaian kinerja yang objektif, terukur dan transparan terhadap kinerja pegawai Belum terfasilitasinya					

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN PD	PERMASALAHAN PD	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PD	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD			ISU STRATEGIS PD
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
1	2	3	4	5	6	7
	pengelolaan pemberian penghargaan kepada pegawai Kurangnya pemahaman ASN terhadap disiplin Ketidaksesuaian antara pelaksanaan penegakan disiplin dan regulasi yang berlaku					

BAB III
TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN ARAH KEBIJAKAN BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BEKASI

3.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Tujuan diartikan sebagai sesuatu (apa) kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tertentu. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisis strategis. Tujuan tidak harus dinyatakan dalam bentuk kuantitatif, akan tetapi harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai di masa mendatang (Lima tahun ke depan). Tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasikan misi.

Sasaran adalah memberikan pedoman dan gambaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam pelaksanaan kegiatan untuk jangka waktu mendatang. Dalam sasaran dirancang pula indikator sasaran, yaitu ukuran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran untuk diwujudkan pada tahun bersangkutan. Setiap indikator sasaran disertai dengan rencana tingkat capaiannya (targetnya) masing-masing. Sasaran diupayakan untuk dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu/tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan dalam Rencana Strategis.

Dalam mewujudkan perencanaan program dan kegiatan yang terencana dengan baik sehingga berimplementasi pada capaian program dan kegiatan serta mempunyai manfaat terhadap pengelolaan administrasi manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi. Maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi memiliki daya ungkit terhadap Visi Kota Bekasi yaitu **“Kota Bekasi yang Nyaman dan Sejahtera”** serta Misi **“Mengembangkan kolaborasi strategis dan dukungan penguatan manajemen pemerintahan kota yang mendorong Kota Bekasi sebagai kota bertaraf internasional yang keren”**, yang merupakan Visi, Misi dan

Program Prioritas Wali Kota dan Wakil Wali Kota terpilih periode Tahun 2025-2029.

Terkait dengan penjabaran tujuan dan sasaran daerah maka rumusan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Untuk lebih memantapkan pelaksanaan pembangunan Sumber Daya Manusia Aparatur dan untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur yang profesional serta memiliki daya dukung yang signifikan terhadap pencapaian sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2025-2029, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi merumuskan tujuan yaitu “Meningkatnya kualitas pelayanan publik yang prima”.

2. Sasaran

Dalam mendukung tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dan penyelarasan antara Rencana Strategis (RENSTRA) dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2025-2029, maka dirumuskan sasaran yaitu “Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik yang Prima Melalui Tata Kelola Manajemen ASN yang Profesional”, dengan indikator “Indeks NSPK Manajemen ASN” dan “Indeks Profesionalitas ASN”.

Kerangka konsep keselarasan antara Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2025-2029 dan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029 dijabarkan sebagai berikut :

**Konsep Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi
Tahun 2025-2029**

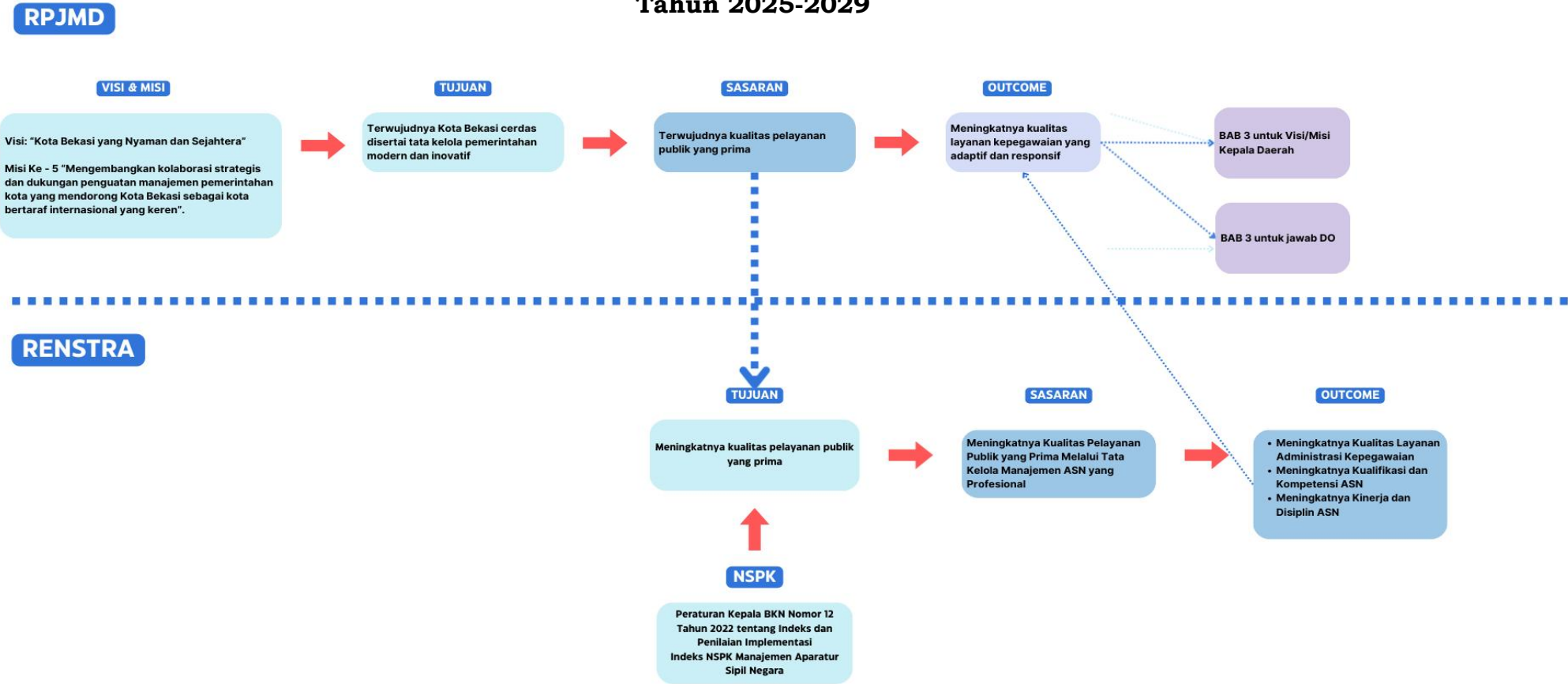


Melalui kerangka konsep keselarasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029 memerlukan keterpaduan antara arah kebijakan RPJMD, NSPK, dan isu strategis yang ada. Sinergi antara strategi, program, kegiatan, dan subkegiatan yang disusun secara sistematis akan menjadi fondasi utama dalam pengelolaan administrasi manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

Untuk menjamin keselarasan antara dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah, diperlukan pemetaan yang menggambarkan hubungan logis antara visi, misi, tujuan, sasaran, serta *outcome* pembangunan daerah dengan arah kebijakan dan target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029 sebagai berikut :

Diagram 3.2

Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD Kota Bekasi Tahun 2025-2029 Dengan Tujuan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029



Berdasarkan diagram tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi yakni “Meningkatnya kualitas pelayanan publik yang prima” secara tidak langsung mendukung sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2025-2029, khususnya dalam meningkatkan profesionalitas ASN di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

Perumusan tujuan dan sasaran merupakan langkah penting dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi karena menjadi dasar dalam menentukan arah pembangunan yang ingin dicapai selama periode perencanaan lima tahunan. Tujuan menggambarkan kondisi ideal yang ingin diwujudkan dalam jangka menengah, sedangkan sasaran merupakan penjabaran lebih spesifik, terukur, dan realistis dari tujuan tersebut.

Dalam merumuskan tujuan dan sasaran, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi menggunakan pendekatan sistematis dan berbasis regulasi yang relevan, dengan mempertimbangkan indikator kinerja, baseline capaian, serta target tahunan yang ingin dicapai. Pendekatan ini bertujuan agar perumusan tujuan dan sasaran dapat dijadikan sebagai dasar operasional yang terukur dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

Adapun teknik perumusan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029 dijabarkan sebagaimana berikut :

Tabel 3.1
Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota
Bekasi Tahun 2025-2029

NO	NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN / SASARAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE					
						2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	Regulasi : Peraturan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Indeks NSPK Manajemen Aparatur Sipil Negara. Sasaran : Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima	Meningkatnya kualitas pelayanan publik yang prima		Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik	88,02	88,10	88,15	88,25	88,50	88,75	89,00
			Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik yang Prima Melalui Tata Kelola Manajemen ASN yang Profesion	Indeks NSPK Manajemen ASN	88,47	88,50	88,55	88,60	88,65	88,70	88,75
			1	Indeks Profesionalitas ASN	81,31	81,45	81,51	81,57	81,63	81,69	81,75

Setelah dilakukan perumusan tujuan dan sasaran seperti pada tabel diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi mencoba menyelaraskan melalui cascading antara Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi tahun 2025-2029 dengan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi tahun 2025-2029, sebagaimana berikut:

Tabel 3.2
Cascading RPJMD 2025-2029 dan Renstra pada
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029

RPJMD 2025-2029						RENSTRA 2025-2029			
Visi	Misi	Tujuan	Sasaran	Outcome	Program Prioritas	Tujuan	Sasaran	Outcome	Program
Kota Bekasi yang Nyaman dan Sejahtera	Mengembangkan kolaborasi strategis dan dukungan penguatan manajemen pemerintahan kota yang mendorong Kota Bekasi sebagai kota bertaraf internasional yang keren	Terwujudnya Kota Bekasi Cerdas disertai tata kelola pemerintahan modern dan inovatif	Meningkatnya kualitas pelayanan publik yang prima	Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian	Program Kepegawaian Daerah	Meningkatnya kualitas pelayanan publik yang prima	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik yang Prima Melalui Tata Kelola Manajemen ASN yang Profesional	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian	Program Kepegawaian Daerah
								Meningkatnya Kualifikasi dan Kompetensi ASN	
								Meningkatnya Kinerja dan Disiplin ASN	

3.2 Strategi Dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Strategi merupakan suatu langkah dalam rangka memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (Lima) tahun serta berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan dan sasaran. Strategi dimaksud, merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi mencapai tujuan dan sasaran Rencana Strategis dengan efektif dan efisien. Selain melakukan perencanaan komprehensif, perencanaan strategis juga dapat digunakan untuk melakukan transformasi, reformasi dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategis tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi.

Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi berisikan tahapan-tahapan komprehensif atau upaya yang akan dilakukan dalam jangka waktu 5 (Lima) tahun anggaran dengan tetap memperhatikan tujuan dan sasaran Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029 agar tetap selaras dengan strategi pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi tahun 2025-2029 serta peraturan perundang undangan yang berlaku. Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan dalam periode 5 (Lima) tahun kedepan diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Penahapan Rencana Strategis
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Bekasi

NO	TAHAP I 2026	TAHAP II 2027	TAHAP III 2028	TAHAP IV 2029	TAHAP V 2030
1.	Penataan dan sinkronisasi regulasi dan data dasar manajemen ASN	Penguatan kapasitas dan sistem informasi manajemen ASN	Penerapan dan implementasi manajemen ASN	Monitoring, evaluasi, dan perbaikan implementasi manajemen ASN	Penguatan manajemen ASN sebagai budaya kerja ASN

3.3 Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Arah kebijakan adalah panduan strategis atau garis besar keputusan yang diambil oleh perangkat daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran. Dalam konteks pemerintahan, arah kebijakan menunjukkan kemana arah pengembangan, pengelolaan, atau perubahan suatu sektor atau bidang akan dibawa dalam jangka waktu tertentu. Arah kebijakan dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029 merujuk pada rumusan kebijakan yang mendukung pencapaian tujuan dan sasaran kinerja yang bermuara pada peningkatan profesionalitas ASN di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

Perumusan dalam arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029 disusun dengan tetap memperhatikan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi tahun 2025-2029. Adapun teknik perumusan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029 dijabarkan sebagaimana berikut :

Tabel 3.4
Teknik Merumuskan Arah Kebijakan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kota Bekasi

NO	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA	KET
	Peraturan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Indeks NSPK Manajemen Aparatur Sipil Negara.	Peningkatan pelayanan publik	- Memfasilitasi pelaksanaan seleksi pengadaan ASN; - Melakukan pengelolaan dan pemeliharaan sistem informasi kepegawaian; - Memfasilitasi penyesuaian pangkat PNS melalui kegiatan pengelolaan kenaikan pangkat PNS; - Melaksanakan pengisian kekosongan JPT Pratam; - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi melalui Strategi Corporate University (CORPU); - Penyelenggaraan assesment manajerial dan sosio kultural secara bertahap; - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi manajerial, teknis dan sosio kultural; - Optimalisasi penyimpanan aset pengetahuan dan penyebarluasan pengetahuan melalui sistem manajemen pengetahuan; - Perlunya dilakukan dialog	

NO	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA	KET
			kinerja secara berkala serta penguatan pelaksanaan sistem penilaian kinerja pegawai yang objektif, terukur, dan transparan sesuai pedoman yang telah ditetapkan; 10. Fasilitasi pemberian penghargaan bagi Pegawai; 11. Peningkatan disiplin aparatur; 12. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian disiplin Aparatur	

BAB IV
PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA
PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN KEPEGAWAIAN PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BEKASI

4.1 Program, Kegiatan, Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Setelah dilakukan persamaan pemahaman dan penyamaan persepsi tentang pekerjaan yang akan dilakukan, penajaman terhadap maksud dan tujuan, penyamaan persepsi tentang beberapa konsep pokok, dan pembatasan ruang lingkup kerja dan penjadwalan pelaksanaan pokok yang disesuaikan dengan kebijakan nasional (NSPK), arah kebijakan RPJMD, isu-isu strategis daerah dan tuntutan arah dan perkembangan organisasi.

Program sebagai penjabaran kebijakan perangkat daerah dalam bentuk upaya atau langkah nyata, yang terdiri dari satu atau lebih kegiatan dengan alokasi sumber daya tertentu, untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah sebagaimana diatur dalam Permendagri No. 86 Tahun 2017. Kegiatan perangkat daerah merupakan serangkaian aktivitas yang dilaksanakan untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam rangka pencapaian hasil (*outcome*) suatu program.

Adapun program pembangunan yang menjadi prioritas Wali Kota dan Wakil Wali Kota Bekasi Tahun 2025–2029 dan sejalan dengan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi adalah “Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan Kota dan Penguatan Sistem Manajemen Pendukung (Gerakan KoBe Berkinerja)”.

Perumusan program prioritas bagi penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dilakukan sejak tahap awal penyusunan Rencana Strategis, diawali dengan evaluasi kinerja pembangunan daerah, identifikasi permasalahan strategis, serta pemetaan terhadap isu-isu aktual. Dari proses ini, ditetapkanlah program prioritas yang relevan dan berdampak langsung terhadap pencapaian sasaran pembangunan.

Setelah itu, dilakukan alokasi pagu anggaran untuk masing-masing program sesuai urgensi dan prioritas pembangunan tahunan.

Dengan adanya Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, kodefikasi dan nomenklatur perencanaan pembangunan dan keuangan daerah dan Kepmendagri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemuktahiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, maka terdapat beberapa perubahan pada program, kegiatan dan sub kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi yang dijabarkan ke dalam kegiatan yang terukur kinerjanya, jelas kelompok sasarannya dan juga ada perencanaan anggarannya, adapun Program yang dimaksud adalah sebagai berikut:

A. Program yang termasuk dalam Belanja Langsung Penunjang Urusan, yaitu:

- Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.

B. Program yang termasuk dalam Belanja Langsung Urusan, yaitu:

- Program Kepegawaian Daerah.

Dalam menjalankan program prioritas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi telah menetapkan kegiatan prioritas yang harus dilakukan selama 5 (lima) tahun mendatang. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi membagi ke dalam 2 (dua) jenis kegiatan prioritas yaitu 1) *Basic Office*, dan, 2) *Basic Activity*.

Basic Office merupakan kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendukung tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi seperti pemenuhan kebutuhan pelayanan dasar organisasi dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan aparatur, sarana prasarana, penyelenggaraan pembiayaan operasional kantor.

Basic Activity merupakan kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan capaian indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.

Adapun teknik perumusan program, kegiatan dan sub kegiatan yang terarah, terukur, dan selaras dengan prioritas pembangunan daerah. Tahapan ini penting untuk memastikan rencana kerja tahunan selaras dengan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi tahun 2025-2029. Teknik perumusan program, kegiatan, dan sub kegiatan dijelaskan lebih lanjut sebagaimana berikut :

Tabel 4.1
Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

NSPK & SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET
Regulasi : Peraturan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Indeks NSPK Manajemen Aparatur Sipil Negara. Sasaran : Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima	Meningkatnya kualitas pelayanan publik yang prima				Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik		
		Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik yang Prima Melalui Tata Kelola Manajemen ASN yang Profesional				Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	
			Meningkatnya Keselarasan Perencanaan Perangkat Daerah dengan Penganggaran		Persentase Keselarasan Perencanaan Perangkat Daerah dengan Penganggaran		
				Tersusunnya Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi	Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Penyusunan Dokumen	

NSPK & SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET
				Kinerja Perangkat Daerah sesuai NSPK	Kinerja Perangkat Daerah yang disusun sesuai NSPK	Perencanaan Perangkat Daerah	
						Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	
			Meningkatnya Capaian Kinerja Keuangan Penunjang Urusan		Persentase Capaian Kinerja Keuangan Penunjang Urusan		
				Tersusunnya Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah sesuai NSPK	Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah yang disusun sesuai NSPK	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
						Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
						Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	
						Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/	

NSPK & SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET
						Semesteran SKPD	
				Tersusunnya Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah sesuai NSPK	Jumlah Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah yang disusun sesuai NSPK	Administrasi Umum Perangkat Daerah	
						Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
						Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	
						Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	
						Fasilitasi Kunjungan Tamu	
						Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
						Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	
				Tersusunnya Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sesuai	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
						Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
						Penyediaan Jasa Pelayanan Umum	

NSPK & SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET
				NSPK	disusun sesuai NSPK	Kantor	
				Tersusunnya Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sesuai NSPK	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang disusun sesuai NSPK	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
						Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
						Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
			Meningkatnya Nilai Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) Perangkat Daerah		Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) Perangkat Daerah		
				Tersusunnya Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah sesuai NSPK	Jumlah Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah yang disusun sesuai	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
						Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya Pendidikan dan	

NSPK & SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET
					NSPK	Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	
						Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	
			Meningkatnya Pengelolaan Barang Milik Daerah yang Akuntabel		Persentase Pengelolaan Barang Milik Daerah yang Akuntabel		
				Tersedianya Barang Milik Daerah sesuai kebutuhan	Jumlah Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah yang disediakan	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
						Pengadaan Mebel	
						Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
				Terpeliharanya Barang Milik Daerah	Jumlah Laporan Pemeliharaan Barang Milik Daerah yang dipelihara	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
						Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan	

NSPK & SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET
						Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
						Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
						Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
						Program Kepegawaian Daerah	
					Indeks NSPK Manajemen ASN		
			Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian		Mutu Layanan Administrasi Kepegawaian Bernilai Baik		
				Terlaksananya Pengadaan dan Pengelolaan Sistem Informasi	Jumlah Laporan Pengadaan dan Pengelolaan Sistem	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
						Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan	

NSPK & SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET
				Kepegawaian ASN	Informasi Kepegawaian ASN	PNS dan PPPK	
				Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Laporan Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
						Mutasi dan Promosi ASN	
						Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
						Pengelolaan Promosi ASN	
					Indeks Profesionalitas ASN		
			Meningkatnya Kualifikasi dan Kompetensi ASN		Nilai Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kompetensi pada Indeks Profesionalitas ASN		
				Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi ASN	Pengembangan Kompetensi ASN	
						Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
						Pengelolaan Assessment Center	
						Pengelolaan Pendidikan	

NSPK & SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET
						Lanjutan ASN	
						Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	
						Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	
			Meningkatnya Kinerja dan Disiplin ASN		Nilai Dimensi Kinerja dan Dimensi Disiplin pada Indeks Profesionalitas ASN		
						Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
						Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
						Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	
						Pembinaan Disiplin ASN	

Berdasarkan hasil perumusan program/kegiatan/sub kegiatan yang telah disesuaikan dengan Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, kodefikasi dan nomenklatur perencanaan pembangunan dan keuangan daerah dan Kepmendagri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemuktahiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah serta diselaraskan dengan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi tahun 2025-2029. Adapun uraian program/kegiatan/sub kegiatan disertai pagu indikatif anggaran tahun 2025–2029 diuraikan sebagaimana berikut:

Tabel 4.2
Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Dan Pendanaan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2024)	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Konidisi Kinerja pada akhir periode Renstra BKPSDM		Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
			2025		2026		2027		2028		2029		2030					
			TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp		
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota				19.499.681.596		17.146.236.000		17.489.160.720		17.838.943.934		18.195.722.813		18.559.637.269		18.559.637.269		
	Persentase Keselarasan Perencanaan Perangkat Daerah dengan Penganggaran	100%	100%	10.000.000	100%	65.000.000	100%	65.000.000	100%	65.000.000	100%	65.000.000	100%	65.000.000	100%	65.000.000		
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah sesuai NSPK	2 Dokumen	2 Dokumen	10.000.000	4 Dokumen	65.000.000	4 Dokumen	65.000.000	4 Dokumen	65.000.000	4 Dokumen	65.000.000	4 Dokumen	65.000.000	4 Dokumen	65.000.000	Sekretariat	Bekasi
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	-	-	0	2 Dokumen	50.000.000	2 Dokumen	50.000.000	2 Dokumen	50.000.000	2 Dokumen	50.000.000	2 Dokumen	50.000.000	2 Dokumen	50.000.000		
Koordinasi dan 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	2 Laporan	2 Laporan	10.000.000	2 Laporan	15.000.000	2 Laporan	15.000.000	2 Laporan	15.000.000	2 Laporan	15.000.000	2 Laporan	15.000.000	2 Laporan	15.000.000		
	Persentase Capaian Kinerja Keuangan Penunjang Urusan	89.25%	89.50 %	18.468.002.040	89.75%	15.920.236.000	90%	15.860.160.720	90.25%	16.094.943.934	90.50%	16.346.722.813	90.75%	16.610.637.269	90.75%	16.610.637.269		
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Tersusunnya Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah sesuai NSPK	1 Laporan	2 Laporan	17.156.302.000	2 Laporan	14.729.936.000	2 Laporan	14.528.160.720	2 Laporan	14.684.943.934	2 Laporan	14.871.722.813	2 Laporan	15.065.637.269	2 Laporan	15.065.637.269	Sekretariat	Bekasi
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	1515 Orang/Bulan	1622 Orang/ Bulan	17.730.307.000	1792 Orang/ Bulan	14.699.936.000	1792 Orang/ Bulan	14.498.160.720	1792 Orang/ Bulan	14.654.943.934	1792 Orang/ Bulan	14.841.722.813	1792 Orang/ Bulan	15.035.637.269	1792 Orang/ Bulan	15.035.637.269		

Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2024)	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Konidisi Kinerja pada akhir periode Renstra BKPSDM		Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
			2025		2026		2027		2028		2029		2030					
			TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp		
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan	1 Laporan	5.000.000	1 Laporan	15.000.000	1 Laporan	15.000.000	1 Laporan	15.000.000	1 Laporan	15.000.000	1 Laporan	15.000.000	1 Laporan	15.000.000		
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	-	1 Laporan	5.000.000	1 Laporan	15.000.000	1 Laporan	15.000.000	1 Laporan	15.000.000	1Laporan	15.000.000	1 Laporan	15.000.000	1Laporan	15.000.000		
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Tersusunnya Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah sesuai NSPK	20 Laporan	35 Laporan	957.949.000	35 Laporan	1.150.300.000	35 Laporan	1.287.000.000	35 Laporan	1.360.000.000	35 Laporan	1.420.000.000	35 Laporan	1.485.000.000	35 Laporan	1.485.000.000	Sekretariat	Bekasi
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	3 Paket	4 Paket	468.310.000	4 Paket	500.000.000	4 Paket	510.000.000	4 Paket	525.000.000	4 Paket	530.000.000	4 Paket	535.000.000	4 Paket	535.000.000		
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	2 Paket	2 Paket	267.898.000	3 Paket	300.000.000	3 Paket	310.000.000	3 Paket	320.000.000	3 Paket	330.000.000	3 Paket	340.000.000	3 Paket	340.000.000		
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	7 Dokumen	10 Dokumen	20.000.000	10 Dokumen	20.000.000	10 Dokumen	22.000.000	10 Dokumen	25.000.000	10 Dokumen	25.000.000	10 Dokumen	30.000.000	10 Dokumen	30.000.000		
Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	-	12 Laporan	25.990.000	12 Laporan	30.000.000	12 Laporan	55.000.000	12 Laporan	60.000.000	12 Laporan	65.000.000	12 Laporan	70.000.000	12 Laporan	70.000.000		
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	12 Laporan	125.450.000	12 Laporan	250.000.000	12 Laporan	320.000.000	12 Laporan	340.000.000	12 Laporan	360.000.000	12 Laporan	380.000.000	12 Laporan	380.000.000		
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	50.301.000	1 Dokumen	50.300.000	1 Dokumen	70.000.000	1 Dokumen	90.000.000	1 Dokumen	110.000.000	1 Dokumen	130.000.000	1 Dokumen	130.000.000		
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersusunnya Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	19 Laporan	16 Laporan	203.012.596	12 Laporan	40.000.000	12 Laporan	45.000.000	12 Laporan	50.000.000	12 Laporan	55.000.000	12 Laporan	60.000.000	12 Laporan	60.000.000	Sekretariat	Bekasi

Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2024)	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Konidisi Kinerja pada akhir periode Renstra BKPSDM		Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
			2025		2026		2027		2028		2029		2030					
			TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp		
	sesuai NSPK																	
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	7 Laporan	10 Laporan	40.000.000	12 Laporan	40.000.000	12 Laporan	45.000.000	12 Laporan	50.000.000	12 Laporan	55.000.000	12 Laporan	60.000.000	12 Laporan	60.000.000		
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	6 Laporan	163.012.596	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) Perangkat Daerah	85	85.25	24.000.000	85.50	220.000.000	85.75	424.000.000	86	459.000.000	86.25	474.000.000	86.50	494.000.000	86.50	494.000.000		
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Tersusunnya Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah sesuai NSPK	1 Laporan	1 Laporan	24.000.000	2 Laporan	220.000.000	3 Laporan	424.000.000	3 Laporan	459.000.000	3 Laporan	474.000.000	3 Laporan	494.000.000	3 Laporan	494.000.000	Sekretariat	Bekasi
Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	-	-	0	-	0	2 Paket	200.000.000	2 Paket	235.000.000	2 Paket	250.000.000	2 Paket	270.000.000	2 Paket	270.000.000		
Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	4 Orang	4 Orang	24.000.000	4 Orang	20.000.000	4 Orang	24.000.000	4 Orang	24.000.000	4 Orang	24.000.000	4 Orang	24.000.000	4 Orang	24.000.000		
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	-	-	0	63 Orang	200.000.000	63 Orang	200.000.000	63 Orang	200.000.000	63 Orang	200.000.000	63 Orang	200.000.000	63 Orang	200.000.000		
	Persentase Pengelolaan Barang Milik Daerah yang Akuntabel	100%	100%	564.413.000	100%	941.000.000	100%	1.140.000.000	100%	1.220.000.000	100%	1.310.000.000	100%	1.390.000.000	100%	1.390.000.000		
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Tersedianya Barang Milik Daerah sesuai kebutuhan	2 Laporan	2 Laporan	157.323.000	1 Laporan	400.000.000	2 Laporan	550.000.000	2 Laporan	580.000.000	2 Laporan	620.000.000	2 Laporan	650.000.000	2 Laporan	650.000.000	Sekretariat	Bekasi
Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	28	31	54.379.000	-	0	65	150.000.000	65	160.000.000	65	170.000.000	65	180.000.000	65	180.000.000		
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	26	6	102.944.000	23	400.000.000	28	400.000.000	29	420.000.000	30	450.000.000	31	470.000.000	31	470.000.000		

Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2024)	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Konidisi Kinerja pada akhir periode Renstra BKPSDM		Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
			2025		2026		2027		2028		2029		2030					
			TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp		
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpeliharanya Barang Milik Daerah	3 Laporan	3 Laporan	407.090.000	3 Laporan	541.000.000	3 Laporan	590.000.000	3 Laporan	640.000.000	3 Laporan	690.000.000	3 Laporan	740.000.000	3 Laporan	740.000.000	Sekretariat	Bekasi
Penyediaan 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	5 Unit	5 Unit	156.250.000	5 Unit	250.000.000	5 Unit	270.000.000	5 Unit	290.000.000	5 Unit	310.000.000	5 Unit	330.000.000	5 Unit	330.000.000		
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	13 Unit	13 Unit	173.500.000	13 Unit	200.000.000	13 Unit	220.000.000	13 Unit	240.000.000	13 Unit	260.000.000	13 Unit	280.000.000	13 Unit	280.000.000		
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	82 Unit	62 Unit	77.340.000	62 Unit	91.000.000	62 Unit	100.000.000	62 Unit	110.000.000	62 Unit	120.000.000	62 Unit	130.000.000	62 Unit	130.000.000		
Program Kepegawaian Daerah				6.709.210.500		10.868.200.000		11.431.172.760		12.089.608.311		12.708.596.256		13.389.777.016		13.389.777.016		
	Mutu Layanan Administrasi Kepegawaian Bernilai Baik	Baik (87.75)	Baik (88.00)	1.438.580.500	Baik (88.25)	1.900.000.000	Baik (88.50)	2.140.000.000	Baik (88.75)	2.260.000.000	Sangat Baik (90.00)	2.340.000.000	Sangat Baik (90.25)	2.430.000.000	Sangat Baik (90.25)	2.430.000.000		
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Pelaksanaan Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100%	100%	575.583.400	100%	1.050.000.000	100%	1.220.000.000	100%	1.290.000.000	100%	1.330.000.000	100%	1.380.000.000	100%	1.380.000.000	Bidang ADAP	Bekasi
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	1 Dokumen	355.954.600	2 Dokumen	750.000.000	2 Dokumen	900.000.000	2 Dokumen	950.000.000	2 Dokumen	970.000.000	2 Dokumen	1.000.000.000	2 Dokumen	1.000.000.000		
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	1 Dokumen	219.628.800	1 Dokumen	300.000.000	1 Dokumen	320.000.000	1 Dokumen	340.000.000	1 Dokumen	360.000.000	1 Dokumen	380.000.000	1 Dokumen	380.000.000		
Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Pelaksanaan Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	100%	100%	862.997.100	100%	850.000.000	100%	920.000.000	100%	970.000.000	100%	1.010.000.000	100%	1.050.000.000	100%	1.050.000.000	Bidang ADAP	Bekasi
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2 Dokumen	1 Dokumen	125.975.700	2 Dokumen	350.000.000	2 Dokumen	370.000.000	2 Dokumen	390.000.000	2 Dokumen	410.000.000	2 Dokumen	430.000.000	2 Dokumen	430.000.000		
Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	737.021.400	1 Dokumen	500.000.000	1 Dokumen	550.000.000	1 Dokumen	580.000.000	1 Dokumen	600.000.000	1 Dokumen	620.000.000	1 Dokumen	620.000.000		
	Nilai Dimensi Kualifikasi dan	50.47	50.60	5.120.562.000	50.65	8.448.200.000	50.70	8.516.194.760	50.75	9.004.630.311	50.80	9.493.618.256	50.85	10.034.799.016	50.85	10.034.799.016		

Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2024)	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Konidisi Kinerja pada akhir periode Renstra BKPSDM		Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
			2025		2026		2027		2028		2029		2030					
			TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp		
	Dimensi Kompetensi pada Indeks Profesionalitas ASN																	
Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	100%	100%	5.120.562.000	100%	8.448.200.000	100%	8.516.194.760	100%	9.004.630.311	100%	9.493.618.256	100%	10.034.799.016	100%	10.034.799.016	Bidang Pengkom	Bekasi
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	56 Orang	-	0	95 Orang	370.000.000	95 Orang	370.000.000	95 Orang	370.000.000	95 Orang	370.000.000	95 Orang	370.000.000	95 Orang	370.000.000		
Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	1 Dokumen	250.520.000	1 Dokumen	750.000.000	1 Dokumen	755.000.000	1 Dokumen	760.000.000	1 Dokumen	780.000.000	1 Dokumen	800.000.000	1 Dokumen	800.000.000		
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	18 Orang	14 Orang	482.050.000	22 Orang	921.500.000	27 Orang	950.000.000	31 Orang	970.000.000	35 Orang	1.000.000.000	36 Orang	1.100.000.000	36 Orang	1.100.000.000		
Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	1 Dokumen	4 Dokumen	3.021.912.000	1 Dokumen	4.770.000.000	1 Dokumen	4.801.194.760	1 Dokumen	5.204.630.311	1 Dokumen	5.593.618.256	1 Dokumen	5.964.799.016	1 Dokumen	5.964.799.016		
Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	1 Dokumen	3 Dokumen	1.366.080.000	1 Dokumen	1.636.700.000	1 Dokumen	1.640.000.000	1 Dokumen	1.700.000.000	1 Dokumen	1.750.000.000	1 Dokumen	1.800.000.000	1 Dokumen	1.800.000.000		
	Nilai Dimensi Kinerja dan Dimensi Disiplin pada Indeks Profesionalitas ASN	30.84	30.85	150.068.000	30.86	520.000.000	30.87	774.978.000	30.88	824.978.000	30.89	874.978.000	30.90	924.978.000	30.90	924.978.000		
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Indikator: Persentase Pelaksanaan Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100%	100%	150.068.000	100%	520.000.000	100%	774.978.000	100%	824.978.000	100%	874.978.000	100%	924.978.000	100%	924.978.000	Bidang PKA	Bekasi
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	1 Dokumen	42.615.000	1 Dokumen	110.000.000	1 Dokumen	212.489.000	1 Dokumen	212.489.000	1 Dokumen	212.489.000	1 Dokumen	212.489.000	1 Dokumen	212.489.000		
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	524	497 Orang	74.531.000	539 Orang	300.000.000	506 Orang	350.000.000	519 Orang	400.000.000	493 Orang	450.000.000	556 Orang	500.000.000	556 Orang	500.000.000		
Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	120 Orang	120 Orang	32.922.000	120 Orang	110.000.000	200 Orang	212.489.000	200 Orang	212.489.000	200 Orang	212.489.000	200 Orang	212.489.000	200 Orang	212.489.000		
Total				26.208.892.096		28.014.436.000		28.920.333.480		29.928.552.245		30.904.319.069		31.949.414.285		31.949.414.285		

Dalam mewujudkan visi dan misi Kota Bekasi Tahun 2025-2030, dirumuskan 7 (tujuh) program prioritas Pembangunan daerah atau **“Sapta Program Kota Bekasi Keren”** yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Peningkatan Jangkauan dan Mutu Pelayanan Publik Kesehatan, Air Bersih dan Penyehatan Lingkungan (diperkenalkan sebagai semangat pembaharuan dengan spirit Program **GERAKAN KOBE SEHAT**);;
2. Peningkatan Jangkauan dan Mutu Pelayanan Pendidikan Dasar dan Menengah (diperkenalkan sebagai semangat pembaharuan dengan spirit Program **GERAKAN KOBE CERDAS**);
3. Peningkatan Kualitas Hidup Manusia dan Kehidupan Kota yang Ramah Lingkungan (Diperkenalkan sebagai semangat pembaharuan dengan spirit Program **GERAKAN KOBE HIJAU**);
4. Peningkatan Perluasan Lapangan Pekerjaan yang Inklusif Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) (diperkenalkan sebagai semangat pembaharuan dengan spirit Program **GERAKAN KOBE BERKARYA**);
5. Peningkatan Kemudahan Berusaha dan Daya Tarik Investasi Pembangunan di Kota Bekasi (diperkenalkan sebagai semangat pembaharuan dengan spirit Program **GERAKAN KOBE MENARIK**);
6. Penguatan Kohesi Sosial dalam Kehidupan Beragama dan Berbudaya (diperkenalkan sebagai semangat pembaharuan dengan spirit Program **GERAKAN KOBE BERSINERGI**);
7. Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan Kota dan Penguatan Sistem Manajemen Pendukung (diperkenalkan sebagai semangat pembaharuan dengan spirit Program **GERAKAN KOBE BERKINERJA**).

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2025-2029, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi termasuk kedalam program prioritas pembangunan daerah ke-7 yakni Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan Kota dan Penguatan Sistem Manajemen Pendukung atau **“GERAKAN KOBE BERKINERJA”**. Hal ini tidak terlepas dari tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi sebagai unsur pembantu wali kota dalam penyelenggaraan

fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Adapun program prioritas yang mendukung program prioritas pembangunan daerah, diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3

**Daftar Kegiatan/ Sub Kegiatan Prioritas Dalam Mendukung
Program Prioritas Pembangunan Daerah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kota Bekasi**

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET
I	Program Kepegawaian Daerah	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian		
			Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
			Mutasi dan Promosi ASN	
			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
			Pengelolaan Promosi ASN	
		Meningkatnya Kualifikasi dan Kompetensi ASN		
			Pengembangan Kompetensi ASN	
			Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
			Pengelolaan Assessment Center	
			Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	

Tabel 4.4
Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Bekasi Tahun 2025-2029

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET KINERJA PADA TAHUN					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	Indeks NSPK Manajemen ASN	Nilai	88,47	88,50	88,60	88,70	88,80	88,90
2	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	81,45	81,51	81,57	81,63	81,69	81,75

Adapun dalam pencapaian indikator kinerja utama dilengkapi juga dengan Indikator Kinerja Kunci atau disebut juga (IKK), dimana IKK merupakan indikator kerja yang menggambarkan keberhasilan penyelenggaraan suatu urusan pemerintah. Indikator kinerja juga dimaknai sebagai alat yang digunakan untuk mengukur pencapaian suatu target, baik dengan menggunakan ukuran kualitatif maupun ukuran kuantitatif. Dengan menggunakan indikator kinerja, suatu kinerja bisa dievaluasi apakah telah berhasil mencapai target yang telah ditentukan atautkah tidak.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi sebagai pengampu Indikator Kinerja Kunci (IKK) fungsi penunjang urusan pemerintahan (Kepegawaian) memiliki tugas sesuai dengan yang di amanatkan pada Instruksi Wali Kota Bekasi Nomor 100/66/SETDA.TAPEM tentang penyampaian data capaian Indikator Kinerja Kunci (IKK) sebagai bahan penyusunan Laporan Penyusunan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) urusan di bidang kepegawaian memiliki tugas dalam pemenuhan Indikator Kinerja Kunci (IKK) fungsi penunjang urusan pemerintahan (Kepegawaian) sebagaimana diuraikan sebagaimana berikut:

Tabel 4.5
Indikator Kinerja Kunci (IKK)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
I	Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN	Nilai	88,47	88,50	88,60	88,70	88,80	88,90	

BAB V

PENUTUP

5.1 Rencana Strategis Sebagai Pedoman

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan strategis lima tahunan yang menjadi pedoman utama dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025-2029 ini, disusun dengan tetap memperhatikan arah dan kebijakan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Bekasi Tahun 2025–2045, hasil evaluasi capaian indikator kinerja Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Bekasi tahun 2024-2026 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2025-2029, khususnya program prioritas pembangunan daerah Kota Bekasi yang ke-7 yaitu “Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan Kota dan Penguatan Sistem Manajemen Pendukung” atau “**GERAKAN KOBE BERKINERJA**”.

Dalam rangka menjaga kesinambungan dan keselarasan perencanaan pembangunan jangka menengah dan mengakomodasi isu strategis yang berkembang dalam menjalankan program dan kegiatan pembangunan maka dirumuskan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi yaitu “Meningkatnya kualitas pelayanan publik yang prima” dengan indikator “Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik”, dan sasaran “Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik yang Prima Melalui Tata Kelola Manajemen ASN yang Profesional” dengan indikator “Indeks NSPK Manajemen ASN” dan “Indeks Profesionalitas ASN”. Kemudian program prioritas sebagai *core bisnis* Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yaitu “Program Kepegawaian Daerah”.

Renstra ini memiliki kedudukan, peran, dan fungsi yang sangat strategis dalam mendukung pencapaian program prioritas pembangunan daerah Kota Bekasi, yaitu:

1. Secara Substansial

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi memuat arah kebijakan, visi dan misi organisasi perangkat daerah, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, serta indikator kinerja utama yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang.

2. Secara Normatif

Renstra ini menjadi dasar hukum dan acuan normatif dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi, serta sebagai penjabaran teknokratis dari RPJMD Kota Bekasi Tahun 2025–2029.

3. Secara Operasional

Renstra memberikan arahan implementatif kepada seluruh unit kerja dan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam meningkatkan kinerja organisasi, pelayanan aparatur, serta tata kelola pemerintahan yang akuntabel, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan aparatur secara khusus dan masyarakat secara luas.

4. Secara Faktual

Renstra menjadi alat ukur dan tolok ukur evaluasi kinerja perangkat daerah, khususnya dalam mengukur efektivitas pelaksanaan program, kegiatan, sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi, serta kontribusinya terhadap pencapaian sasaran pembangunan daerah secara keseluruhan dalam kurun waktu 2025–2029.

5.2 Kaidah Pelaksanaan

Kaidah pelaksanaan merupakan aturan atau patokan dalam pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029, dengan tujuan untuk menciptakan koordinasi dan keberlanjutan program, kegiatan serta sub kegiatan, agar terwujud efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaannya. Adapun kaidah pelaksanaan Renstra Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

1. Seluruh personil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi beserta para pemangku kepentingan agar melaksanakan program, kegiatan dan sub kegiatan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029 ini dengan sebaik-baiknya, dalam rangka mengelola upaya-upaya pencapaian tujuan dan sasaran secara sistematis dan terorganisir;
2. Dalam hal hasil evaluasi dan pengendalian pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029 menunjukkan perlunya penyesuaian terhadap target dan sasaran kinerja, maka dokumen Renstra ini dapat dilakukan perubahan dengan berpedoman pada ketentuan yang berlaku;
3. Untuk penjabaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029 lebih lanjut, akan disusun Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi pada setiap tahunnya, dengan memperhatikan prioritas pembangunan daerah, dan pendanaan indikatif menyesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah. Selanjutnya Renja akan menjadi dasar dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.

Sebagai penutup, Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025-2029 ini diharapkan dapat memberikan arah dan pedoman bagi seluruh personil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi beserta para pemangku kepentingan dalam membangun kesepahaman dan komitmen bersama guna mewujudkan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi secara berkesinambungan; yang selanjutnya dapat meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan daerah dalam upaya

mewujudkan sinergitas dan sinkronisasi dalam pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan Kota Bekasi, sesuai kewenangan dalam tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.

Bekasi, 28 Agustus 2025

Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia,



Drs. Hudi Wijayanto, M.Si
Pemula Utama Muda
NIP. 196901211990071001

Lampiran

Rumusan Perhitungan Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	ALASAN	PENJELASAN/RUMUS	SUMBER DATA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik yang Prima Melalui Tata Kelola Manajemen ASN yang Profesional	Indeks NSPK Manajemen ASN	Indeks NSPK Manajemen ASN didasarkan pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN, serta didukung oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Perpres Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.	Indeks NSPK = (Jumlah Poin Pencapaian Aktual / Jumlah Poin Maksimal yang Mungkin) x 100% Berdasarkan hasil penilaian NSPK yang dilakukan oleh BKN dengan kategori bobot penilaian : Nilai A, dengan skor 80,01 – 100 Nilai B, dengan skor 60,01 – 80 Nilai C, dengan skor 40,01 – 60 Nilai D, dengan skor 20,01 – 40 Nilai E, dengan skor 0 – 20	1. Bidang Administrasi dan Pengembangan Karir Aparatur; 2. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur; dan 3. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	ALASAN	PENJELASAN/RUMUS	SUMBER DATA																																				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)																																				
	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) utamanya didasarkan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, yang menjadi payung hukum utamanya. Secara lebih rinci, peraturan pelaksanaannya adalah PermenPAN RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran IP ASN dan Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara Pelaksanaan Pengukuran IP ASN.	IP ASN = (Skor Kualifikasi PNS dan PPPK) + (Skor Kompetensi PNS dan PPPK) + (Skor Kinerja PNS dan PPPK) + (Skor Disiplin PNS dan PPPK) dibagi 2 (PNS dan PPPK). Contoh: Tahun 2025 <table><tr><th colspan="6">2025</th></tr><tr><th>ASN</th><th>Disiplin</th><th>Kinerja</th><th>Kualifikasi</th><th>Komptensi</th><th>IP ASN</th></tr><tr><td>PNS</td><td>4.99</td><td>25.77</td><td>21.25</td><td>30.37</td><td>82.1</td></tr><tr><td>PPPK</td><td>5</td><td>25.94</td><td>20.54</td><td>29.04</td><td>80.52</td></tr><tr><td>Jumlah</td><td>4.995</td><td>25.855</td><td>20.895</td><td>29.705</td><td>81.31</td></tr><tr><td></td><td></td><td>30.85</td><td></td><td>50.6</td><td></td></tr></table>	2025						ASN	Disiplin	Kinerja	Kualifikasi	Komptensi	IP ASN	PNS	4.99	25.77	21.25	30.37	82.1	PPPK	5	25.94	20.54	29.04	80.52	Jumlah	4.995	25.855	20.895	29.705	81.31			30.85		50.6		1. Bidang Administrasi dan Pengembangan Karir Aparatur; 2. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur; dan 3. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur
2025																																								
ASN	Disiplin	Kinerja	Kualifikasi	Komptensi	IP ASN																																			
PNS	4.99	25.77	21.25	30.37	82.1																																			
PPPK	5	25.94	20.54	29.04	80.52																																			
Jumlah	4.995	25.855	20.895	29.705	81.31																																			
		30.85		50.6																																				

Rumusan Perhitungan Indikator Kinerja Kunci (IKK)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029

URUSAN	INDIKATOR KINERJA KUNCI	ALASAN	PENJELASAN/RUMUS	SUMBER DATA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan (Kelembagaan, Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan)	Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN	Indikator Kinerja Kunci (IKK) utamanya didasarkan pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.	Indeks NSPK = (Jumlah Poin Pencapaian Aktual / Jumlah Poin Maksimal yang Mungkin) x 100% Berdasarkan hasil penilaian NSPK yang dilakukan oleh BKN dengan kategori bobot penilaian : Nilai A, dengan skor 80,01 – 100 Nilai B, dengan skor 60,01 – 80 Nilai C, dengan skor 40,01 – 60 Nilai D, dengan skor 20,01 – 40 Nilai E, dengan skor 0 – 20	1. Bidang Administrasi dan Pengembangan Karir Aparatur; 2. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur; dan 3. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur