Pengukuran PK Ka PD

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - Tahun 2026

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TW	RENCANA AKSI	TARGET	CAPAIAN	STATUS	% CAPAIAN	KENDALA	TINDAK LANJUT	BUKTI DUKUNG	CATATAN MONEV
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	-	-	334 Indeks	-	Positif	-	-	-	Buka Bukti	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW I	Melaksanakan Pemutakhiran format matrik Analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Organisasi	37 OPD	37 OPD	-	100,00%	Pemahaman standar kompetensi belum merata, tidak semua unit kerja memiliki pemahaman yang sama terhadap standar kompetensi jabatan (kompetensi manajerial, sosial kultural, dan teknis), sehingga hasil identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi kurang konsisten.	Mengadakan koordinasi dan sosialisasi kepada pengelola kepegawaian OPD terkait tata cara pengisian matrik analisis kebutuhan pengembangan kompetensi yang telah dimutakhirkan.	Buka Bukti	Perlu ditindaklanjuti dengan validasi kesesuaian matrik terhadap standar kompetensi jabatan dan kebutuhan pengembangan kompetensi masing-masing OPD agar hasil pemutakhiran dapat menjadi dasar perencanaan pengembangan kompetensi
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW I	Memfasilitasi pengembangan kompetensi Teknis ASN	10 Orang	13 Orang	-	100,00%	Belum optimalnya tindak lanjut pasca-pelatihan, belum ada mekanisme evaluasi yang memadai untuk mengukur penerapan hasil pelatihan teknis di tempat kerja	Menyusun instrumen evaluasi pasca-pelatihan sederhana untuk memantau penerapan kompetensi hasil pelatihan di unit kerja.	Buka Bukti	Capaian sudah melebihi target, yaitu 13 orang dari target 10 orang. Perlu dilakukan evaluasi pasca-pelatihan untuk mengetahui penerapan hasil pelatihan di tempat kerja dan memastikan hasil pelatihan dapat diterapkan dengan baik.
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW I	Melaksanakan Kegiatan Promosi ASN	5 Orang	5 Orang	-	100,00%	Proses seleksi promosi ASN masih memerlukan waktu cukup lama karena keterbatasan jumlah asesor internal untuk melakukan uji kompetensi calon pejabat.	Menjajaki kerja sama dengan lembaga asesmen eksternal atau instansi lain untuk mempercepat proses uji kompetensi promosi ASN.	Buka Bukti	Capaian kegiatan telah sesuai dengan target, yaitu 5 orang dari target 5 orang. Pelaksanaan kegiatan sudah berjalan sesuai rencana.
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW I	Memfasilitasi Kegiatan Kenaikan Pangkat ASN	25 Orang	154 Orang	-	100,00%	Jumlah usulan kenaikan pangkat yang masuk jauh melebihi target awal, sehingga beban verifikasi berkas oleh tim kepegawaian meningkat signifikan dan berisiko memperlambat proses penyelesaian.	Melakukan penyesuaian target pada perencanaan berikutnya berdasarkan tren usulan riil, serta menambah personel atau menerapkan sistem verifikasi berkas secara digital untuk efisiensi proses.	Buka Bukti	Capaian kegiatan sudah melebihi target, yaitu 154 orang dari target 25 orang. Tingginya jumlah usulan kenaikan pangkat menyebabkan beban verifikasi berkas meningkat.

Pengukuran PK Ka PD

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - Tahun 2026

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TW	RENCANA AKSI	TARGET	CAPAIAN	STATUS	% CAPAIAN	KENDALA	TINDAK LANJUT	BUKTI DUKUNG	CATATAN MONEV
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW I	Melakasanakan evaluasi kinerja ASN	10 OPD	10 OPD	-	100,00%	Belum seluruh OPD menyampaikan laporan evaluasi kinerja secara tepat waktu, sehingga proses konsolidasi hasil evaluasi di tingkat kota mengalami keterlambatan.	Menetapkan tenggat waktu yang lebih tegas dan mengirimkan pengingat berkala kepada OPD agar laporan evaluasi kinerja disampaikan sesuai jadwal.	Buka Bukti	Capaian kegiatan telah sesuai dengan target, yaitu 10 OPD dari target 10 OPD. Namun, masih terdapat OPD yang belum menyampaikan laporan evaluasi kinerja tepat waktu sehingga proses konsolidasi hasil evaluasi mengalami keterlambatan. Perlu penguatan koordinasi dan pengingat kepada OPD agar penyampaian laporan sesuai jadwal
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW I	Memfasilitasi laporan dugaan pelanggaran disiplin ASN	5 Orang	5 Orang	-	100,00%	Sebagian pelapor masih ragu melaporkan dugaan pelanggaran disiplin karena kekhawatiran terhadap kerahasiaan identitas pelapor.	Memperkuat mekanisme perlindungan dan kerahasiaan identitas pelapor serta mensosialisasikan kanal pelaporan yang tersedia secara lebih luas.	Buka Bukti	Capaian kegiatan telah sesuai dengan target, yaitu 5 orang dari target 5 orang. Pelayanan terhadap laporan dugaan pelanggaran disiplin ASN telah dilaksanakan. Namun, masih terdapat kekhawatiran dari pelapor terkait kerahasiaan identitas. Perlu diperkuat perlindungan dan kerahasiaan identitas pelapor agar pelaporan dapat dilakukan dengan lebih aman.
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW I	Melaksanakan sosialiasi disiplin ASN	5 Orang	5 Orang	-	100,00%	proses pembinaan sering kali harus disesuaikan dengan jadwal ASN yang bersangkutan maupun atasan langsungnya, sehingga pelaksanaannya tidak selalu dapat dilakukan segera setelah teguran diberikan.	Melibatkan atasan langsung dalam proses pembinaan sebagai bagian dari tanggung jawab pengawasan melekat di unit kerja masing-masing.	Buka Bukti	Capaian kegiatan telah sesuai dengan target, yaitu 5 orang dari target 5 orang. Sosialisasi disiplin ASN telah dilaksanakan, namun proses pembinaan masih perlu menyesuaikan jadwal ASN dan atasan langsung. Perlu melibatkan atasan langsung dalam proses pembinaan agar pengawasan dan tindak lanjut dapat berjalan lebih optimal.

Pengukuran PK Ka PD

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - Tahun 2026

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TW	RENCANA AKSI	TARGET	CAPAIAN	STATUS	% CAPAIAN	KENDALA	TINDAK LANJUT	BUKTI DUKUNG	CATATAN MONEV
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW I	Memfasilitasi pengembangan kompetensi ASN melalui pengembangan kompetensi dasar, manajerial dan fungsional	1 Orang	37 OPD	-	100,00%	Sebagian OPD masih terlambat menyampaikan dokumen RKPK dikarenakan proses asistensi internal yang belum optimal sebelum tahap verifikasi.	Mengadakan bimbingan teknis penyusunan RKPK di awal periode agar OPD lebih siap sebelum tahap asistensi dan verifikasi.	Buka Bukti	Capaian sudah baik dengan melibatkan 37 OPD. Perlu pendampingan sejak awal agar penyampaian dokumen RKPK lebih tepat waktu.
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW II	Melaksanakan Sosialisasi, Asistensi dan Verfikasi dalam Penyusunan RKPK Organisasi	37 Dokumen	12 Orang	-	100,00%	Ketersediaan slot pelatihan dari penyelenggara kompetensi dasar, manajerial, dan fungsional masih terbatas dibandingkan jumlah ASN yang membutuhkan.	Melakukan pemetaan kebutuhan pelatihan lebih awal dan mengajukan penambahan kuota pelatihan kepada lembaga penyelenggara terkait.	Buka Bukti	Capaian masih 32,43%, sehingga perlu percepatan pelaksanaan pelatihan. Pemetaan kebutuhan dan penambahan kuota pelatihan perlu dilakukan lebih awal.
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW II	Memfasilitasi pengembangan kompetensi ASN melalui pengembangan kompetensi dasar, manajerial dan fungsional	12 Orang	31 Orang	-	100,00%	Permintaan pengembangan kompetensi teknis dari unit kerja melebihi target yang direncanakan, sehingga alokasi anggaran pelatihan teknis menjadi kurang memadai dibanding jumlah peserta.	Menyesuaikan perencanaan anggaran pengembangan kompetensi teknis pada periode berikutnya berdasarkan proyeksi kebutuhan riil di lapangan.	Buka Bukti	Capaian sudah melebihi target, yaitu 31 orang dari target 12 orang. Perlu penyesuaian perencanaan anggaran sesuai kebutuhan pengembangan kompetensi
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW II	Memfasilitasi pengembangan kompetensi Teknis ASN	10 Orang	0 Orang	-	0,00%	Keterbatasan data rekam jejak dan kinerja pegawai yang terintegrasi belum semua data kinerja, kompetensi, dan rekam jejak ASN tersedia secara lengkap dan mutakhir dalam satu sistem, sehingga menyulitkan proses penjaringan calon yang objektif.	Melakukan pemutakhiran data kinerja dan rekam jejak ASN secara berkelanjutan sebagai dasar penjaringan calon yang objektif dan transparan.	Buka Bukti	Capaian masih 0% dari target 10 orang. Perlu segera dilakukan pemutakhiran data kinerja dan rekam jejak ASN agar pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan sesuai target.

Pengukuran PK Ka PD

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - Tahun 2026

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TW	RENCANA AKSI	TARGET	CAPAIAN	STATUS	% CAPAIAN	KENDALA	TINDAK LANJUT	BUKTI DUKUNG	CATATAN MONEV
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW II	Melaksanakan Kegiatan Promosi ASN	5 Orang	0 Orang	-	0,00%	Proses administrasi mutasi memerlukan waktu cukup lama, terutama untuk mutasi antar instansi/antar daerah, yang memerlukan koordinasi dan persetujuan dari instansi asal, instansi tujuan, serta BKD Provinsi, Kemendagri dan BKN.	Mempercepat proses verifikasi dan koordinasi administratif dengan instansi asal/tujuan serta BKD Provinsi, Kemendagri dan BKN untuk mutasi antar instansi maupun antar daerah.	Buka Bukti	Capaian masih 0% dari target 5 orang. Perlu percepatan proses verifikasi dan koordinasi dengan instansi terkait agar kegiatan promosi ASN dapat segera terlaksana.
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW II	Memfasilitasi Mutasi ASN	5 Orang	157 Orang	-	100,00%	Volume usulan kenaikan pangkat pada periode ini kembali melampaui target secara signifikan, menambah beban verifikasi berkas dan berisiko menimbulkan penumpukan proses di akhir periode.	Menerapkan sistem verifikasi berkas kenaikan pangkat secara digital serta melakukan proyeksi ulang target berdasarkan tren usulan dua periode terakhir.	Buka Bukti	Capaian sudah melebihi target, yaitu 157 orang dari target 5 orang. Perlu penguatan verifikasi berkas dan penyesuaian target berdasarkan tren usulan.
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW II	Memfasilitasi Kenaikan Pangkat ASN	50 Orang	1 Dokumen	-	100,00%	Pelaksanaan assessment pegawai memerlukan koordinasi intensif dengan lembaga penyelenggara assessment eksternal yang jadwalnya terbatas.	Melakukan penjadwalan assessment pegawai lebih awal pada tahun berikutnya untuk menghindari keterbatasan slot dari lembaga penyelenggara.	Buka Bukti	Capaian masih 2% dari target 50 orang. Perlu percepatan pelaksanaan assessment dan penjadwalan lebih awal untuk mengatasi keterbatasan slot penyelenggara.
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW II	Melaksanakan Kegiatan Pengelolaan Assestment Pegawai	1 Dokumen	10 OPD	-	100,00%	Konsistensi kualitas hasil evaluasi kinerja antar-OPD masih beragam karena perbedaan pemahaman terhadap indikator penilaian.	Menyusun pedoman teknis evaluasi kinerja yang lebih rinci dan menyelenggarakan pembekalan bagi pengelola kepegawaian OPD.	Buka Bukti	Capaian sudah melebihi target. Perlu penyamaan pemahaman indikator penilaian agar hasil evaluasi kinerja antar-OPD lebih konsisten.
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW II	Melakasanakan evaluasi kinerja	10 OPD	1 Dokumen	-	100,00%	Data kebutuhan pegawai dari sejumlah OPD belum sepenuhnya mutakhir, sehingga penyusunan dokumen bezzeting memerlukan proses klarifikasi tambahan.	Membangun mekanisme pemutakhiran data kebutuhan pegawai secara berkala bersama OPD sebelum penyusunan dokumen bezzeting.	Buka Bukti	Capaian masih 10% dari target 10 OPD. Perlu pemutakhiran data kebutuhan pegawai secara berkala agar penyusunan evaluasi dapat berjalan lebih optimal.

Pengukuran PK Ka PD

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - Tahun 2026

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TW	RENCANA AKSI	TARGET	CAPAIAN	STATUS	% CAPAIAN	KENDALA	TINDAK LANJUT	BUKTI DUKUNG	CATATAN MONEV
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW II	Melaksanakan penyusunan bezzeting dan kebutuhan pegawai	1 Dokumen	1 Dokumen	-	100,00%	Pembaruan data formasi kepegawaian bergantung pada ketepatan waktu pelaporan data dari OPD, yang pada praktiknya masih terlambat.	Menetapkan jadwal pelaporan data formasi yang lebih terstruktur serta menyediakan sistem pelaporan daring yang lebih mudah diakses OPD.	Buka Bukti	Capaian sudah sesuai target, yaitu 1 dokumen. Perlu meningkatkan ketepatan waktu pelaporan data formasi dari OPD agar pemutakhiran data lebih optimal.
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW II	Melaksanakan updating data formasi	1 Dokumen	86 SK	-	86,00%	Sejumlah usulan administrasi pemberhentian ASN masih dalam proses verifikasi kelengkapan berkas di instansi terkait, sehingga belum seluruhnya dapat diselesaikan pada periode ini.	Mempercepat proses verifikasi berkas dan berkoordinasi lebih intensif dengan instansi terkait agar sisa usulan administrasi pemberhentian ASN dapat diselesaikan pada periode berikutnya.	Buka Bukti	Capaian sudah sesuai target. Perlu percepatan verifikasi dan koordinasi dengan instansi terkait agar seluruh usulan administrasi ASN dapat segera diselesaikan.
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW II	Memfasilitasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian ASN	100 SK	5 0rang	-	100,00%	Proses klarifikasi dugaan pelanggaran disiplin memerlukan waktu cukup lama karena keterbatasan jumlah tim pemeriksa internal.	Menyusun mekanisme percepatan klarifikasi untuk kasus dengan bukti yang sudah jelas.	Buka Bukti	Capaian masih 5% dari target 100 SK. Perlu percepatan proses klarifikasi dan penanganan kasus agar penyelesaian administrasi pemberhentian ASN lebih optimal.
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW II	Memfasilitasi laporan dugaan pelanggaran disiplin ASN	5 Orang	5 Orang	-	100,00%	proses pembinaan sering kali harus disesuaikan dengan jadwal ASN yang bersangkutan maupun atasan langsungnya, sehingga pelaksanaannya tidak selalu dapat dilakukan segera setelah teguran diberikan.	Melibatkan atasan langsung dalam proses pembinaan sebagai bagian dari tanggung jawab pengawasan melekat di unit kerja masing-masing.	Buka Bukti	Capaian sudah sesuai target, yaitu 5 orang. Perlu melibatkan atasan langsung agar proses pembinaan dan pengawasan disiplin ASN lebih optimal.
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW II	Melaksanakan sosialiasi disiplin ASN	5 Orang	1 Orang	-	100,00%	Belum terdapat jadwal pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN (kompetensi dasar, manajerial, dan fungsional) dari instansi penyelenggara	Melakukan koordinasi dan pemantauan secara berkala dengan instansi penyelenggara untuk memperoleh informasi jadwal pelaksanaan, serta menyiapkan peserta dan administrasi pendukung agar pelaksanaan pengembangan kompetensi dapat segera dilaksanakan setelah jadwal diterbitkan.	Buka Bukti	Capaian masih 20% dari target 5 orang. Perlu percepatan sosialisasi dan koordinasi dengan instansi penyelenggara agar kegiatan dapat segera dilaksanakan.

Pengukuran PK Ka PD

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - Tahun 2026

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TW	RENCANA AKSI	TARGET	CAPAIAN	STATUS	% CAPAIAN	KENDALA	TINDAK LANJUT	BUKTI DUKUNG	CATATAN MONEV
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW III	Melaksanakan Sosialisasi Penyusunan RKPK Individu (IDP)	1 Laporan	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW III	Menyusun SK Tim Dewan Pengarah	1 Dokumen	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW III	Menyusun SK Tim Kelompok Keahlian	1 Dokumen	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW III	Melakukan Pendampingan Forum Pembelajaran Level Teknis dan Operasional	40 OPD	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW III	Melaksanakan Integrasi Sistem antara RKPK dengan Tangsel Corpu	1 Sistem	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW III	Memfasilitasi Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Tugas Belajar	2 Orang	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW III	Memfasilitasi pengembangan kompetensi ASN melalui pengembangan kompetensi dasar, manajerial dan fungsional	13 Orang	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW III	Memfasilitasi pengembangan kompetensi Teknis ASN	10 Orang	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW III	Melaksanakan Kegiatan Promosi ASN	5 Orang	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW III	Memfasilitasi Kegiatan Kenaikan Pangkat ASN	25 Orang	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW III	Melakasanakan evaluasi kinerja	10 OPD	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW III	Memfasilitasi seleksi kompetensi CASN	250 Orang	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW III	Memfasilitasi penyerahan SK dan Pengangkatan Sumpah/Janji PNS	25 Orang	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW III	Melaksanakan Administrasi Pemberhentian ASN	50 SK	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW III	Memfasilitasi laporan dugaan pelanggaran disiplin ASN	5 Orang	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW III	Melaksanakan sosialiasi disiplin ASN	5 Orang	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW IV	Melaksanakan Verifikasi dan validasi RKPK Individu	1 Dokumen	-	-	-	-	-	-	-

Pengukuran PK Ka PD

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - Tahun 2026

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TW	RENCANA AKSI	TARGET	CAPAIAN	STATUS	% CAPAIAN	KENDALA	TINDAK LANJUT	BUKTI DUKUNG	CATATAN MONEV
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW IV	Melaksanakan Validasi dan Penetapan dokumen RPK (HCDP Instasnsi dan IDP) Tangsel Tahun 2027	37 Dokumen	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW IV	Memfasilitasi Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Tugas Belajar	5 Orang	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW IV	Memfasilitasi pengembangan kompetensi ASN melalui pengembangan kompetensi dasar, manajerial dan fungsional	13 Orang	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW IV	Memfasilitasi Mutasi ASN	5 Oranng	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW IV	Melakasanakan evaluasi kinerja	7 OPD	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW IV	Memfasilitasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian ASN	50 SK	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW IV	Memfasilitasi laporan dugaan pelanggaran disiplin ASN	5 Orang	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW IV	Melaksanakan sosialiasi disiplin ASN	5 Orang	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW IV	Menyajikan Data Kepegawaian ASN dan DUK Kota Tangerang Selatan	1 Laporan	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan ASN	Indeks Sistem Merit	TW IV	Melakukan Pemutakhiran Data SIASN	1 Dokumen	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah	Indeks Kepuasan Layanan Perangkat Daerah	-	-	88 Indeks	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah	Indeks Kepuasan Layanan Perangkat Daerah	TW I	Melaksanakan kegiatan sosialisasi peraturan / kebijakan baru dan survei kepuasan masyarakat	90 Orang	90 Orang	-	100,00%	Koordinasi waktu pelaksanaan sosialisasi dengan jadwal masih menjadi kendala	Menyusun jadwal sosialisasi secara lebih fleksibel dengan mempertimbangkan waktu yang paling sesuai bagi masyarakat dan pemangku kepentingan, serta menyediakan opsi pengisian survei kepuasan susulan (misalnya melalui whatsapp) bagi peserta yang tidak dapat mengisi langsung pada saat kegiatan berlangsung.	Buka Bukti	Capaian sudah sesuai target, yaitu 90 orang. Pelaksanaan sudah baik, namun perlu penyesuaian jadwal sosialisasi agar lebih sesuai dengan waktu masyarakat dan pemangku kepentingan.

Pengukuran PK Ka PD

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - Tahun 2026

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TW	RENCANA AKSI	TARGET	CAPAIAN	STATUS	% CAPAIAN	KENDALA	TINDAK LANJUT	BUKTI DUKUNG	CATATAN MONEV
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah	Indeks Kepuasan Layanan Perangkat Daerah	TW II	Melaksanakan kegiatan sosialisasi peraturan / kebijakan baru dan survei kepuasan masyarakat	90 Orang	90 Orang	-	100,00%	Koordinasi waktu pelaksanaan sosialisasi dengan jadwal masih menjadi kendala	Menyusun jadwal sosialisasi secara lebih fleksibel dengan mempertimbangkan waktu yang paling sesuai bagi masyarakat dan pemangku kepentingan, serta menyediakan opsi pengisian survei kepuasan susulan (misalnya melalui whatsapp) bagi peserta yang tidak dapat mengisi langsung pada saat kegiatan berlangsung.	Buka Bukti	Capaian sudah sesuai target, yaitu 90 orang. Perlu penyesuaian jadwal sosialisasi agar pelaksanaan lebih efektif dan sesuai dengan waktu masyarakat.
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah	Indeks Kepuasan Layanan Perangkat Daerah	TW III	Melaksanakan kegiatan sosialisasi peraturan / kebijakan baru dan survei kepuasan masyarakat	90 Orang	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah	Indeks Kepuasan Layanan Perangkat Daerah	TW IV	Melaksanakan kegiatan sosialisasi peraturan / kebijakan baru dan survei kepuasan masyarakat	90 Orang	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah	Nilai LHE AKIP Layanan Perangkat Daerah	-	-	79 Nilai	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah	Nilai LHE AKIP Layanan Perangkat Daerah	TW I	Melaksanakan sosialisasi mengenai pohon kinerja dan dokumen perencanaan	1 Dokumen	1 Dokumen	-	100,00%	Pemahaman Bidang terhadap konsep pohon kinerja dan keterkaitannya dengan dokumen perencanaan (RPJMD, Renstra, Renja) masih beragam, sehingga penyusunan cascading kinerja di sejumlah unit kerja belum sepenuhnya selaras antara indikator level kota, OPD, hingga individu.	Menyelenggarakan pendampingan teknis (asistensi) secara berkelanjutan kepada Bidang dalam penyusunan pohon kinerja, serta menyediakan contoh/template pohon kinerja yang sudah selaras dengan dokumen perencanaan sebagai acuan bagi seluruh bidang	Buka Bukti	Capaian sudah sesuai target, yaitu 1 dokumen. Perlu pendampingan teknis agar pemahaman dan penyusunan pohon kinerja lebih seragam.

Pengukuran PK Ka PD

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - Tahun 2026

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TW	RENCANA AKSI	TARGET	CAPAIAN	STATUS	% CAPAIAN	KENDALA	TINDAK LANJUT	BUKTI DUKUNG	CATATAN MONEV
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah	Nilai LHE AKIP Layanan Perangkat Daerah	TW I	Melaksanakan Laporan keuangan bulanan/triwulan/semester SKPD	1 Laporan	1 Laporan	-	100,00%	Penyusunan laporan keuangan bulanan, triwulanan, dan semesteran SKPD kerap terkendala keterlambatan penginputan data transaksi dari masing-masing bidang/unit kerja ke dalam sistem	Menetapkan tenggat waktu penginputan data transaksi yang lebih ketat bagi setiap bidang/unit kerja, disertai pengingat berkala menjelang batas waktu pelaporan, serta menyelenggarakan penyegaran pemahaman (refreshment) mengenai klasifikasi akun/pos belanja bagi pengelola keuangan SKPD guna mempercepat proses rekonsiliasi dan penyusunan laporan.	Buka Bukti	Capaian sudah sesuai target, yaitu 1 laporan. Perlu meningkatkan ketepatan waktu penginputan data transaksi agar laporan keuangan dapat disusun tepat waktu.
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah	Nilai LHE AKIP Layanan Perangkat Daerah	TW I	Menyusun Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1 Dokumen	1 Dokumen	-	100,00%	Pengumpulan data dan dokumen pendukung capaian kinerja tahun sebelumnya dari masing-masing bidang/unit kerja masih memerlukan waktu cukup lama, terutama untuk indikator yang capaiannya tidak terdokumentasi secara sistematis sepanjang tahun berjalan, sehingga penyusunan laporan evaluasi berpotensi tertunda dari jadwal yang ditetapkan.	Membangun mekanisme pendokumentasian capaian kinerja secara berkala (bulanan/triwulanan) di masing-masing bidang/unit kerja sepanjang tahun berjalan, sehingga pada saat penyusunan laporan evaluasi tahunan, data dan bukti dukung sudah tersedia dan tinggal dikompilasi tanpa perlu penelusuran ulang.	Buka Bukti	Capaian sudah sesuai target, yaitu 1 dokumen. Perlu pengumpulan data dan dokumen pendukung secara berkala agar penyusunan laporan evaluasi lebih mudah dan tepat waktu.
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah	Nilai LHE AKIP Layanan Perangkat Daerah	TW I	Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi Kinerja	1 Laporan	1 Laporan	-	100,00%	Pengumpulan data dan dokumen pendukung capaian kinerja twirulan dari masing-masing bidang/unit kerja masih memerlukan waktu cukup lama	Menyusun jadwal monitoring dan evaluasi yang lebih terstruktur dan merata sepanjang periode	Buka Bukti	Capaian sudah sesuai target, yaitu 1 laporan. Perlu pengumpulan data dan dokumen pendukung secara lebih teratur agar monitoring dan evaluasi berjalan tepat waktu.

Pengukuran PK Ka PD

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - Tahun 2026

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TW	RENCANA AKSI	TARGET	CAPAIAN	STATUS	% CAPAIAN	KENDALA	TINDAK LANJUT	BUKTI DUKUNG	CATATAN MONEV
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah	Nilai LHE AKIP Layanan Perangkat Daerah	TW II	Membuat dan Menyusun Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1 Dokumen	1 Dokumen	-	100,00%	Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah (seperti Renja, dan RKA) kerap terkendala perubahan kebijakan atau prioritas pembangunan di tengah proses penyusunan, sehingga sejumlah target dan indikator yang sudah dirumuskan perlu disesuaikan kembali, serta koordinasi lintas bidang dalam penyelarasan program dan kegiatan masih memerlukan waktu yang tidak sedikit.	Melakukan penyusunan dokumen perencanaan secara lebih awal dari jadwal yang ditetapkan agar tersedia ruang waktu untuk penyesuaian apabila terjadi perubahan kebijakan, serta mengintensifkan rapat koordinasi lintas bidang sejak tahap awal penyusunan untuk mempercepat penyelarasan program, kegiatan, dan indikator kinerja.	Buka Bukti	Capaian sudah sesuai target, yaitu 1 dokumen. Perlu penyusunan dokumen lebih awal agar tersedia waktu untuk melakukan penyesuaian jika terjadi perubahan kebijakan atau prioritas.
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah	Nilai LHE AKIP Layanan Perangkat Daerah	TW II	Melaksanakan Laporan keuangan bulanan/triwulan/semester SKPD	1 Laporan	1 Laporan	-	100,00%	Penyusunan laporan keuangan bulanan, triwulanan, dan semesteran SKPD kerap terkendala keterlambatan penginputan data transaksi dari masing-masing bidang/unit kerja ke dalam sistem	Menetapkan tenggat waktu penginputan data transaksi yang lebih ketat bagi setiap bidang/unit kerja, disertai pengingat berkala menjelang batas waktu pelaporan, serta menyelenggarakan penyegaran pemahaman (refreshment) mengenai klasifikasi akun/pos belanja bagi pengelola keuangan SKPD guna mempercepat proses rekonsiliasi dan penyusunan laporan.	Buka Bukti	Capaian sudah sesuai target, yaitu 1 laporan. Perlu meningkatkan ketepatan waktu penginputan data transaksi agar laporan keuangan dapat disusun tepat waktu.
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah	Nilai LHE AKIP Layanan Perangkat Daerah	TW II	Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi Kinerja	1 Laporan	1 Laporan	-	100,00%	Pengumpulan data dan dokumen pendukung capaian kinerja twirulan dari masing-masing bidang/unit kerja masih memerlukan waktu cukup lama	Menyusun jadwal monitoring dan evaluasi yang lebih terstruktur dan merata sepanjang periode	Buka Bukti	Capaian sudah sesuai target, yaitu 1 laporan. Perlu pengumpulan data dan dokumen pendukung secara lebih teratur agar monitoring dan evaluasi berjalan tepat waktu.
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah	Nilai LHE AKIP Layanan Perangkat Daerah	TW III	Melaksanakan Laporan keuangan bulanan/triwulan/semester SKPD	1 Laporan	-	-	-	-	-	-	-

Pengukuran PK Ka PD

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - Tahun 2026

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TW	RENCANA AKSI	TARGET	CAPAIAN	STATUS	% CAPAIAN	KENDALA	TINDAK LANJUT	BUKTI DUKUNG	CATATAN MONEV
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah	Nilai LHE AKIP Layanan Perangkat Daerah	TW III	Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi Kinerja	1 Laporan	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah	Nilai LHE AKIP Layanan Perangkat Daerah	TW IV	Melaksanakan Laporan keuangan bulanan/triwulan/semester SKPD	1 Laporan	-	-	-	-	-	-	-
Mewujudkan ASN yang Profesional dan Berkarakter	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah	Nilai LHE AKIP Layanan Perangkat Daerah	TW IV	Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi Kinerja	1 Laporan	-	-	-	-	-	-	-

Tangerang Selatan, 10 November 2026
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Wahyudi Leksono, AP., M.Ak.
NIP. 197407031993111001