



Pemerintah
Kabupaten Majalengka

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

2025



**Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber
Daya Manusia**

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**

**Jln. KH. Abdul Halimi
No. 107 Majalengka**



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah Swt., sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2025 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka dapat terlaksana.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2025 ini merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas, fungsi serta sebagai media informasi publik atas capaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka. Capaian kinerja disajikan melalui pengukuran dan evaluasi kinerja serta pengungkapan secara memadai atas hasil analisis pengukuran kinerja selama Tahun 2025.

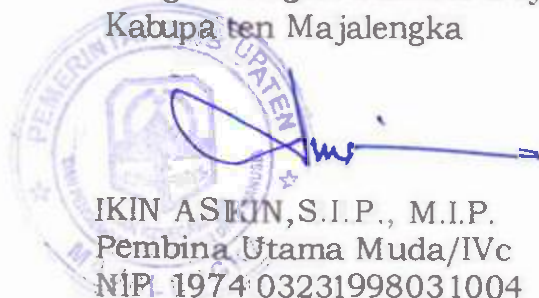
Kolaborasi menjadi kunci utama dalam mencapai berbagai sasaran yang menjadi tugas dan tanggung jawab kami. Konsep kolaborasi yang melibatkan berbagai pihak membuat langkah kami dalam meningkatkan kualitas pelayanan menjadi lebih ringan. Kami terus melakukan upaya-upaya semaksimal mungkin agar selalu memberikan kemudahan dalam mengakses layanan publik dan meningkatkan kepuasan masyarakat.

Melalui laporan kinerja ini, izinkan kami untuk menyampaikan perjalanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka dalam mengiringi proses menuju Majalengka Langkung Sae. Kami berharap agar laporan ini dapat dijadikan bahan evaluasi untuk perbaikan di tahun selanjutnya.

Paraf Koordinasi	
Sekretaris	
Kabid PPI	
Kabid PSDM	
Kabid KPK	
Kabid PKK	

Majalengka, 27 Februari 2026

Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Majalengka



IKIN ASKIN, S.I.P., M.I.P.
Pembina Utama Muda/IVc
NIP. 1974 03231998031004

RINGKASAN EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 memiliki Sasaran Strategis Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN dengan Indikator Kinerja Utama Nilai Indeks Sistem Merit.

Nilai Indeks Sistem Merit dapat dihitung melalui jumlah skor penilaian atas aspek indikator sistem merit sebagai berikut :

1. Nilai Kriteria Kualitas Perencanaan kebutuhan
2. Nilai Kriteria Kualitas Pengadaan
3. Nilai Kriteria Kualitas Pengembangan karir
4. Nilai Kriteria Kualitas Promosi dan mutasi
5. Nilai Kriteria Kualitas Manajemen kinerja
6. Nilai Kriteria Kualitas Penggajian, penghargaan dan disiplin
7. Nilai Kriteria Kualitas Perlindungan dan pelayanan
8. Nilai Kriteria Kualitas Sistem informasi

Capaian Nilai Indeks Sistem Merit adalah 100% dari target 328,5 dan realisasi 328,5.

Adapun program yang mendukungnya yaitu Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Efisiensi atas capaian sasaran strategis Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN tersebut yaitu Rp. 2.425.198.846,00 karena indikator yang ditargetkan mencapai 100% dan dapat dihitung efisiensinya.

Daftar Isi

i	Kata Pengantar
ii	Ringkasan Eksekutif
iii	Daftar Isi
1	BAB I Pendahuluan Gambaran Umum Data Kepegawaian Isu Strategis Sistematika Pelaporan
6	BAB II Perencanaan Kinerja Rencana Strategis Tahun 2024 -2026 Perkin Tahun 2025 Rencana Anggaran Tahun 2025
8	BAB III Akuntabilitas Kinerja Pengukuran Kinerja Tahun 2025 Analisis Capaian Kinerja Akuntabilitas Keuangan
22	BAB IV Penutup
24	Lampiran

01

PENDAHULUAN



- GAMBARAN UMUM
- DATA KEPEGAWAIAN
- ISU STRATEGIS
- SISTEMATIKA PELAPORAN



BAB I PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang dimaksud dengan pelaporan kinerja adalah bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Selain itu, pelaporan kinerja dapat menjadi media penyampaian informasi pencapaian kinerja kepada *stakeholder*. Laporan kinerja yang sudah disusun dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk pengambilan kebijakan pada tahun yang akan datang.

Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka setiap tahun harus menyusun Laporan Kinerja yang berkualitas guna mewujudkan pemerintahan yang transparan dan akuntabel. Laporan kinerja disusun berdasarkan format yang sudah ditetapkan dan mengacu kepada Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2024-2026, Rencana Kerja serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran.

1.1 Gambaran Umum Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka

a. Kedudukan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Badan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

b. Tugas dan Fungsi

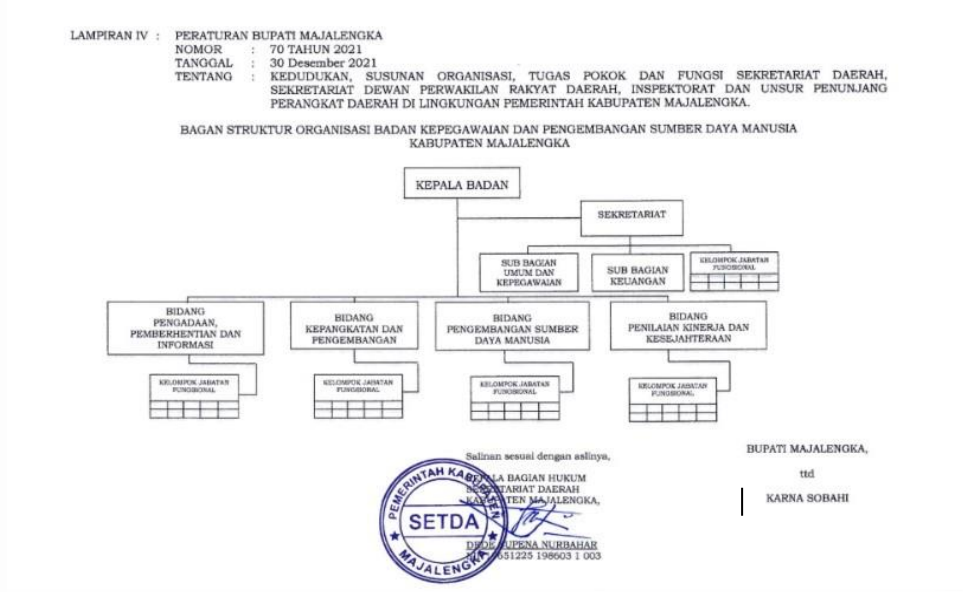
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;

- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- c. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

c. Bagan Struktur Organisasi



1.2 Data Kepegawaian

Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka per Tanggal 31 Desember Tahun 2025 berjumlah 60 orang dengan rincian sebagai berikut:

- a. Jenis Kelamin
 - Perempuan: 28 Orang
 - Laki-laki: 32 Orang
- b. Eselon
 - Eselon IIb : 1 Orang
 - Eselon IIIa : 1 Orang

Eselon IIIb : 4 Orang

Eselon IV a: 2 Orang

c. Golongan

ASN	Gol II	Gol III	Gol IV	Gol IX (PPPK)
PNS	8	42	5	-
PPPK	-	-	-	5

d. Jenis Jabatan

Jabatan Pimpinan Tinggi : 1 Orang

Jabatan Administrator : 5 Orang

Jabatan Pengawas : 2 Orang

Jabatan Fungsional : 10 Orang

Jabatan Pelaksana : 42 Orang

e. Pendidikan

SMA	D3	S1	S2
5	4	44	7

1.3 Isu Strategis

Isu-isu strategis sebagai hal-hal pada penyelenggaraan Urusan Kepegawaian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- Percepatan Penerapan Manajemen Talenta berdasarkan sistem merit yang mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja mulai dari perencanaan ASN, pengembangan kompetensi ASN dan karier, hingga pada kompensasi.
- Pengembangan Kompetensi ASN yang terintegrasi (*Corporate University*) yang mengedepankan penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan fleksibilitas dan aksesibilitas dalam rangka mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan serta mengubah sikap perilaku melalui pendekatan pembelajaran yang kolaboratif, terbuka, dinamis dan saling terhubung satu dengan lainnya;
- Big Data dan Digitalisasi Layanan Kepegawaian;
- Penguatan Integritas dan Netralitas ASN sebagai upaya peningkatan pelayanan publik agar 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;

- e. Penempatan, Penataan dan Promosi Pegawai;
- f. ASN Milenial yang dituntut menggunakan cara-cara cerdas (*smart power*) dalam pelaksanaan tugas di birokrasi melalui pemanfaatan teknologi dalam upaya meningkatkan kompetensi, baik pengetahuan, keterampilan maupun sikap dan perilaku, sehingga mampu memperbaiki birokrasi ke arah yang lebih baik;
- g. Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai;
- h. Percepatan dan peningkatan mutu layanan kepegawaian.

Oleh karena itu, pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ditetapkan Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN sebagai sasaran untuk Tahun 2024-2026. Sasaran strategis tersebut diharapkan dapat menanggapi isu strategis yang berkaitan dengan pelayanan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

1.4 Sistematika Pelaporan

Sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan tentang gambaran umum dan isu strategis yang terjadi.

Bab II Perencanaan Kinerja

Pada bab ini diuraikan mengenai rencana strategis yang terdiri dari tujuan, sasaran dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025.

Bab III Akuntabilitas Kinerja

Bab ini menyajikan uraian mengenai Capaian Kinerja Organisasi, dan Realisasi Anggaran untuk mencapai tingkat kinerja organisasi.

Bab IV Penutup

Bab ini merupakan kesimpulan atas pencapaian kinerja, kendala, saran untuk perbaikan pencapaian kinerja berikutnya.

Lampiran

Lampiran ini berisi, Perjanjian Kinerja, Bukti Penyebaran LKIP kepada seluruh pegawai di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dokumentasi pemberian penghargaan bagi pegawai dengan kinerja terbaik, pencapaian atau prestasi (jika ada), serta SK Tim Penyusunan LKIP.

Infografik ASN

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

STRUKTURAL

8

FUNSIONAL

10

PELAKSANA

42

GENDER :

Total

60



32

LAKI-LAKI



28

PEREMPUAN

ESELON :

II B

1

III A

1

III B

4

IV A

2

IV B

-

GOLONGAN

PNS

-

8

II

42

III

5

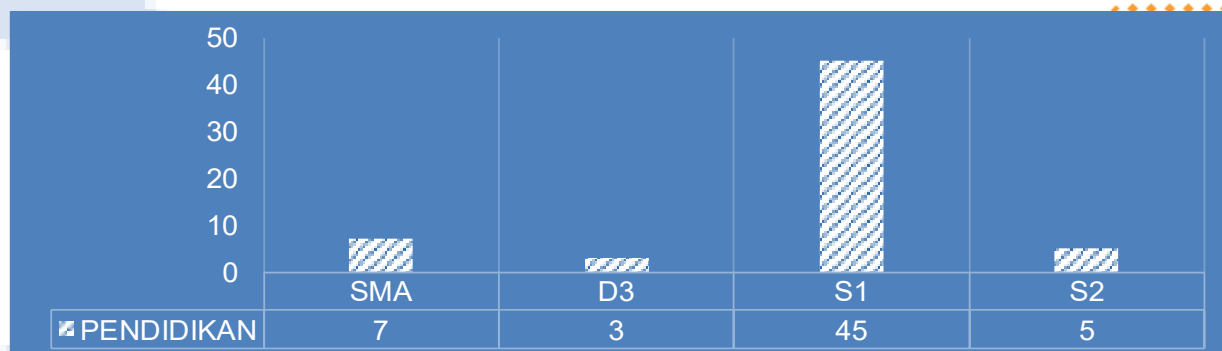
IV

PPPK

IX

5

PENDIDIKAN





02

PERENCANAAN KINERJA



- RENCANA STRATEGIS TAHUN 2025-2029
- PERKIN TAHUN 2025
- RENCANA ANGGARAN TAHUN 2025



BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

Tujuan	Tujuan Perubahan
Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang kapabel dan akuntabel

Sasaran	Sasaran Perubahan
Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN

Indikator	Indikator Perubahan
Nilai Indeks Sistem Merit	Nilai Sistem Merit
Indeks Profesionalitas ASN	

2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Berikut tabel Perjanjian Kinerja selama tiga tahun dengan target sebelum dan setelah perubahan:

No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Satuan	Target Sebelum Perubahan			Target Setelah Perubahan		
					2024	2025	2026	2024	2025	2026
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang kapabel dan akuntabel	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Nilai	290	300	310	290	328,5	349

Target Tahun 2025 pada indikator sasaran Indeks profesionalitas ASN mengalami perubahan atau dihilangkan dikarenakan berdasarkan surat BKN nomor 15014/B-BM.02.01/SD/C.VII/2025, Badan Kepegawaian Negara sudah tidak lagi melaksanakan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN serta sebagai bentuk tindak lanjut dari rekomendasi LKIP Tahun 2024 perlu diubah besaran target. Hal ini membuat target tersebut perlu disesuaikan lagi dari 300 menjadi 328,5, naik 28,5 poin. Perubahan target tersebut didasarkan pada tren realisasi Nilai Sistem Merit 3 (tiga) tahun sebelumnya yang secara rata-rata

Perjanjian Kinerja Sebelum Perubahan Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
1.	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Indeks Sistem Merit	328,5
		Indeks Profesionalitas ASN	80,6

Perjanjian Kinerja Setelah Perubahan Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
1.	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Indeks Sistem Merit	328,5

2.3 Rencana Anggaran Tahun 2025

Untuk mewujudkan kinerja yang telah diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025, ditetapkan Rencana Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2025 yang terdiri dari:

Program	Rencana Anggaran (Rp)	Persentase (%)
Kepegawaian Daerah	4.118.649.600	17,38
Pengembangan Sumber Daya Manusia	3.354.650.000	14,17
Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	16.217.084.771	68,45
Jumlah	23.490.384.371	100

03

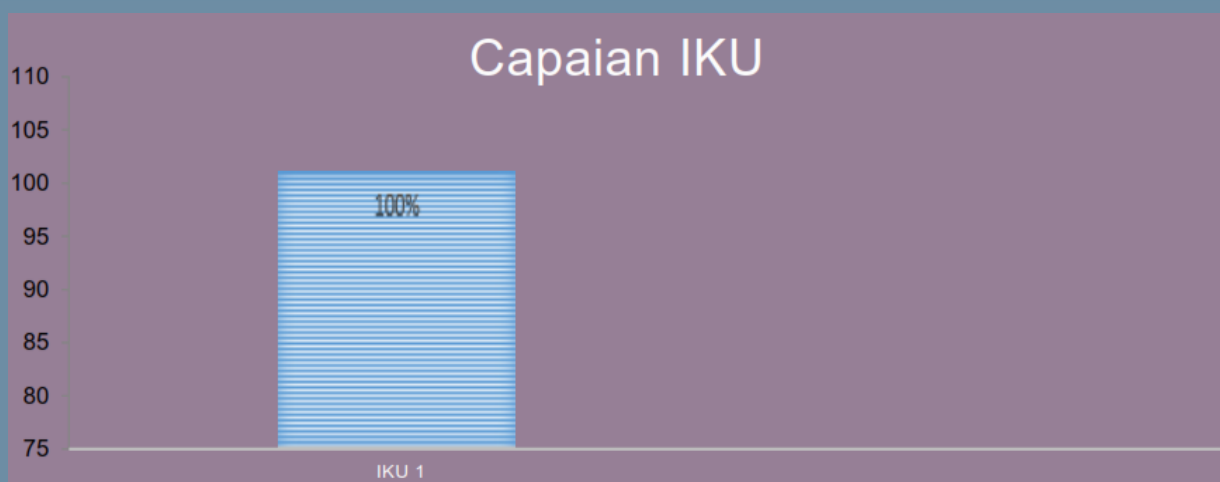
AKUNTABILITAS

KINERJA



- PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2025
- ANALISIS CAPAIAN KINERJA
- AKUNTABILITAS KEUANGAN

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka tercermin dari capaian 1 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang terdapat dalam Renstra 2025 - 2029. Capaian kinerja tersebut merupakan hasil dari berbagai upaya yang dilakukan antara lain strategi, kebijakan, program dan kegiatan termasuk inovasi dalam pelayanan publik serta penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Berdasarkan hasil pengukuran, capaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka pada Tahun 2025 sebesar 100%, sebanyak 1 indikator mencapai kinerja 100%. Secara rinci capaian kinerja tersebut dapat dilihat pada diagram berikut :



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka tercermin dari capaian 1 Sasaran 1 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang terdapat dalam Rencana Strategis. Capaian kinerja tersebut merupakan hasil dari berbagai upaya yang dilakukan antara lain strategi, kebijakan, program dan kegiatan termasuk inovasi serta penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka pada Tahun 2025 sebesar 100%.

3.1 PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	328,5	328,5	100%

3.2 ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Untuk menjawab isu strategis terkait urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (Bab I) dan mewujudkan tujuan Meningkatkan kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang kapabel dan akuntabel, maka ditetapkan sasaran strategis Meningkatkan profesionalisme dan integritas ASN dengan indikator Nilai Sistem Merit.

Indikator Pengukuran dilakukan melalui kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Dasar Hukum :

- Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah,
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Cara Penghitungan :

Jumlah skor penilaian atas 8 aspek indikator sistem merit, yaitu:

1. Perencanaan Kebutuhan
2. Pengadaan
3. Pengembangan Karier
4. Promosi dan Mutasi
5. Manajemen Kinerja
6. Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin
7. Perlindungan dan Pelayanan
8. Sistem Informasi

- Tingkat penerapan Sistem Merit, ditetapkan sebagai berikut:

Kategori	Nilai	Indeks	Sebutan
IV	325 - 400	0,81 - 1	Sangat Baik
III	250 - 324	0,61 - 0,8	Baik
II	175 - 249	0,41 - 0,6	Kurang
I	100 - 174	0,2 - 0,4	Buruk

INDEKS SISTEM MERIT

Meningkatnya Profesionalisme dan Integritas ASN

Capaian Tahun 2025
100%

Target	Realisasi
328, 5k	328,5

Realisasi Tahun
2024
328, 5k

Target Akhir Renstra
300

Capaian Tahun 2024
104, 8%

Realisasi
Provinsi/Pusat
317,64 / 296,14

Faktor yang Mempengaruhi

- ❖ Komitmen Kepala Daerah dan Pimpinan Perangkat Daerah
- ❖ Kualitas Perencanaan Kebutuhan ASN
- ❖ Kualitas Pengadaan ASN
- ❖ Kualitas Pengadaan ASN
- ❖ Kualitas Sistem Informasi Kepegawaian
- ❖ Kualitas Evaluasi Kinerja ASN
- ❖ Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin
- ❖ Manajemen Talenta Pengembangan Kompetensi dan Pengembangan Karier
- ❖ Promosi dan Mutasi

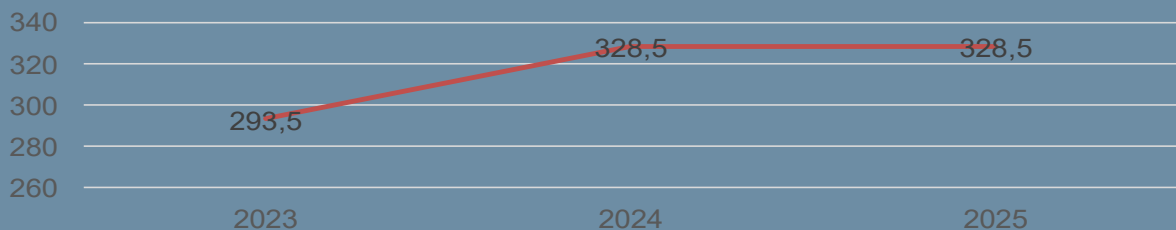
Program yang Mendukung

- ❖ Program Kepegawaian Daerah
- ❖ Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
- ❖ Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Efisiensi

Efisiensi anggaran atas capaian kinerja dengan indikator Indeks Profesionalitas ASN pada sasaran Meningkatnya profesionalisme dan ntegritas ASN yaitu 10,24%

INDEKS SISTEM MERIT



INDIKATOR 1

Nilai Sistem Merit

1. Target, Realisasi, Capaian Tahun 2025

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	328,5	328,5	100%

Target dari sasaran strategis meningkatnya profesionalisme ASN dengan indikator nilai sistem merit tahun 2025 ditetapkan berdasarkan hasil penilaian tahun 2024 dan dituangkan dalam dokumen Renstra BKPSDM tahun 2025-2029 yaitu 328,5 dengan kategori “Sangat Baik”.

Untuk tahun 2025 Kabupaten Majalengka tidak dilakukan penilaian oleh KASN sehingga masih menggunakan hasil penilaian Tahun 2024 yaitu 328.5, hal ini berdasarkan :

1. Keputusan KASN nomor 11/KEP.KASN/C/IV/2024 poin KEEMPAT “Terhadap instansi yang memiliki hasil penilaian sistem merit dengan kategori sangat baik, akan dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan sistem merit 2 (dua) tahun sejak ditetapkan”.
2. Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dilebur ke dalam Badan Kepegawaian Negara (BKN) merupakan bagian dari restrukturisasi manajemen ASN yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN 2023), sehingga pengawasan dilaksanakan langsung oleh BKN.
3. Adanya perubahan metode penilaian sistem merit.

Untuk menjaga konsistensi dan meningkatkan profesionalisme dan integritas ASN, BKPSDM Kab. Majalengka melakukan perbaikan-perbaikan terhadap rekomendasi dari hasil penilaian sistem merit tahun 2024 sesuai dengan Keputusan KASN nomor 11/KEP.KASN/C/IV/2024, yang didampingi dan arahan dari BKN Regional IV Bandung.

Langkah tersebut dimulai dengan penandatanganan MoU antara Pejabat Pembina Kepegawaian Bupati Majalengka dengan Kepala BKN yang diwakili BKN Regional IV Bandung tentang Komitmen Penerapan Manajemen Talenta pada tanggal 22 Agustus 2025 di Cirebon.



2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Tahun 2025 dengan Tahun 2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2025	Realisasi Tahun 2024	Peningkatan/ Penurunan
Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Indeks Sistem Merit	328,5	328,5	-

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Tahun 2025	Capaian Tahun 2024	Penurunan
Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	100	104,82	-4,82

Pada Tahun 2025, realisasi indikator kinerja nilai sistem merit sebesar 328,5, sama dengan nilai realisasi Tahun 2024. Secara persentase capaian terhadap target, nilai Tahun 2025 mencapai 100 persen, lebih rendah dibandingkan capaian Tahun 2024 sebesar 104,82 persen. Perbedaan persentase capaian sebesar -4,82 tersebut disebabkan oleh adanya penyesuaian dan peningkatan target kinerja pada Tahun 2025 sehingga nilai realisasi yang sama menghasilkan tingkat capaian relatif yang berbeda.

Nilai realisasi Tahun 2025 masih menggunakan hasil penilaian Tahun 2024 karena mekanisme penilaian Nilai Sistem Merit dilaksanakan melalui evaluasi eksternal dan bersifat periodik oleh instansi pembina. Pada tahun 2025, belum dilaksanakan penilaian sehingga nilai yang digunakan tetap mengacu pada

hasil evaluasi terakhir yang telah tervalidasi. Dengan demikian, stabilnya nilai indeks pada tahun berjalan tidak menunjukkan stagnasi kinerja, tetapi lebih dipengaruhi oleh siklus penilaian eksternal yang belum diperbarui.

3. Perbandingan Realisasi 2025 dengan Target Akhir Renstra

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2025	Target Akhir Renstra	Hasil Perbandingan
Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	328,5	372	88,31

Jika dibandingkan dengan target akhir Renstra sebesar 372, capaian tahun berjalan sebesar 328,5 telah mencapai sekitar 88,31% dari target jangka menengah. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi berada pada jalur yang tepat (on track) dalam mencapai sasaran strategis periode perencanaan.

Progres ini menunjukkan bahwa fondasi sistem merit telah terbentuk dengan cukup kuat. Namun demikian, masih diperlukan penguatan lanjutan.

4. Perbandingan Realisasi 2025 dengan rata-rata Provinsi

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2025	Rata-rata Provinsi	Hasil Perbandingan
Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Indeks Sistem Merit	328,5	317,64	10,86

Dibandingkan dengan rata-rata capaian tingkat provinsi sebesar 317,64, realisasi nilai sebesar 328,5 menunjukkan posisi di atas rata-rata provinsi, dengan selisih positif 10,86 poin. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kematangan implementasi sistem merit instansi berada lebih baik dibandingkan rerata wilayah provinsi.

5. **Faktor** yang mempengaruhi keberhasilan/kegagalan dan **upaya yang telah dilakukan** dan **upaya yang akan dilakukan di tahun selanjutnya**

Pencapaian kinerja untuk meningkatkan profesionalisme dan integritas ASN Tahun 2025 dipengaruhi oleh faktor

kepemimpinan, kualitas perencanaan, ketepatan proses manajemen ASN, kesiapan sistem informasi, serta konsistensi pengendalian dan evaluasi. Secara umum capaian kinerja menunjukkan hasil sangat baik, namun masih terdapat beberapa area yang perlu diperkuat untuk meningkatkan nilai indeks sistem merit dan kualitas tata kelola ASN secara berkelanjutan. beberapa faktor dan upaya yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Kepala Daerah dan Pimpinan Perangkat Daerah



Komitmen Bupati dan pimpinan perangkat daerah merupakan faktor kunci keberhasilan dalam percepatan penerapan sistem merit. Dukungan kebijakan, ditetapkan Regulasi Manajemen Talenta, serta penguatan mandat kelembagaan BKPSDM mendorong konsistensi implementasi manajemen ASN berbasis kinerja dan kompetensi. Komitmen tersebut tercermin dalam dukungan terhadap seleksi terbuka JPT, manajemen talenta, serta penguatan budaya kerja ASN.

Upaya yang telah dilakukan:

- penguatan kebijakan internal penerapan sistem merit melalui manajemen talenta;
- dukungan pimpinan terhadap seleksi terbuka dan manajemen talenta;
- penetapan kebijakan berbasis data kebutuhan ASN.

Upaya yang akan dilakukan tahun selanjutnya:

- Melakukan monitoring dan evaluasi (monev) secara rutin untuk memastikan kualitas penerapan manajemen talenta;

- Memastikan pemetaan SDM (talent mapping) selaras dengan prioritas pembangunan dan visi misi Pemerintah Kabupaten Majalengka.

2. Kualitas Perencanaan Kebutuhan ASN

Tersusunnya rencana kebutuhan ASN jangka menengah 5 tahun menjadi pondasi penting dalam pengendalian formasi, distribusi pegawai, dan strategi pengembangan kompetensi. Perencanaan berbasis peta jabatan dan analisis beban kerja meningkatkan kualitas pengadaan dan pengembangan ASN.

No.	NAMA ORGANISASI	ASAP				KETERSEDIAAN				PERKUR				KEKURANGAN				PERKURAN DWP					PROYEKSI KEBUTUHAN PELAJARI									
		CPAS	PPK	Makur Inapung	Rabat Prabasi	JPI	PAS	PPK	CPAS	ASAP	CPAS	PPK	Makur Inapung	Rabat Prabasi	JPI	2017	2018	2019	2020	2021	PAS	PPK	PAS	PPK	PAS	PPK						
ALL	Kabupaten MAJALENGA	528	529	251	187	30	732	418	457	53	146	525	182	42	0	528	528	528	528	528	517	721	525	716	525	528	525	525	525	525	525	
1	Sekretariat Daerah	193	0	58	17	1	15	0	35	3	158	0	28	0	0	5	5	5	5	5	3	208	0	205	0	208	0	213	0	218	0	
2	Staf ASN Ruang Belajar Pemerintahan, Hukum dan Politik	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3	Staf ASN Ruang Belajar Ekonomi, Pembangunan dan Keuangan	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
4	Staf ASN Ruang Belajar Kemasyarakatan dan Sumber Daya Manusia	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
5	Sekretariat DPRD	38	0	11	8	0	26	0	4	1	38	0	7	0	0	1	0	2	0	2	46	0	46	0	46	0	52	0	54	0	0	
6	Inspektoriat	76	0	154	7	1	47	1	34	2	75	0	144	0	0	1	0	5	3	7	228	0	228	0	228	0	228	0	233	0	233	0
7	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	73	0	20	7	1	16	5	5	0	89	0	15	0	0	2	1	2	3	87	0	83	0	81	0	83	0	86	0	86	0	
8	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan	33	0	25	8	1	32	10	0	1	33	0	11	0	0	2	1	3	3	48	0	47	0	50	0	50	0	53	0	53	0	
9	Badan Keuangan dan Aset Daerah	91	0	10	11	1	35	5	1	2	91	0	6	0	0	1	0	4	3	2	98	0	93	0	102	0	105	0	110	0	110	0
10	Badan	74	0	10	11	1	35	0	1	0	75	0	6	0	0	0	1	1	1	81	0	82	0	83	0	84	0	85	0	85	0	

Upaya yang telah dilakukan:

- penyusunan dokumen rencana kebutuhan ASN 5 tahunan;
- sinkronisasi kebutuhan jabatan dengan struktur organisasi;
- validasi data kebutuhan berbasis unit kerja.

Kendala:

- variasi kualitas data usulan perangkat daerah.

Upaya yang akan dilakukan tahun selanjutnya :

- penyempurnaan proyeksi kebutuhan berbasis layanan;
- integrasi perencanaan kebutuhan dengan manajemen talenta;
- digitalisasi basis data kebutuhan jabatan.

3. Kualitas Pengadaan ASN

Pengadaan ASN dilaksanakan dengan prinsip transparansi dan objektivitas melalui sistem CAT. Tingginya tingkat keterisian formasi menunjukkan kesesuaian antara perencanaan dan proses seleksi. Pengangkatan PPPK Paruh Waktu dalam jumlah besar juga berdampak

langsung terhadap pemenuhan kebutuhan layanan dasar perangkat daerah.



Capaian:

- persentase kelulusan mencapai 92 persen; CPNS lulus 458 dari 497 formasi;
- PPPK lulus 394 orang;
- pengangkatan PPPK Paruh Waktu 3.492 orang;
- pelayanan pensiun sekitar 578 pegawai terlayani tepat waktu.

Upaya yang telah dilakukan:

- seleksi berbasis CAT yang transparan;
- percepatan layanan administrasi pensiun.

Upaya yang akan dilakukan tahun selanjutnya :

- program orientasi dan adaptasi yang terstruktur;
- digitalisasi layanan administrasi pengangkatan dan pensiun.

4. Kualitas Sistem Informasi Kepegawaian

Peningkatan kualitas sistem informasi mendukung percepatan layanan dan peningkatan akurasi data kepegawaian. Digitalisasi proses layanan meningkatkan efisiensi waktu, ketertelusuran data, dan kualitas evidence kinerja.



Upaya yang telah dilakukan:

- pengembangan layanan kepegawaian berbasis digital;
- pemeliharaan dan pembaruan data ASN;
- peningkatan modul layanan sistem informasi.

Hambatan:

- integrasi antar aplikasi belum sepenuhnya optimal;
- masih terdapat input manual pada beberapa layanan.

Upaya yang akan dilakukan tahun selanjutnya :

- integrasi lintas sistem informasi kepegawaian;
- Optimalisasi pemanfaatan Document System Management (DMS) pada aplikasi My ASN BKN untuk mengelola, menyimpan, dan memverifikasi arsip kepegawaian secara digital

5. Kualitas Evaluasi Kinerja ASN

Verifikasi nilai SKP seluruh perangkat daerah meningkatkan kualitas penilaian kinerja tidak sekedar formalitas. Pembinaan ASN dengan nilai kinerja rendah membantu perbaikan kinerja individual.

Upaya yang telah dilakukan:

- verifikasi SKP seluruh perangkat daerah;
- pembinaan ASN dengan nilai kinerja rendah;
- penguatan standar evaluasi kinerja.

Kendala:

- variasi kualitas penilaian antar unit;
- potensi subjektivitas penilai.

Upaya yang akan dilakukan tahun selanjutnya :

- bimtek pejabat penilai kinerja;
- integrasi hasil kinerja dengan manajemen talenta.

6. Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin

Ketepatan layanan hak ASN berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kepatuhan. Verifikasi tunjangan kinerja dan kepatuhan LHKPN memperkuat akuntabilitas dan integritas ASN.

Upaya yang telah dilakukan:

- pemantauan penerapan budaya BerAKHLAK;
- pembinaan ASN bermasalah disiplin;
- optimalisasi layanan cuti, KGB, dan penghargaan;
- verifikasi tunjangan kinerja bulanan;
- pelaporan LHKPN tepat waktu.

Upaya yang akan dilakukan tahun selanjutnya :

- sistem peringatan dini pelanggaran disiplin;
- integrasi data kinerja dengan tunjangan;
- skema penghargaan berbasis kinerja unggul.

7. Manajemen Talenta

Pemetaan talenta berbasis assessment meningkatkan objektivitas pengembangan karier dan suksesi jabatan.



Upaya yang telah dilakukan :

- pendampingan dan konsultasi manajemen talenta bersama BKN
- pelaksanaan assessment CACT jabatan fungsional
- pelaksanaan pro ASN jabatan Administrator dan Pengawas
- launching manajemen talenta

Capaian:

- talenta JF terpetakan 694 orang;
- pembinaan karier JF 694 orang;
- pemetaan talenta berbasis assessment center.

Upaya yang akan dilakukan tahun selanjutnya :

- pengembangan talent pool terintegrasi;
- rencana suksesi berbasis data talenta;

- pemanfaatan hasil assessment dalam promosi.

8. Promosi dan Mutasi

Promosi dan mutasi berbasis kompetensi dan kinerja meningkatkan persepsi keadilan dan objektivitas penempatan jabatan.



Capaian:

- seleksi terbuka JPT 7 orang;
- mutasi berbasis kompetensi, kualifikasi, dan kinerja.

Upaya yang akan dilakukan tahun selanjutnya :

- proses promosi dan mutasi melalui box talent;
- standarisasi skor kelayakan promosi.

9. Pengembangan Kompetensi

Investasi pengembangan kompetensi mendukung kesiapan ASN menghadapi tuntutan organisasi dan transformasi layanan.



Capaian:

- peningkatan kompetensi teknis dan sosio-kultural ASN;
- kompetensi manajerial eselon II dan III;
- latsar 458 orang;
- layanan rekomendasi pendidikan lanjutan ASN;
- penyusunan dan sosialisasi dokumen Rencana Pengembangan Karier (Individual Development Plan).

Upaya yang akan dilakukan tahun selanjutnya :

- penyusunan tahapan berbasis jabatan;
- pengembangan kompetensi berbasis gap kompetensi;
- evaluasi dampak pelatihan terhadap kinerja;
- menindaklanjuti dokumen Individual Development Plan (IDP), proses berkelanjutan untuk mengimplementasikan rencana pengembangan kompetensi ASN.

6. **Program** yang menunjang keberhasilan

No	Program	Pengampu	Anggaran
1.	Kepegawaian Daerah	Bidang PPI Bidang KPK Bidang PKK	4.118.649.600
2.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Bidang PSDM	3.354.650.000
3.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Sekretariat	16.217.084.771
Jumlah			23.690.384.371

7. **Efisiensi** anggaran jika IKU **mencapai** 100%.

Efisiensi anggaran atas capaian kinerja dengan indikator Nilai Indeks Sistem Merit pada sasaran Meningkatnya Profesionalisme dan Integritas ASN yaitu 10,24% atau sebesar Rp. 2.425.198.846,- dari pagu anggaran Rp. 23.690.384.371,- dengan realisasi Rp. 21.265.185.525,-.

Berdasarkan hasil analisis pada tujuh informasi di atas, Indikator Nilai Sistem Merit merupakan instrumen yang kompatibel untuk mengukur capaian pada sasaran strategis Meningkatnya Profesionalisme dan Integritas ASN karena mampu mengukur secara komprehensif kualitas penerapan manajemen ASN berbasis kompetensi, kinerja, dan integritas.

Dan juga mencerminkan tingkat kematangan organisasi serta berkontribusi langsung terhadap peningkatan profesionalisme dan integritas ASN.

3.3 AKUNTABILITAS KEUANGAN

Serapan anggaran dikaitkan dengan capaian kinerja adalah sebagai berikut:

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Serapan Anggaran (%)
	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Indeks Sistem Merit	100	89,76

Berdasarkan tabel di atas, terdapat anggaran sebesar 10,24% atau Rp 2.425.198.846,- yang tidak terserap. Anggaran yang tidak terserap tersebut tertinggi merupakan anggaran untuk penyediaan gaji dan tunjangan asn sebesar Rp. 1.959.611.451,- tidak terserap karena terdapat inefisiensi pada tahap pelaksanaan kegiatan.

Dengan demikian, sisa anggaran yang tidak terserap tersebut perlu menjadi bahan evaluasi dalam rangka meningkatkan kualitas perencanaan, percepatan pelaksanaan kegiatan, serta penguatan pengendalian internal agar pada tahun berikutnya tingkat serapan anggaran dapat lebih optimal dan mendukung pencapaian kinerja secara maksimal.



04

PENUTUP



BAB IV PENUTUP

Capaian kinerja kegiatan terhadap program yang telah ditetapkan tidak semuanya dapat digambarkan oleh indikator keberhasilan pencapaian sasaran strategis, capaian kinerja sasaran masih dipengaruhi oleh capaian kinerja program lain. Satu program dapat di tujukan untuk mendukung terhadap sasaran yang lain. Demikian juga sebaliknya satu sasaran dapat dicapai oleh lebih dari satu program.

Evaluasi yang dilaksanakan terhadap program-program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka menunjukkan adanya keberhasilan pencapaian target yang telah ditetapkan, maka secara umum tujuan, sasaran, program dan kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka tahun 2025 dapat dilaksanakan dengan sangat baik sehingga menunjang capaian sasaran strategis Pemerintah Kabupaten Majalengka, namun demikian keberhasilan capaian target tersebut masih perlu ditingkatkan dengan berbagai strategi dan inovasi agar kinerja pelayanan yang dilaksanakan di BKPSDM dapat memenuhi tuntutan dan harapan masyarakat yang menghendaki peningkatan pelayanan di bidang Kepegawaian.

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka tahun 2025 sangat baik. capaian kinerja tahun 2025 yaitu sebesar 100%. Hal ini terjadi karena adanya komitmen dan kolaborasi antar unit kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka dalam menjalankan tugas.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka pada Tahun 2025 berhasil menggunakan sumber daya sesuai dengan peruntukannya. Efisiensi sumber daya keuangan pada tahun 2025 yaitu sebesar 10,24% atau sebesar Rp. 2.424.198.846,-

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan program/kegiatan tahun-tahun sebelumnya, masih ditemukan adanya permasalahan-permasalahan yang dihadapi dan memerlukan strategi untuk menanganinya, sehingga dalam pelaksanaan program/kegiatan tahun berikutnya apabila timbul permasalahan dapat diselesaikan dengan segera.

1. Permasalahan/kendala yang dihadapi :
 - a. variasi kualitas data usulan kebutuhan ASN perangkat daerah.
 - b. integrasi antar aplikasi belum sepenuhnya optimal;
 - c. masih terdapat input manual pada beberapa layanan;
 - d. variasi kualitas penilaian antar unit;
 - e. potensi subjektivitas penilai
 - f. database pengembangan kompetensi PNS yang belum lengkap;
 - g. keterbatasan anggaran untuk pengembangan kompetensi PNS, sehingga pemenuhan 20 JP per PNS per tahun belum dapat terpenuhi dan masih banyak pejabat struktural yang belum mengikuti diklat manajerial;
 - h. belum adanya monitoring dan evaluasi pasca pengembangan kompetensi sehingga dampak setelah pengembangan kompetensi belum terukur.

2. Upaya penanganannya untuk mengatasi permasalahan yang ada :
 - a. penyempurnaan regulasi internal dan SOP manajemen ASN
 - b. monitoring implementasi sistem merit berbasis evidence dan audit internal berkala
 - c. pengembangan integrasi aplikasi kepegawaian
 - d. pembangunan dashboard data kepegawaian sebagai dasar pengambilan keputusan
 - e. peningkatan kapasitas pejabat penilai kinerja
 - f. pengaitan hasil kinerja dengan pola karier, pengembangan kompetensi, dan pemberian penghargaan
 - g. pemutakhiran peta talenta berbasis assessment
 - h. penyusunan rencana suksesi jabatan prioritas
 - i. pemanfaatan talent pool dalam proses promosi dan rotasi jabatan
 - j. penyusunan learning path berbasis jabatan dan kluster kompetensi
 - k. evaluasi pasca pelatihan berbasis dampak kinerja
 - l. perluasan layanan kepegawaian end-to-end berbasis digital
 - m. pengurangan proses manual dan duplikasi input data

Dengan tersusunnya LKIP Tahun 2025 ini diharapkan dapat memberikan gambaran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka kepada pihak-pihak terkait sebagai bahan evaluasi.

LAMPIRAN

Perkin

Cascading

Dokumentasi penyerahan LKIP kepada pimpinan

Bukti sebar LKIP dan Dokumentasi pembahasan LKIP kepada seluruh pegawai di lingkup PD

Dokumentasi pemberian penghargaan bagi pegawai dengan kinerja terbaik

Pencapaian/prestasi PD (jika ada)

SK Tim LKIP



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintah yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **IKIN ASIKIN, S.IP., M.I.P.**

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **Drs. H. EMAN SUHERMAN, M.M.**

Jabatan : Bupati Majalengka

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Majalengka, Oktober 2025

Pihak Kedua,



Drs. H. EMAN SUHERMAN, M.M.

Pihak Pertama,



IKIN ASIKIN, S.IP., M.I.P.
NIP. 19740323 199803 1 004

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	328.5 Nilai

Program	Anggaran	Keterangan
1. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp 16.217.084.771,00	APBD
2. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp 4.118.649.600,00	APBD
3. PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	Rp 3.354.650.000,00	APBD
JUMLAH	Rp 23.690.384.371,00	

Majalengka, Oktober 2025

Bupati Majalengka,



Drs. H. EMAN SUHERMAN, M.M.

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia,



IKIN ASIKIN, S.P., M.I.P.
NIP. 19740323 199803 1 004

CASCADING



penyerahan & penyebaran LKIP 2025





Pembahasan LKIP dengan Pegawai BKPSDM

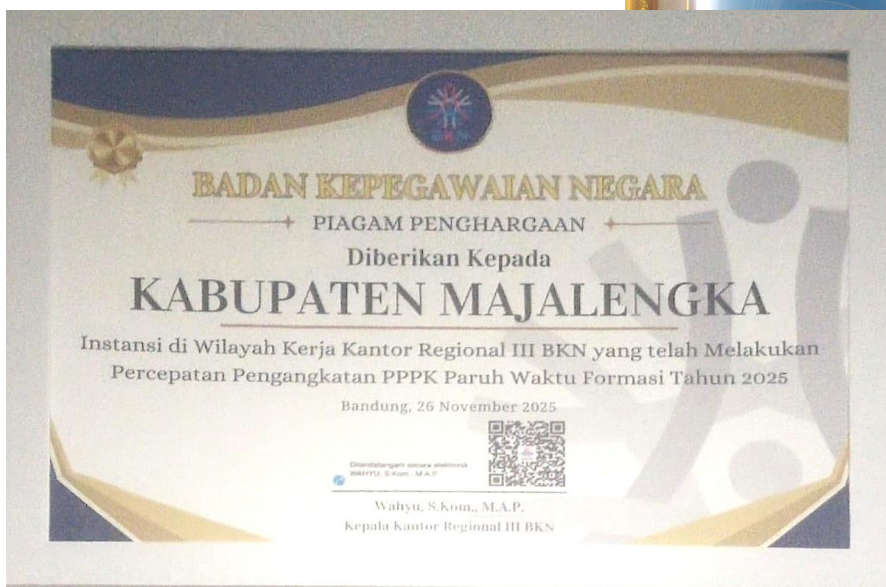


Dokumentasi Pemberian Penghargaan Pegawai Dengan Kinerja Terbaik



KATAGORI INSPIRATIF

PRESTASI DAN PENGHARGAAN TAHUN 2025





PEMERINTAH KABUPATEN MAJALENGKA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Alamat : Jln. K.H. Abdul Halim Nomor 107 Majalengka 45418
Telepon/Faksimile (0233) 281366, Email : bkpsdm@majalengkakab.go.id

SURAT PERINTAH PENUGASAN

NOMOR : 800.1.11.1/01.1/Sekret/2026/M

- Dasar : 1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Bupati Majalengka Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah;
5. Peraturan Bupati Majalengka Nomor 70 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Inspektorat dan Unsur Penunjang Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka;
6. Peraturan Bupati Majalengka Nomor 80 Tahun 2021 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

MEMERINTAHKAN :

- Kepada : 1. Nama : Dadang Sandy Bahrudin, S.Sos., M.Si.
Jabatan : Sekretaris
Sebagai Penanggung Jawab pelaksanaan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2025
2. Nama : Yayan Suryana, S.Hut.
Jabatan : Perencana Ahli Muda
Sebagai Ketua Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2025
3. Nama : Dede Rohmat, S.Sos.I.
Jabatan : Pengevaluasi Program Dan Kinerja
Sebagai Anggota Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2025.

4. Nama : Andi Suhendri, SE
Jabatan : Pengolah Data dan Informasi
Sebagai Anggota Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka Tahun 2025

- Untuk : 1. Dalam pelaksanaan tugasnya, Penanggung Jawab memiliki tugas dan tanggung jawab:
Melakukan koordinasi dan bertanggung jawab terhadap penyusunan laporan kinerja instansi pemerintah pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka.
2. Dalam pelaksanaan tugasnya, Ketua Tim memiliki tugas dan tanggung jawab:
- Mengkoordinasikan pengumpulan bahan-bahan laporan dan mengolah data kinerja hasil pelaksanaan kegiatan tahun anggaran 2025;
 - Mengkoordinasikan pengolahan dan analisis data kinerja asil pelaksanaan kegiatan tahun anggaran 2025 dari setiap bidang;
 - Menyusun laporan berdasarkan format laporan yang telah disesuaikan.
3. Dalam pelaksanaan tugasnya, Anggota Tim memiliki tugas dan tanggung jawab:
- Mengumpulan bahan-bahan laporan dan mengolah data kinerja hasil pelaksanaan kegiatan tahun anggaran 2025 pada setiap bidang;
 - Mengolah dan analisis data kinerja asil pelaksanaan kegiatan tahun anggaran 2025 pada setiap bidang;
 - Membantu melaksanakan evaluasi pelaksanaan kegiatan, perumusan permasalahan serta rekomendasi tindak lanjut.

Demikian Surat Tugas ini ditetapkan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Majalengka, 02 Januari 2025
Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia,



Andi Asikin, S.IP., M.IP.,
Ketua Tim
NIP. 19740323 199803 1 004



RAPOR TRIWULAN 4

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

PEMERINTAH KABUPATEN MAJALENGKA

2025

RAPOR KINERJA

Ranking: 2

Predikat SAKIP: BB

Rata-Rata Nilai: 90.00%

Predikat: Baik

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Sasaran Sub-kegiatan	Indikator Sub-kegiatan	Kinerja			Anggaran		
					Target	Realisasi	Capaian (%)	PAGU	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Terbinanya JF tentang pengembangan karier	Jumlah JF yang terbina pengembangan kariernya	100	100	100	37440000	35857500	95.77
2	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	ASN menerima Gaji dan Tunjangan tepat waktu	Jumlah ASN yang menerima Gaji dan Tunjangan tepat waktu	73	73	100	14837126752	12877515301	86.79
3	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Tersedianya layanan telepon, Listrik, kebutuhan air dan internet	Jumlah unit kerja yang terpenuhi kebutuhan layanan telepon, Listrik, kebutuhan air dan internet	5	5	100	475290000	419365372	88.23
4	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Tersedianya Jasa Keamanan dan Kebersihan Kantor	Jumlah unit kerja yang terlayani jasa keamanan dan kebersihan Kantor	5	5	100	373150000	284741043	76.31
5	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1	1	100	70152500	69315524	98.81
6	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Terlayaninya permohonan kenaikan pangkat, ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan pangkat dan pencantuman gelar	Persentase permohonan kenaikan pangkat, ujian dinas, ujian penyesuaian kenaikan pangkat dan pencantuman gelar yang terlayani	25	25	100	254702500	245823800	96.51
7	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Terseleksinya ASN yang sesuai dengan kebutuhan alokasi formasi	Persentase CPNS dan PPPK yang terseleksi	100	100	100	641390000	631920452	98.52
8	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Terlayaninya permohonan pensiun	Persentase permohonan pensiun yang terlayani	25	25	100	3000000	2950000	98.33
9	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Terpeliharanya aplikasi SMART	Jumlah aplikasi yang terpelihara	1	1	100	458000000	432736215	94.48

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Sasaran Sub-kegiatan	Indikator Sub-kegiatan	Kinerja			Anggaran		
					Target	Realisasi	Capaian (%)	PAGU	Realisasi	Capaian (%)
10	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Terpeliharanya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	0	19	100	72300000	71584965	99.01
11	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Terbangunnya solidaritas dan soliditas pegawai Lembaga KORPRI	Jumlah PD yang terlibat dalam kegiatan Korpri	57	57	100	232907100	232800000	99.95
12	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor hasil pengadaan	5	5	100	90315519	88010898	97.45
13	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	1	100	5000000	4730000	94.60
14	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	Jumlah barang cetakan dan penggandaan	2	2	100	50250000	50250000	100.00
15	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Disepakatinya upaya bersama untuk mencapai suatu output melalui rapat	Jumlah dokumen Kesepakatan Hasil Rapat	15	15	100	75000000	74957697	99.94
16	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Tersusunnya Dokumen Laporan Kinerja	Jumlah Laporan Kinerja Perangkat Daerah yang tersusun	1	1	100	5000000	4250000	85.00
17	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Tersusunnya Dokumen Perubahan RKA Perangkat Daerah	Jumlah dokumen RKA Perubahan Perangkat Daerah yang disusun	1	1	100	5000000	4785000	95.70
18	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Tersusunnya Dokumen RKA Perangkat Daerah	Jumlah dokumen RKA Perangkat Daerah yang disusun	1	1	100	5000000	4250000	85.00
19	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Terseleksinya JPT secara terbuka	Jumlah JPT yang terseleksi secara terbuka	6	6	100	483225000	473978700	98.09
20	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Terseleksinya PNS yang mengajukan mutasi berdasarkan kompetensi kualifikasi dan kinerja	Persentase PNS yang terlayani dalam pengajuan mutasi	25	25	100	213150000	199180000	93.45
21	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Terpetakannya talenta ASN berdasarkan hasil Assessment Center	Jumlah ASN yang terpetakan	540	540	100	961625000	890952500	92.65
22	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Terupdate nya data kepegawaian	Jumlah laporan pemutakhiran data kepegawaian	1	1	100	35340000	33037491	93.48
23	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Berkembangnya aplikasi SMART	Jumlah aplikasi yang dikembangkan	1	1	100	328713000	300321000	91.36

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Sasaran Sub-kegiatan	Indikator Sub-kegiatan	Kinerja			Anggaran		
					Target	Realisasi	Capaian (%)	PAGU	Realisasi	Capaian (%)
24	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Pegawai mendapatkan sosialisasi tentang Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Pegawai yang mendapatkan sosialisasi tentang Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	73	73	100	0	0	0
25	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Pegawai mendapatkan penilaian kinerja	Jumlah pegawai yang mendapatkan penilaian kinerja	73	73	100	0	0	0
26	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Terlatihnya ASN dalam kompetensi teknis dan sosiokultural	Jumlah ASN yang terlatih kompetensi teknis	7000	7000	100	423700000	345559060	81.56
27	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Terlatihnya pejabat pimpinan tinggi dalam kompetensi manajerial kepemimpinan nasional tingkat II	Jumlah pejabat pimpinan tinggi yang terlatih kompetensi manajerial kepemimpinan nasional tingkat II	2	2	100	2930950000	2873895084	98.05
28	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Terverifikasinya rekomendasi tunjangan kinerja Bulanan	Jumlah dokumen rekomendasi tunjangan kinerja yang terverifikasi	57	57	100	0	0	0
29	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Terlayani permohonan cuti, KGB, penghargaan pegawai berprestasi dan izin perceraian	Presentase permohonan cuti, KGB, penghargaan pegawai berprestasi dan izin perceraian yang terlayani	100	100	100	133277000	131106850	98.37
30	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Terbinanya ASN Bermasalah Nilai Kinerja	Persentase perbaikan nilai kinerja	90	90	100	19890000	19890000	100.00
31	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Terpantaunya Budaya Berakhlak ASN	Jumlah PD yang ASNnya terpantau menerapkan budaya Berakhlak ASN	54	54	100	40000000	40000000	100.00
32	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Terverifikasinya Nilai SKP	Jumlah PD yang PNS nya terverifikasi nilai SKP	57	57	100	64050000	64050000	100.00
33	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Tebinanya ASN bermasalah	Persentase ASN yang bermasalah terbina	100	100	100	184940000	181040000	97.89
34	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah yang disusun	1	1	100	10000000	93000000	93.00
35	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Tersusunnya DPA-SKPD	Jumlah dokumen DPA Perangkat Daerah yang disusun	1	1	100	5000000	49500000	99.00
36	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Tersusunnya Dokumen Perubahan DPA Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Perubahan DPA Perangkat Daerah yang disusun	1	1	100	50000000	47850000	95.70

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Sasaran Sub-kegiatan	Indikator Sub-kegiatan	Kinerja			Anggaran		
					Target	Realisasi	Capaian (%)	PAGU	Realisasi	Capaian (%)
37	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Tersusunnya Dokumen Laporan Kinerja	Jumlah Laporan Kinerja Perangkat Daerah yang tersusun	1	1	100	500000 0	425000 0	85.00
38	Meningkatnya profesionalisme dan integritas ASN	Nilai Sistem Merit	Pegawai mendapatkan sosialisasi tentang Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Pegawai yang mendapatkan sosialisasi tentang Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	73	73	100	100000 0	100000 0	100.00
Rata-rata:							100.0 0			89.72

Rekomendasi:

Generated by E-SAKIP 2025