



# bangga  
melayani  
bangsa

**BerAKHLAK**

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif



# LKIP BKD TAHUN 2025

BKD Provinsi Banten  
Tahun 2026

You Tube : @bkdprovbanten  
Tiktok : @bkdbanten  
Instagram : @bkd.provinsibanten  
[www.bkd.bantenprov.go.id](http://www.bkd.bantenprov.go.id)

# Ikhtisar Eksekutif

---

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten merupakan pelaksana otonomi daerah dibidang kepegawaian, dipimpin oleh Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah adalah penyusunan dan pelaksanaan kebijakan urusan penunjang pemerintahan di bidang kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian Daerah berpedoman kepada Rencana Strategis Badan Kepegawain Daerah Tahun 2025-2029 yang selaras dengan RPD Provinsi Banten.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025 merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban selama kurun waktu 1 (satu) tahun berjalan dalam rangka memenuhi amanat yang tertuang dalam Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan yang telah ditetapkan sebagai jabaran dari visi dan misi Pemerintah Provinsi Banten untuk mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Tahun 2025–2029 dan penyempurnaannya, terdapat 1 (satu) tujuan yang telah ditetapkan dan dijabarkan ke dalam 3 (tiga) sasaran strategis, dimana untuk mewujudkan target sasaran tersebut telah ditetapkan program dan kegiatan.

Hasil pengukuran terhadap realisasi kinerja pada 2 (dua) Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah, yaitu:

1. Indeks Reformasi Birokrasi (IRB), termasuk dalam kategori **Baik**.
3. Indeks Sistem Merit pada delapan aspek, termasuk dalam kategori **Baik**.

Dengan demikian pada tahun 2025, dari 2 (dua) indikator kinerja nilai capaian kinerjanya semuanya dengan kategori **Baik**, hal ini menandakan bahwa pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian Daerah semakin lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya.

# KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim  
Assalamualaikum Wr. Wb,*

Puji syukur Kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas karunia serta ridho-Nya, **Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 Badan Kepegawaian Daerah** telah dapat tersusun.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2025 sebagai bentuk laporan kinerja yang merupakan wujud pertanggungjawaban tertulis Badan Kepegawaian Daerah kepada pemberi wewenang dan mandat dalam hal ini Pemerintah Provinsi Banten. Laporan Kinerja ini menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan strategis dalam mewujudkan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Pembangunan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten pada tahun 2025.

Mengingat keterbatasannya kemampuan, kami menyadari bahwa Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025 masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, segala koreksi dan saran dalam rangka penyempurnaan kami harapkan. Akhir kata, kami mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah terlibat dalam Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2025.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Serang, 2026



Kepala Badan Kepegawaian Daerah,

Al Dewi Suzana, SE, M.Si  
Pembina Utama Muda / IV.c  
NIP.197004261996032004

# DAFTAR ISI

<b>IKHTISAR EKSEKUTIF.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GRAFIK.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1.    Latar Belakang.....	1
1.2.    Maksud dan Tujuan.....	3
1.3.    Dasar Hukum.....	4
1.4.    Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi.....	9
1.5.    Isu – Isu Strategis Badan Kepegawaian Daerah.....	11
1.6.    Sistematika Laporan.....	14
<b>BAB II     PERENCANAAN KINERJA.....</b>	<b>15</b>
2.1.    Rencana Strategis Tahun 2025-2029.....	15
2.1.1.    Visi dan Misi.....	17
2.1.2.    Tujuan dan Sasaran.....	20
2.1.3.    Strategi dan Arah Kebijakan.....	21
2.1.4.    Indikator Kinerja.....	22

2.2.	Rencana Kerja Tahun 2025 (Murni dan Perubahan) .....	23
2.3.	Perjanjian Kinerja 2025 (Murni dan Perubahahan).....	27
2.3.1.	Indikator Kinerja Utama (IKU).....	27
2.3.2.	Perjanjian Kinerja.....	28
<b>BAB III</b>	<b>AKUNTABILITAS KINERJA.....</b>	<b>39</b>
3.1.	Capaian Kinerja Tahun 2025.....	39
3.1.1.	Membandingkan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025.....	43
3.1.2.	Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2025 Dengan Tahun 2024 Dan Beberapa Tahun Terakhir .....	45
3.1.3.	Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun 2025 Dengan Target Jangka Menengah Dan Yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi.....	48
3.1.4.	Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun 2025 Dengan Standar Nasional (jika Ada).....	53
3.1.5.	Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta alternatif Solusi yang telah Dilakukan.....	54
3.1.6.	Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	60
3.1.7.	Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja .....	62
3.2.	Realisasi Anggaran.....	155

<b>BAB IV</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>166</b>
4.1.	Kesimpulan.....	166
4.2.	Saran dan Rekomendasi.....	167

#### **LAMPIRAN**

1. Perjanjian Kinerja
2. Surat Pernyataan Telah Di Reviu
3. Lain-lain yang dianggap perlu

# DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
2.1.	Tujuan, Sasaran, Indikator, Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten 2025 – 2029	16
2.2.	Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2025 – 2029	17
2.3.	Tujuan dan Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah	20
2.4.	Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten	22
2.5.	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah	23
2.6.	Jumlah Anggaran Program Murni Tahun 2025 yang Terkait Langsung dengan Sasaran	26
2.7.	Jumlah Anggaran Program Perubahan Tahun 2025 yang Terkait Langsung dengan Sasaran	26
2.8.	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025	27
2.9.	Perjanjian Kinerja Murni Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2025	29
2.10.	Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2025	34
3.1.	Tingkat Pencapaian Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025	43
3.2.	Tingkat Pencapaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025	44
3.3.	Pencapaian Realisasi Tahun 2024 dan 2025	45
3.4.	Pencapaian Realisasi Tahun 2022	45
3.5.	Pencapaian Realisasi Tahun 2023	46
3.6.	Pencapaian Target Misi dan Sasaran Tahun 2025	47
3.7.	Misi dan Sasaran Tahun 2025	48
3.8.	Analisis Pencapaian Sasaran 1 Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Bidang Kepegawaian Tahun 2024 dan Tahun 2025	48
3.9.	Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2025	49

3.10.	Indikator Kinerja Sasaran 1	49
3.11.	Pencapaian Kinerja Tahun 2025	50
3.12	Analisis Pencapaian Sasaran 2 Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Tahun 2024 dan Tahun 2025	51
3.13	Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2025	51
3.14.	Target, Realisasi dan Capaian Indikator Utama Tahun 2025	52
3.15.	Pencapaian Kinerja Tahun 2025	53
3.16.	Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2025 dengan Standart Nasional	53
3.17.	Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025	54
3.18.	Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025	55
3.19.	Capaian Indikator Kinerja Program Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025	56
3.20.	Analisa efisiensi Pengguna Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025	61
3.21.	Program Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025	63
3.22.	Capaian Indikator Kinerja Program Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025	64
3.23.	Definisi Operasional dan Rumus Perhitungan Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025	65
3.24.	Capaian Indikator Kinerja Program Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025	67
3.25.	Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja PD Tahun 2025	68
3.26.	Rencana dan Realisasi Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja PD Tahun 2025	68
3.27.	Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Tahun 2025	69
3.28.	Rencana dan Realisasi Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Tahun 2025	70
3.29.	Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah Tahun 2025	71
3.30.	Rencana dan Realisasi Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah Tahun 2025	71

3.31.	Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah Tahun 2025	72
3.32.	Rencana dan Realisasi Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah Tahun 2025	73
3.33.	Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah Tahun 2025	74
3.34.	Rencana dan Realisasi Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah Tahun 2025	74
3.35.	Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Tahun 2025	75
3.36.	Rencana dan Realisasi Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Tahun 2025	76
3.37.	Pengadaan Barang Badan Kepegawaian Tahun 2025	76
3.38.	Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025	77
3.39.	Rencana dan Realisasi Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025	77
3.40.	Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025	78
3.41.	Rencana dan Realisasi Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025	78
3.42.	Definisi Operasional dan Rumus Perhitungan Penilaian Indeks Sistem Merit Tahun 2025	80
3.43.	Definisi Operasional dan Rumus Perhitungan Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai Tahun 2025	82
3.44.	Target dan Realisasi Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai Tahun 2025	83
3.45.	Definisi Operasional dan Rumus Perhitungan Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Tahun 2025	84
3.46.	Target dan Realisasi Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Tahun 2025	84
3.47.	Definisi Operasional dan Rumus Perhitungan Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi Tahun 2025	85
3.48.	Target dan Realisasi Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi Tahun 2025	85
3.49.	Definisi Operasional dan Rumus Perhitungan Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi Tahun 2025	86
3.50.	Target dan Realisasi Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi Tahun 2025	87

3.51.	Definisi Operasional dan Rumus Perhitungan Nilai Kriteria Pengembangan Karir Tahun 2025	87
3.52.	Target dan Realisasi Nilai Kriteria Pengembangan Karir Tahun 2025	88
3.53	Definisi Operasional dan Rumus Perhitungan Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja Tahun 2025	89
3.54	Target dan Realisasi Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja Tahun 2025	89
2.55	Definisi Operasional dan Rumus Perhitungan Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin Tahun 2025	90
3.56	Target dan Realisasi Nilai Kriteria Pelaksanaan Penghargaan, Penggajian dan Disiplin Tahun 2025	91
3.57	Target dan Realisasi Nilai Kriteria Pelaksanaan Penghargaan, Penggajian dan Disiplin Tahun 2025	91
3.58	Definisi Operasional dan Rumus Perhitungan Nilai Kriteria Perlindungan dan Pelayanan Tahun 2025	92
3.59	Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Tahun 2025	92
3.60	Rencana dan Realisasi Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Tahun 2025	93
3.61	Pengajuan Formasi/Bezetting Pegawai Provinsi Banten Tahun 2025	94
3.62	Rekapitulasi Pensiun Tahun 2025	95
3.63	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Golongan Tahun 2025	97
3.64	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2025	99
3.65	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jabatan Tahun 2025	101
3.66	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jabatan Fungsional Tertentu Tahun 2025	102
3.67	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Eselon Tahun 2025	105
3.68	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2025	106
3.69	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Usia Tahun 2025	107
3.70	Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN Tahun 2025	109
3.71	Rencana dan Realisasi Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN Tahun 2025	109
3.72	Rekapitulasi Data Perpindahan Tahun 2025	110

3.73	Kenaikan Pangkat PNS Provinsi Banten/Kab/Kota Tahun 2025	111
3.74	Kenaikan Gaji Berkala Pegawai dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2025	113
3.75	Rekapitulasi Manajemen Jabatan ASN Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2025	126
3.76	Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN Tahun 2025	126
3.77	Rencana dan Realisasi Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN Tahun 2025	127
3.78	Rekapitulasi Tugas Belajar, Ijin Belajar dan Diklat Pegawai Provinsi Banten Tahun 2025	129
3.79	Rekapitulasi Jabatan Fungsional Provinsi Banten Tahun 2025	136
3.80	Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Tahun 2025	140
3.81	Rencana dan Realisasi Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Tahun 2025	141
3.82	Data Pencapaian Kinerja PNS Provinsi Banten Tahun 2025	142
3.83	Rekapitulasi Pemberian Kesejahteraan Pegawai Provinsi Banten Tahun 2025	144
3.84	Rekapitulasi Pelanggaran Kasus Disiplin dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2025	145
3.85	Rekapitulasi Data LHKPN Pegawai Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2025	146
3.86	Rekapitulasi Peraturan Kepegawaian Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten	148
3.87	Rekapitulasi Penanganan Kasus Perkawinan/Perceraian Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2025	148
3.88	Pemetaan Program Unggulan, Program Turunan, Prioritas Pembangunan, Indikasi Kegiatan Prioritas, Uraian, Dan Target 5 Tahun, Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten 2025 – 2029	149
3.89	Realisasi dari Program Unggulan, Program Turunan, Prioritas Pembangunan, Indikasi Kegiatan Prioritas, Uraian, Dan Target 5 Tahun, pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten 2025 – 2029	150
3.90	Pencapaian Kinerja dan Anggaran Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025	155

3.91	Realisasi Belanja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025	155
3.92	Perbandingan Anggaran Murni dan Perubahan Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025	156
3.93	Capaian Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Anggaran 2025	157

# DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.1.	Struktur Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten	10
2.1.	Sasaran Terkait Program	25
3.1.	Rincian Indikator dan Sasaran	40

# DAFTAR GRAFIK

No	Judul	Halaman
3.1.	Pencapaian Misi Tahun 2025	41
3.2.	Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025	55
3.3.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Golongan Tahun 2025	98
3.4.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2023 – 2025	100
3.5.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jabatan Tahun 2025	101
3.6.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Eselon Tahun 2025	106
3.7.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2025	107



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG**

Salah satu pilar untuk mewujudkan pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, dan efektif adalah menilai dan melaporkan kinerja pemerintah daerah. Inisiatif ini juga sesuai dengan tujuan penguatan pelayanan publik yang tertuang dalam Undang-Undang Pemerintah Daerah Nomor 23 Tahun 2014. Oleh karena itu, berbagai elemen masyarakat harus mendukung pelaksanaan otonomi daerah, termasuk pembentukan akuntabilitas melalui penyusunan dan pelaporan dari kinerja pemerintah daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Inpres Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi semuanya memerlukan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Penelaahan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dimana pelaporan pencapaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk akuntabilitas.

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang bersih (*good governance*), diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan terukur sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Untuk mewujudkan hal tersebut setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan diwajibkan untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan

pengelolaan sumber daya dengan di dasarkan pada suatu perencanaan strategis yang ditetapkan oleh masing-masing instansi. Pertanggungjawaban dimaksud berupa laporan yang disampaikan kepada atasan masing-masing, lembaga-lembaga pengawasan dan penilai akuntabilitas dan akhirnya disampaikan kepada Presiden selaku kepala pemerintahan. Laporan tersebut menggambarkan kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Berdasarkan Instruksi Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa Pemerintah Daerah maupun Organisasi Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Daerah diwajibkan untuk menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah untuk memberikan pertanggungjawaban mengenai kinerja organisasi perangkat daerah serta pemerintah daerahnya sesuai dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan pada setiap tahun.

Dalam upaya untuk memenuhi Instruksi Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten menyusun media pertanggungjawaban kinerja yang di tuangkan dalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 yang diharapkan dapat memberikan informasi mengenai laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, dan pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholder). Penyusunan laporan kinerja Tahun 2025 mengacu kepada Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026, yang merupakan penjabaran Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi Banten Tahun 2023-2026. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025 merupakan penjabaran dari Rencana Kerja Pembangunan Daerah Provinsi Banten (RKPD) Tahun 2025 serta Kebijakan Umum Anggaran Pendapatan dan

Belanja Daerah Tahun 2025 yang merupakan dokumen perencanaan pembangunan tahunan daerah Provinsi Banten.

## **1.2. MAKSUD DAN TUJUAN**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ini disusun berdasarkan Instruksi Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Inpres ini memberikan tuntunan kepada semua instansi pemerintah untuk menyiapkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah sebagai bagian integral dari siklus akuntabilitas kinerja yang utuh yang dikerangkakan dalam suatu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Essensi dari sistem AKIP bagi Perangkat Kerja Pemerintah Daerah khususnya Badan Kepegawaian Daerah adalah perwujudan dari implementasi peningkatan kapasitas kelembagaan pemerintahan dan koordinasi pembangunan untuk meningkatkan pelayanan publik di Provinsi Banten.

Peningkatan pelayanan publik ini merupakan perwujudan bagi manajemen pemerintahan yang dikelola oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten untuk memastikan bahwa visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Pemerintah Provinsi Banten dapat dipenuhi melalui implementasi strategi pencapaian (program dan kegiatan) yang selaras. Atas dasar tersebut siklus sistem AKIP diawali penyusunan Rencana Strategis yang mendefinisikan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Secara selaras setiap tahunnya ditetapkan program dan kegiatan untuk dilaksanakan dalam rangka pemenuhan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis tersebut. Sistem pengukuran kinerja dibangun dan dikembangkan untuk menilai sejauh mana capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah mendukung rencana strategis Provinsi Banten. Pada setiap akhir periode pelaksanaan program dan kegiatan, capaian kinerja yang berhasil diperoleh untuk

dikomunikasikan kepada para *stakeholder* dalam wujud Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, memiliki dua fungsi utama, yaitu **pertama** adalah sebagai sarana bagi Badan Kepegawaian Daerah dalam mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada *Gubernur*, dan **kedua** laporan ini merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa datang. Dengan demikian, maksud dan tujuan penyusunan dan penyampaian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025 telah mencakup :

- Aspek Akuntabilitas Kinerja bagi keperluan eksternal organisasi, menjadikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah 2025 sebagai sarana pertanggungjawaban Badan Kepegawaian Daerah atas pencapaian kinerja yang berhasil diperoleh selama tahun 2025. Esensi capaian kinerja yang dilaporkan merujuk kepada sampai sejauhmana visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang telah dicapai selama tahun 2025.
- Aspek Manajemen Kinerja bagi keperluan internal organisasi, menjadikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025 sebagai sarana evaluasi pencapaian kinerja oleh manajemen Badan Kepegawaian Daerah dalam melakukan upaya-upaya perbaikan kinerja di masa datang. Untuk setiap celah kinerja yang ditemukan, manajemen Badan Kepegawaian Daerah dapat merumuskan strategi pemecahan masalahnya sehingga capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

### **1.3. DASAR HUKUM**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 didasarkan pada Peraturan perundangan-undangan yang berlaku sebagai dasar acuan dan pedoman dalam penyusunannya. Peraturan perundang-undangan yang dimaksud adalah:

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 43);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4010);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
7. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2007 tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kepada Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah Kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dan Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kepada Masyarakat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4693);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73);
12. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
13. Peraturan Presiden Nomor 18 tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2025. RPJMN merupakan pedoman bagi perencanaan nasional maupun perencanaan daerah karena perencanaan pusat dan perencanaan daerah menjadi satu kesatuan dalam sistem perencanaan nasional. Pada RPJMN Tahun 2020 – 2025, prioritas ke empat yaitu meningkatkan Sumber Daya Manusia berkualitas dan berdaya saing. Dengan demikian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten sesuai tugas dan fungsinya sebagai unsur pendukung Gubernur Banten di dalam Urusan Pemerintahan Unsur Pendukung Urusan Pemerintah Bidang Kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten selalu berkomitmen kuat untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan sumber daya manusia secara startegis agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil negara yang cerdas, adaptif, inovatif, terampil dan berkarakter;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;

15. 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;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang 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;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD). Peraturan ini mewajibkan kepada seluruh pemerintah daerah agar menggunakan sistem pengelolaan informasi pembangunan daerah, informasi keuangan daerah dan informasi pemerintah daerah lainnya secara nasional yang terintegrasi dan saling terhubung untuk dimanfaatkan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Peraturan ini diterbitkan untuk mengintegrasikan dan menyelaraskan perencanaan pembangunan dan keuangan daerah sehingga berimplikasi pada penyesuaian program dan kegiatan sebagaimana diatur dalam peraturan tersebut. Klasifikasi, kodefikasi dan nomenklatur perencanaan pembangunan dan keuangan daerah disusun secara sistematis dalam rangka mendukung SIPD;
19. Penerapan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah mengatur tentang : A. Tata Cara Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah; B. Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi; C. Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten/Kota; D. Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Fungsi - Provinsi;

E. Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Fungsi - Kabupaten/Kota; F. Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Organisasi pada Pemerintah Daerah Provinsi; G. Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Organisasi pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota; H. Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Sumber Pendanaan; I. Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Rekening Neraca. Sehingga memaksakan Pemerintah Daerah untuk melaksanakan program dan kegiatan berdasarkan hasil Verifikasi dan Validasi Pemutkhiran Klasifikasi;

20. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Banten (Lembaran Daerah Provinsi Banten Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Banten Nomor 66);
21. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 5 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Banten Tahun 2010 - 2030 (Lembaran Daerah Provinsi Banten Tahun 2017 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Banten Nomor 5);
22. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 10 Tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Banten Tahun Anggaran 2023 (Berita Daerah Provinsi Banten Tahun 2022 Nomor 10);
23. Peraturan Gubernur Banten Nomor 83 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Tipe, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Banten (Berita Daerah Provinsi Banten Tahun 2016 Nomor 83);
24. Peraturan Gubernur Banten Nomor 19 Tahun 2018 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten (Berita Daerah Provinsi Banten Tahun 2018 Nomor 19) sebagian telah diubah dengan Peraturan Gubernur Banten Nomor 31 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Banten Nomor 19 Tahun 2018 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan

Pemerintah Provinsi Banten (Berita Daerah Provinsi Banten Tahun 2019 Nomor 31);

25. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 1 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Banten Tahun 2025-2026 (Lembaran Daerah Provinsi Banten Tahun 2025 Nomor 1);
26. Peraturan Gubernur Banten Nomor 59 Tahun 2025 tentang Pedoman Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Banten Tahun Anggaran 2026 (Berita Daerah Provinsi Banten Tahun 2025 Nomor 20);
27. Peraturan Gubernur Banten Nomor 47 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Daerah (Berita Daerah Provinsi Banten Tahun 2022 Nomor 47);
28. Peraturan Gubernur Banten Nomor 36 Tahun 2023 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Daerah Provinsi Banten Tahun 2023 Nomor 36);
29. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Nomor 18 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2025-2029.

#### **1.4. STRUKTUR ORGANISASI, TUGAS POKOK DAN FUNGSI**

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Banten yang merupakan unit kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan **Urusan Penunjang** Pemerintahan di **Bidang Kepegawaian**.

Dalam rangka penyelenggaraan tugas tersebut, maka Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok membantu Gubernur urusan penunjang Pemerintahan di bidang Kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas pokok diatas Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Kepegawaian; dan;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Struktur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten terdiri atas :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretaris, membawahkan :
  1. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Kepala Bidang Perencanaan dan Mutasi Pegawai
- d. Kepala Bidang Pengembangan Sumberdaya Aparatur
- e. Kepala Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian
- f. Unit Pelaksana Teknis Badan;
- g. Jabatan Fungsional.

Gambar. 1.1.  
Struktur Bagan Struktur Organisasi  
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten



## **1.5. ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

Penentuan isu-isu strategis mutlak menjadi bagian dalam suatu proses perencanaan. Keberhasilan mengidentifikasi isu-isu strategis dengan tepat pada gilirannya akan membuat perencanaan disusun menjadi tepat sasaran, efektif, dapat diterima oleh pihak-pihak terkait, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Hal-hal yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, apabila tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam jangka panjang. Di samping itu suatu isu strategis merupakan hal-hal yang bersifat mendasar, jangka panjang, mendesak, serta menentukan tujuan di masa yang akan datang.

Metode penentuan isu – isu strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dilakukan dengan cara menggunakan analisis SWOT (strength, weakness, opportunities, threas). Dengan melakukan analisis lingkungan strategis yang didasarkan pada permasalahan – permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, telaahan Visi dan Misi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 serta telaahan Renstra Kementerian/Lembaga maka dapat disusun penentuan isu – isu strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, sebagai berikut :

### **1. Penyempurnaan penerapan Sistem Merit**

Presiden Republik Indonesia menetapkan 8 prioritas kerja nasional Astha Cita Tahun 2025-2029 yang salah satunya yaitu “Pembangunan SDM” untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Salah satu upaya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dalam meningkatkan sumber daya manusia yaitu dengan memperkuat implementasi manajemen ASN berbasis sistem merit. Pada Tahun 2025 Badan Kepegawaian Provinsi Banten selaku penanggungjawab Penerapan Sistem Merit di Banten telah mengikuti penilaian Penerapan Sistem Merit yang dilaksanakan oleh KASN sebagai

Lembaga yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 memiliki peran penting untuk mengawasi penerapan Sistem Merit di Instansi Pemerintah. Penilaian Penerapan Sistem Merit di Provinsi Banten berdasarkan Peraturan KASN Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Instansi Pemerintah. Dalam penilaian tersebut Pemerintah Provinsi Banten mendapatkan nilai sebesar 330,5 poin.

## **2. Pengembangan Assesment Center**

Adanya beberapa hal yang mendasari pembentukan Assesment Center yaitu tuntutan pelayanan masyarakat yang semakin dinamis sehingga perlu pembentukan ASN yang profesional, mendukung penerapan sistem merit (manajemen pengelolaan SDM ASN berbasis kompetensi), mewujudkan SDM yang profesional dan kompeten dan perlunya pemetaan potensi dan kompetensi bagi seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten (Talent Pool).

## **3. Penerapan Kebijakan Manajemen Talenta**

Dalam mendukung pelaksanaan sistem merit di Provinsi Banten, diperlukan adanya manajemen talenta yang bertujuan untuk menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (future leader) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (core business). Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisi, pengembangan, retensi dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

#### **4. Big Data Kepegawaian yang Terintegrasi dengan Pemerintah Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota**

Dalam menghadapi era VUCA (Volatile, Uncertile, Complex, Ambiguous), era disrupsi dan situasi pandemic Covid-19 maka sudah pasti Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dituntut untuk terus konsisten memberikan pelayanan kepegawaian kepada ASN Pemerintah Provinsi Banten. Dengan adanya integrasi sistem kepegawaian antara Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota diharapkan akan memangkas birokrasi yang ada menjadi lebih efektif dan efisien. Dimana impact yang diharapkan adalah Big Data Kepegawaian yang terintegrasi secara Nasional yang dapat dijadikan bahan untuk menentukan arah kebijakan terkait pembangunan ASN kedepan. Hal tersebut perlu dimanfaatkan melalui pengelolaan data yang mutakhir dan akuntabel.

#### **5. Human Capital Development Strategy**

Kementerian PANRB memiliki program yang dinamakan 6P yang masuk dalam Human Capital Development Strategy yang meliputi perencanaan; perekrutan dan seleksi; pengembangan kapasitas; penilaian kinerja dan penghargaan; promosi, rotasi dan karier; serta peningkatan kesejahteraan. Optimalisasi strategi 6P adalah jalan utama untuk mencapai birokrasi Provinsi Banten berkelas dunia dan mewujudkan ASN juara di Banten.

## **1.6. SISTEMATIKA PENYUSUNAN LAPORAN**

Sistematika penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten tahun 2025 adalah sebagai berikut :

### **Bab I. Pendahuluan**

Menjelaskan secara ringkas tentang Pendahuluan, Maksud dan Tujuan Laporan Kinerja dibuat, Tugas, Fungsi dan Struktur organisasi, Isu-Isu Strategis dan sistematika penyajian.

### **Bab II. Perencanaan Kinerja**

Memuat tentang Rencana Strategis (Renstra) 2025-2029, Rencana Kerja 2025 (Murni dan Perubahan) serta Perjanjian Kinerja 2025 (Murni dan Perubahan).

### **Bab III. Akuntabilitas Kinerja**

Berisi penjelasan singkat tentang Capaian Kinerja Tahun 2025 dan Realisasi Anggaran (Analisis Per Indikator Sasaran)

### **Bab IV. Penutupan**

Berisi ringkasan atau kesimpulan terkait pencapaian kinerja dan langkah ke depan untuk perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.



## **BAB II PERENCANAAN KINERJA**

Pada penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 ini, mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tatacara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

### **2.1. RENCANA STRATEGIS TAHUN 2025-2029**

Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategis merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah. Perencanaan strategis instansi pemerintah memerlukan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lain agar mampu memenuhi keinginan stakeholders dan menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik nasional maupun global.

Dengan perkataan lain, rencana strategis yang disusun oleh suatu instansi pemerintah setidaknya mengandung visi, misi, tujuan sasaran, dan program yang realistis dengan mengantisipasi dan mengarahkan anggota organisasi dalam mengambil keputusan tentang masa depannya, membangun operasi dan prosedur untuk mencapainya dan menentukan ukuran keberhasilan/kegagalannya. Dengan visi, misi, strategi yang jelas dan tepat, diharapkan instansi pemerintahan dapat menyelaraskan potensi, peluang, dan kendala yang dihadapi. Perencanaan strategis bersama pengukuran, penilaian, dan evaluasi kinerja serta pelaporan akuntabilitas kinerja merupakan tolok ukur penting dari suatu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten mempunyai rencana strategis yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 4 (empat) tahun yang dituangkan dalam dokumen Rencana Strategis Tahun 2025-2029. Selanjutnya, kinerja yang ingin dicapai dalam tahun 2025 dituangkan dalam dokumen Rencana Kerja Tahun 2025. Penetapan jangka waktu 4 tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggungjawaban Gubernur terkait dengan penetapan kebijakan bahwa Rencana

Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dibuat pada masa jabatannya, untuk mewujudkan visi dan misi dengan demikian akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah Daerah akan menjadi akuntabel. Untuk mewujudkan visi dan misi sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Banten Tahun 2025–2029, seperti dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel. 2.1.  
Tujuan, Sasaran, Indikator, Strategi dan Arah Kebijakan  
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten 2025 – 2029

<b>Visi RPJMD</b>	:	<i>Banten Maju, Adil, Merata dan Tidak Korupsi</i>			
<b>Misi RPJMD</b>	:	<i>Mewujudkan Masyarakat Bermoral Pancasila Dan Demokratis Berlandaskan Iman Dan Taqwa Melalui Reformasi Birokrasi Yang Berintegritas, Adaptif Dan Tangguh</i>			
No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Strategi	Arah Kebijakan
1	Terciptanya Aparatur Negara Yang Kompeten Dan Berkinerja Tinggi Berdasarkan Sistem Merit	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian	Indeks Reformasi Birokrasi pada BKD	Peningkatan kualitas pelayanan publik di BKD	Peningkatan Capaian Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah
		Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	Peningkatan Indeks Sistem Merit	Peningkatan Profesionalisme ASN
					Optimalisasi Manajemen ASN

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten tersebut ditujukan untuk mewujudkan visi dan misi sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Banten Tahun 2025-2029. Disamping itu pula, Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten diharapkan dapat mewujudkan sinkronisasi dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia sebagai suatu sistem perencanaan pembangunan nasional.

Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, Pemerintah Provinsi Banten juga melakukan review terhadap Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja pada

Organisasi Perangkat Daerah. Dalam melakukan review dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Adapun Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten setelah dilakukan reviu dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel. 2.2.  
Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten  
Tahun 2025 - 2029

<b>Visi RPJMD</b>	:	<i>Banten Maju, Adil, Merata dan Tidak Korupsi</i>			
<b>Misi RPJMD</b>	:	<i>Mewujudkan Masyarakat Bermoral Pancasila Dan Demokratis Berlandaskan Iman Dan Taqwa Melalui Reformasi Birokrasi Yang Berintegritas, Adaptif Dan Tangguh</i>			
No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Strategi	Arah Kebijakan
1	Terciptanya Aparatur Negara Yang Kompeten Dan Berkinerja Tinggi Berdasarkan Sistem Merit	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian	Indeks Reformasi Birokrasi pada BKD	Peningkatan kualitas pelayanan publik di BKD	Peningkatan Capaian Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah
		Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	Peningkatan Indeks Sistem Merit	Peningkatan Profesionalisme ASN
					Optimalisasi Manajemen ASN

### 2.1.1. VISI DAN MISI

Memasuki periode pembangunan Provinsi Banten pada tahun pertama (2025-2029), Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten sebagai Perangkat Daerah Provinsi Banten yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 8 Tahun 2016 merupakan salah satu pelaku pembangunan yang diharapkan mampu berkontribusi nyata dalam pencapaian harapan terhadap terwujudnya Visi Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Banten yaitu **“BANTEN YANG MAJU, ADIL MERATA, TIDAK KORUPSI”**. Harapan tersebut merupakan puncak

ukuran keberhasilan yang dicita-citakan dalam penyelenggaraan pembangunan jangka menengah Provinsi Banten pada periode 2025-2029.

Provinsi Banten yang **Maju** berarti adanya perubahan dan kondisi semula ke arah yang lebih baik. Cara-cara lama dalam mengelola pemerintahan ditinggalkan, selanjutnya cara baru dalam mengelola pemerintahan yang menerapkan prinsip – prinsip good governance.

Beberapa indikator pengelolaan pemerintahan yang lebih maju adalah adanya inovasi dalam tata kelola pemerintahan (lebih efisien, efektif, transparan, akuntabel disertai perbaikan hubungan kelembagaan dengan kabupaten/kota), dan adanya perubahan mindset atau perubahan budaya lama yang tidak sesuai dengan tuntutan masyarakat.

Provinsi Banten yang **Adil Merata** mengacu pada makna yang sangat penting sebagai landasan utama dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan daerah. Istilah ini tidak hanya bersifat normatif atau slogan, melainkan mencerminkan komitmen pemerintah daerah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Banten secara menyeluruh, berimbang, dan berkeadilan sosial. bahwa setiap warga masyarakat diperlakukan secara setara di hadapan kebijakan pemerintah, tanpa diskriminasi berdasarkan latar belakang sosial, ekonomi, budaya, agama, maupun wilayah tempat tinggal. Keadilan yang dimaksud bukan sekadar perlakuan yang sama, tetapi perlakuan yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi masyarakat.

Makna merata juga berkaitan erat dengan pengurangan kesenjangan antarwilayah dan antarkelompok sosial. Pemerintah daerah berupaya memastikan bahwa tidak ada daerah atau kelompok masyarakat yang tertinggal terlalu jauh dibandingkan yang lain. Dengan demikian, pembangunan yang merata diharapkan dapat menciptakan keseimbangan pertumbuhan ekonomi dan sosial di seluruh wilayah Banten.

Provinsi Banten yang **Tidak Korupsi** berarti bahwa seluruh penyelenggaraan pemerintahan di Provinsi Banten dijalankan dengan kejujuran, transparansi, dan

akuntabilitas, mulai dari perencanaan kebijakan, pengelolaan anggaran, hingga pelaksanaan program pembangunan. Setiap rupiah uang rakyat harus digunakan tepat sasaran, dapat dipertanggungjawabkan secara hukum dan etika, serta memberi manfaat nyata bagi kesejahteraan masyarakat.

## **MISI**

Misi adalah pernyataan tentang upaya yang harus dilakukan dalam usaha mewujudkan Visi. Misi juga akan memberikan arah sekaligus batasan proses pencapaian tujuan. Oleh karena itu, untuk mewujudkan Visi Provinsi Banten 2025-2029 tersebut akan ditempuh melalui lima Misi Pembangunan Daerah dalam RPJMD Provinsi Banten Tahun 2025-2029 telah ditetapkan 5 (Lima) Misi yaitu :

1. Mewujudkan masyarakat bermoral Pancasila dan demokratis berlandaskan iman dan taqwa melalui reformasi birokrasi yang berintegritas, adaptif, dan tangguh
2. Mendorong kemajuan ekonomi secara inklusif melalui penguatan sektor kreatif, unggulan, dan potensial.
3. Mewujudkan sumber daya manusia yang berintegritas, berdaya saing, berkualitas, inovatif, dan tidak diskriminatif.
4. Mewujudkan pemerataan pembangunan wilayah yang didukung infrastruktur berkualitas.
5. Mewujudkan pembangunan berkelanjutan secara holistik dan resiliensi terhadap bencana.

Sebagai salah satu Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian Daerah merupakan unit kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan **Urusan Penunjang** Pemerintahan di bidang Kepegawaian, oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah diharapkan dapat mewujudkan Misi Pembangunan Daerah Kesatu sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian Visi Pembangunan Provinsi Banten Tahun 2025-2029 yaitu ***“Mewujudkan masyarakat bermoral Pancasila dan demokratis berlandaskan iman dan taqwa melalui reformasi birokrasi yang berintegritas, adaptif, dan tangguh”***.

### 2.1.2. TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan adalah merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi suatu organisasi, yaitu sesuatu (apa) yang akan dicapai atau apa yang akan dihasilkan dalam jangka waktu suatu perencanaan. Tujuan Daerah yang akan dicapai oleh Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2025-2029 adalah

***“TERWUJUDNYA PEMERINTAH YANG KOLABORATIF, KAPABEL,  
DAN BERINTEGRITAS UNTUK MELAYANI MASYARAKAT”***

Sehingga untuk mencapai tujuan diatas maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten menetapkan tujuan yang akan dicapai Tahun 2023-2026 adalah sebagai berikut :

***“TERCIPTANYA APARATUR NEGARA YANG KOMPETEN DAN  
BERKINERJA TINGGI BERDASARKAN SISTEM MERIT”***

#### A. Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan yang telah ditetapkan atau merupakan tujuan antara. Ini berarti bahwa tujuan akan tercapai apabila sasaran bisa terpenuhi atau dengan kata lain berhasil. Sasaran yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2025- 2029 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya Implementasi Sistem Merit.

Tabel. 2.3.  
Tujuan dan Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan / Sasaran	Target Kinerja Tujuan / Sasaran				
			2025	2026	2027	2028	2029
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Terwujudnya Manajemen Kepegawaian Berdasarkan Meritokrasi	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Bidang Kepegawaian	Indeks Reformasi Birokrasi	72,00 Nilai	72,00 Nilai	74,00 Nilai	74,00 Nilai	76,00 Nilai

	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Indeks Sistem Merit pada Delapan Aspek	331,00 Nilai	331,00 Nilai	363,00 Nilai	363,00 Nilai	400,00 Nilai
--	----------------------------------------	----------------------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

### 2.1.3. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi adalah cara untuk mewujudkan tujuan yang dirancang secara konseptual, analitik, realistik, rasional dan komprehensif. Selanjutnya strategi diwujudkan dalam kebijakan dan program. Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten harus memiliki pedoman/acuan agar pelaksanaan tugas dan fungsi tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh aparatur maupun masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategi yang tepat menjadi sangat penting.

Strategi merupakan suatu respon terhadap visi, misi, tujuan yang akan menjadi rujukan dari seluruh kebijakan, program dan kegiatan yang dikeluarkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu, strategi yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten juga harus disesuaikan dengan kebijakan dan tujuan pembangunan Pemerintah Provinsi Banten yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Banten Tahun 2025-2029.

Berikut ini adalah strategi yang ditetapkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten :

1. Peningkatan Indeks Sistem Merit;
2. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di BKD.

#### A. Arah Kebijakan

Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang telah ditetapkan agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran. Adapun kebijakan yang dirumuskan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten antara lain :

1. Peningkatan Profesionalisme ASN dan Optimalisasi Manajemen ASN;
2. Peningkatan Capaian Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah.

Tabel. 2.4.  
Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan  
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten

<b>Visi RPJMD</b>	:	<i>Banten yang Maju, Adil Merata, Tidak Korupsi</i>			
<b>Misi RPJMD</b>	:	<i>Mewujudkan masyarakat bermoral Pancasila dan demokratis berlandaskan iman dan taqwa melalui reformasi birokrasi yang berintegritas, adaptif, dan tangguh</i>			
No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Strategi	Arah Kebijakan
1	Terciptanya Aparatur Negara Yang Kompeten Dan Berkinerja Tinggi Berdasarkan Sistem Merit	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Bidang Kepegawaian	Indeks Reformasi Birokrasi pada BKD	Peningkatan Kualitas pelayanan public di BKD	Peningkatan Capaian Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah
		Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Indeks Sistem Merit pada Delapan Aspek	Peningkatan Indeks Sistem Merit	Peningkatan Profesionalisme ASN
					Optimalisasi Manajemen ASN

#### 2.1.4. INDIKATOR KINERJA

Untuk mencapai sasaran strategis maka ditetapkan Indikator Sasaran Kinerja Badan Kepegawaian Daerah yang merupakan upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran melalui penyelenggaraan **MISI Kesatu** untuk mewujudkan Visi Pembangunan Daerah Tahun 2025-2029 serta mendukung arah kebijakan pembangunan bidang kepegawaian yaitu :

1. *Sasaran Pertama* Meningkatnya Implementasi Sistem Merit, Indikator Kinerja Utama yaitu Meningkatnya **Indeks Sistem Merit pada Delapan Aspek**, yang terdiri dari 8 (delapan) Indikator Kinerja Program yaitu :
  - (1) Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai;
  - (2) Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai;
  - (3) Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi;
  - (4) Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi;
  - (5) Nilai Kriteria Pengembangan Karier;
  - (6) Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja;

- (7) Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin;
- (8) Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan.

Tabel. 2.5.  
Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	1. Indeks Sistem Merit pada Delapan Aspek	1. Program Kepegawaian Daerah	1. Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai
				2. Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai
				3. Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi
				4. Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi
				5. Nilai Kriteria Pengembangan Karier
				6. Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja
				7. Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin
				8. Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan
			1. Program Penunjang Urusan Pemeritahan Daerah Provinsi	1. Indeks Reformasi Birokrasi pada BKD

## 2.2. RENCANA KERJA TAHUN 2025 (MURNI DAN PERUBAHAN)

Dalam perencanaan kinerja program, harus ada korelasi antara aspek strategis dan operasional. Urusan atau program dikategorikan strategis jika terkait langsung visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan. Sehingga, perencanaan, pengendalian, dan evaluasi yang dilakukan harus sesuai antara kegiatan yang dilakukan dengan urusan dan program yang dibuat.

Dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi tanggung jawab daerah, Pemerintah Provinsi Banten menyusun program sesuai dengan prioritas dan kebutuhan daerah. Program-program tersebut disertai dengan kebutuhan pendanaan indikatif kegiatan dan target kinerja terukur yang kemudian yang dijabarkan ke dalam dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah dilingkup Pemerintahan Provinsi Banten. Pendanaan kegiatan disusun menggunakan prediksi kebutuhan dengan membandingkan persentase total belanja pada pola pengeluaran per kegiatan beberapa tahun sebelumnya capaian kinerja yang telah ditargetkan. Sehingga persentase tersebut dapat dijadikan pagu pengeluaran khususnya untuk urusan strategis berapapun perubahan pengeluarannya.

Program merupakan instrumen kebijakan berisi satu atau lebih kegiatan akan dilaksanakan oleh suatu organisasi atau Perangkat Daerah sebagai upaya untuk mengimplementasikan strategi dan kebijakan serta dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran suatu organisasi atau Perangkat Daerah. Sedangkan kegiatan adalah merupakan kegiatan operasional dari program yang bertolak ukur dan berkinerja serta dilaksanakan setiap tahun.

## **A. PROGRAM**

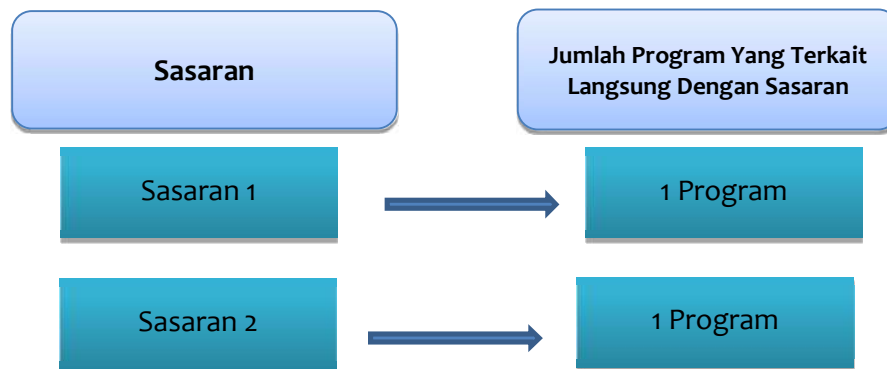
Penerapan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah mengatur tentang : A. Tata Cara Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah; B. Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi; C. Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten/Kota; D. Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Fungsi - Provinsi; E. Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Fungsi - Kabupaten/Kota; F. Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Organisasi pada Pemerintah Daerah Provinsi; G. Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Organisasi pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota; H. Klasifikasi, Kodefikasi, dan

Nomenklatur Sumber Pendanaan; I. Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Rekening Neraca. Sehingga memaksakan Pemerintah Daerah untuk melaksanakan program dan kegiatan berdasarkan hasil Verifikasi dan Validasi Pemutkhiran Klasifikasi, sehingga terdapat perbedaan antara Rencana Strategis dan Rencana Kerja Tahun 2025 yang telah disusun. Pada tahun 2025, berdasarkan Kemendagri 050 Badan Kepegawaian Daerah melaksanakan 2 program yaitu :

- 1) Program Penunjang Urusan Pemeritahan Daerah Provinsi;
- 2) Program Kepegawaian Daerah.

Adapun jumlah program yang terkait langsung dengan sasaran adalah sebagai berikut :

Gambar. 2.1.  
Sasaran Terkait Program

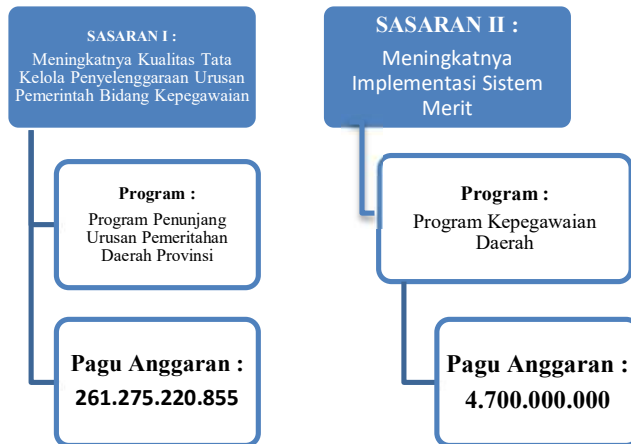


Dari 1 Sasaran dengan Indikator yang diperjanjikan didukung oleh 2 Program yang berkaitan langsung dengan pencapaian kinerja dan didukung oleh anggaran Belanja Murni untuk tahun 2025 adalah sebesar **Rp. 40.643.467.000,-** dan Anggaran Belanja untuk Perubahan Tahun 2025 adalah sebesar **Rp. 265.975.220.855,-**

Tabel. 2.6.  
Jumlah Anggaran Program Murni Tahun 2025 yang Terkait Langsung dengan Sasaran



Tabel. 2.7  
Jumlah Anggaran Program Perubahan Tahun 2025 yang Terkait Langsung dengan Sasaran



Pada Tahun 2025 terjadi beberapa perubahan peraturan pada Rencana Kerja dan itu terjadi pada peraturan yang berubah yakni pada kegiatan Murni masih mengacu pada Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2023-2026 sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Tentang Hasil Verifikasi Dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan

Daerah. Kemudian disahkan nya Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, namun Program Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah tidak mengalami Perubahan hanya mengalami perubahan pada Indikator Kinerja.

## **2.3. PERJANJIAN KINERJA (MURNI DAN PERUBAHAN)**

### **2.3.1 INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)**

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia maka berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, harus selaras antar tingkatan unit organisasi dalam hal indikator keluaran (output) dan hasil (outcome). Tujuan dalam penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah : (1). Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik; (2). Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan. Kinerja ataupun performance dari organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi, yang mengindikasikan tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Konsep-konsep pengukuran kinerja organisasi (key performance indicators) telah berkembang sejalan dengan semangat perubahan untuk memperbaiki kinerja organisasi. Rencana Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2025 tertuang dalam Indikator Kinerja Utama (IKU), sebagai berikut :

Tabel. 2.8.  
Indikator Kinerja Utama  
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025

SASARAN		INDIKATOR KINERJA UTAMA		TARGET
1.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian	1.	Indeks Reformasi Birokrasi	72,00

1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	1.	Indeks Sistem Merit pada Delapan Aspek	331
----	----------------------------------------	----	----------------------------------------	-----

### 2.3.2 PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja yang terukur berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tujuan Perjanjian Kinerja adalah :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur;
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/ kemajuan kinerja penerima amanah;
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Dengan diberlakukannya Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, maka memaksakan setiap daerah untuk menjalankan amanat Keputusan tersebut. Dimana untuk Program dan Kegiatan yang telah disusun sesuai dengan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025-2029 dan Rencana Kerja Badan Kepegawaian

Daerah Provinsi Banten Tahun 2025 dirubah berdasarkan hasil data **Pemutakhiran Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah**. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten telah menyusun Perjanjian Kinerja Tahun 2025 berdasarkan data Pemutakhiran yang sesuai dengan kedudukan, tugas dan fungsi yang ada. Perjanjian Kinerja ini merupakan tolok ukur evaluasi akuntabilitas kinerja pada akhir tahun 2025 dan disusun berdasarkan pada Rencana Kerja tahun 2025 yang telah ditetapkan. Secara ringkas gambaran keterkaitan tujuan, sasaran, indikator kinerja dan target adalah sebagai berikut :

**Tabel. 2.9.**  
**Perjanjian Kinerja Murni Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2025**

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PROGRAM/INDIKATOR KINERJA	KEGIATAN/SUB KEGIATAN	RENCANA		PENANGGUNGJAWAB
				TARGET	ANGGARAN	
					252,774,875,000.00	Kepala BKD
1	Indeks Reformasi Birokrasi	I.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	70-80	244,898,670,904.00	
		1	Persentase Ketercapaian dari Seluruh Kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	100,00		Sekretaris
			1 Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100	693,512,000.00	
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	11 Dokumen	488,534,000.00	
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	10,000,000.00	
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 Dokumen	10,000,000.00	
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	1 Dokumen	10,000,000.00	
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	1 Dokumen	10,000,000.00	
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1 Laporan	25,000,000.00	
			Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3 Laporan	79,308,000.00	

				Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	1 Laporan	28,820,000.00	
				Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1 Berita Acara	31,850,000.00	
			2	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>100</b>	<b>238,276,328,000.00</b>	
				Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	85 Orang/Bulan	237,623,548,000.00	
				Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12 Dokumen	462,780,000.00	
				Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12 Dokumen	90,000,000.00	
				Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	12 Dokumen	20,000,000.00	
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan	20,000,000.00	
				Pengelolaan dan Penyajian Bahan Tanggapan Pemeriksaan	1 Dokumen	20,000,000.00	
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	18 Laporan	20,000,000.00	
				Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1 Dokumen	20,000,000.00	
			3	<b>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b>	<b>100</b>	<b>60,000,000.00</b>	
				Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	1 Dokumen	10,000,000.00	
				Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	1 Dokumen	20,000,000.00	
				Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	1 Laporan	10,000,000.00	
				Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	1 Laporan	10,000,000.00	
				Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	1 Laporan	10,000,000.00	
			4	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>100</b>	<b>346,196,504.00</b>	
				Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	1 Unit	15,000,000.00	
				Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	4 Paket	157,913,600.00	
				Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	1 Dokumen	15,000,000.00	
				Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	15,000,000.00	
				Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	1 Dokumen	35,000,000.00	
				Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	5 Orang	10,000,000.00	
				Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	78 Orang	98,282,904.00	
			5	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>100</b>	<b>1,958,694,800.00</b>	
				Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1 Paket	105,352,000.00	

				Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	1 Paket	372,687,880.00	
				Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	1 Paket	153,448,000.00	
				Penyediaan Bahan Logistik Kantor	1 Paket	349,288,000.00	
				Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	1 Paket	431,496,000.00	
				Penyediaan Bahan/Material	1 Paket	25,000,000.00	
				Fasilitas Kunjungan Tamu	1 Paket	142,133,000.00	
				Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1 Laporan	251,506,000.00	
				Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1 Dokumen	117,783,920.00	
				Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	1 Dokumen	10,000,000.00	
				<b>6 Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>12 Bulan</b>	<b>1,012,860,000.00</b>	
				Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	50 Unit	909,288,000.00	
				Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	1 Unit	103,572,000.00	
				<b>7 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>12 Bulan</b>	<b>994,293,560.00</b>	
				Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 Laporan	25,048,000.00	
				Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	1 Laporan	456,815,000.00	
				Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	1 Laporan	4,288,000.00	
				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1 Laporan	508,142,560.00	
				<b>8 Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>12 Bulan</b>	<b>1,556,786,040.00</b>	
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	6 Unit	211,748,000.00	
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	17 Unit	243,815,000.00	
				Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	178 Unit	616,730,040.00	
				Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	1 Unit	484,493,000.00	
2	Indeks Profesionalitas ASN (Kalifikasi, Kinerja dan Kedisiplinan)				52,05		Kepala BKD
3	Indeks Merit Sistem				330,5		Kepala BKD
		II.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			7,876,204,096.00	

		1	Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kedisiplinan			4,98 Nilai		Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin
		2	Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kinerja			5 Nilai		Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin
		3	Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kualifikasi			18 Nilai		Kabid Pengembangan Sumber Daya Aparatur
		4	Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai			39 Nilai		Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin
		5	Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai			39 Nilai		Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin
		6	Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi			22 Nilai		Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin
		7	Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi			34 Nilai		Kepala Bidang Mutasi dan Promosi
		8	Nilai Kriteria Pengembangan Karier			70 Nilai		Kepala Bidang Pengembangan ASN
		9	Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja			78,5 Nilai		Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin
		10	Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengajian, Penghargaan dan Disiplin			35 Nilai		Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin dan Kepala Bidang Mutasi dan Promosi
		11	Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan			15 Nilai		Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin
				1	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>100</b>	<b>3,010,603,000.00</b>	
					Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	1 Dokumen	15,000,000.00	
					Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen	20,000,000.00	
					Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	289,795,000.00	
					Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	1 Laporan	15,000,000.00	
					Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	1 Dokumen	15,000,000.00	
					Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1 Dokumen	25,000,000.00	
					Evaluasi Pemberhentian ASN	1 Laporan	15,000,000.00	
					Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	1 Lembaga	2,000,000,000.00	
					Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	1 Dokumen	10,500,000.00	
					Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	565,308,000.00	
					Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Dokumen	25,000,000.00	
					Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Laporan	15,000,000.00	
				2	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>100</b>	<b>2,171,777,096.00</b>	
					Pengelolaan Mutasi ASN	1 Dokumen	26,500,000.00	
					Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1 Laporan	76,464,000.00	
					Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	2,068,813,096.00	
				3	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>100</b>	<b>2,036,250,000.00</b>	

				Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	19 Orang	128,700,000.00	
				Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	1,523,000,000.00	
				Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1 Dokumen	24,600,000.00	
				Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	1 Dokumen	43,650,000.00	
				Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	1 Dokumen	25,000,000.00	
				Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	8 Orang	18,650,000.00	
				Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	1 Laporan	2,300,000.00	
				Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	63 Orang	15,000,000.00	
				Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	1 Dokumen	25,000,000.00	
				Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	7 Orang	160,800,000.00	
				Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional	1 Laporan	15,000,000.00	
				Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	1 Laporan	20,150,000.00	
				Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	300 Orang	15,300,000.00	
				Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	1 Dokumen	8,200,000.00	
				Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	1 Laporan	10,900,000.00	
			4	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>100</b>	<b>657,574,000.00</b>	
				Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	17,500,000.00	
				Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	169,500,000.00	
				Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	8,250,000.00	
				Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	3 Orang	20,000,000.00	
				Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	1300 Orang	135,000,000.00	
				Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	1 Dokumen	15,000,000.00	
				Pembinaan Disiplin ASN	2000 Orang	207,324,000.00	
				Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1 Laporan	50,000,000.00	
				Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	1 Dokumen	20,000,000.00	
				Evaluasi Disiplin ASN	1 Laporan	15,000,000.00	
<b>JUMLAH ANGGARAN</b>						<b>252,774,875,000.00</b>	

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam Perjanjian Kinerja Murni Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2025 terdapat **1 sasaran** dengan **3 Indikator Kinerja Utama** dan **2 Indikator Kinerja Program**.

Tabel. 2.10.  
Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten  
Tahun 2025

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PROGRAM/INDIKATOR KINERJA	KEGIATAN/SUB KEGIATAN	RENCANA		PENANGGUNGJAWAB
				TARGET	ANGGARAN	
					230,722,447,163.00	Kepala BKD
1	Indeks Reformasi Birokrasi	I.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	70-80		
		1	Persentase Ketercapaian dari Seluruh Kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	100,00	225,946,525,067.00	Sekretaris
			1 Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100	619,528,000.00	
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	11 Dokumen	435,971,000.00	
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	10,000,000.00	
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 Dokumen	10,000,000.00	
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	1 Dokumen	10,000,000.00	
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	1 Dokumen	10,000,000.00	
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1 Laporan	25,000,000.00	
			Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3 Laporan	68,591,000.00	
			Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	1 Laporan	23,468,000.00	
			Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1 Berita Acara	26,498,000.00	
			2 Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100	219,824,240,077.00	
			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	12822 Orang/Bulan	219,181,995,077.00	
			Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12 Dokumen	435,102,000.00	
			Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12 Dokumen	117,678,000.00	
			Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	12 Dokumen	20,000,000.00	
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan	15,085,000.00	
			Pengelolaan dan Penyediaan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	1 Dokumen	17,310,000.00	
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	18 Laporan	20,000,000.00	

				Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1 Dokumen	17,070,000.00	
			3	<b>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b>	<b>100</b>	<b>59,010,000.00</b>	
				Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	1 Dokumen	10,000,000.00	
				Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	1 Dokumen	20,000,000.00	
				Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	1 Laporan	10,000,000.00	
				Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	1 Laporan	10,000,000.00	
				Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	1 Laporan	9,010,000.00	
			4	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>100</b>	<b>221,051,504.00</b>	
				Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	1 Unit	11,380,000.00	
				Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	4 Paket	105,663,600.00	
				Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	1 Dokumen	15,000,000.00	
				Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	15,000,000.00	
				Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	1 Dokumen	30,830,000.00	
				Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	5 Orang	10,000,000.00	
				Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	78 Orang	33,177,904.00	
			5	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>100</b>	<b>1,582,804,420.00</b>	
				Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1 Paket	88,129,000.00	
				Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	1 Paket	380,505,500.00	
				Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	1 Paket	120,055,000.00	
				Penyediaan Bahan Logistik Kantor	1 Paket	381,055,000.00	
				Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	1 Paket	251,544,000.00	
				Penyediaan Bahan/Material	1 Paket	25,000,000.00	
				Fasilitasi Kunjungan Tamu	1 Paket	96,677,000.00	
				Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1 Laporan	108,035,000.00	
				Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1 Dokumen	125,338,920.00	
				Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	1 Dokumen	6,465,000.00	
			6	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>12 Bulan</b>	<b>910,648,000.00</b>	
				Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	50 Unit	909,288,000.00	

					Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	1 Unit	1,360,000.00	
				7	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>12 Bulan</b>	<b>1,235,430,066.00</b>	
					Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 Laporan	25,048,000.00	
					Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	1 Laporan	621,212,506.00	
					Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	1 Laporan	4,288,000.00	
					Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1 Laporan	584,881,560.00	
				8	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>12 Bulan</b>	<b>1,493,813,000.00</b>	
					Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan/Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	6 Unit	211,748,000.00	
					Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	17 Unit	243,815,000.00	
					Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	178 Unit	445,013,000.00	
					Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	1 Unit	593,237,000.00	
2	Indeks Merit Sistem					330,5		<b>Kepala BKD</b>
		II.	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>				<b>4,775,922,096.00</b>	
		1	Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kedisiplinan			4,98 Nilai		Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin
		2	Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kinerja			5 Nilai		Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin
		3	Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kualifikasi			18 Nilai		Kabid Pengembangan Sumber Daya Aparatur
		4	Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai			39 Nilai		Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin
		5	Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai			39 Nilai		Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin
		6	Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi			22 Nilai		Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin
		7	Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi			34 Nilai		Kepala Bidang Mutasi dan Promosi
		8	Nilai Kriteria Pengembangan Karier			70 Nilai		Kepala Bidang Pengembangan ASN
		9	Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja			78,5 Nilai		Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin
		10	Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin			35 Nilai		Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin dan Kepala Bidang Mutasi dan Promosi

		11	Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan		15 Nilai		Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin
				1	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>100</b>	<b>2,062,033,500.00</b>
					Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	1 Dokumen	9,180,000.00
					Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen	13,700,000.00
					Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	249,509,000.00
					Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	1 Laporan	7,466,000.00
					Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	1 Dokumen	15,000,000.00
					Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1 Dokumen	21,363,000.00
					Evaluasi Pemberhentian ASN	1 Laporan	12,950,000.00
					Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	1 Lembaga	1,000,000,000.00
					Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	1 Dokumen	6,210,000.00
					Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	690,780,000.00
					Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Dokumen	20,875,500.00
					Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Laporan	15,000,000.00
				2	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>100</b>	<b>788,577,096.00</b>
					Pengelolaan Mutasi ASN	2 Dokumen	16,632,000.00
					Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1 Laporan	63,842,000.00
					Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	708,103,096.00
				3	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>100</b>	<b>1,522,845,500.00</b>
					Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	19 Orang	25,974,000.00
					Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	1,282,751,000.00
					Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1 Dokumen	24,600,000.00
					Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	1 Dokumen	43,650,000.00
					Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	1 Dokumen	12,784,500.00
					Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	8 Orang	18,650,000.00
					Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	1 Laporan	2,300,000.00
					Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	63 Orang	15,000,000.00
					Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	1 Dokumen	13,579,500.00
					Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	3 Orang	16,856,500.00
					Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional	1 Laporan	15,000,000.00
					Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	1 Laporan	18,710,000.00
					Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	300 Orang	13,890,000.00
					Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	1 Dokumen	8,200,000.00
					Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	1 Laporan	10,900,000.00

				4	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>100</b>	<b>402,466,000.00</b>		
					Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	17,500,000.00		
					Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	161,400,000.00		
					Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	8,250,000.00		
					Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	3 Orang	9,978,000.00		
					Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	1300 Orang	2,000,000.00		
					Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	1 Dokumen	15,000,000.00		
					Pembinaan Disiplin ASN	2000 Orang	119,341,000.00		
					Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1 Laporan	40,960,000.00		
					Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	1 Dokumen	20,000,000.00		
					Evaluasi Disiplin ASN	1 Laporan	8,037,000.00		
<b>JUMLAH ANGGARAN</b>								<b>230,722,447,163.00</b>	

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2025 terdapat **1 sasaran** dengan **2 Indikator Kinerja Utama** dan **2 Indikator Kinerja Program**.



### **BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Esensi pembangunan berbasis kinerja adalah orientasi untuk mendorong perubahan dengan menggunakan program/kegiatan dan sumber daya anggaran untuk mencapai rumusan perubahan pada level keluaran, hasil maupun dampak.

Pendekatan pembangunan berbasis kinerja sejalan dengan prinsip good governance dengan pilarnya akuntabilitas yang akan menunjukkan pemenuhan tugas dan mandate suatu instansi dalam pelayanan publik yang bisa langsung dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Pengendalian dan pertanggungjawaban program/kegiatan menjadi bagian penting dalam memastikan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah kepada publik telah tercapai.

#### **3.1. CAPAIAN KINERJA TAHUN 2025**

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat dilihat dengan jelas. Alat ukur yang digunakan untuk ukuran keberhasilan atau kegagalan capaian kinerja adalah Indikator Kinerja Utama (IKU). IKU merupakan acuan untuk mengukur keberhasilan dan kegagalan capaian kinerja prioritas program yang bersifat strategis. IKU ditetapkan secara mandiri oleh instansi pemerintah dan Organisasi Perangkat Daerah di lingkungannya. Kriteria yang dipergunakan dalam penilaian kinerja organisasi pemerintah menggunakan skala nilai peringkat kinerja yang dikutip dari Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tatacara Reviu

Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang juga dipakai dalam penyusunan laporan kinerja ini.

Gambar. 3.1.  
Rincian Indikator dan Sasaran



Konsep-konsep pengukuran kinerja organisasi (key performance indicators) telah berkembang sejalan dengan semangat perubahan untuk memperbaiki kinerja organisasi. Semangat perubahan dimaksud adalah pola orientasi manajemen dari pola yang berorientasi pada masukan (input) kepada pola yang berorientasi hasil, manfaat dan dampak kegiatan (output, outcome dan benefit).

Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan visi, misi sasaran, tujuan suatu Organisasi Perangkat Daerah. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap penyelenggaraan administrasi publik memicu timbulnya gejolak yang berakar pada ketidakpuasan. Tuntutan yang semakin tinggi diajukan terhadap pertanggungjawaban yang diberikan oleh penyelenggara negara atas kepercayaan yang diamanatkan kepada mereka. Dengan kata lain, kinerja instansi pemerintah kini lebih banyak mendapat sorotan, karena masyarakat mulai mempertanyakan manfaat yang mereka peroleh atas pelayanan instansi pemerintah. Kondisi ini mendorong peningkatan kebutuhan adanya suatu pengukuran kinerja terhadap para penyelenggara negara yang telah menerima amanat

dari rakyat. Pengukuran tersebut akan melihat seberapa jauh kinerja yang telah dihasilkan dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan yang telah direncanakan. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang (seharusnya) terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Pengukuran kinerja ini dilakukan secara berkala (triwulan) dan tahunan. Pengukuran dan perbandingan kinerja dalam laporan kinerja harus cukup menggambarkan posisi kinerja instansi pemerintah Kerangka Pengukuran kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dilakukan dengan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kerjanya, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat dilihat dengan jelas. Adapun pengukuran kinerja tersebut dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100 \%$$

Predikat nilai capaian kerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah sebagai berikut :

Presentase	Tingkat Pencapaian
< 100	Tidak Mencapai Target
= 100	Sesuai Target
> 100	Melebihi Target

Dan predikat capaian kinerja, yang tidak tercapai (<100%) maka sesuai dengan pendekatan Permenpanrb Nomor 22 Tahun 2025 sebagai berikut :

Nilai Kinerja Organisasi	Predikat
$X > 100\%$	Istimewa
$80\% < X < 100\%$	Baik
$60\% < X < 80\%$	Butuh Perbaikan
$20\% < X < 60\%$	Kurang
$0\% < X < 20\%$	Sangat Kurang

Dalam penilaian kinerja tersebut, gradasi nilai (skala intensitas) kinerja suatu indikator dapat dimaknai sebagai berikut:

(1) Hasil **Istimewa** dan **Baik**

Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja;

(2) Hasil **Cukup**

Gradasi cukup menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi persyaratan minimal;

(3) Hasil **Kurang** dan **Sangat Kurang**

Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian belum memenuhi/masih dibawah persyaratan minimal pencapaian kinerja yang diharapkan.

Dalam rangka pengembangan Sistem AKIP pada tahap pengukuran dan evaluasi atas kinerja, beberapa kegiatan ditetapkan indikator kinerja outcomes yang lebih tinggi (ultimate outcomes) serta disajikan perbandingan dengan capaian kinerja pada tahun sebelumnya. Pengukuran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2025 dengan menggunakan metode yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2010

tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Reviu Atas Laporan Kinerja.

### 3.1.1. MEMBANDINGKAN ANTARA TARGET DAN REALISASI KINERJA TAHUN 2025

Implementasi reformasi birokrasi merupakan suatu keharusan mengingat penyelenggaraan pemerintah saat ini dihadapkan dengan tingginya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kinerja pemerintah. Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia merupakan penggerak birokrasi pemerintah harus ikut serta dalam perubahan mendasar menuju pemerintahan yang baik dan bersih. Dalam Undang-undang Aparatur Sipil Negara (ASN) terdapat beberapa esensi pokok yang terkandung yakni bagaimana mewujudkan semua jabatan yang ada pada instansi pemerintah sebagai sebuah profesi Aparatur Sipil Negara yang akan memperkuat eksistensi dari para aparatur, memantapkan peran Pegawai Negeri Sipil sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia, menciptakan Aparatur Sipil Negara yang bersih dari intervensi politik, meningkatkan kualitas pelayanan dan pengawasan, membangun sistem informasi manajemen kepegawaian yang akuntabel, menerapkan sistem penggajian skala tunggal, menciptakan kinerja PNS dan mengimplementasikan merit sistem. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten pada Tahun 2025 ini melakukan berbagai strategi dan kebijakan agar apa yang dicita-citakan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tersebut tercapai.

Tabel. 3.1.  
Tingkat Pencapaian Sasaran Strategis  
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025

NO	SASARAN	TAHUN 2025					KATEGORI
		TARGET (PERKIN PERUBAHAN)	REALISASI	CAPAIAN	KOREKSI	NILAI AKHIR	
1.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Bidang Kepegawaian	72,00	75,24	105%	0,5	31,5	Baik

1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	331	330,5	99,85	0	99,85	Baik
----	----------------------------------------	-----	-------	-------	---	-------	------

Tabel. 3.2.  
Tingkat Pencapaian Indikator Kinerja Utama  
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TAHUN 2025					KATEGORI
			TARGET (PERKIN PERUBAHAN)	REALISASI	CAPAIAN	KOREKSI	NILAI AKHIR	
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Indeks Sistem Merit pada Delapan Aspek	331	330,5	99,85	0	99,85	Baik

Tidak tercapainya sasaran kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten dan capaian penilaian **Indeks Sistem Merit pada Delapan Aspek yang masih berada pada kategori “Baik”** pada dasarnya disebabkan oleh kombinasi berbagai faktor struktural, manajerial, dan kultural yang saling berkaitan. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem akuntabilitas kinerja telah berjalan, namun belum cukup kuat untuk mendorong pencapaian kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Dalam program dan kegiatan yang dianggarkan belum sepenuhnya menjadi instrumen utama untuk mencapai sasaran strategis BKD. Keterbatasan fleksibilitas anggaran, perubahan kebijakan di tengah tahun, serta penyesuaian prioritas daerah dapat mengurangi efektivitas pelaksanaan program. Akibatnya, meskipun anggaran terserap, kontribusinya terhadap pencapaian sasaran kinerja belum signifikan.

Penyebab lainnya adalah belum optimalnya pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar perbaikan berkelanjutan. Selain itu belum adanya release atau listing nilai Indeks Sistem Merit Tahun 2025 menyebabkan capaian Indikator Kinerja Utama BKD Provinsi Banten tidak mencapai target dan masih tergolong kategori baik, karena masih menggunakan data capaian nilai sistem merit tahun 2023 dari KASN.

**3.1.2. MEMBANDINGKAN ANTARA REALISASI KINERJA SERTA CAPAIAN KINERJA TAHUN 2025 DENGAN TAHUN 2024 DAN BEBERAPA TAHUN TERAKHIR YAKNI 2022 DAN 2023**

Secara umum Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Tahun 2025-2029 tergambar pada tabel dibawah ini :

Tabel. 3.3.  
Pencapaian Realisasi Tahun 2024 dan 2025

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI TAHUN 2024			REALISASI TAHUN 2025		
		RENSTRA/RPD 2025-2029	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	331	332	330,5	99,39	331	330,5	99,85

Dari tabel 3.3 diatas, dapat dilakukan perbandingan capaian kinerja sebagai berikut : bahwa untuk pencapaian realisasi tahun 2024 sebesar : **99,39%** dan untuk pencapaian realisasi tahun 2025 sebesar : **99,85%**. Hal disebabkan Target di Tahun 2024 berbeda dengan Target di Tahun 2025 walaupun realisasi nya memiliki nilai yang sama sehingga mempengaruhi capaian realisasi.

Tabel. 3.4.  
Pencapaian Realisasi Tahun 2022

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI TAHUN 2022		
		RPJMD 2017-2022	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1.	Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Perangkat Daerah	70-80	85,00	81,10	95,41

Tabel. 3.5  
Pencapaian Realisasi Tahun 2023

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI TAHUN 2023		
		RPD 2023-2026	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1.	Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Perangkat Daerah	70-80	81,20	83,54	102,88
2	Indeks Profesionalitas ASN (Kalifikasi, Kinerja dan Kedisiplinan)	24,48	24,48	52,05	212,62
3	Indeks Merit Sistem	321,5	321,50	330,50	102,80

Dari tabel 3.4 dan 3.5 diatas, dapat terlihat bahwa pada tahun 2022 dan 2023 peraturan perencanaan yang digunakan pun berbeda, pada Tahun 2022 acuan nya menggunakan RPJMD Tahun 2017-2022 sedangkan di Tahun 2023 menggunakan RPD Tahun 2023-2026, sehingga Indikator Kinerja Utama juga berbeda, pada Tahun 2022 Indikator Kinerja Utama yakni Capaian SAKIP dengan realisasi sebesar : 95,41% sedangkan untuk Tahun 2023 realisasi sebesar : 102,88 % melebihi target. Sedangkan untuk Tahun 2023 Inidkator Kinerja Utama selain Capaian SAKIP terdapat juga Indeks Profesioanl ASN dengan realisasi sebesar 212,62% melebihi target, dan Indeks Merit Sistem dengan realisasi sebesar 102,80% melebihi target.

Adanya perubahan-perubahan dokumen perencanaan juga mempengaruhi perubahan Indikator Kinerja Utama dari Tahun 2022 hingga 2025, sehingga perbedaan Target, realisasi hingga capaian akan terlihat berbeda jika dibandingkan. Untuk itu, yang dapat dibandingkan hanyalah Indikator Kinerja Utama pada tahun 2024-2025. Dan di tahun sebelumnya 2022 dan 2023 hanya sebagai pembanding Gambaran Indikator Kinerja utama dengan dokumen perencanaan yang berbeda.

Data pencapaian tahun 2024 dapat dibandingkan dengan pencapaian tahun 2025 sesuai dengan target Renstra. Pencapaian dan target tahun 2025 diambil dari data Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2025-2029.

Tabel. 3.6  
Pencapaian Target Misi dan Sasaran Tahun 2025

NO	MISI/SASARAN	JUMLAH INDIKATOR SASARAN	MELEBIHI TARGET		SESUAI TARGET		TIDAK MENCAPAI TARGET	
			JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%
1.	MISI 1							
	Sasaran 1	1	75,24	105%				
	Sasaran 2	1					330,5	99,85%

Pencapaian Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten pada tahun 2025 dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Grafik. 3.1.  
Pencapaian Misi Tahun 2025



Pencapaian Misi Tahun 2025 tidak mencapai target di karenakan realisasi yang digunakan masih menggunakan penilaian KASN Tahun 2023 yang dikeluarkan oleh BKN dan hingga saat ini belum dilakukan lagi penilaian dari BKN, dikarenakan pada penilaian tersebut ‘SANGAT BAIK’ sehingga ketentuannya penilaian akan Kembali

dilakukan setelah 2 tahun berikutnya, sehingga update realisasi capaian 2024-2025 masih menggunakan nilai realisasi yang lama.

**3.1.3. MEMBANDINGKAN REALISASI KINERJA SAMPAI DENGAN TAHUN 2025 DENGAN TARGET JANGKA MENENGAH DAN YANG TERDAPAT DALAM DOKUMEN PERENCANAAN STRATEGIS ORGANISASI**

Berikut evaluasi kinerja dengan diuraikan hasil pengukuran dan analisis pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

1. Misi 1 “*Mewujudkan masyarakat bermoral Pancasila dan demokratis berlandaskan iman dan taqwa melalui reformasi birokrasi yang berintegritas, adaptif, dan tangguh*”, rincian pencapaian indikator kinerja pada misi 1 adalah sebagai berikut :

Tabel. 3.7.  
Misi dan Sasaran Tahun 2025

Misi 1	
Sasaran 1	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Bidang Kepegawaian
Sasaran 2	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit

- a). Pencapaian Sasaran 1 dapat dilihat dengan 1 indikator kinerja sebagaimana tabel dibawah ini :

Tabel. 3.8.  
Analisis Pencapaian Sasaran 1  
Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Bidang Kepegawaian Tahun 2024 dan Tahun 2025

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET RENSTRA 2025-2029	REALISASI TAHUN 2024			REALISASI TAHUN 2025		
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1.	Indeks Reformasi Birokrasi	72,00	70,16	70,16	100	72,00	75,24	105

Tabel. 3.9.  
Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2025

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET RENSTRA 2025-2029	KINERJA			ANGGARAN		
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	ANGGARAN (Rp)	REALISASI	CAPAIAN (%)
1.	Indeks Reformasi Birokrasi	72,00	72,00	75,24	105	255.946.525.067	223.283.300.136	99,22

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 1 indikator yang ada pada sasaran 2 Misi 1 pencapaian indikatornya **Melebihi Target realisasi**. Adapun capaian indikator dari sasaran 2 dapat dijelaskan sebagai berikut :



Tabel. 3.10.  
Indikator Kinerja Sasaran 1

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TAHUN 2025		
		TARGET TAHUNAN	REALISASI TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA
1.	Indeks Reformasi Birokrasi	72,00	75,24	105

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten untuk tahun 2025, untuk Nilai Capaian Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Provinsi Banten

mendapatkan nilai Capaian Indikator Kinerja sebesar **105%**, dengan tingkat pencapaiannya **melebihi Target** yang telah ditetapkan dalam Indikator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025.

nilai capaian tahun 2025 untuk Laporan Kinerja Pemerintah Provinsi Banten mendapatkan Predikat **Baik** pada awal periode, merupakan Langkah awal yang baik sebagai motivasi pencapaian target pada tahun-tahun berikutnya. Setiap Perangkat Daerah Provinsi Banten diharapkan setiap akhir tahun periode perencanaan nilai. Aspek penilaian kinerja terdiri dari beberapa komponen antara lain Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Pencapaian Kinerja. Tahun 2025 yang merupakan tahun kedua dari periode perencanaan dari pelaksanaan RPD Provinsi Banten Tahun 2025-2029.

Tabel. 3.11.  
Pencapaian Kinerja Tahun 2025

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	2023		
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Indeks Sistem Merit pada Delapan Aspek	331	330,5	99,85

Berdasarkan table diatas dapat dijelaskan bahwa Pencapaian Sasaran 2 dilihat dari Nilai Capaian Kinerja 2025 sudah Baik.

- b). Pencapaian Sasaran 2 dapat dilihat dengan 1 indikator kinerja sebagaimana tabel dibawah ini :

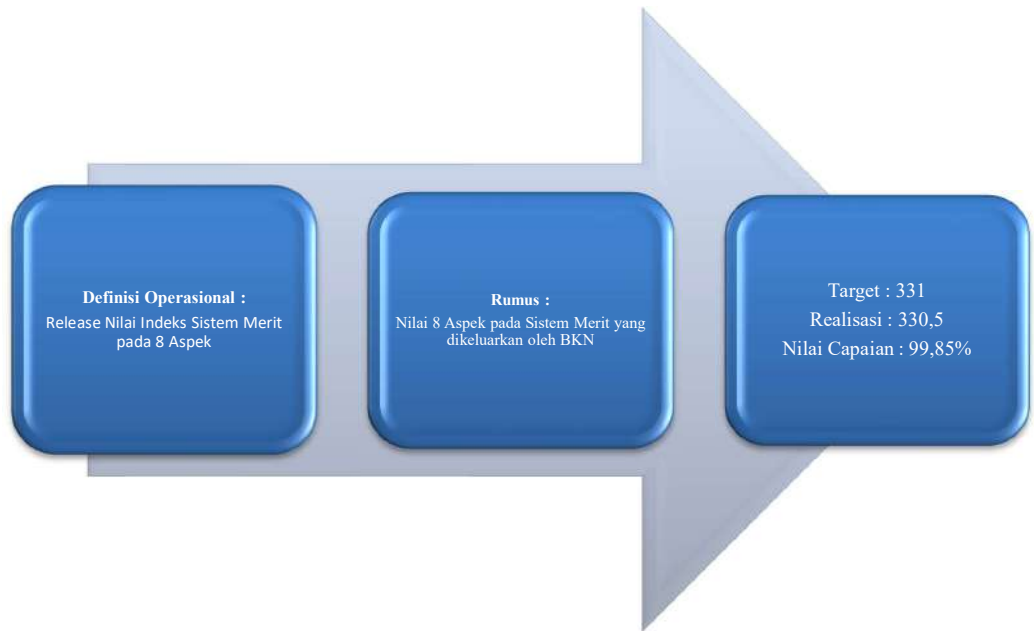
Tabel. 3.12.  
 Analisis Pencapaian Sasaran 2  
 Meningkatnya Implementasi Sistem Merit Tahun 2024 dan Tahun 2025

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET RENSTRA/RPD 2025-2029	REALISASI TAHUN 2024			REALISASI TAHUN 2025		
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	331	332	330,5	99,39	331	330,5	99,85

Tabel. 3.13.  
 Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2025

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET RENSTRA/RPD	KINERJA			ANGGARAN		
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	ANGGARAN (Rp)	REALISASI	CAPAIAN (%)
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	331	331	330,5	99,85	38.995.711.827	37.147.689.795	95,26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 1 indikator yang ada pada sasaran 2 Misi 1 pencapaian indikatornya **tidak mencapai target**. Adapun capaian indikator dari sasaran 2 dapat dijelaskan sebagai berikut :



Tabel. 3.14.  
Target, Realsiasi dan Capaian Indikator Utama Tahun 2025

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TAHUN 2025		
		TARGET TAHUNAN	REALISASI TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	331	330,5	99,85

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten untuk tahun 2025, untuk Nilai Capaian Kinerja Pemerintah Provinsi Banten mendapatkan nilai Capaian Indikator Kinerja sebesar **99,85%**, dengan tingkat pencapaiannya **tidak mencapai target** yang telah ditetapkan dalam Indikator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025.

Akan tetapi nilai capaian tahun 2025 untuk Laporan Kinerja Pemerintah Provinsi Banten mendapatkan Predikat **Baik** pada awal periode, merupakan Langkah awal yang baik sebagai motivasi pencapaian target pada tahun-tahun berikutnya. Setiap Perangkat Daerah Provinsi Banten diharapkan setiap akhir tahun periode perencanaan nilai. Aspek penilaian kinerja terdiri dari beberapa komponen antara lain Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Pencapaian Kinerja. Tahun 2025 yang

merupakan tahun kedua dari periode perencanaan dari pelaksanaan RPD Provinsi Banten Tahun 2025-2029.

Tabel. 3.15  
Pencapaian Kinerja Tahun 2025

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	2025		
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Indeks Sistem Merit pada Delapan Aspek	331	330,5	99,85

Berdasarkan table diatas dapat dijelaskan bahwa Pencapaian Sasaran 2 dilihat dari Nilai Capaian Kinerja 2025 sudah Baik.

#### 3.1.4. MEMBANDINGKAN REALISASI KINERJA TAHUN 2025 DENGAN STANDAR NASIONAL

Tabel. 3.16  
Perbandingan Pencapaian Kinerja Tahun 2025 dengan Standart Nasional

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2025			CAPAIAN STANDAR NASIONAL TAHUN 2025		
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	CAPAIAN KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
1.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian	Indeks Reformasi Birokrasi	72,00	75,24	105	89,5	-	-
2.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Indeks Sistem Merit pada Delapan Aspek	331	330,5	99,85	-	-	0,00

Data pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa data untuk capaian Indeks Reformasi Birokrasi Tahun 2025 melebihi target, dan untuk capaian Nasional sendiri hingga saat ini belum di rilis realisasi dan capaian tahun 2025 dari Kementerian PAN-RB. Sedangkan untuk capaian kinerja Indeks Sistem Merit

pada Delapan Aspek masih menggunakan data nasional pada tahun 2023 yaitu data yang dikeluarkan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (SK KASN Nomor 88/KEP.KASN/C/XI/2023), adapun data realisasi Indeks Sistem Merit menggunakan data capaian tertinggi di lingkungan Pemerintah Provinsi. Indeks Sistem Merit menggunakan data nasional yang dikeluarkan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara, adapun data realisasi Indeks Sistem Merit menggunakan data capaian tertinggi nasional tahun 2025. Sehingga untuk melakukan perbandingan dengan Standart Nasional tidak dapat di bandingkan.

### 3.1.5. ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN ATAU PENINGKATAN/PENURUNAN KINERJA SERTA ALTERNATIF SOLUSI YANG TELAH DILAKUKAN

Berikut disajikan uraian atas Capaian Indikator Kinerja dari 2 (dua) Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2025, adalah sebagai berikut :

Tabel. 3.17.  
Indikator Kinerja  
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM
1.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	1. Indeks Sistem Merit pada Delapan Aspek	1. Program Penunjang Urusan Pemeritahan Daerah Provinsi	1. Indeks Reformasi Birokrasi
			1. Program Kepegawaian Daerah	1. Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai
				2. Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai
				3. Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi
				4. Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi
				5. Nilai Kriteria Pengembangan Karier
				6. Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja
				7. Nilai Kriteria Pelaksanaan

							Pengajian, Penghargaan dan Disiplin
						8.	Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan

Tabel. 3.18  
Capaian Indikator Kinerja Utama  
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN	KATEGORI
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA		
1.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian	Indeks Reformasi Birokrasi pada BKD	72,00	75,4	105%	Melenihi Target	Baik
2.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Indeks Sistem Merit pada Delapan Aspek	331	330,5	99,85%	Tidak Mencapai Target	Baik

Grafik. 3.2.  
Capaian Indikator Kinerja Utama  
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025



Tabel. 3.19.  
Capaian Indikator Kinerja Program  
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025

NO	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
1.	Program Penunjang Urusan Pemeritahan Daerah Provinsi					
		Indeks Reformasi Birokrasi pada Perangkat Daerah	72,00	75,4	105%	Melebihi Target
2.	Program Kepegawaian Daerah					
		Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai	40	40	100	Sesuai Target
		Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai	40	40	100	Sesuai Target
		Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi	22	22	100	Sesuai Target
		Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi	38	37,5	98,7	Tidak Mencapai Target
		Nilai Kriteria Pengembangan Karier	65	65	100	Sesuai Target
		Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja	72,5	72,5	100	Sesuai Target
		Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengajian, Penghargaan dan Disiplin	37,5	37,5	100	Sesuai Target
		Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan	16	16	100	Sesuai Target

**A. Analisa Pencapaian Kinerja Faktor Penyebab Keberhasilan dan Kegagalan**

Berikut Analisis pencapaian kinerja dilakukan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Berikut Analisis terhadap capaian kinerja dari 1 (satu) Indikator kinerja Sasaran Strategis (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Tahun 2025 yang mendukung Sasaran “**MENINGKATNYA IMPLEMENTASI SISTEM MERIT**” adalah sebagai berikut, yaitu:

1. Berdasarkan hasil Pengukuran Indikator Sistem Merit pada Delapan Aspek sampai dengan Tahun 2025, nilai capaian indeks tersebut mencapai 99,85% yang tidak mencapai target dikarenakan penilaian yang dilakukan masih menggunakan penilaian Tahun 2023 oleh KASN.

2. Sebagaimana ketentuan penilaian Sistem Merit, pemerintah Provinsi Banten tidak dilakukan penilaian pada Tahun 2024 dan Tahun 2025 karena pada Tahun 2023 memperoleh predikat “Sangat Baik”, sehingga sesuai regulasi penilaian berikutnya dijadwalkan kembali pada Tahun 2026 dan selama masa tersebut hanya dilakukan evaluasi.
3. Sasaran Badan Kepegawaian Daerah yakni Terciptanya Aparatur Negara yang Kompeten dan berkinerja tinggi berdasarkan sistem merit dapat diwujudkan dengan pengelolaan Kinerja ASN yang baik.

4. Pengelolaan Kinerja ASN

Kondisi Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten dilakukan berdasarkan Peraturan Gubernur Banten Nomor 19 Tahun 2023 tentang Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Gubernur Nomor 24 tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja ASN yang merupakan turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Pengelolaan Kinerja melalui beberapa tahapan diantaranya:

- a. perencanaan kinerja yang meliputi penetapan dan klarifikasi Ekspektasi dalam hal ini diawali dengan penyusunan Matrik Peran Hasil yang memuat:
  - Sasaran Perangkat Daerah (RHK Eselon II);
  - Sasaran Program dan Kegiatan (RHK Eselon III);
  - Sasaran Sub Kegiatan (RHK Eselon IV)
  - RHK Ketua Tim Kerja;
  - Indikator Ketua Tim;
  - Target Kinerja; dan
  - Rencana Aksi.
- b. Dalam penyusunan SKP yang telah ditetapkan dan klarifikasi ekspektasi antara bawahan dan atasan langsung sudah sesuai dengan kesepakatan, maka atasan langsung memberikan umpan balik atau *feedback* terhadap kinerja yang dilaksanakan oleh bawahan baik kinerja maupun perilaku kerja bawahan;

- c. Setelah dilakukan feedback Pimpinan dapat mengetahui pegawai yang menunjukkan kemajuan kinerja atau tidak menunjukkan kemajuan kinerja;
  - d. Dalam menunjukkan kemajuan kinerja selain memberikan apresiasi, Pimpinan juga dapat memberikan penugasan baru kepada pegawai;
  - e. Dalam hal pegawai tidak menunjukkan kemajuan kinerja, Pimpinan dapat melakukan penyesuaian ekspektasi, penyesuaian dukungan sumber daya dan/atau melakukan atau mengusulkan pembinaan kinerja;
  - f. untuk mencegah kegagalan organisasi dalam hal telah dilakukan tindak lanjut sebagaimana huruf d dan e pegawai tetap tidak menunjukkan kemajuan maka Pimpinan dapat mengambil alih rencana hasil kerja pegawai dengan memberikan catatan pertimbangan evaluasi kinerja pegawai;
  - g. ASN melakukan pendokumentasian hasil kerja yang telah di sepakati;
  - h. atasan langsung melakukan penilaian terhadap hasil kerja dan perilaku kerja bawahan; dan
  - i. dari hasil penilaian atasan langsung dilaporkan secara berjenjang kepada PPK atau instansi yang berwenang menyelenggarakan kepegawaian sebagai bahan penentu kebijakan dalam hal penghargaan dan sanksi.
5. Predikat Kinerja Perangkat Daerah
- a) Predikat kinerja Perangkat Daerah merupakan hasil cerminan kerja dari Kepala Perangkat Daerah secara berjenjang sampai dengan jabatan terendah.
  - b) pelaksanaan kinerja dilaksanakan berdasarkan ketentuan Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 5 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara.
- Pasal 2 : Pengelolaan kinerja Pegawai dilaksanakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui:
- peningkatan kualitas dan kapasitas Pegawai;
  - penguatan peran Pimpinan; dan
  - penguatan kolaborasi antara Pimpinan dengan Pegawai, antar-Pegawai, dan antara Pegawai dengan pemangku kepentingan

lainnya.

Pasal 3 : Pengelolaan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 berorientasi pada :

- pengembangan kinerja Pegawai;
- pemenuhan Ekspektasi Pimpinan;
- dialog kinerja yang intens antara Pimpinan dan Pegawai;
- pencapaian kinerja organisasi; dan
- hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai.

Pasal 5 : Pengelolaan kinerja Pegawai terdiri atas:

- perencanaan kinerja yang meliputi penetapan dan klarifikasi Ekspektasi;
- pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja Pegawai yang meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian Umpan Balik Berkelanjutan, dan pengembangan kinerja Pegawai;
- penilaian kinerja Pegawai yang meliputi evaluasi kinerja Pegawai; dan
- tindak lanjut hasil evaluasi kinerja Pegawai yang meliputi pemberian penghargaan dan sanksi.

6. Penyebab/peningkatan keberhasilan kinerja pada kinerja sasaran strategis yang mendukung sasaran strategis Gubernur.
  - a. Peranan pimpinan dalam menentukan perjanjian kinerja ASN secara periodik dan tahunan;
  - b. Pengelolaan kinerja sudah menggunakan aplikasi e-kinerja sehingga penilaian kinerja dilakukan secara objektif; dan
  - c. Dukungan sumber daya yang memadai (anggaran, sumber daya manusia, perlengkapan dan peralatan kantor, jaringan).
7. Penyebab kegagalan/penurunan kinerja pada kinerja sasaran strategis yang mendukung sasaran strategis Gubernur.
  - a. Tidak tercapainya target perjanjian kinerja yang ditetapkan;
  - b. Kurangnya peran pimpinan dalam melakukan pengawasan pencapaian target kinerja;

- c. Pelaksanaan coaching dan mentoring yang belum maksimal diseluruh Perangkat Daerah; dan
- d. Penempatan sumber daya manusia tidak sesuai kompetensi.

**B. Berikut ALTERNATIF SOLUSI yang akan dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten:**

- a. Melakukan Self Assisment atau Optimalisasi mandiri atas persetujuan/rekomendasi dari BKN dengan melakukan pembaruan data internal dengan system pendukung lainnya.
- b. Melakukan Identifikasi pada 8 aspek system merit (perencanaan, kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, promosi/mutase, manajemen kinerja, penggajian, perlindungan dan Sistem Informasi) kemudia melakukan Digitalisasi bukti dukung terbur.
- c. Melakukan Koordinasi dan konsultasi dengan BKN melalui Surat Permohonan permintaan penilaian Mandiri ataupun melakukan permohonan untuk dapat dilakukan penilaian.
- d. Melakukan Implementasi Manajemen Talenta (Talenta Pool) secara terbuka, yang merupakan aspek yang dapat menaikan penilaian jika nantinya akan dilakukan penilaian dari BKN ataupun penilaian mandiri.
- e. Melakukan Startagei penguatan pada 8 aspek utama (perencanaan, kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, promosi/mutase, manajemen kinerja, penggajian, perlindungan dan Sistem Informasi)

**3.1.6. ANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAAAN SUMBER DAYA**

Analisis efisiensi penggunaan sumber daya dilakukan untuk menilai keterkaitan antara capaian kinerja program dengan pemanfaatan anggaran yang tersedia. Analisis ini bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah dilaksanakan secara optimal sesuai dengan prinsip penganggaran berbasis kinerja (*performance based budgeting*) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2021.

Efisiensi penggunaan sumber daya dianalisis dengan membandingkan antara alokasi anggaran (AA), realisasi anggaran (RA), dan tingkat capaian kinerja

program, melalui perhitungan anggaran ideal berdasarkan capaian kinerja. Selisih antara anggaran ideal dan realisasi anggaran digunakan untuk menggambarkan tingkat efisiensi atau inefisiensi dalam pelaksanaan program. Selisih bernilai positif menunjukkan bahwa target kinerja dapat dicapai dengan penggunaan anggaran yang lebih rendah dari alokasi yang direncanakan, sedangkan selisih bernilai negatif menunjukkan perlunya peningkatan optimalisasi pemanfaatan sumber daya. Berikut perhitungannya:

Tabel. 3.20.  
Analisis Efisiensi Pengguna Sumber Daya  
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025

Sasaran	Indikator Perangkat Daerah	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Anggaran	Realisasi	%	Hitungan Anggaran seharusnya	Tingkat Efisiensi (%)	%	Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber daya
1		1	2	3	4	5	6	7	SAK =6/3	4 x SAK	E= hasil Rok-7		
Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian	Indeks Reformasi Birokrasi			72.00	75.24	105%	230,722,447,163.00	227,526,000,742.00	3,204,478,433	241,104,957,285	13,578,956,543	5.63%	1. Capaian Realisasi Indikator Sasaran Indeks Sistem Merit adalah 99,85% tidak sesuai target yang ditetapkan untuk tahun 2025 2. Efisiensi Anggaran adalah sebesar 5,63% dengan rincian untuk Program Penunjang sebesar 1,18% dan Program Kepegawaian sebesar 11,03%
		Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Ketercapaian dari Seluruh Kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	100%	100%	100%	225,946,525,067.00	223,283,300,136.00	225,946,525,067	225,946,525,067	2,663,224,931	1.18%	
Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Indeks Sistem Merit pada Delapan Aspek	Program Kepegawaian Daerah		331	330.5	99,85%	Rp4,775,922,096.00	Rp4,242,700,606.00	14,428,768	4,768,707,712	526,007,106	11.03%	

Berdasarkan hasil analisis efisiensi penggunaan sumber daya dengan membandingkan antara anggaran ideal berdasarkan capaian kinerja dan realisasi anggaran, diperoleh nilai efisiensi sebesar **5,63%**. dengan rincian untuk Program Penunjang sebesar 1,18% dan Program Kepegawaian sebesar 11,03%. Hal ini menunjukkan bahwa secara agregat pelaksanaan program mampu mencapai target kinerja dengan penggunaan anggaran yang lebih optimal. Meskipun terdapat beberapa program dengan tingkat efisiensi negatif, namun secara keseluruhan kinerja organisasi tetap menunjukkan pengelolaan sumber daya yang efisien sesuai

prinsip penganggaran berbasis kinerja sebagaimana diatur dalam PMK Nomor 22/PMK.02/2021.

Nilai efisiensi sebesar **11,03%** menunjukkan adanya reformasi birokrasi yang nyata dalam manajemen SDM. Tingginya angka ini membuktikan bahwa investasi pada sistem informasi kepegawaian dan pembenahan tata kelola talenta telah membuahkan hasil berupa pemangkasan rantai birokrasi dan biaya operasional yang tidak perlu. Nilai efisiensi **1,18%** merupakan indikator keberhasilan manajemen keuangan dalam aspek perencanaan. Angka yang mendekati ambang batas ideal ini menunjukkan bahwa anggaran penunjang dikelola dengan tingkat akurasi yang tinggi, sehingga meminimalisir adanya dana menganggur (*idle cash*) sekaligus mencegah terjadinya kekurangan pendanaan pada unit operasional.

Meskipun dalam rentang waktu dua tahun terakhir belum dilakukan penilaian formal Indeks Sistem Merit oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), fakta efisiensi sebesar **5,63%** ini menjadi bukti objektif bahwa **Sistem Merit tetap berjalan dan berkembang**. Efisiensi pada Program Kepegawaian yang mencapai dua digit (11,03%) merupakan cerminan dari penempatan aparatur yang kompeten pada posisi yang tepat (*the right man on the right place*), sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, lebih baik, dan lebih murah.

### **3.1.7. ANALISIS PROGRAM/KEGIATAN YANG MENUNJANG KEBERHASILAN ATAUPUN KEGAGALAN PENCAPAIAN PERNYATAAN KINERJA**

Capaian Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2025 merupakan perwujudan dari capaian kinerja secara menyeluruh dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten selama periode tahun 2025, yang merupakan hasil dari implementasi capaian kinerja seluruh **Program** yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, sebagaimana dapat dijelaskan dibawah ini :

Tabel. 3.21.  
Program Indikator Kinerja  
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025

NO	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi					
		Persentase Ketercapaian dari Seluruh Kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	100	100	100	Sesuai Target
2.	Program Kepegawaian Daerah					
		Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai	40	40	100	Sesuai Target
		Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai	40	40	100	Sesuai Target
		Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi	22	22	100	Sesuai Target
		Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi	38	37,5	98,7	Tidak Mencapai Target
		Nilai Kriteria Pengembangan Karier	65	65	100	Sesuai Target
		Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja	72,5	72,5	100	Sesuai Target
		Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengajian, Penghargaan dan Disiplin	37,5	37,5	100	Sesuai Target
		Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan	16	16	100	Sesuai Target

Analisis pencapaian kinerja dilakukan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran program yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Berikut Analisis terhadap capaian kinerja dari 2 (dua) Indikator kinerja Sasaran Program Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Tahun 2025 adalah sebagai berikut, yaitu:

1. Capaian **Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi** yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, rata-rata capaian semua kegiatan mencapai 105%.
2. Capaian **Program Kepegawaian Daerah** pada indikator Cakupan Indeks Sistem Merit dimana semua nilai indikator Perencanaan kebutuhan pegawai, pelaksanaan pengadaan pegawai, pengadaan sistem informasi, pengembangan karier, pelaksanaan manajemen kinerja, pelaksanaan pengajian, penghargaan dan disiplin, pelaksanaan perlindungan dan pelayanan

memiliki capaian 100%, hanya pada Kriteria pelaksanaan Mutasi dan promosi pada tahun 2025 memiliki nilai capaian 98,7% dikarenakan terdapat kendala internal yang berkaitan dengan kebijakan dari pimpinan terkait mutasi dan promosi.

3. Seluruh kegiatan dan subkegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan, baik dari sisi keluaran (output) maupun waktu pelaksanaan.

Berikut penjelasan Program Kegiatan hingga sub Kegiatan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten :

### **I. Capaian IRB (Indeks Reformasi Birokrasi) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten**

Indikator Capaian IRB (Indeks Reformasi Birokrasi) Perangkat Daerah bertujuan untuk tercapainya Penyelenggaraan Pemerintahan yang Akuntabel, Efektif dan Efisien.

Tabel. 3.22.  
Capaian Indikator Kinerja Program  
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025

NO	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN	KATEGORI
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA		
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Indeks Reformasi Birokrasi pada Perangkat Daerah	74,00	75,24	105	Melebihi Target	Baik

Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, untuk mencapai tujuan tersebut maka ditetapkan Program yang mendukung capaian kinerja yaitu :

**a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi**

Indikator Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi bertujuan untuk tercapainya Tata Kelola Penyelenggaraan Pemerintahan yang Akuntabel, Efektif dan Efisien.

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi, dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 terdapat 1 (satu) indikator kinerja, sebagaimana dapat dijelaskan dalam gambar dibawah ini :



Penetapan beberapa indikator diatas diharapkan dapat mendukung pencapaian kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi yang bertujuan agar adanya interprestasi sejauh mana penilaian masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Berikut dapat dijelaskan Definisi Operasional dan cara serta hasil penilaian indikator ini :

Tabel. 3.23.  
Definisi Operasional dan Rumus Perhitungan  
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025

Program	Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
<b>Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi</b>	Indeks Reformasi Birokrasi pada Perangkat Daerah	Indeks yang mencerminkan tingkat kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan pemerintah	Indeks RB dihitung dengan menjumlahkan dua komponen utama: Nilai RB General: Mengukur capaian strategi pelaksanaan

		daerah, yang mencakup berbagai aspek tata kelola pemerintahan, perbaikan proses bisnis, manajemen SDM, dan peningkatan kualitas layanan publik	reformasi birokrasi secara umum. Nilai RB Tematik: Mengukur capaian dalam area tematik tertentu yang relevan dengan reformasi birokrasi Indeks RB = Nilai RB General + Nilai RB Tematik  Setiap nilai komponen (RB General dan RB Tematik) diperoleh melalui evaluasi terhadap berbagai indikator dan sub-indikator yang telah ditetapkan
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Untuk mencapai tujuan tersebut maka ditetapkan Indikator Kinerja Program yang mendukung capaian kinerja yaitu :

**(1) Persentase Ketersediaan dari Seluruh Kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi**

Indikator Persentase Ketersediaan dari Seluruh Kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi ditetapkan sebagai indikator kinerja yang mengampu Cakupan Ketercapaian dari Seluruh Kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi dibagi Jumlah Kegiatan yang diampu sehingga tujuan dapat tercapai. Berikut nilai capaian kinerja yang telah dicapai :

Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
<b>Indeks Reformasi Birokrasi pada Perangkat Daerah</b>	Indeks yang mencerminkan tingkat kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan pemerintah daerah, yang mencakup berbagai aspek tata kelola pemerintahan, perbaikan proses bisnis, manajemen SDM, dan peningkatan kualitas layanan publik	Indeks RB dihitung dengan menjumlahkan dua komponen utama: Nilai RB General: Mengukur capaian strategi pelaksanaan reformasi birokrasi secara umum. Nilai RB Tematik: Mengukur capaian dalam area tematik tertentu yang relevan dengan reformasi birokrasi Indeks RB = Nilai RB General + Nilai RB Tematik  Setiap nilai komponen (RB General dan RB Tematik) diperoleh melalui evaluasi terhadap berbagai indikator dan sub-indikator yang telah ditetapkan

Tabel. 3.24.  
 Capaian Indikator Kinerja Program  
 Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
	TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
Indeks Reformasi Birokrasi pada Perangkat Daerah	74,00	75,24	105	Melebihi Target

Sampai dengan akhir tahun anggaran 2025 mencapai **Realisasi Fisik** sebesar **75,24%** sehingga **Nilai Capaian Kinerja** adalah **105%** dengan capaian melebihi target yang telah di tetapkan, dan ini merupakan penilaian yang di terbitkan/dikeluarkan dari Biro Organisasi Provinsi Banten.

Berikut ini dapat dijelaskan capaian kinerja **Kegiatan dan Sub Kegiatan** yang mendukung pencapaian Kinerja Program adalah

### 1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Indikator Kinerja Kegiatan adalah Persentase Ketercapaian Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, dimana pada kegiatan ini diharapkan ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi dapat tersusun. Hasil dari pelaksanaan kegiatan ini adalah tersusunnya Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang tepat waktu dan sesuai dengan RPD antara lain Dokumen Rencana Kerja (RENJA) Perubahan Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025, Dokumen Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025, Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025, Dokumen Indeks Profesionalitas ASN, Laporan Bulanan dan Triwulanan, Laporan SAKIP. Dokumen perencanaan tersebut telah sesuai dengan Rencana

Strategis dan Rencana Kerja Tahunan Badan Kepegawaian Daerah. Sistem Evaluasi dan Pelaporan juga sudah memenuhi kriteria aspek pengukuran dan pencapaian kinerja. Berikut capaian kinerja yang telah dilaksanakan :

Tabel. 3.25.  
 Capaian Indikator Kinerja  
 Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah  
 Tahun 2025

NO	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
1.	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Koordinasi dan Penyusunan RKA-SKPD dan Dokumen	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Koordinasi dan Penyusunan RKA-SKPD dan Dokumen Perubahan	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD dan Dokumen	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD dan Dokumen Perubahan	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target

Tabel. 3.26.  
 Rencana dan Realisasi Kegiatan  
 Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah  
 Tahun 2025

KEGIATAN/SUB KEGIATAN	RENCANA		REALISASI		
	TARGET	ANGGARAN	FISIK	Rp	%
1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100,00	619.528.000	100,00	613.781.862	99,07

	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	11 Dokumen	435.971.000	100,00	434.588.237	99,68
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2 Dokumen	10.000.000	100,00	9.974.515	99,75
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	2 Dokumen	10.000.000	100,00	9,816,500	98,17
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	2 Dokumen	10.000.000	100,00	9,974,515	99,75
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	2 Dokumen	10.000.000	100,00	9,816,500	98,17
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	12 Laporan	25.000.000	100,00	24.931,859	99,73
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4 Laporan	68.591.000	100,00	68.105,556	99,29
	Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	1 Data	23.468.000	100,00	20.979,000	89,39
	Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1 Berita Acara	26.498.000	100,00	25.595.180	96,59

Pada tahun 2025 pada kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah mencapai Realisasi Fisik sebesar 100% dan Realisasi Keuangan sebesar 99,07%.

## 2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Indikator Kinerja Kegiatan ini adalah Persentase Ketercapaian Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, dimana dari kegiatan ini diharapkan dokumen administrasi keuangan dapat tersusun rapih. Hasil dari pelaksanaan kegiatan ini adalah tersusunnya Dokumen Administrasi Keuangan yang tepat waktu meliputi Dokumen CALK, Laporan Fungsional, Laporan Pajak dan Neraca Akhir Tahun. Berikut capaian kinerja yang telah dilaksanakan :

Tabel. 3.27.  
Capaian Indikator Kinerja  
Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Tahun 2025

NO	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
I.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		100,00	100,00	100,00	Sesuai Target

		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target

Tabel. 3.28.  
Rencana dan Realisasi Kegiatan  
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Tahun 2025

KEGIATAN/SUB KEGIATAN		RENCANA		REALISASI		
		TARGET	ANGGARAN	FISIK	Rp	%
<b>1.</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>100,00</b>	<b>219.824.240.077</b>	<b>100,00</b>	<b>218.152.690.218</b>	<b>99,24</b>
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/Bulan	219.181.995.077	100,00	217.522.762.253	99,24
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12 Dokumen	435.102.000	100,00	435.102.000	100,00
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12 Dokumen	117.678.000	100,00	111.091.965	94,40
	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	12 Dokumen	20.000.000	100,00	19.767.204	98,84
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan	15.085.000	100,00	14.800.002	98,11
	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	1 Dokumen	17.310.000	100,00	15.312.875	88,46
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	18 Laporan	20.000.000	100,00	19.248.711	96,24
	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1 Dokumen	17.070.000	100,00	14.605.208	85,56

Pada tahun 2025 pada Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah mencapai Realisasi Fisik sebesar 100 % dan Realisasi Keuangan sebesar 99,24 %, realisasi keuangan sudah mencapai target, dan di Tahun 2025 Pengajian di BKD termasuk Gaji PPPK Se-Provinsi Banten.

### 3. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah

Indikator Kinerja Kegiatan adalah Persentase Ketercapaian Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah, dimana dari kegiatan ini diharapkan administrasi barang milik daerah dapat tersusun rapih. Hasil dari pelaksanaan kegiatan ini adalah administrasi barang baik aset tetap dan aset berjalan dapat tercatat dengan baik. Berikut capaian kinerja yang telah dilaksanakan :

Tabel. 3.29.  
Capaian Indikator Kinerja  
Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah Tahun 2025

NO	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
1.	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah		100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target

Tabel. 3.30.  
Rencana dan Realisasi  
Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah Tahun 2025

KEGIATAN/SUB KEGIATAN	RENCANA		REALISASI		
	TARGET	ANGGARAN	FISIK	Rp	%
1. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	100,00	59.010.000	100,00	57.246.870	97,01

	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	2 Dokumen	10.000.000,00	100,00	9.249.350,00	92,49
	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	1 Dokumen	20.000.000,00	100,00	19.915.050,00	99,58
	Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	4 Laporan	10.000.000,00	100,00	9.555.760,00	95,56
	Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	1 Laporan	10.000.000,00	100,00	9.590.000,00	95,90
	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	1 Laporan	9.010.000,00	100,00	8.936.710,00	99,19

Pada tahun 2025 pada kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah mencapai Realisasi Fisik sebesar 100% dan Realisasi Keuangan sebesar 97,01%, apabila dilihat dari realisasi keuangan kegiatan ini sudah berjalan baik dan hampir mencapai target yang telah ditetapkan

#### 4. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Indikator Kinerja Kegiatan adalah Persentase Ketercapaian Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah. Pada Kegiatan ini diharapkan Tersusunnya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi OPD melalui kegiatan kursus dan pelatihan dan terfasilitasi administrasi kepegawaian untuk PNS Badan Kepegawaian Daerah berupa Kenaikan Pangkat, KGB, Cuti Pegawai, Aplikasi SIMPEG, Satya Lencana dan Pensiun. Berikut capaian kinerja yang telah dilaksanakan :

Tabel. 3.31.  
Capaian Indikator Kinerja  
Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah Tahun 2025

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
I.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target

		Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target

Tabel. 3.32.  
Rencana dan Realisasi Kegiatan  
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah Tahun 2025

KEGIATAN/TOLOK UKUR		RENCANA		REALISASI		
		TARGET	ANGGARAN	FISIK	Rp	%
I.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100,00	221.051.504,00	100,00	200.364.056,00	90,64
	Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	4 Unit	11.380.000,00	100,00	11.107.500,00	97,61
	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	2 Paket	105.663.600,00	100,00	96.522.604,00	91,35
	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	1 Dokumen	15.000.000,00	100,00	14.430.000,00	96,20
	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	15.000.000,00	100,00	14.558.050,00	97,05
	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	2 Dokumen	30.830.000,00	100,00	28.426.327,00	92,20
	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	1 Orang	10.000.000,00	100,00	2.500.000,00	25,00
	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	70 Orang	33.177.904,00	100,00	32.819.575,00	98,92

Pada tahun 2025 pada kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah mencapai Realisasi Fisik sebesar 100% dan Realisasi Keuangan sebesar 90,64%, hal ini disebabkan adanya efisiensi harga akan tetapi secara keseluruhan kegiatan tercapai.

## 5. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

Indikator Kinerja Kegiatan adalah Persentase Ketercapaian Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah, dimana dari kegiatan ini diharapkan dapat tersedianya Administrasi Umum Perangkat Daerah yang efektif dan efisien yang meliputi Operasional Kantor secara menyeluruh, Makan Minum serta Barang Pakai Habis. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah telah dilaksanakan sesuai dengan dokumen pelaksanaan anggaran. Berikut capaian kinerja yang telah dilaksanakan :

Tabel. 3.33.  
 Capaian Indikator Kinerja  
 Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah Tahun 2025

NO	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
<b>I.</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>		<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>Sesuai Target</b>
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Penyediaan Bahan/Material	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Fasilitasi Kunjungan Tamu	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target

Tabel. 3.34.  
 Rencana dan Realisasi Kegiatan  
 Administrasi Umum Perangkat Daerah Tahun 2025

KEGIATAN/SUB KEGIATAN		RENCANA		REALISASI		
		TARGET	ANGGARAN	FISIK	Rp	%
<b>I.</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>100,00</b>	<b>1.582.804.420,00</b>	<b>100,00</b>	<b>1.574.709.783,00</b>	<b>99,49</b>
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	10 Paket	88.129.000,00	100,00	88.125.167,00	100
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	10 Paket	380.505.500,00	100,00	380.485.091,00	99,99
	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	10 Paket	120.055.000,00	100,00	120.018.890,00	99,97
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	10 Paket	381.055.000,00	100,00	380.404.735,000	99,83
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	10 Paket	251.544.000,00	100,00	251.508.421,00	99,99
	Penyediaan Bahan/Material	10 Paket	25.000.000,00	100,00	20.562.751,00	82,25
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	10 Laporan	96.677.000,00	100,00	96.671.568,00	99,99
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	10 Laporan	108.035.000,00	100,00	108.032.127,00	100
	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	10 Dokumen	125.338.920,00	100,00	122.590.600,00	97,81
	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	10 Dokumen	6.465.000,00	100,00	6.310.433,00	97,61

Pada tahun 2025 pada kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah mencapai Realisasi Fisik sebesar 100% dan Realisasi Keuangan sebesar 99,49%, hal ini disebabkan adanya efisiensi harga akan tetapi secara keseluruhan kegiatan tercapai.

## 6. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Indikator Kinerja Kegiatan adalah Persentase Ketercapaian Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, dimana dari pelaksanaan kegiatan ini diharapkan tersediannya Pengadaan Barang Milik Daerah yang efektif dan efisien yang meliputi Pengadaan Barang sesuai dengan RKBMD yang telah ditetapkan. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah telah dilaksanakan sesuai dengan dokumen pelaksanaan anggaran. Berikut capaian kinerja yang telah dilaksanakan :

Tabel. 3.35.  
Capaian Indikator Kinerja  
Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah  
Tahun 2025

NO	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
1.	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target

Tabel. 3.36.  
Rencana dan Realisasi Kegiatan  
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah  
Tahun 2025

KEGIATAN/SUB KEGIATAN		RENCANA		REALISASI		
		TARGET	ANGGARAN	FISIK	Rp	%
1.	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100,00	2.648.000,00	100,00	2.647.700,00	99,99
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	250 Unit	1.288.000,00	100,00	1.287.800,00	99,98
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	3 Unit	1.360.000,00	100,00	1.359.900,00	99,99

Pada tahun 2025 pada kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah mencapai Realisasi Fisik sebesar 100% dan Realisasi Keuangan sebesar 99,99%, hal ini disebabkan adanya efisiensi harga akan tetapi secara keseluruhan kegiatan tercapai.

Jenis Pengadaan yang dilaksanakan pada Tahun 2025

Tabel. 3.37.  
Pengadaan Barang Badan Kepegawaian Tahun 2025

No	Jenis Barang	Jumlah
1	Belanja Modal Personal Computer	50 Unit
2	Belanja Pemeliharaan Bangunan Gedung-Bangunan Gedung Tempat Kerja-Bangunan Gedung Kantor	1 Unit

## 7. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Indikator Kinerja Kegiatan adalah Persentase Ketercapaian Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dimana dari pelaksanaan kegiatan ini diharapkan tersediannya Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang efektif dan efisien yang meliputi Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik dan Jasa Pelayanan Umum. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah telah dilaksanakan sesuai dengan dokumen pelaksanaan anggaran. Berikut capaian kinerja yang telah dilaksanakan :

Tabel. 3.38.  
Capaian Indikator Kinerja  
Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025

NO	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target

Tabel. 3.39.  
Rencana dan Realisasi Kegiatan  
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025

KEGIATAN/SUB KEGIATAN		RENCANA		REALISASI		
		TARGET	ANGGARAN	FISIK	Rp	%
1.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100,00	1.235.430.066,00	100,00	1.210.241.810,00	97,96
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan	25.048.000,00	100,00	25.001.534,00	99,81
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	12 Laporan	621.212.506,00	100,00	597.755.910,00	96,22
	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	12 Laporan	4.288.000,00	100,00	4.288.000,00	100
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	12 Laporan	584.881.560,00	100,00	582.196.366,00	99,71

Pada tahun 2025 pada kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah mencapai Realisasi Fisik sebesar 100% dan Realisasi Keuangan sebesar 97,96%, hal ini disebabkan adanya efisiensi harga akan tetapi secara keseluruhan kegiatan tercapai.

## 8. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan

Indikator Kinerja Kegiatan ini adalah Persentase Ketercapaian Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dimana hasil yang diharapkan dari pelaksanaan kegiatan ini adalah terpeliharannya Barang Milik Daerah

Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang efektif dan efisien yang meliputi Pemeliharaan Kendaraan, Pemeliharaan Gedung dan Pemeliharaan Mesin Lainnya. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan telah dilaksanakan sesuai dengan dokumen pelaksanaan anggaran. Berikut capaian kinerja yang telah dilaksanakan :

Tabel. 3.40.  
Capaian Indikator Kinerja  
Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan  
Pemerintahan Daerah Tahun 2025

NO	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
1.	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>		100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan PeroranganDinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target

Tabel. 3.41.  
Rencana dan Realisasi Kegiatan  
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan  
Pemerintahan Daerah Tahun 2025

KEGIATAN/SUB KEGIATAN		RENCANA		REALISASI		
		TARGET	ANGGARAN	FISIK	Rp	%
1.	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	100,00	1.493.813.000,00	100,00	1.471.617.837,00	98,51
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan PeroranganDinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	6 Unit	211.748.000,00	100,00	211.741.375,00	100
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	18 Unit	243.815.000,00	100,00	242.282.740,00	99,37
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	82 Unit	445.013.000,00	100,00	441.439.722,00	99,20

Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	1 Unit	593.237.000,00	100,00	576.154.000,00	97,12
------------------------------------------------------------------------------------	--------	----------------	--------	----------------	-------

Pada tahun 2025 pada kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah mencapai Realisasi Fisik sebesar 100% dan Realisasi Keuangan sebesar 98,51%, hal ini disebabkan adanya efisiensi harga akan tetapi secara keseluruhan kegiatan tercapai.

## II. Meningkatnya Penerapan Merit Sistem

Indikator Kinerja Utama adalah Indeks Merit Sistem. Indeks Merit Sistem terdiri dari beberapa 8 (delapan) komponen yaitu melalui parameter penilaian antara lain Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai, Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai, Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi, Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi, Nilai Kriteria Pengembangan Karier, Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja, Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin serta Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan. Parameter penilaian tersebut dilakukan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

Untuk mencapai tujuan Sasaran tersebut diatas maka ditetapkan 1 (satu) Program dan 4 (empat) Kegiatan yang mendukung capaian kinerja yaitu :

### a. Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah bertujuan untuk mengukur Pencapaian Indeks Profesionalitas ASN (Kualifikasi, Kinerja dan Kedisiplinan) dan Indeks Merit Sistem yang diukur melalui pemenuhan beberapa indikator yang telah ditetapkan.

Program Kepegawaian Daerah, dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan terdapat 11 (sebelas) Indikator kinerja, sebagaimana dapat dijelaskan dalam gambar dibawah ini :



Penetapan beberapa indikator diatas diharapkan dapat mendukung pencapaian kinerja Program Kepegawaian Daerah yang bertujuan mengukur Pencapaian tingkat profesionalitas ASN Provinsi Banten yang diukur melalui pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, tingkat kedisiplinan dan kesejahteraan pegawai. Berikut dapat dijelaskan Definisi Operasional dan cara serta hasil penilaian indikator ini :

Tabel. 3.42  
Definisi Operasional dan Rumus Perhitungan Penilaian Indeks Sistem Merit Tahun 2025

Program	Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
Program Kepegawaian Daerah	Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai	Perhitungan Kebutuhan Pegawai yang dihitung secara tepat berdasarkan ANJAB dan ABK	a) Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang sudah ditetapkan PPK. b) Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan update yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi. c) Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir. d) Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah 5 (lima) tahun.
	Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai	Perhitungan Pengadaan Pegawai yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif	a) Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan; b) Ketersediaan kebijakan internal (Permen /Pergub) terkait pengadaan ASN secara

			<p>terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif.</p> <p>c) Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;</p> <p>d) Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;</p> <p>e) Persentase CPNS diangkat menjadi PNS yang ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar</p>
	Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi	Perhitungan Sistem Informasi yang dimanfaatkan untuk Manajemen ASN	<p>a) Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;</p> <p>b) Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online;</p> <p>c) Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;</p> <p>d) Pembangunan dan penggunaan assessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi.</p>
	Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi	Perhitungan Pelaksanaan Promosi dan Mutasi berdasarkan Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja	<p>a) Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen /Pergub) tentang pola karier;</p> <p>b) Ketersediaan kebijakan internal (Permen /Pergub) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi;</p> <p>c) Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi dan Jabatan Pengawas secara terbuka dan kompetitif.</p>
	Nilai Kriteria Pengembangan Karier	Perhitungan Pengembangan Karier bertumpu pada Pengembangan Kompetensi dan Kinerja	<p>a) Ketersediaan standar kompetensi jabatan (manajerial, teknis dan social kultural) untuk setiap jabatan;</p> <p>b) Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi;</p> <p>c) Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;</p> <p>d) Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karier instansi;</p> <p>e) Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;</p> <p>f) Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;</p> <p>g) Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;</p> <p>h) Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;</p> <p>i) Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;</p> <p>j) Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring.</p>
	Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja	Perhitungan Kebutuhan Pegawai yang dihitung secara tepat berdasarkan ANJAB dan ABK	<p>a) Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;</p> <p>b) Penerapan metode penilaian kinerja yang objektif dan terukur;</p> <p>c) Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kerja;</p> <p>d) Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;</p> <p>e) Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karier.</p>

	Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	Perhitungan Instansi dalam melaksanakan program perlindungan dan pelayanan pegawai	a) Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja; b) Ketersediaan kebijakan internal (Permen /Pegub) untuk memberikan penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi; c) Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya; d) Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik, dan kode perilaku yang dilakukan pegawai.
	Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan	Perhitungan Tunjangan berdasarkan kinerja; penghargaan rutin untuk pegawai berprestasi; penegakan kode etik dan kode perilaku	a) Kebijakan perlindungan pegawai (diluar dari jaminan Kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun yang diselenggarakan secara nasional); b) Penyediaan fasilitas yang memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka ditetapkan Indikator Kinerja Program yang mendukung capaian kinerja yaitu :

### (1) Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai

Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai ditetapkan sebagai indikator kinerja yang mendukung pencapaian kinerja Program Kepegawaian Daerah sehingga tujuan dapat tercapai.

Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai bertujuan menghitung Kebutuhan Pegawai yang dihitung secara tepat berdasarkan ANJAB dan ABK. Berikut nilai capaian kinerja yang telah dicapai :

Tabel. 3.43.

#### Definisi Operasional dan Rumus Perhitungan Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai Tahun 2025

Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai	Perhitungan Kebutuhan Pegawai yang dihitung secara tepat berdasarkan ANJAB dan ABK	a) Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang sudah ditetapkan PPK. b) Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan update yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi. c) Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa

		pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir. d) Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah 5 (lima) tahun.
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabel. 3.44  
Target dan Realisasi Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai Tahun 2025

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
	TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai	40	40,00	100	Sesuai Target

Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai, dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 ditetapkan target sebesar **39** dan sampai dengan akhir tahun anggaran 2025 mencapai realisasi sebesar **40,00** sehingga **Nilai Capaian Indikator Kinerja Program** adalah **103,90%** dalam kata lain **Melebihi Target** yang telah ditetapkan.

## (2) Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai

Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai ditetapkan sebagai indikator kinerja yang mendukung pencapaian kinerja Program Kepegawaian Daerah sehingga tujuan dapat tercapai.

Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai bertujuan menghitung Pengadaan Pegawai yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif. Berikut nilai capaian kinerja yang telah dicapai :

Tabel. 3.45.  
Definisi Operasional dan Rumus Perhitungan Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Tahun 2025

Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai	Perhitungan Pengadaan Pegawai yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;</li> <li>b) Ketersediaan kebijakan internal (Permen /Pergub) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif.</li> <li>c) Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;</li> <li>d) Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;</li> <li>e) Persentase CPNS diangkat menjadi PNS yang ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar</li> </ul>

Tabel. 3.46.  
Target dan Realisasi Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Tahun 2025

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
	TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai	40	40,00	100	Sesuai Target

Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai, dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 ditetapkan target sebesar **40,00** dan sampai dengan akhir tahun anggaran 2025 mencapai realisasi sebesar **40,00** sehingga **Nilai Capaian Indikator Kinerja Program** adalah **100%** dalam kata lain **Sesuai Target** yang telah ditetapkan. Hal ini membuktikan bahwa pelaksanaan pengadaan pegawai di Pemerintah Provinsi Banten telah terlaksana dengan baik.

### (3) Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi

Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi ditetapkan sebagai indikator kinerja yang mendukung pencapaian kinerja Program Kepegawaian Daerah sehingga tujuan dapat tercapai.

Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi bertujuan menghitung Sistem Informasi yang dimanfaatkan untuk Manajemen ASN. Berikut nilai capaian kinerja yang telah dicapai :

Tabel. 3.47.  
Definisi Operasional dan Rumus Perhitungan Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi Tahun 2025

Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi	Perhitungan Sistem Informasi yang dimanfaatkan untuk Manajemen ASN	a) Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai; b) Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online; c) Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian; d) Pembangunan dan penggunaan assessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi.

Tabel. 3.48.  
Target dan Realisasi Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi Tahun 2025

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
	TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi	22	22,00	100,00	Sesuai Target

Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi, dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 ditetapkan target sebesar **22** dan sampai dengan akhir tahun anggaran 2025 mencapai realisasi sebesar **22,00** sehingga **Nilai Capaian Indikator Kinerja Program** adalah **100,00%** dalam kata lain **Melebihi Target** yang telah ditetapkan. Hal ini membuktikan bahwa penerapan sistem informasi tentang kepegawaian sudah berkembang baik.

**(4) Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi**

Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi ditetapkan sebagai indikator kinerja yang mendukung pencapaian kinerja Program Kepegawaian Daerah sehingga tujuan dapat tercapai.

Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi bertujuan menghitung Pelaksanaan Promosi dan Mutasi berdasarkan Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja. Berikut nilai capaian kinerja yang telah dicapai :

Tabel. 3.49.  
Definis Operasional dan Rumus Perhitungan Nilai Kriteria Pelaksaan Mutasi dan Promosi Tahun 2025

Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi	Perhitungan Pelaksanaan Promosi dan Mutasi berdasarkan Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja	a) Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen /Pergub) tentang pola karier; b) Ketersediaan kebijakan internal (Permen /Pergub) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi; c) Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi dan Jabatan Pengawas secara terbuka dan kompetitif.

Tabel. 3.50.

## Target dan Realisasi Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi Tahun 2025

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
	TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi	38,00	37,50	98,7	Tidak Mencapai Target

Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi, dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 ditetapkan target sebesar **38** dan sampai dengan akhir tahun anggaran 2025 mencapai realisasi sebesar **37,50** sehingga **Nilai Capaian Indikator Kinerja Program** adalah **98,7%** dalam kata lain **Tidak Mencapai Target** yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan pelaksanaan mutasi dan promosi dilakukan atas kebijakan Pimpinan.

**(5) Nilai Kriteria Pengembangan Karier**

Nilai Kriteria Pengembangan Karier ditetapkan sebagai indikator kinerja yang mendukung pencapaian kinerja Program Kepegawaian Daerah sehingga tujuan dapat tercapai.

Nilai Kriteria Pengembangan Karier bertujuan menghitung Pengembangan Karier bertumpu pada Pengembangan Kompetensi dan Kinerja. Berikut nilai capaian kinerja yang telah dicapai.

Tabel. 3.51.

## Definisi Operasional dan Rumus Perhitungan Nilai Kriteria Pengembangan Karir Tahun 2025

Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
Nilai Kriteria Pengembangan Karier	Perhitungan Pengembangan Karier bertumpu pada Pengembangan Kompetensi dan Kinerja	a) Ketersediaan standar kompetensi jabatan (manajerial, teknis dan social kultural) untuk setiap jabatan; b) Ketersediaan profil pegawai

		<p>yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi;</p> <p>c) Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;</p> <p>d) Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karier instansi;</p> <p>e) Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;</p> <p>f) Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;</p> <p>g) Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;</p> <p>h) Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;</p> <p>i) Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;</p> <p>j) Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring.</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabel. 3.52  
Target dan Realisasi Nilai Kriteria Pengembangan Karir Tahun 2025

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
	TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
Nilai Kriteria Pengembangan Karier	65	65,00	100	Mencapai Target

Nilai Kriteria Pengembangan Karier, dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 ditetapkan target sebesar **65** dan sampai dengan akhir tahun anggaran 2025 mencapai realisasi sebesar **65,00** sehingga **Nilai Capaian Indikator Kinerja Program** adalah **100%** dalam kata lain **Mencapai Target** yang telah ditetapkan. Hal ini membuktikan bahwa pelaksanaan pengembangan di Pemerintah Provinsi Banten sudah berjalan sesuai mekanisme dan aturan berlaku.

## (6) Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja

Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen yang mendukung pencapaian kinerja Program Kepegawaian Daerah sehingga tujuan dapat tercapai.

Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja bertujuan Perhitungan Kebutuhan Pegawai yang dihitung secara tepat berdasarkan ANJAB dan ABK. Berikut nilai capaian kinerja yang telah dicapai.

Tabel. 3.53  
Definisi Operasional dan Rumus Perhitungan Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja Tahun 2025

Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja	Perhitungan Kebutuhan Pegawai yang dihitung secara tepat berdasarkan ANJAB dan ABK	a) Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi; b) Penerapan metode penilaian kinerja yang objektif dan terukur; c) Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kerja; d) Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi; e) Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karier.

Tabel. 3.54  
Target dan Realisasi Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja Tahun 2025

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
	TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja	72,5	72,5	100	Mencapai Target

Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja, dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 ditetapkan target sebesar **72,5** dan sampai dengan akhir tahun anggaran 2025 mencapai realisasi sebesar **72,5** sehingga **Nilai Capaian Indikator Kinerja Program** adalah **100%** dalam kata lain **Mencapai Target** yang telah ditetapkan. Hal ini membuktikan bahwa mekanisme telah berjalan sesuai dengan pelaksanaan.

**(7) Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin**

Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan yang mendukung pencapaian kinerja Program Kepegawaian Daerah sehingga tujuan dapat tercapai.

Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin bertujuan Perhitungan Instansi dalam melaksanakan program perlindungan dan pelayanan pegawai. Berikut nilai capaian kinerja yang telah dicapai.

Tabel. 3.55.  
Definisi Operasional dan Rumus Perhitungan Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin Tahun 2025

Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
<p><b>Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin</b></p>	<p>Perhitungan Instansi dalam melaksanakan program perlindungan dan pelayanan pegawai</p>	<p>a) Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;  b) Ketersediaan kebijakan internal (Permen /Pergub) untuk memberikan penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;  c) Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;  d) Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik, dan kode perilaku yang dilakukan pegawai.</p>

Tabel. 3.56  
Target dan Realisasi Nilai Kriteria Pelaksanaan Penghargaan, Penggajian dan Disiplin Tahun 2025

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
	TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	37,5	37,5	100	Sesuai Target

Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin, dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 ditetapkan target sebesar **37,5** dan sampai dengan akhir tahun anggaran 2025 mencapai realisasi sebesar **37,5** sehingga **Nilai Capaian Indikator Kinerja Program** adalah **100%** dalam kata lain **Sesuai Target** yang telah ditetapkan. Hal ini membuktikan bahwa pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin di Pemerintah Provinsi Banten sudah berjalan sesuai mekanisme dan aturan berlaku.

#### (8) Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan

Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan mendukung pencapaian kinerja Program Kepegawaian Daerah sehingga tujuan dapat tercapai.

Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan bertujuan menghitung Tunjangan berdasarkan kinerja; penghargaan rutin untuk pegawai berprestasi; penegakan kode etik dan kode perilaku. Berikut nilai capaian kinerja yang telah dicapai.

Tabel. 3.57  
Definisi Operasional dan Rumus Perhitungan Nilai Kriteria Perlindungan dan Pelayanan Tahun 2025

Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan	Perhitungan Tunjangan berdasarkan kinerja; penghargaan rutin untuk pegawai berprestasi; penegakan kode etik dan kode perilaku	a) Kebijakan perlindungan pegawai (diluar dari jaminan Kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun yang diselenggarakan secara nasional); b) Penyediaan fasilitas yang

		memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi.
--	--	-------------------------------------------------------------------------

Tabel. 3.58  
Definisi Operasional dan Rumus Perhitungan Nilai Kriteria Perlindungan dan Pelayanan Tahun 2025

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
	TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan	16	16,00	100	Sesuai Target

Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin, dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 ditetapkan target sebesar **16** dan sampai dengan akhir tahun anggaran 2025 mencapai realisasi sebesar **16,00** sehingga **Nilai Capaian Indikator Kinerja Program** adalah **100%** dalam kata lain **Sesuai Target** yang telah ditetapkan. Hal ini membuktikan bahwa pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin di Pemerintah Provinsi Banten sudah berjalan sesuai mekanisme dan aturan berlaku. Berikut ini dapat dijelaskan capaian kinerja **Kegiatan dan Sub Kegiatan** yang mendukung pencapaian Kinerja Program adalah

### 1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Berikut ini dijelaskan terlebih dahulu pencapaian kinerja yang telah dilaksanakan :

Tabel. 3.59  
Capaian Indikator Kinerja  
Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Tahun 2025

NO	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
1.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi		100,00	95,80	95,80	Tidak Mencapai Target

	Kepegawaian ASN					
		Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	100,00	66,43	66,43	Tidak Mencapai Target
		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Evaluasi Pemberhentian ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pengelolaan Data Kepegawaian	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target

Tabel. 3.60.  
Rencana dan Realisasi Kegiatan  
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Tahun 2025

KEGIATAN/SUB KEGIATAN		RENCANA		REALISASI		
		TARGET	ANGGARAN	FISIK	Rp	%
I.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100,00	2.062.033.500,00	95,80	2.044.866.534,00	99,17
	Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	1 Dokumen	9.180.000,00	100,00	8.631.684,00	94,03
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen	13.700.000,00	66,43	5.656.428,00	41,29
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	249.509.000,00	100,00	246.184.650,00	98,67
	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	1 Laporan	7.466.000,00	100,00	7.445.542,00	99,73
	Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	1 Dokumen	15.000.000,00	100,00	14.987.861,00	99,92
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1 Dokumen	21.363.000,00	100,00	20.625.600,00	96,55
	Evaluasi Pemberhentian ASN	1 Laporan	12.950.000,00	100,00	9.387.722,00	72,49
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	1 Lembaga	1.000.000.000	100,00	999.201.184,00	99,92
	Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	1 Dokumen	6.210.000,00	100,00	6.120.000,00	98,55

	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12 Dokumen	690.780.000,00	100,00	690.779.152,00	100,00
	Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Dokumen	20.875.500,00	100,00	20.846.951,00	99,86
	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Kepegawaian	1 Laporan	15.000.000,00	100,00	14.999.760,00	100,00

Berikut ini dijelaskan pencapaian Kinerja per Sub Kegiatan, antara lain :

**1. Sub Kegiatan Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN adalah Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN.

**2. Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN adalah Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN. Namun pada Tahun 2025 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten tidak melakukan pengadaan untuk ASN murni tetapi melakukan pembukaan pengadaan untuk CASN PPPK Penuh waktu dan paruh waktu.

**3. Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK adalah Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK.

Berikut ini dijelaskan pencapaian kinerja yang telah dilaksanakan :

Tabel. 3.61  
Pengajuan Formasi/Bezetting Pegawai Provinsi Banten  
Tahun 2025

No	Uraian	2025	
		Usulan	Realisasi
1	Formasi Pegawai CASN PPPK Penuh Waktu	11.737	11.295
2	Formasi Pegawai CASN PPPK Paruh Waktu	5.287	4.631

Pada Tahun 2025 Badan Kepegawian Daerah Provinsi Banten hanya melakukan pengadaan CASN untuk formasi masuk PPPK penuh waktu dan PPPK paruh waktu Dimana dari usulan 11.737 orang dapat terrealisasi sebanyak 11.295 orang Dimana masih tersisa sebanyak 442 orang, sedangkan untuk CASN PPPK Paruh waktu dari usulan 5.287 orang yang terrealisasi hanya 4.631 orang sehingga tersisa 656 orang yang belum di angkat. Dan ini menjadi bahan evaluasi untuk Badan Kepegawian Daerah Provinsi Banten itu sendiri.

**4. Sub Kegiatan Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN adalah Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN.

**5. Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian adalah Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian.

Berikut ini dijelaskan pencapaian kinerja yang telah dilaksanakan :

Tabel. 3.62.  
Rekapitulasi Pensiun Tahun 2025

No	Uraian	2025	
		Rencana	Realisasi
1	Pensiun Batas Usia Pensiun (BUP)	219	219
	- Esselon I	0	0
	- Esselon II	5	5
	- Esselon III	5	5
	- Esselon IV	0	0
	- Pelaksana	29	29
	- Fungsional	180	180
2	Pensiun Atas Permintaan Sendiri (APS)	0	1
3	Pensiun Meninggal Dunia Aktif (MDA)	0	41
4	Pensiun karena diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri	0	5
5	Pemberhentian dengan hormat karena keuzuran jasmani	0	0
6	Pemberhentian lainnya	0	0
<b>JUMLAH</b>		<b>219</b>	<b>266</b>

**6. Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN adalah Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi. Pada tahun 2025, Badan Kepegawaian Daerah memfasilitasi Hibah kepada Dewan Pengurus KORPRI.

**7. Sub Kegiatan Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN adalah Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN.

**8. Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian adalah Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian.

Berikut ini dijelaskan pencapaian kinerja yang telah dilaksanakan :

- a. Belanja Alat/Bahan untuk kegiatan Kantor-Alat Tulis Kantor, yang diperuntukan untuk Foto copy/Penggandaan (laporan hasil kegiatan) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, Pengelolaan Sistem Absensi Online dan Pengelolaan Sistem Informasi Kinerja Aparatur;
- b. Belanja Jasa Konsultansi Berorientasi Bidang Telematika, yang diperuntukan untuk Belanja Jasa Konsultansi Software Aplikasi SIMASTEN;
- c. Belanja Perjalanan Dinas Dalam Kota, yang diperuntukan untuk perjalanan dinas terkait Pengelolaan Sistem Absensi Online ke wilayah Kab. Pandelang, Kab. Lebak, Kab.Serang, Kota Cilegon, Kab. Tangerang, Kota Tangerang dan Kota Tangerang Selatan.

**9. Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian adalah Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian (Dokumen Pengelolaan Data Kepegawaian PNS dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten).

Berikut ini dijelaskan pencapaian kinerja yang telah dilaksanakan :

- a. Belanja Alat/Bahan untuk kegiatan Kantor-Alat Tulis Kantor, yang diperuntukan untuk Foto copy/Penggandaan (laporan hasil kegiatan)

Pengelolaan Sistem Data kepegawaian berupa data arsip fisik dan arsip digital kepegawaian Instansi Pemerintah provinsi banten.

- b. Belanja makanan dan minuman rapat, honorarium narasumber atau pembahas, Moderator, Pembawa acara dan Panitia
- c. Belanja yang diperuntukan untuk pelayanan kepegawaian terkait pelayanan dokumen kepegawaian (KARIS, KARSU, KARPEG), Beban perjalanan dinas Luar Daerah ke Jawa Barat.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten mengelola Data Kepegawaian menggunakan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Provinsi Banten (SIMASTEN). Proses update data PNS melalui Aplikasi Simasten terus dilakukan.

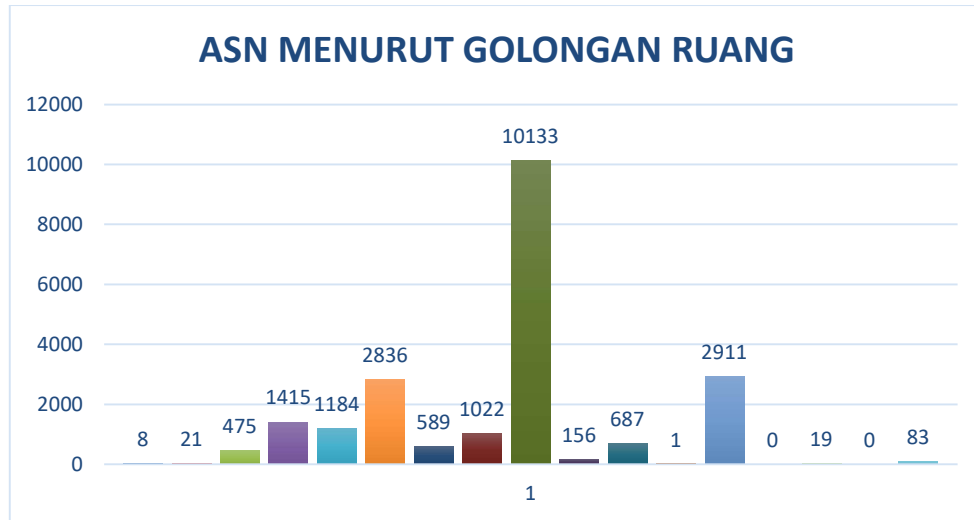
### 1. Rekapitulasi PNS Berdasarkan Golongan

Berikut ini disampaikan rekapitulasi berdasarkan golongan, sebagai berikut :

Tabel. 3.63.  
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Golongan  
Tahun 2025

	I/a	I/b	I/c	I/d	II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e
Tahun 2025	83	0	19	0	2911	1	687	156	10133	1022	589	2836	1184	1415	475	21	8

Grafik. 3.3.  
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Golongan  
Tahun 2025



Berdasarkan grafik di atas, dapat dijelaskan bahwa mayoritas aparatur berada pada kelompok golongan III yang mencapai sekitar 10.133 orang. Sedangkan untuk data golongan ruang pada golongan III didominasi oleh kelompok golongan ruang III/a dan III/d.

Dengan memperhatikan tabel dan grafik per golongan tersebut dapat dilihat bahwa kondisi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Provinsi Banten terbanyak ada di golongan III/a dan III/d. Kondisi ini merupakan salah satu dampak dari perekrutan pegawai yang memberi porsi lebih banyak bagi sarjana/pasca sarjana, kelonggaran penerbitan izin belajar (motivasi untuk melanjutkan pendidikan) serta rutusnya pelaksanaan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah (KP-PI) pada tahun-tahun sebelumnya.

Grafik-grafik di atas juga memperlihatkan bahwa PNS dengan golongan ruang I/d mendominasi untuk golongan I, golongan ruang II/c untuk golongan II, golongan ruang III/d untuk golongan III dan golongan ruang IV/a untuk golongan IV. Meluapnya PNS pada golongan III khususnya golongan ruang III/d menjadikan

kompetisi pengisian kotak jabatan struktural (promosi) khususnya pada eselon IV sangat ketat. Disamping itu tentunya keadaan ini bisa menjadi nilai tambah dalam proses rekrutmen jabatan struktural, karena banyaknya alternatif pilihan terhadap PNS yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan pada level tersebut.

Grafik juga mempertegas semakin banyaknya PNS golongan III pada Pemerintah Provinsi Banten. Hal ini perlu diimbangi dengan manajemen kepegawaian yang terpadu sehingga kondisi demikian dapat berdampak positif bagi kinerja PNS dan Pemerintah Provinsi Banten.

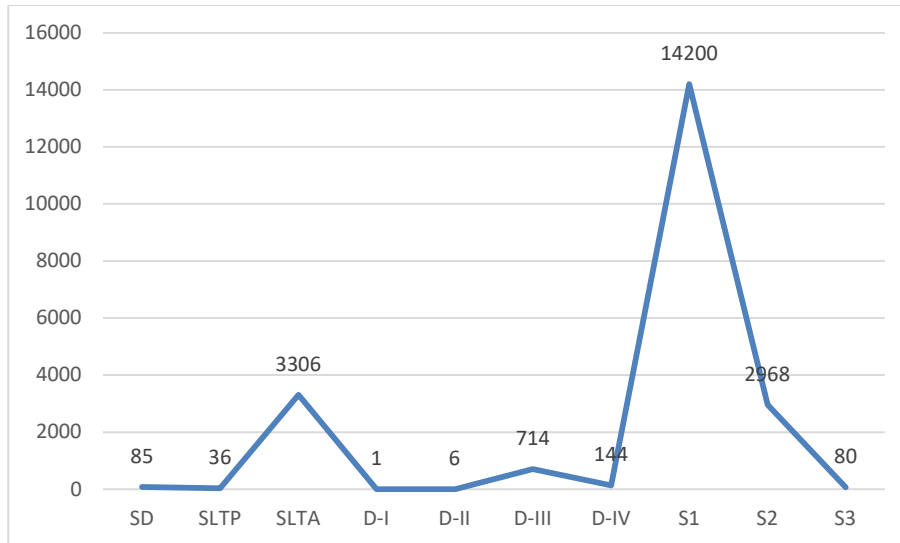
## 2. Rekapitulasi PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Komposisi PNS berdasarkan tingkat pendidikan formal dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel. 3.64.  
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Tingkat Pendidikan  
Tahun 2025

	S3	S2	S1	Diploma	SLTA	SLTP	SD
2025	80	2968	14200	865	3306	36	85

Grafik. 3.4.  
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Tingkat Pendidikan  
Tahun 2025



Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2025, PNS yang memiliki pendidikan formal untuk jenjang pendidikan S1 masih sangat dominan yaitu berjumlah 14.200 disusul kemudian pendidikan S2 sekitar 2968, Hal ini tentunya memberikan gambaran bahwa sebagian besar PNS memiliki jenjang pendidikan yang tinggi. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh formasi CPNS yang lebih banyak pada jenjang S.1 ataupun adanya ijin belajar serta penyesuaian ijazah yang sangat terbuka bagi PNS Provinsi Banten. Dengan demikian, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten perlu menyikapi kondisi ini agar setiap peningkatan jenjang pendidikan formal, perlu disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi dari PNS serta kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi.

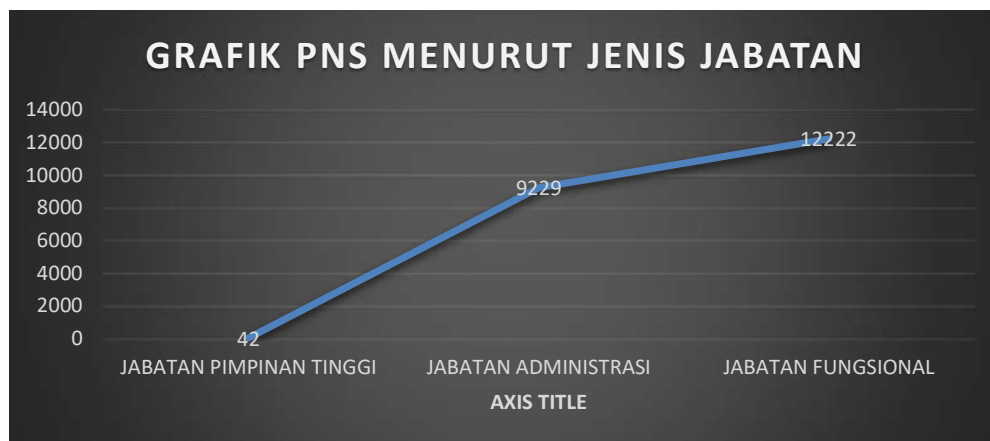
### 3. Rekapitulasi PNS Berdasarkan Jabatan

Komposisi PNS berdasarkan Jabatan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel. 3.65  
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jabatan  
Tahun 2025

Tahun	Jabatan Pimpinan Tinggi	Jabatan Administrasi	Jabatan Fungsional
2025	42	9229	12222

Grafik. 3.5.  
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jabatan  
Tahun 2025



Berdasarkan tabel dan grafik di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar PNS menduduki jabatan fungsional yaitu 12.222 PNS atau 56,87%. Sedangkan untuk pemangku jabatan Adiministrasi sekitar 9229 PNS atau 42,94% dan jabatan pimpinan tinggi 42 PNS atau 0,20%. Dari ketiga jenis jabatan tersebut hanya jabatan Administrasi yang sifatnya kaku dan terbatas, hal ini disebabkan karena formasi yang tersedia sangat terbatas dan pengisian hanya dapat dilakukan jika pejabat yang menduduki jabatan tersebut meninggal dunia, pensiun, pindah atau perubahan struktur organisasi.

#### 4. Rekapitulasi Berdasarkan Jabatan Fungsional Tertentu

Jabatan fungsional tertentu adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Berikut adalah rekapitulasi jabatan fungsional tertentu di Provinsi Banten berdasarkan jenis jabatannya :

Tabel. 3.66.  
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jabatan Fungsional Tertentu Tahun 2025

NO	NOMENKLATUR JABATAN	2025		
		Kebutuhan	Terisi	GAP
1	Administrator Kesehatan	58	34	24
2	Analisis Pasar Hasil Pertanian	21	4	17
3	Analisis Pasar Hasil Perikanan	24	6	18
4	Analisis Kebijakan	162	72	90
5	Analisis SDM Aparatur	103	19	84
6	Apoteker	68	14	54
7	Arsiparis	322	24	298
8	Asisten Apoteker	113	6	107
9	Auditor	127	82	45
11	Bidan	165	100	65
12	Dokter	205	48	157
13	Dokter Gigi	21	7	14
15	Epidemiolog Kesehatan	33	8	25
16	Fisioterapis	56	5	51
17	Guru	14962	10729	4233
18	Inspektur Ketenagalistrikan	0	9	-9
19	Instruktur	21	8	13
20	Medik Veteriner	18	6	12
21	Mediator Hubungan Industri	32	7	25
22	Nutrisionis	68	12	56
23	Pamong Budaya	0	2	-2
24	Pekerja Sosial	65	8	57
25	Pembimbing Kesehatan Kerja	28	0	28
26	Penata Ruang	15	2	13
27	Peneliti	0	7	-7

28	Penerjemah	30	2	28
29	Pengantar Kerja	32	3	29
30	Pengawas Benih Tanaman	40	19	21
31	Pengawas Bibit Ternak	17	6	11
32	Pengawas Lingkungan Hidup	33	3	30
33	Pengawas Ketenagakerjaan	146	56	90
34	Pengawas Mutu Hasil Pertanian	36	4	32
35	Pengawas Mutu Pakan	21	6	15
36	Pengawas Perikanan	17	9	8
37	P2UPD	61	6	55
38	Pengawas Sekolah	188	131	57
39	Pengawas Pemerintahan			0
40	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa	46	35	11
41	Pengelola Sumber Daya Air			0
42	Pengendali Dampak Lingkungan	267	2	265
43	Pengendali Ekosistem Hutan	138	2	136
44	Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan	79	40	39
45	Penggerak Swadaya Masyarakat	0	3	-3
46	Penyelidik Bumi	15	5	10
47	Penyuluh Kehutanan	232	6	226
48	Penyuluh Kesehatan Masyarakat	0	3	-3
49	Penyuluh Perindustrian dan Perdagangan	31	3	28
50	Penyuluh Pertanian	14	5	9
51	Penyuluh Sosial	64	7	57
52	Perancang Peraturan Perundang-Undangan	195	5	190
53	Perawat	1044	225	819
54	Perawat Gigi	0	5	-5
55	Perekam Medis	96	5	91
56	Perencana	196	68	128
57	Polisi Pamong Praja (Pol PP)	183	32	151
58	Pustakawan	898	13	885
59	Pranata Hubungan Masyarakat	156	7	149
60	Pranata Komputer	327	54	273
61	Pranata Laboratorium Kesehatan	114	11	103
62	Penata Kelola Bangunan Gedung dan Kawasan Permukiman			0
63	Penata Kelola Jalan dan Jembatan			0
64	Penatan Kelola Penyehatan Lingkungan			0
65	Radiografer	81	8	73
66	Refraksionis Optisien	10	0	10
67	Sandiman	0	0	0
68	Sanitarian	0	10	-10
69	Teknik Jalan dan Jembatan	0	2	-2

70	Teknik Pengairan	58	3	55
71	Teknik Penyehatan Lingkungan	0	0	0
72	Teknik Tata Bangunan dan Perumahan	30	1	29
73	TENAGA PROMOSI KESEHATAN DAN ILMU Perilaku		1	-1
74	Tenaga Sanitasi Lingkungan			0
75	Terapis Gigi dan Mulut			0
76	Widyaiswara	60	19	41
77	Analisis Ketahanan Pangan	30	5	25
78	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	26	7	19
79	Asisten Penata Anestesi	64	0	64
80	Pembina Jasa Konstruksi	0	2	-2
81	Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir	11	2	9
82	Pengelola Produksi Perikanan Tangkap	19	1	18
83	Analisis Hukum	0	4	-4
84	Analisis Pemantauan Peraturan Perundang-undangan Legislatif	0	1	-1
85	Perisalah Legislatif	9	0	9
86	Analisis Kebakaran	6	5	1
87	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana	16	4	12
88	Pengawas Koperasi	29	5	24
89	Analisis Kebencanaan	18	0	18
90	Penata Penanggulangan Bencana	20	3	17
91	Analisis Perdagangan	24	6	18
92	Pemadam Kebakaran	29	18	11
93	Analisis Prasarana dan Sarana Pertanian	6	1	5
94	Penilai Pemerintah	6	1	5
95	Widyaprada	0	6	-6
96	Pembina Industri	22	7	15
97	Pengawas Perdagangan	17	1	16
98	Analisis Pengusahaan Jasa Kelautan	4	2	2
99	Adyatama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif	19	10	9
100	Analisis Pengembangan Kompetensi	14	8	6
101	Pengembang Kewirausahaan	18	2	16
102	Penyuluh Lingkungan Hidup	38	1	37
103	Penata Perizinan	22	1	21
104	Administrator Database Kependudukan	0	0	0
105	Manggala Informatika	0	1	-1
106	Statistisi	53	0	53
107	Pranata Pencarian dan Pertolongan	0	0	0
108	Pranata SDM Aparatur	152	1	151
109	Asesor SDM Aparatur	9	0	9
110	Penata Laksana Barang	18	0	18
111	Asesor Manajemen Mutu Industri	5	0	5

112	Penguji Mutu Barang	34	2	32
113	Paramedik Veteriner	22	3	19
114	Analisis Akuakultur	17	2	15
115	Pembina Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan	18	1	17
116	Pengawas Kelautan	6	1	5
117	Asisten Pengelola Produksi Perikanan Tangkap	14	0	14
118	Teknisi Akuakultur	12	0	12
119	Asisten Pembina Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan	14	0	14
120	Asisten Pengawas Kelautan	5	0	5
121	Asisten Pengawas Perikanan	12	1	11
122	Pelatih Olahraga	0	0	0
123	Asisten Pelatih Olahraga	0	0	0
124	Penata Kelola Penanaman Modal	34	0	34
125	Polisi Kehutanan	19	0	19
126	Instruktur Produktivitas	0	0	0
127	Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Penguji K3)	66	0	66
128	Penata Kelola Perumahan	26	3	23
129	Analisis Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan	5	0	5
130	Surveyor Pemetaan	25	0	25
131	Entomolog Kesehatan	8	1	7
132	Fisikawan Medis	13	0	13
133	Penata Anestesi	31	0	31
134	Psikolog Klinis	7	1	6
135	Okupasi Terapis	10	0	10
136	Ortotis Prostetis	3	0	3
137	Terapis Wicara	13	0	13
138	Teknisi Transfusi Darah	18	0	18
139	Asisten Perisalah Legislatif	10	0	10
<b>Total</b>		<b>22788</b>	<b>12164</b>	<b>10624</b>

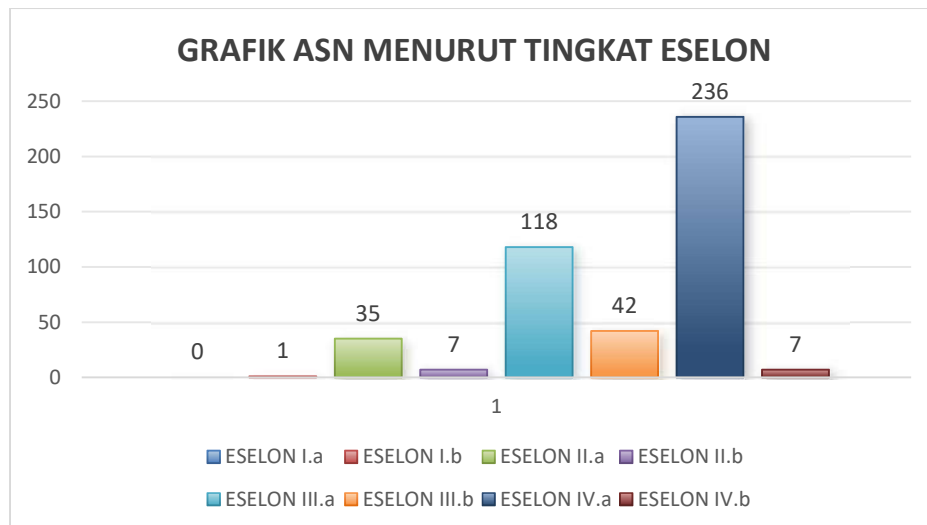
## 5. Rekapitulasi PNS Berdasarkan Eselon

Komposisi PNS berdasarkan Jenis Eselon dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel. 3.67.  
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Eselon  
Tahun 2025

Tahun	I	II/a	II/b	III/a	III/b	IV
2025	1	35	7	118	42	243

Grafik. 3.6  
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Eselon  
Tahun 2025



## 6. Rekapitulasi PNS Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi PNS berdasarkan Jenis Kelamin dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel. 3.68  
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jenis Kelamin  
Tahun 2025

Tahun	Perempuan	Laki-laki
2025	10166	11374

Grafik. 3.7.  
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jenis Kelamin  
Tahun 2025



Apabila dilihat dari tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah PNS dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten antara Jenis Kelamin Laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan Jenis Kelamin Perempuan

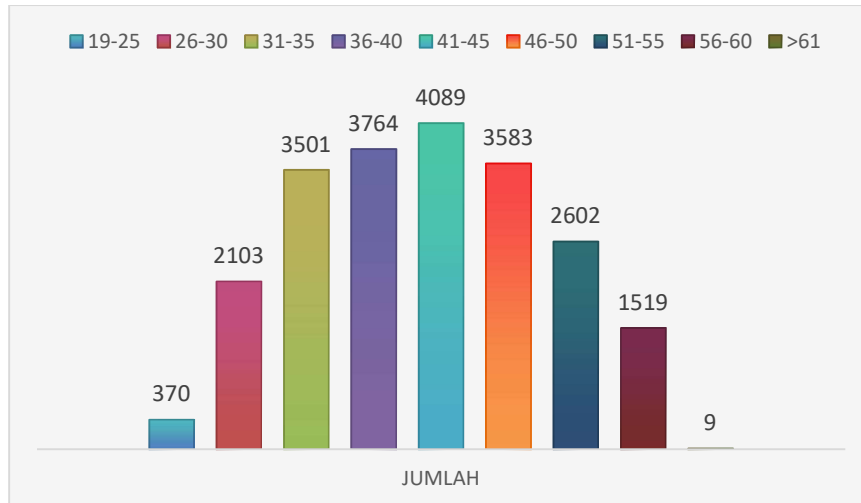
### 7. Rekapitulasi PNS Berdasarkan Usia

Komposisi PNS berdasarkan Usia dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel. 3.69.  
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Usia  
Tahun 2025

Tahun	19-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	>61
2025	370	2103	3501	3764	4089	3583	2602	1519	9

Grafik. 3.8.  
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Usia  
Tahun 2025



pada tabel diatas, menunjukkan bahwa dominan PNS berada pada kelompok usia 41 s.d 45 dimana pada usia tersebut selain menunjukkan kematangan berfikir juga menunjukkan kematangan dalam bekerja.

#### **10. Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian adalah Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian).

Berikut ini hasil yang telah dicapai atau dilaksanakan pada tahun 2025 :

- a. Pada pelaksanaan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian Tahun 2025, telah dilaksanakan Rekonsiliasi Pengelolaan Data Kepegawaian;
- b. Dalam pelaksanaannya Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian Tahun 2025, yang dilaksanakan adalah Pemutakhiran data kepegawaian pada Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Provinsi Banten (SIMASTEN);

- c. Tersedianya Laporan Bulanan Nominatif (laporan kekuatan pegawai) dari Bulan Januari sampai dengan Desember 2025;
- d. Tersedianya laporan Daftar Urut Kepangkatan Tahun 2025 dalam bentuk hard copy.

## 2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

Berikut ini dijelaskan terlebih dahulu pencapaian kinerja yang telah dilaksanakan :

Tabel. 3.70.  
Capaian Indikator Kinerja  
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN Tahun 2025

NO	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
1.	Mutasi dan Promosi ASN		100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pengelolaan Mutasi ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pengelolaan Promosi ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target

Tabel. 3.71.  
Rencana dan Realisasi Kegiatan  
Mutasi dan Promosi ASN Tahun 2025

KEGIATAN/SUB KEGIATAN		RENCANA		REALISASI		
		TARGET	ANGGARAN	FISIK	Rp	%
1.	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>100,00</b>	<b>788.577.096,00</b>	<b>100,00</b>	<b>396.119.834,00</b>	<b>50,23</b>
	Pengelolaan Mutasi ASN	1 Dokumen	16.632.000,00	100,00	16.628.701,00	99,98
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1 Laporan	63.842.000,00	100,00	63.121.280,00	98,87
	Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	708.103.096,00	100,00	316.369.853,00	44,68

Berikut ini dijelaskan pencapaian Kinerja per Sub Kegiatan, antara lain :

**1. Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN adalah Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah.

Berikut ini hasil yang telah dicapai atau dilaksanakan pada tahun 2025 :

Tabel. 3.72.  
Rekapitulasi Data Perpindahan Tahun 2025

No	Uraian	Tahun
		2025
1	Perpindahan PNS Antar Kabupaten/Kota Se Provinsi Banten	29
2	Perpindahan PNS dari Kementerian/Lembaga/Provinsi Lain/Kabupaten/Kota Se Provinsi Banten dengan Pemerintah Provinsi Banten atau sebaliknya	20
3	Perpindahan PNS Antar SKPD Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten	86
4	Perpindahan PNS dari Kementerian/Lembaga/Provinsi/Kabupaten/Kota Luar Provinsi Banten Ke Provinsi Banten/Kabupaten/Kota Se Provinsi Banten atau sebaliknya	34
JUMLAH		169

**2. Sub Kegiatan Kenaikan Pangkat PNS**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Kenaikan Pangkat PNS adalah Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen Pelayanan Kepangkatan PNS Provinsi dan Kabupaten/Kota se-Provinsi Banten).

Berikut ini hasil yang telah dicapai atau dilaksanakan pada tahun 2025 :

Tabel. 3.73  
Kenaikan Pangkat  
PNS Provinsi Banten/Kab/Kota Tahun 2025

No	Uraian		Tahun 2025								
			I		Kenaikan Pangkat						
			Pangkat/Golongan		Februari	April	Juni	Agustus	Oktober	Desember	Jumlah
Lama	Baru										
1	Provinsi Banten										
	IV/d	IV/e	0	0	0	0	0	0	0		
	IV/c	IV/d	0	2	0	0	0	0	2		
	IV/b	IV/c	0	82	63	53	61	60	319		
	IV/a	IV/b	0	205	61	60	33	39	398		
	III/d	IV/a	0	89	2	4	400	12	507		
	III/c	III/d	0	154	38	35	29	19	275		
	III/b	III/c	0	28	32	3	72	24	159		
	III/a	III/b	0	145	54	22	6	5	232		
	II/d	III/a	0	1	2	1	1	10	15		
	II/c	II/d	0	18	8	0	7	1	34		
	II/b	II/c	0	3	0	0	0	0	3		
	II/a	II/b	0	0	0	0	0	0	0		
	I/d	II/a	0	1	0	0	0	0	1		
	I/c	I/d	0	0	0	0	0	0	0		
	I/b	I/c	0	0	0	0	0	0	0		
	I/a	I/b	0	0	0	0	0	0	0		
2	Kabupaten Serang										
	IV/c	IV/d	0	0	0	0	0	0	0		
	IV/b	IV/c	55	25	0	1	43	9	133		

	IV/a	IV/b	2	45	0	5	81	10	43
	III/d	IV/a	12	16	3	46	6	9	92
3	<b>Kota Serang</b>								
	IV/c	IV/d	0	0	0	0	0	0	0
	IV/b	IV/c	13	22	8	21	21	12	97
	IV/a	IV/b	18	0	12	10	11	5	56
	III/d	IV/a	0	9	56	8	21	6	100
4	<b>Kota Cilegon</b>								
	IV/c	IV/d	0	0	0	0	0	0	0
	IV/b	IV/c	10	23	8	15	18	15	89
	IV/a	IV/b	28	24	28	18	16	8	122
	III/d	IV/a	3	32	3	9	10	16	73
5	<b>Kabupaten Pandeglang</b>								
	IV/c	IV/d	0	0	0	0	0	0	0
	IV/b	IV/c	40	55	36	35	44	32	242
	IV/a	IV/b	12	34	27	10	48	15	146
	III/d	IV/a	24	11	5	1	5	1	47
6	<b>Kabupaten Lebak</b>								
	IV/c	IV/d	0	0	0	0	0	0	0
	IV/b	IV/c	0	46	1	94	6	58	205
	IV/a	IV/b	0	99	0	77	10	36	222
	III/d	IV/a	0	57	11	1	8	0	77
7	<b>Kabupaten Tangerang</b>								
	IV/c	IV/d	0	0	0	0	0	0	0
	IV/b	IV/c	2	21	17	9	19	4	72
	IV/a	IV/b	11	51	47	25	27	42	203
	III/d	IV/a	1	17	5	5	9	30	67

8	<b>Kota Tangerang</b>								
	IV / c	IV / d	0	0	0	0	0	0	0
	IV / b	IV / c	14	8	17	5	14	13	71
	IV / a	IV / b	24	13	19	8	21	9	94
	III / d	IV / a	7	34	26	6	28	23	124
9	<b>Kota Tangerang Selatan</b>								
	IV / c	IV / d	0	0	0	0	0	0	0
	IV / b	IV / c	0	9	4	2	4	4	23
	IV / a	IV / b	8	23	19	7	14	9	80
	III / d	IV / a	3	18	2	0	15	2	40

Tabel. 3.74  
Kenaikan Gaji Berkala Pegawai dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten  
Tahun 2025

No	Unit Kerja	KGB			Tahun	Jumlah
		Belum Terproses	Disetujui	perbaikan		
1	Sekretariat Daerah	0	0	0	2025	0
2	Biro Hukum	0	26	0	2025	26
3	Biro Umum dan Perlengkapan	0	25	0	2025	25
4	Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah	0	33	0	2025	33
5	Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan	0	21	0	2025	21
6	Biro Pengadaan Barang/Jasa dan Layanan Pengadaan Secara Elektronik	0	46	0	2025	46
7	Biro Administrasi Pimpinan dan Protokol	0	18	0	2025	18
8	Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi	0	18	0	2025	18
9	Inspektorat	1	60	0	2025	61
10	Sekretariat DPRD	1	35	0	2025	36
11	Dinas Pariwisata	1	34	1	2025	36
12	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	5	74	0	2025	79
13	UPTD Teknologi, Informasi dan Komunikasi Pendidikan dan Kebudayaan	0	3	0	2025	3
14	UPTD Taman Budaya dan Museum	0	4	0	2025	4

15	Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten Wilayah Kota Cilegon, Kota Serang dan Kabupaten Serang	0	7	0	2025	7
16	Satuan Pendidikan SMAN 1 Cinangka	0	15	0	2025	15
17	Satuan Pendidikan SMAN 1 Kramat Watu	0	24	0	2025	24
18	Satuan Pendidikan SMAN 1 Cilegon	0	34	0	2025	34
19	Satuan Pendidikan SMAN 2 Krakatau Steel Cilegon	0	40	0	2025	40
20	Satuan Pendidikan SMAN 3 Cilegon	0	32	0	2025	32
21	Satuan Pendidikan SMAN 4 Cilegon	0	24	0	2025	24
22	Satuan Pendidikan SMAN 5 Cilegon	0	20	0	2025	20
23	Satuan Pendidikan SMKN 1 Cilegon	0	48	0	2025	48
24	Satuan Pendidikan SMKN 2 Cilegon	0	28	0	2025	28
25	Satuan Pendidikan SMKN 3 Cilegon	0	24	0	2025	24
26	Satuan Pendidikan SMKN 4 Cilegon	0	9	0	2025	9
27	Satuan Pendidikan SMAN 1 Kota Serang	0	24	0	2025	24
28	Satuan Pendidikan SMAN 2 Kota Serang	0	29	0	2025	29
29	Satuan Pendidikan SMAN 3 Kota Serang	0	31	0	2025	31
30	Satuan Pendidikan SMAN 4 Kota Serang	0	26	0	2025	26
31	Satuan Pendidikan SMAN 5 Kota Serang	1	35	0	2025	36
32	Satuan Pendidikan SMAN 6 Kota Serang	0	18	0	2025	18
33	Satuan Pendidikan SMAN 7 Kota Serang	0	7	0	2025	7
34	Satuan Pendidikan SMAN 8 Kota Serang	0	22	0	2025	22
35	Satuan Pendidikan SMKN 1 Kota Serang	0	40	0	2025	40
36	Satuan Pendidikan SMKN 2 Kota Serang	0	47	0	2025	47
37	Satuan Pendidikan SMKN 3 Kota Serang	0	18	0	2025	18
38	Satuan Pendidikan SMKN 4 Kota Serang	0	33	0	2025	33
39	Satuan Pendidikan SMKN 5 Kota Serang	0	25	0	2025	25
40	Satuan Pendidikan SMKN 6 Kota Serang	0	8	0	2025	8
41	Satuan Pendidikan SMKN 7 Kota Serang	0	15	0	2025	15
42	Satuan Pendidikan SMKN 8 Kota Serang	0	12	0	2025	12
43	Satuan Pendidikan SKhN 01 Serang	0	24	0	2025	24
44	Satuan Pendidikan SKhN 02 Serang	0	24	1	2025	25
45	Satuan Pendidikan SMAN 1 Kopo	0	9	0	2025	9
46	Satuan Pendidikan SMAN 1 Binuang	0	8	0	2025	8
47	Satuan Pendidikan SMAN 1 Pontang	0	17	0	2025	17
48	Satuan Pendidikan SMAN 1 Petir	0	14	0	2025	14
49	Satuan Pendidikan SMAN 1 Waringinkurung	0	19	0	2025	19
50	Satuan Pendidikan SMAN 1 Kragilan	0	5	1	2025	6
51	Satuan Pendidikan SMAN 1 Carenang	0	13	0	2025	13
52	Satuan Pendidikan SMAN 1 Puloampel	0	5	0	2025	5
53	Satuan Pendidikan SMAN 1 Cikande	0	12	0	2025	12

54	Satuan Pendidikan SMAN 1 Baros	0	15	0	2025	15
55	Satuan Pendidikan SMAN 1 Ciruas	0	22	0	2025	22
56	Satuan Pendidikan SMAN 1 Bojonegara	0	14	0	2025	14
57	Satuan Pendidikan SMAN 1 Bandung	0	7	0	2025	7
58	Satuan Pendidikan SMAN 1 Anyer	0	16	0	2025	16
59	Satuan Pendidikan SMAN 1 Padarincang	0	10	0	2025	10
60	Satuan Pendidikan SMAN 1 Kibin	0	21	0	2025	21
61	Satuan Pendidikan SMAN 1 Gunung Sari	0	7	0	2025	7
62	Satuan Pendidikan SMAN 1 Ciomas	0	11	0	2025	11
63	Satuan Pendidikan SMAN 1 Pabuaran	1	12	0	2025	13
64	Satuan Pendidikan SMAN 1 Mancak	0	12	0	2025	12
65	Satuan Pendidikan SMAN 1 Cikeusal	0	17	0	2025	17
66	Satuan Pendidikan SMAN 1 Jawilan	0	19	0	2025	19
67	Satuan Pendidikan SMAN 1 Pamarayan	0	10	0	2025	10
68	Satuan Pendidikan SMAN 1 Tirtayasa	0	14	0	2025	14
69	Satuan Pendidikan SMKN 1 Anyer	0	10	0	2025	10
70	Satuan Pendidikan SMKN 1 Kramatwatu	1	6	0	2025	7
71	Satuan Pendidikan SMKN 1 Cikande	1	17	0	2025	18
72	Satuan Pendidikan SMKN 1 Puloampel	0	11	0	2025	11
73	Satuan Pendidikan SMKN 1 Tanara	0	7	0	2025	7
74	Satuan Pendidikan SMKN 1 Tunjung Teja	0	14	0	2025	14
75	Satuan Pendidikan SMKN 1 Ciruas	0	15	0	2025	15
76	Satuan Pendidikan SMKN 1 Cinangka	0	5	0	2025	5
77	Satuan Pendidikan SMKN 1 Kragilan	0	23	0	2025	23
78	Satuan Pendidikan SMAN 1 Lebak Wangi	0	4	0	2025	4
79	Satuan Pendidikan SMKN 1 Padarincang	0	6	0	2025	6
80	Satuan Pendidikan SMKN 1 Baros	0	2	0	2025	2
81	Satuan Pendidikan SkhN 01 Cilegon	0	12	0	2025	12
82	Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten Wilayah Kota Tangerang dan Kota Tangerang Selatan	0	7	0	2025	7
83	Satuan Pendidikan SMAN 1 Tangerang	0	16	0	2025	16
84	Satuan Pendidikan SMAN 2 Tangerang	0	24	0	2025	24
85	Satuan Pendidikan SMAN 3 Tangerang	0	22	0	2025	22
86	Satuan Pendidikan SMAN 4 Tangerang	0	24	0	2025	24
87	Satuan Pendidikan SMAN 5 Tangerang	0	24	0	2025	24
88	Satuan Pendidikan SMAN 6 Tangerang	0	24	0	2025	24
89	Satuan Pendidikan SMAN 7 Tangerang	0	24	0	2025	24
90	Satuan Pendidikan SMAN 8 Tangerang	0	20	0	2025	20
91	Satuan Pendidikan SMAN 9 Tangerang	0	29	0	2025	29
92	Satuan Pendidikan SMAN 10 Tangerang	0	16	0	2025	16
93	Satuan Pendidikan SMAN 11 Tangerang	0	20	1	2025	21

94	Satuan Pendidikan SMAN 12 Tangerang	0	30	0	2025	30
95	Satuan Pendidikan SMAN 13 Tangerang	0	25	1	2025	26
96	Satuan Pendidikan SMAN 14 Tangerang	0	26	0	2025	26
97	Satuan Pendidikan SMAN 15 Tangerang	0	20	0	2025	20
98	Satuan Pendidikan SMKN 1 Tangerang	0	37	2	2025	39
99	Satuan Pendidikan SMKN 2 Tangerang	0	32	0	2025	32
100	Satuan Pendidikan SMKN 3 Tangerang	0	14	0	2025	14
101	Satuan Pendidikan SMKN 4 Tangerang	0	38	0	2025	38
102	Satuan Pendidikan SMKN 5 Tangerang	0	23	0	2025	23
103	Satuan Pendidikan SMKN 6 Tangerang	0	6	0	2025	6
104	Satuan Pendidikan SMKN 7 Tangerang	0	28	0	2025	28
105	Satuan Pendidikan SMKN 8 Tangerang	0	18	0	2025	18
106	Satuan Pendidikan SMKN 9 Tangerang	0	18	0	2025	18
107	Satuan Pendidikan SMAN 1 Kota Tangerang Selatan	0	16	0	2025	16
108	Satuan Pendidikan SMAN 2 Kota Tangerang Selatan	0	19	0	2025	19
109	Satuan Pendidikan SMAN 3 Kota Tangerang Selatan	1	26	1	2025	28
110	Satuan Pendidikan SMAN 4 Kota Tangerang Selatan	0	13	0	2025	13
111	Satuan Pendidikan SMAN 5 Kota Tangerang Selatan	0	24	0	2025	24
112	Satuan Pendidikan SMAN 6 Kota Tangerang Selatan	0	29	0	2025	29
113	Satuan Pendidikan SMAN 7 Kota Tangerang Selatan	0	16	0	2025	16
114	Satuan Pendidikan SMAN 8 Kota Tangerang Selatan	0	20	0	2025	20
115	Satuan Pendidikan SMAN 9 Kota Tangerang Selatan	0	25	0	2025	25
116	Satuan Pendidikan SMAN 10 Kota Tangerang Selatan	0	17	1	2025	18
117	Satuan Pendidikan SMAN 11 Kota Tangerang Selatan	0	15	1	2025	16
118	Satuan Pendidikan SMAN 12 Kota Tangerang Selatan	0	11	0	2025	11
119	Satuan Pendidikan SMKN 1 Kota Tangerang Selatan	0	18	0	2025	18
120	Satuan Pendidikan SMKN 2 Kota Tangerang Selatan	0	23	0	2025	23
121	Satuan Pendidikan SMKN 3 Kota Tangerang Selatan	0	19	0	2025	19
122	Satuan Pendidikan SMKN 4 Kota Tangerang Selatan	0	5	0	2025	5
123	Satuan Pendidikan SMKN 5 Kota Tangerang Selatan	0	12	0	2025	12
124	Satuan Pendidikan SMKN 6 Kota Tangerang Selatan	0	10	0	2025	10

125	Satuan Pendidikan SMKN 7 Kota Tangerang Selatan	0	8	1	2025	9
126	Satuan Pendidikan SKhN 1 Tangerang Selatan	1	13	0	2025	14
127	Satuan Pendidikan SKhN 01 Tangerang	0	8	0	2025	8
128	Satuan Pendidikan SMKN 10 Tangerang	0	1	0	2025	1
129	Satuan Pendidikan SMKN 11 Tangerang	0	1	0	2025	1
130	Satuan Pendidikan SMKN 8 Kota Tangerang Selatan	0	4	0	2025	4
131	Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten Wilayah Kabupaten Lebak	0	4	0	2025	4
132	Satuan Pendidikan SMAN 1 Wanasalam	0	11	0	2025	11
133	Satuan Pendidikan SMAN 1 Gunung Kencana	0	7	0	2025	7
134	Satuan Pendidikan SMAN 1 Curugbitung	0	4	0	2025	4
135	Satuan Pendidikan SMAN 1 Cimarga	0	13	0	2025	13
136	Satuan Pendidikan SMAN 1 Rangkasbitung	1	16	1	2025	18
137	Satuan Pendidikan SMAN 1 Cikulur	1	7	0	2025	8
138	Satuan Pendidikan SMAN 1 Cipanas	0	13	1	2025	14
139	Satuan Pendidikan SMAN 1 Warunggunung	0	17	0	2025	17
140	Satuan Pendidikan SMAN 1 Leuwidamar	0	6	0	2025	6
141	Satuan Pendidikan SMAN 1 Cigemblong	0	4	0	2025	4
142	Satuan Pendidikan SMAN 1 Bojongmanik	0	6	0	2025	6
143	Satuan Pendidikan SMAN 1 Kalanganyar	0	6	0	2025	6
144	Satuan Pendidikan SMAN 1 Sajira	1	8	0	2025	9
145	Satuan Pendidikan SMAN 1 Maja	0	14	0	2025	14
146	Satuan Pendidikan SMAN 1 Cileles	0	7	0	2025	7
147	Satuan Pendidikan SMAN 1 Cibadak	0	13	0	2025	13
148	Satuan Pendidikan SMAN 1 Sobang	0	5	0	2025	5
149	Satuan Pendidikan SMAN 1 Panggarangan	0	4	0	2025	4
150	Satuan Pendidikan SMAN 1 Muncang	0	7	0	2025	7
151	Satuan Pendidikan SMAN 1 Cibeber	0	8	0	2025	8
152	Satuan Pendidikan SMAN 1 Cihara	0	3	0	2025	3
153	Satuan Pendidikan SMAN 1 Ciligrang	0	7	0	2025	7
154	Satuan Pendidikan SMAN 1 Bayah	0	11	0	2025	11
155	Satuan Pendidikan SMAN 1 Cijaku	0	5	1	2025	6
156	Satuan Pendidikan SMAN 1 Malingping	0	11	0	2025	11
157	Satuan Pendidikan SMAN 1 Banjarsari	0	10	0	2025	10
158	Satuan Pendidikan SMKN 1 Gunung Kencana	0	1	0	2025	1
159	Satuan Pendidikan SMKN 1 Rangkasbitung	0	27	0	2025	27
160	Satuan Pendidikan SMKN 1 Curugbitung	0	7	0	2025	7
161	Satuan Pendidikan SMKN 1 Bayah	0	7	0	2025	7
162	Satuan Pendidikan SMKN 1 Cikulur	0	3	0	2025	3

163	Satuan Pendidikan SMKN 1 Cipanas	0	5	0	2025	5
164	Satuan Pendidikan SMKN 1 Sobang	0	1	0	2025	1
165	Satuan Pendidikan SMKN 1 Cileles	0	3	0	2025	3
166	Satuan Pendidikan SMKN 1 Cirinten	0	1	0	2025	1
167	Satuan Pendidikan SMKN 1 Malingping	0	13	0	2025	13
168	Satuan Pendidikan SMKN 1 Warunggunung	0	7	0	2025	7
169	Satuan Pendidikan SMKN 1 Lebakgedong	1	2	0	2025	3
170	Satuan Pendidikan SMKN 1 Cibeber	0	5	0	2025	5
171	Satuan Pendidikan SMAN 2 Bayah	0	6	0	2025	6
172	Satuan Pendidikan SMAN 2 Leuwidamar	0	3	0	2025	3
173	Satuan Pendidikan SMAN 2 Malingping	0	4	0	2025	4
174	Satuan Pendidikan SMAN 2 Cibeber	0	2	0	2025	2
175	Satuan Pendidikan SMAN 2 Maja	0	7	0	2025	7
176	Satuan Pendidikan SMAN 2 Banjarsari	0	2	0	2025	2
177	Satuan Pendidikan SMAN 2 Rangkasbitung	0	25	0	2025	25
178	Satuan Pendidikan SMKN 2 Rangkasbitung	3	28	0	2025	31
179	Satuan Pendidikan SMAN 3 Rangkasbitung	0	16	0	2025	16
180	Satuan Pendidikan SMAN 3 Cibeber	0	6	0	2025	6
181	Satuan Pendidikan SKhN 01 Lebak	0	13	0	2025	13
182	Satuan Pendidikan SKhN 02 Lebak	0	8	0	2025	8
183	Satuan Pendidikan SKhN 03 Lebak	0	5	0	2025	5
184	Satuan Pendidikan SMKN 1 Wanasalam	0	1	0	2025	1
185	Satuan Pendidikan SMAN 2 Panggarangan	1	0	0	2025	1
186	Satuan Pendidikan SMKN 1 Waringinkurung	0	6	0	2025	6
187	Satuan Pendidikan SMAN 1 Cirinten	0	2	0	2025	2
188	Satuan Pendidikan SMAN 2 Cijaku	0	1	0	2025	1
189	Satuan Pendidikan SMAN 2 Muncang	0	1	0	2025	1
190	Satuan Pendidikan SMAN 3 Panggarangan	0	1	0	2025	1
191	Satuan Pendidikan SMAN 4 Rangkasbitung	0	1	0	2025	1
192	Satuan Pendidikan SMAN 4 Panggarangan	0	1	0	2025	1
193	Satuan Pendidikan SMKN 1 Panggarangan	0	1	0	2025	1
194	Satuan Pendidikan SMKN 1 Leuwidamar	0	0	0	2025	0
195	Satuan Pendidikan SMKN 1 Sajira	0	1	0	2025	1
196	Satuan Pendidikan SMKN 1 Maja	0	1	0	2025	1
197	Satuan Pendidikan SMKN 1 Kalanganyar	0	3	0	2025	3
198	Satuan Pendidikan SMKN 1 Cihara	0	1	0	2025	1
199	Satuan Pendidikan SMKN 2 Cihara	0	1	0	2025	1
200	Satuan Pendidikan SMKN 2 Malingping	0	4	0	2025	4
201	Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten Wilayah Kabupaten Pandeglang	0	5	0	2025	5

202	Satuan Pendidikan SMAN 1 Pandeglang	0	26	0	2025	26
203	Satuan Pendidikan SMAN 2 Pandeglang	0	31	0	2025	31
204	Satuan Pendidikan SMAN 3 Pandeglang	0	19	1	2025	20
205	Satuan Pendidikan SMAN 4 Pandeglang	0	27	2	2025	29
206	Satuan Pendidikan SMAN 5 Pandeglang	0	12	0	2025	12
207	Satuan Pendidikan SMAN 6 Pandeglang	0	24	0	2025	24
208	Satuan Pendidikan SMAN 7 Pandeglang	0	14	0	2025	14
209	Satuan Pendidikan SMAN 8 Pandeglang	0	23	0	2025	23
210	Satuan Pendidikan SMAN 9 Pandeglang	0	11	0	2025	11
211	Satuan Pendidikan SMAN 10 Pandeglang	0	17	0	2025	17
212	Satuan Pendidikan SMAN 11 Pandeglang	0	19	0	2025	19
213	Satuan Pendidikan SMAN 12 Pandeglang	0	8	0	2025	8
214	Satuan Pendidikan SMAN 13 Pandeglang	0	13	0	2025	13
215	Satuan Pendidikan SMAN 14 Pandeglang	0	13	0	2025	13
216	Satuan Pendidikan SMAN 15 Pandeglang	0	16	0	2025	16
217	Satuan Pendidikan SMAN 16 Pandeglang	0	10	0	2025	10
218	Satuan Pendidikan SMAN 17 Pandeglang	0	8	0	2025	8
219	Satuan Pendidikan SMAN CMBBS	0	30	0	2025	30
220	Satuan Pendidikan SMKN 1 Pandeglang	0	31	0	2025	31
221	Satuan Pendidikan SMKN 2 Pandeglang	0	45	0	2025	45
222	Satuan Pendidikan SMKN 3 Pandeglang	0	17	0	2025	17
223	Satuan Pendidikan SMKN 4 Pandeglang	0	23	0	2025	23
224	Satuan Pendidikan SMKN 5 Pandeglang	0	3	0	2025	3
225	Satuan Pendidikan SMKN 6 Pandeglang	0	9	1	2025	10
226	Satuan Pendidikan SMKN 7 Pandeglang	0	23	0	2025	23
227	Satuan Pendidikan SMKN 8 Pandeglang	0	19	0	2025	19
228	Satuan Pendidikan SMKN 9 Pandeglang	0	15	0	2025	15
229	Satuan Pendidikan SMKN 10 Pandeglang	0	12	0	2025	12
230	Satuan Pendidikan SMKN 11 Pandeglang	0	7	0	2025	7
231	Satuan Pendidikan SMKN 12 Pandeglang	0	1	0	2025	1
232	Satuan Pendidikan SkhN 01 Pandeglang	0	24	0	2025	24
233	Satuan Pendidikan SMAN 19 Pandeglang	0	2	0	2025	2
234	Satuan Pendidikan SMKN 13 Pandeglang	0	2	0	2025	2
235	Satuan Pendidikan SMKN 14 Pandeglang	0	1	0	2025	1
236	Satuan Pendidikan SMKN 15 Pandeglang	0	2	0	2025	2
237	Satuan Pendidikan SMKN 16 Pandeglang	0	2	0	2025	2
238	Satuan Pendidikan SMAN 18 Pandeglang	0	3	0	2025	3
239	Satuan Pendidikan SMKN 17 Pandeglang	0	1	0	2025	1
240	Satuan Pendidikan SMKN 18 Pandeglang	0	2	0	2025	2
241	Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten Wilayah Kabupaten Tangerang	0	3	0	2025	3
242	Satuan Pendidikan SMAN 1 Kabupaten Tangerang	0	24	0	2025	24

243	Satuan Pendidikan SMAN 2 Kabupaten Tangerang	0	15	0	2025	15
244	Satuan Pendidikan SMAN 3 Kabupaten Tangerang	0	20	1	2025	21
245	Satuan Pendidikan SMAN 4 Kabupaten Tangerang	0	17	0	2025	17
246	Satuan Pendidikan SMAN 5 Kabupaten Tangerang	0	17	0	2025	17
247	Satuan Pendidikan SMAN 6 Kabupaten Tangerang	0	20	0	2025	20
248	Satuan Pendidikan SMAN 7 Kabupaten Tangerang	0	14	0	2025	14
249	Satuan Pendidikan SMAN 8 Kabupaten Tangerang	0	13	0	2025	13
250	Satuan Pendidikan SMAN 9 Kabupaten Tangerang	0	17	0	2025	17
251	Satuan Pendidikan SMAN 10 Kabupaten Tangerang	0	14	0	2025	14
252	Satuan Pendidikan SMAN 11 Kabupaten Tangerang	0	21	0	2025	21
253	Satuan Pendidikan SMAN 12 Kabupaten Tangerang	0	18	0	2025	18
254	Satuan Pendidikan SMAN 13 Kabupaten Tangerang	0	24	0	2025	24
255	Satuan Pendidikan SMAN 14 Kabupaten Tangerang	0	11	0	2025	11
256	Satuan Pendidikan SMAN 15 Kabupaten Tangerang	0	7	0	2025	7
257	Satuan Pendidikan SMAN 16 Kabupaten Tangerang	0	12	0	2025	12
258	Satuan Pendidikan SMAN 17 Kabupaten Tangerang	0	23	0	2025	23
259	Satuan Pendidikan SMAN 18 Kabupaten Tangerang	0	16	0	2025	16
260	Satuan Pendidikan SMAN 19 Kabupaten Tangerang	0	21	1	2025	22
261	Satuan Pendidikan SMAN 20 Kabupaten Tangerang	0	10	0	2025	10
262	Satuan Pendidikan SMAN 21 Kabupaten Tangerang	0	10	0	2025	10
263	Satuan Pendidikan SMAN 22 Kabupaten Tangerang	0	7	0	2025	7
264	Satuan Pendidikan SMAN 23 Kabupaten Tangerang	0	11	0	2025	11
265	Satuan Pendidikan SMAN 24 Kabupaten Tangerang	0	13	0	2025	13
266	Satuan Pendidikan SMAN 25 Kabupaten Tangerang	1	6	0	2025	7
267	Satuan Pendidikan SMAN 26 Kabupaten Tangerang	0	7	0	2025	7
268	Satuan Pendidikan SMAN 27 Kabupaten Tangerang	0	11	0	2025	11
269	Satuan Pendidikan SMAN 28 Kabupaten Tangerang	0	13	0	2025	13
270	Satuan Pendidikan SMAN 29 Kabupaten Tangerang	0	12	0	2025	12

271	Satuan Pendidikan SMKN 1 Kabupaten Tangerang	0	21	0	2025	21
272	Satuan Pendidikan SMKN 2 Kabupaten Tangerang	0	28	0	2025	28
273	Satuan Pendidikan SMKN 3 Kabupaten Tangerang	0	6	0	2025	6
274	Satuan Pendidikan SMKN 4 Kabupaten Tangerang	0	23	0	2025	23
275	Satuan Pendidikan SMKN 5 Kabupaten Tangerang	0	17	0	2025	17
276	Satuan Pendidikan SMKN 6 Kabupaten Tangerang	0	14	0	2025	14
277	Satuan Pendidikan SMKN 7 Kabupaten Tangerang	0	27	0	2025	27
278	Satuan Pendidikan SMKN 8 Kabupaten Tangerang	0	9	0	2025	9
279	Satuan Pendidikan SMKN 9 Kabupaten Tangerang	0	13	0	2025	13
280	Satuan Pendidikan SMKN 10 Kabupaten Tangerang	0	11	0	2025	11
281	Satuan Pendidikan SMKN 11 Kabupaten Tangerang	0	7	0	2025	7
282	Satuan Pendidikan SMKN 12 Kabupaten Tangerang	0	5	0	2025	5
283	Satuan Pendidikan SKhN 01 Kabupaten Tangerang	0	26	0	2025	26
284	Satuan Pendidikan SMAN 31 Kab Tangerang	0	1	0	2025	1
285	Satuan Pendidikan SMAN 32 Kab Tangerang	0	2	0	2025	2
286	Satuan Pendidikan SMAN 30 Kab Tangerang	0	9	0	2025	9
287	Satuan Pendidikan SMKN 13 Kabupaten Tangerang	0	3	0	2025	3
288	Satuan Pendidikan SMKN 14 Kabupaten Tangerang	0	2	0	2025	2
289	Dinas Kesehatan	1	74	0	2025	75
290	UPTD Rumah Sakit Umum Daerah Malingping	7	85	0	2025	92
291	UPTD Pelatihan Kesehatan	0	6	0	2025	6
292	UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah	4	9	0	2025	13
293	UPTD Rumah Sakit Umum Daerah Banten	11	169	1	2025	181
294	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	0	47	0	2025	47
295	UPTD Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Ciujung-Cidanau	0	7	0	2025	7
296	UPTD Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Cidurian-Cisadane	0	7	0	2025	7
297	UPTD Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Ciliman-Cisawarna	0	3	0	2025	3
298	UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Tangerang	0	6	0	2025	6

299	UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Serang-Cilegon	0	9	0	2025	9
300	UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Pandeglang	0	7	0	2025	7
301	UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Lebak	0	4	0	2025	4
302	UPTD Pengujian Bahan Konstruksi Bangunan dan Informasi Konstruksi	0	9	0	2025	9
303	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman	0	33	0	2025	33
304	Satuan Polisi Pamong Praja	7	38	0	2025	45
305	Dinas Sosial	0	21	0	2025	21
306	UPTD Perlindungan Sosial	0	4	0	2025	4
307	UPTD Panti Sosial Rehabilitasi Tuna Sosial	1	6	0	2025	7
308	Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	3	55	2	2025	60
309	UPTD Latihan Kerja	0	13	1	2025	14
310	UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Serang dan Kota Cilegon	0	1	0	2025	1
311	UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten Serang, Kabupaten Pandeglang dan Kabupaten Lebak	0	2	0	2025	2
312	UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang	1	1	0	2025	2
313	UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Tangerang dan Kota Tangerang Selatan	0	2	0	2025	2
314	Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian	0	25	0	2025	25
315	Dinas Perhubungan	0	40	1	2025	41
316	UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan	0	5	0	2025	5
317	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	0	26	0	2025	26
318	Dinas Kepemudaan dan Olahraga	1	16	0	2025	17
319	UPTD Pembinaan dan Pelatihan Olahraga	0	2	0	2025	2
320	Dinas Kelautan Dan Perikanan	0	33	0	2025	33
321	UPTD Pengujian dan Penerapan Mutu Hasil Perikanan	0	6	0	2025	6
322	UPTD Produksi Perikanan Budidaya Air Payau dan Laut	0	4	0	2025	4
323	UPTD Pelabuhan Perikanan Pantai Labuan	0	4	1	2025	5
324	Cabang Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten Wilayah Utara	0	3	0	2025	3
325	Cabang Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten Wilayah Selatan	0	4	0	2025	4
326	Dinas Pertanian	0	38	0	2025	38

327	UPTD Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan	0	12	1	2025	13
328	UPTD Benih dan Perlindungan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan	0	14	0	2025	14
329	UPTD Pengujian Pakan dan Pembibitan Ternak	0	6	0	2025	6
330	UPTD Pelayanan dan Pengujian Veteriner	0	4	0	2025	4
331	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	0	40	0	2025	40
332	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1	21	0	2025	22
333	UPTD Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang	1	2	0	2025	3
334	UPTD Pengembangan Teknologi dan Standarisasi Industri	0	3	0	2025	3
335	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	1	59	0	2025	60
336	Badan Pendapatan Daerah	0	52	0	2025	52
337	UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Serang	0	18	0	2025	18
338	UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Cikande	0	12	0	2025	12
339	UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Pandeglang	0	7	0	2025	7
340	UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Rangkasbitung	0	11	0	2025	11
341	UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Malingping	0	8	0	2025	8
342	UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Ciputat	0	13	0	2025	13
343	UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Serpong	0	11	0	2025	11
344	UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Balaraja	0	10	0	2025	10
345	UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Cikokol	0	10	0	2025	10
346	UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Ciledug	0	8	0	2025	8
347	UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Cilegon	0	11	0	2025	11
348	UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Kelapa Dua	0	13	0	2025	13
349	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	0	41	0	2025	41
350	UPTD Laboratorium Lingkungan	0	7	0	2025	7
351	UPTD Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan	0	4	0	2025	4
352	UPTD Pengelolaan Taman Hutan Raya Banten	0	4	0	2025	4
353	Cabang Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten Wilayah Lebak dan Tangerang	0	7	0	2025	7

354	Cabang Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten Wilayah Pandeglang, Serang dan Cilegon	0	6	0	2025	6
355	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	0	49	0	2025	49
356	Badan Kepegawaian Daerah	0	38	0	2025	38
357	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	1	33	0	2025	34
358	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	1	24	0	2025	25
359	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	0	17	0	2025	17
360	Dinas Ketahanan Pangan	0	24	0	2025	24
361	UPTD Sertifikasi Mutu dan Keamanan Pangan	1	6	0	2025	7
362	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	0	30	0	2025	30
363	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Kependudukan dan Keluarga Berencana	1	28	0	2025	29
364	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	0	24	0	2025	24
365	UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak	0	6	0	2025	6
366	Badan Penghubung Daerah	0	12	0	2025	12
367	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	0	20	0	2025	20
368	UPTD Rumah Sakit Umum Daerah Labuan	0	0	0	2025	0
369	UPTD Rumah Sakit Umum Daerah Ciligrang	0	0	0	2025	0
370	Satuan Pendidikan SMKN 15 Kabupaten Tangerang	0	0	0	2025	0
371	Biro Umum	0	0	0	2025	0
372	Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah	0	0	0	2025	0
373	Biro Kesejahteraan Rakyat	0	0	0	2025	0
374	Biro Hukum	0	0	0	2025	0
375	Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan	0	0	0	2025	0
376	Biro Pengadaan Barang dan Jasa	0	0	0	2025	0
377	Biro Administrasi Pimpinan	0	0	0	2025	0
378	Biro Organisasi	0	0	0	2025	0
379	UPTD Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan	0	0	0	2025	0
380	Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kabupaten Lebak	0	0	0	2025	0
381	UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Ciruas	0	0	0	2025	0
382	Cabang Dinas Kelautan dan Perikanan Wilayah Selatan	0	0	0	2025	0
383	Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kabupaten Pandeglang	0	0	0	2025	0

384	Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Cilegon dan Kota Serang dan Kabupaten Serang	0	0	0	2025	0
385	Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kabupaten Tangerang	0	0	0	2025	0
386	Cabang Dinas Kelautan dan Perikanan Wilayah Utara	0	0	0	2025	0
387	Satuan Pendidikan SMKN 15 Kabupaten Tangerang	0	0	0	2025	0
388	Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Tangerang dan Kota Tangerang Selatan	0	0	0	2025	0
389	UPTD Produksi dan Pengembangan Perikanan Budidaya	0	0	0	2025	0
390	UPTD RSUD Banten	0	0	0	2025	0
391	Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Pandeglang, Serang dan Cilegon	0	0	0	2025	0
392	CABANG DINAS KEHUTANAN WILAYAH LEBAK DAN TANGERANG	0	0	0	2025	0
393	UPTD RSUD CILOGRANG	0	0	0	2025	0
394	UPTD RSUD LABUAN	0	0	0	2025	0
395	UPTD RSUD MALINGPING	0	0	0	2025	0
396	UPTD RSUD Muhammad Irsyad Djuwaeli Labuan	0	0	0	2025	0
397	UPTD RSUD Uwes Qorny Ciligrang	0	0	0	2025	0
398	UPTD Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Ciliman-Cibungur	0	0	0	2025	0
399	UPTD Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Cibaliung-Cisawarna	0	0	0	2025	0
400	UPTD Pemanfaatan Barang Milik Daerah	0	0	0	2025	0
<b>JUMLAH</b>		<b>66</b>	<b>5729</b>	<b>27</b>		<b>5822</b>

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari tahun 2025 pengurusan KGB dilakukan melalui aplikasi SIMASTEN, setiap pegawai dapat mengajukan permohonan KGB melalui aplikasi dimaksud.

### 3. *Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN*

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN adalah Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen Pengelolaan Promosi ASN).

Berikut ini hasil yang telah dicapai atau dilaksanakan pada tahun 2025 :

Tabel. 3.75  
Rekapitulasi Manajemen Jabatan ASN  
Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2025

No	Uraian	Tahun
		2025
1.	Pengawas ke Administrator	0
2.	Pelaksana ke Pengawas	0
JUMLAH		0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa di tahun 2025 tidak adanya promosi pengawa ke Administrator dan pelaksana ke pengawas dikarenakan lebih memprioritaskan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama yang kosong.

### 3. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

Berikut ini dijelaskan terlebih dahulu pencapaian kinerja yang telah dilaksanakan :

Tabel. 3.76.  
Capaian Indikator Kinerja  
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN Tahun 2025

NO	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	TAHUN 2025			TINGKAT PNCAPAIAN
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
1.	Pengembangan Kompetensi ASN		100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pengelolaan Assessment Center	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target

	Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
	Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target

Tabel. 3.77.  
Rencana dan Realisasi Kegiatan  
Pengembangan Kompetensi ASN Tahun 2025

KEGIATAN/SUB KEGIATAN	RENCANA		REALISASI		
	TARGET	ANGGARAN	FISIK	Rp	%
<b>1. Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>100,00</b>	<b>1.522.845.500</b>	<b>100,00</b>	<b>1.432.159.097</b>	<b>94,04</b>
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	19 Orang	25.974.000	100,00	16.865.578	64,93
Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	1.282.751.000	100,00	1.270.755.960	99,06
Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	2 Dokumen	24.600.000	100,00	15.853.046	64,44
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	1 Dokumen	43.650.000	100,00	30.190.965	69,17
Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	1 Dokumen	12.784.500	100,00	12.682.300	99,20
Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	14 Orang	18.650.000	100,00	5.725.393	30,70
Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	1 Laporan	2.300.000	100,00	2.298.306	99,93

Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	63 Orang	15.000.000	100,00	2.143.581	14,29
Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	1 Dokumen	13.579.500	100,00	12.962.594	95,46
Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	7 Orang	16.856.500	100,00	16.592.434	98,43
Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional	2 Laporan	15.000.000	100,00	2.144.000	14,29
Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	4 Laporan	18.710.000	100,00	17.515.799	93,62
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	605 Orang	13.890.000	100,00	12.628.000	90,91
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	2 Dokumen	8.200.000	100,00	7.701.150	93,92
Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	1 Laporan	10.900.000	100,00	6.100.000	55,96

Berikut ini dijelaskan pencapaian Kinerja per Sub Kegiatan, antara lain :

**1. Sub Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN adalah Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya.

**2. Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center adalah Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center.

**3. Sub Kegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN adalah Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN.

**4. Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN adalah Jumlah Dokumen Hasil Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola.

**5. Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat adalah Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat.

**6. Sub Kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN adalah Jumlah Dokumen Hasil Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Sertifikasi Jabatan ASN.

**7. Sub Kegiatan Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN adalah Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN.

Tabel. 3.78  
Rekapitulasi Tugas Belajar, Ijin Belajar dan Diklat Pegawai Provinsi Banten  
Tahun 2025

No	Uraian		2025	
I.	Tugas Belajar			
	a.	S3	1	
		Ekonomi		
		Administrasi		
		Teknik		

		Kedokteran		
		Philosophy	1	
	b.	<b>S2</b>	<b>4</b>	
		Ekonomi		
		Administrasi		
		Teknik		
		Kedokteran		
		Accounting		
		Ilmu Hukum	2	
		Pendidikan Matematika	1	
		Translation and Interplating	1	
	c.	<b>S1</b>		
		Ekonomi		
		Administrasi		
		Teknik		
		Kedokteran/Kesehatan		
	d.	<b>Subspesialis Kedokteran</b>	<b>1</b>	
		Ilmu Kesehatan Anak (Emergensi Rawat Inap Intensip Anak)	1	
		Ginjal Hipertensi		
	e.	<b>Spesialis Kedokteran</b>	<b>1</b>	
		Program Pendidikan Dokter Spesialis Radiologi	1	
<b>II.</b>	<b>Ijin Belajar</b>			
	a.	<b>S3</b>	<b>13</b>	

		Manajemen Pendidikan Islam	6	
		Teknik Geologi	1	
		Pendidikan Agama Islam	1	
		Ilmu Lingkungan		
		Manajemen	1	
		Pendidikan	3	
		Manajemen Pendidikan	1	
		Ilmu Pertanian		
	<b>b.</b>	<b>S2</b>	<b>76</b>	
		Ekonomi / Manajemen		
		Akuntansi	2	
		Ekonomi Terapan	1	
		Ilmu Nutrisi Pakan	1	
		Ilmu Administrasi	1	
		Administrasi Bisnis		
		Administrasi Pendidikan	1	
		Administrasi Publik	11	
		Administrasi Rumah Sakit	1	
		Keselamatan dan Kesehatan Kerja		
		Kesehatan Masyarakat		
		Ilmu Keperawatan		
		Ilmu Hukum		
		Ilmu Komunikasi	3	

	Kesejahteraan Sosial		
	Arkeologi	1	
	Manajemen	18	
	Pendidikan Bahasa Indonesia		
	Pendidikan Agama Islam	1	
	Bimbingan Konseling	3	
	Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial		
	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan	1	
	Pendidikan khusus	2	
	Pendidikan Kimia		
	Pendidikan Fisika	1	
	Pendidikan Matematika	1	
	Pendidikan Matematika & Ilmu Pengetahuan Alam	8	
	Tadris Bahasa Inggris		
	Lingkungan		
	Kajian Pembangunan Perkotaan dan Wilayah		
	Teknik Informatika		
	Teknik Sipil		
	Teknik Elektro	2	
	Teknik Mesin	1	
	Teknologi Pendidikan	2	
	Informatika		
	Farmasi		

		Pendidikan Vokasi Keteknikan	5	
		Manajemen Pendidikan	9	
	<b>c.</b>	<b>S1</b>	<b>11</b>	
		Ekonomi / Akuntansi		
		Akuntansi Keuangan Publik		
		Manajemen	3	
		Agribisnis		
		Ilmu Administrasi Negara	4	
		Ilmu Keperawatan		
		Ilmu Pemerintahan		
		Ilmu Hukum	1	
		Sistem Informasi		
		Kesehatan Masyarakat	1	
		Kebidanan	1	
		Teknik Lingkungan		
		Teknik Informatika	1	
		Gizi		
	<b>d.</b>	<b>Profesi</b>	<b>4</b>	
		Profesi Ners		
		Profesi Bidan	2	
		Profesi Kebidanan		
		Profesi Fisioterapis		
		Profesi Insinyur	1	

		Profesi Dietsien	1	
	e.	<b>DIV</b>	<b>0</b>	
		Teknik Elektromedik		
		Teknologi Laboratorium Medis		
		Terapan Kebidanan		
	F.	<b>SP2</b>	<b>0</b>	
		Konsultan Hemato Onkologi Medik		
		Anestesi Konsultan Intensive Care (KIC)		
<b>III.</b>		<b>Diklat Kepemimpinan dan Latsar</b>		
	a.	<b>Diklat Prajabatan</b>		
		- Gol I		
		- Gol II		
		- Gol III		
	b.	<b>Diklat Pim</b>		
		- Diklatpim IV	39	
		- Diklatpim III	12	
		- Diklatpim II	29	
	c.	<b>Orientasi PPPK</b>		
		Orientasi PPPK		
<b>IV.</b>		<b>Diklat Teknis Lainnya</b>		
		Diklat Teknis Lainnya		

**8. *Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional***

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional adalah Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional.

**9. *Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional***

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional adalah Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional.

**10. *Sub Kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN***

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN adalah Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN.

**11. *Sub Kegiatan Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional***

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional adalah Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional.

**12. *Sub Kegiatan Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN***

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN adalah Jumlah Laporan Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN.

**13. *Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN***

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN adalah Jumlah Fungsional ASN yang Dibina.

#### 14. *Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional*

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional adalah Jumlah Dokumen Hasil Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional.

#### 15. *Sub Kegiatan Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional*

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional adalah Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional.

Berikut ini hasil yang telah dicapai atau dilaksanakan pada tahun 2025 :

Tabel. 3.79.  
Rekapitulasi Jabatan Fungsional Provinsi Banten Tahun 2025

NO	NOMENKLATUR JABATAN	2025		
		Kebutuhan	Terisi	GAP
1	Administrator Kesehatan	58	34	24
2	Analisis Pasar Hasil Pertanian	21	4	17
3	Analisis Pasar Hasil Perikanan	24	6	18
4	Analisis Kebijakan	162	72	90
5	Analisis SDM Aparatur	103	19	84
6	Apoteker	68	14	54
7	Arsiparis	322	24	298
8	Asisten Apoteker	113	6	107
9	Auditor	127	82	45
11	Bidan	165	100	65
12	Dokter	205	48	157
13	Dokter Gigi	21	7	14
15	Epidemiolog Kesehatan	33	8	25
16	Fisioterapis	56	5	51
17	Guru	14962	10729	4233
18	Inspektur Ketenagalistrikan	0	9	-9
19	Instruktur	21	8	13
20	Medik Veteriner	18	6	12
21	Mediator Hubungan Industri	32	7	25
22	Nutrisionis	68	12	56
23	Pamong Budaya	0	2	-2
24	Pekerja Sosial	65	8	57

25	Pembimbing Kesehatan Kerja	28	0	28
26	Penata Ruang	15	2	13
27	Peneliti	0	7	-7
28	Penerjemah	30	2	28
29	Pengantar Kerja	32	3	29
30	Pengawas Benih Tanaman	40	19	21
31	Pengawas Bibit Ternak	17	6	11
32	Pengawas Lingkungan Hidup	33	3	30
33	Pengawas Ketenagakerjaan	146	56	90
34	Pengawas Mutu Hasil Pertanian	36	4	32
35	Pengawas Mutu Pakan	21	6	15
36	Pengawas Perikanan	17	9	8
37	P2UPD	61	6	55
38	Pengawas Sekolah	188	131	57
39	Pengawas Pemerintahan			0
40	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa	46	35	11
41	Pengelola Sumber Daya Air			0
42	Pengendali Dampak Lingkungan	267	2	265
43	Pengendali Ekosistem Hutan	138	2	136
44	Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan	79	40	39
45	Penggerak Swadaya Masyarakat	0	3	-3
46	Penyelidik Bumi	15	5	10
47	Penyuluh Kehutanan	232	6	226
48	Penyuluh Kesehatan Masyarakat	0	3	-3
49	Penyuluh Perindustrian dan Perdagangan	31	3	28
50	Penyuluh Pertanian	14	5	9
51	Penyuluh Sosial	64	7	57
52	Perancang Peraturan Perundang-Undangan	195	5	190
53	Perawat	1044	225	819
54	Perawat Gigi	0	5	-5
55	Perekam Medis	96	5	91
56	Perencana	196	68	128
57	Polisi Pamong Praja (Pol PP)	183	32	151
58	Pustakawan	898	13	885
59	Pranata Hubungan Masyarakat	156	7	149
60	Pranata Komputer	327	54	273
61	Pranata Laboratorium Kesehatan	114	11	103
62	Penata Kelola Bangunan Gedung dan Kawasan Permukiman			0
63	Penata Kelola Jalan dan Jembatan			0
64	Penatan Kelola Penyehatan Lingkungan			0

65	Radiografer	81	8	73
66	Refraksionis Optisien	10	0	10
67	Sandiman	0	0	0
68	Sanitarian	0	10	-10
69	Teknik Jalan dan Jembatan	0	2	-2
70	Teknik Pengairan	58	3	55
71	Teknik Penyehatan Lingkungan	0	0	0
72	Teknik Tata Bangunan dan Perumahan	30	1	29
73	TENAGA PROMOSI KESEHATAN DAN ILMU Perilaku		1	-1
74	Tenaga Sanitasi Lingkungan			0
75	Terapis Gigi dan Mulut			0
76	Widyaiswara	60	19	41
77	Analisis Ketahanan Pangan	30	5	25
78	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	26	7	19
79	Asisten Penata Anestesi	64	0	64
80	Pembina Jasa Konstruksi	0	2	-2
81	Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir	11	2	9
82	Pengelola Produksi Perikanan Tangkap	19	1	18
83	Analisis Hukum	0	4	-4
84	Analisis Pemantauan Peraturan Perundang-undangan Legislatif	0	1	-1
85	Perisalah Legislatif	9	0	9
86	Analisis Kebakaran	6	5	1
87	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana	16	4	12
88	Pengawas Koperasi	29	5	24
89	Analisis Kebencanaan	18	0	18
90	Penata Penanggulangan Bencana	20	3	17
91	Analisis Perdagangan	24	6	18
92	Pemadam Kebakaran	29	18	11
93	Analisis Prasarana dan Sarana Pertanian	6	1	5
94	Penilai Pemerintah	6	1	5
95	Widyaprada	0	6	-6
96	Pembina Industri	22	7	15
97	Pengawas Perdagangan	17	1	16
98	Analisis Pengusahaan Jasa Kelautan	4	2	2
99	Adyatama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif	19	10	9
100	Analisis Pengembangan Kompetensi	14	8	6
101	Pengembang Kewirausahaan	18	2	16
102	Penyuluh Lingkungan Hidup	38	1	37
103	Penata Perizinan	22	1	21

104	Administrator Database Kependudukan	0	0	0
105	Manggala Informatika	0	1	-1
106	Statistisi	53	0	53
107	Pranata Pencarian dan Pertolongan	0	0	0
108	Pranata SDM Aparatur	152	1	151
109	Asesor SDM Aparatur	9	0	9
110	Penata Laksana Barang	18	0	18
111	Asesor Manajemen Mutu Industri	5	0	5
112	Penguji Mutu Barang	34	2	32
113	Paramedik Veteriner	22	3	19
114	Analisis Akuakultur	17	2	15
115	Pembina Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan	18	1	17
116	Pengawas Kelautan	6	1	5
117	Asisten Pengelola Produksi Perikanan Tangkap	14	0	14
118	Teknisi Akuakultur	12	0	12
119	Asisten Pembina Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan	14	0	14
120	Asisten Pengawas Kelautan	5	0	5
121	Asisten Pengawas Perikanan	12	1	11
122	Pelatih Olahraga	0	0	0
123	Asisten Pelatih Olahraga	0	0	0
124	Penata Kelola Penanaman Modal	34	0	34
125	Polisi Kehutanan	19	0	19
126	Instruktur Produktivitas	0	0	0
127	Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Penguji K3)	66	0	66
128	Penata Kelola Perumahan	26	3	23
129	Analisis Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan	5	0	5
130	Surveyor Pemetaan	25	0	25
131	Entomolog Kesehatan	8	1	7
132	Fisikawan Medis	13	0	13
133	Penata Anestesi	31	0	31
134	Psikolog Klinis	7	1	6
135	Okupasi Terapis	10	0	10
136	Ortotis Prostetis	3	0	3
137	Terapis Wicara	13	0	13
138	Teknisi Transfusi Darah	18	0	18
139	Asisten Perisalah Legislatif	10	0	10
<b>Total</b>		<b>22788</b>	<b>12164</b>	<b>10624</b>

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa Pemerintah Provinsi Banten terdapat cukup banyak jenis jabatan fungsional dimana dalam pengelolaannya membutuhkan pelayanan yang optimal sehingga diharapkan kedepan bisa menumbuhkan minat pegawai Provinsi Banten untuk menjadi Tenaga Fungsional dan dari tahun ke tahun terjadi penambahan jumlah pemangku Jabatan Fungsional.

#### 4. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Berikut ini dijelaskan terlebih dahulu pencapaian kinerja yang telah dilaksanakan :

Tabel. 3.80  
Capaian Indikator Kinerja  
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Tahun 2025

NO	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	TAHUN 2025			TINGKAT PENCAPAIAN
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
1.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pembinaan Disiplin ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Evaluasi Disiplin ASN	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target

Tabel. 3.81.  
Rencana dan Realisasi Kegiatan  
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Tahun 2025

KEGIATAN/SUB KEGIATAN		RENCANA		REALISASI		
		TARGET	ANGGARAN	FISIK	Rp	%
<b>1.</b>	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>100,00</b>	<b>402.466.000</b>	<b>100,00</b>	<b>369.555.141</b>	<b>91,82</b>
	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	17.500.000	100,00	17.426.200	99,58
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	161.400.000	100,00	146.115.300	90,53
	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	8.250.000	100,00	8.179.400	99,14
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	2 Orang	9.978.000	100,00	4.479.840	99,14
	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	450 Orang	2.000.000	100,00	192.000	9,60
	Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	1 Dokumen	15.000.000	100,00	14.272.400	99,93
	Pembinaan Disiplin ASN	680 Orang	119.341.000	100,00	111.036.360	93,04
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1 Laporan	40.960.000	100,00	40.591.400	99,10
	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	1 Dokumen	20.000.000	100,00	19.619.820	98,10
	Evaluasi Disiplin ASN	1 Laporan	8.037.000	100,00	7.642.421	95,01

Berikut ini dijelaskan pencapaian Kinerja per Sub Kegiatan, antara lain :

**1. Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur adalah Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

**2. Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur adalah Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

**3. Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur adalah Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

**4. Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai adalah Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan.

**5. Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai adalah Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa.

**6. Sub Kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur adalah Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur.

Berikut ini hasil yang telah dicapai atau dilaksanakan pada tahun 2025 :

Tabel. 3.82.  
Data Pencapaian Kinerja PNS Provinsi Banten Tahun 2025

No	Perangkat Daerah	Nilai Rata-rata SKP
		2025
1	BPKAD Provinsi Banten	Sangat Baik
2	BAPPEDA Provinsi Banten	Sangat Baik
3	Kesbangpol Provinsi Banten	Sangat Baik
4	BPSDM Provinsi Banten	Sangat Baik
5	BAPENDA Provinsi Banten	Sangat Baik
6	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten	Sangat Baik
7	Badan Penghubung Provinsi Banten	Sangat Baik

8	Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Banten	Sangat Baik
9	Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten	Sangat Baik
10	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Banten	Sangat Baik
11	Dinas Pariwisata Provinsi Banten	Sangat Baik
12	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Banten	Sangat Baik
13	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten	Sangat Baik
14	Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten	Sangat Baik
15	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten	Sangat Baik
16	Dinas Pertanian Provinsi Banten	Sangat Baik
17	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Banten	Sangat Baik
18	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten	Sangat Baik
19	Dinas Perhubungan Provinsi Banten	Sangat Baik
20	Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Provinsi Banten	Sangat Baik
21	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Banten	Sangat Baik
22	Dinas Sosial Provinsi Banten	Sangat Baik
23	Dinas Kesehatan Provinsi Banten	Sangat Baik
24	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Banten	Sangat Baik
25	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Kependudukan dan Keluarga Berencana Provinsi Banten	Sangat Baik
26	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten	Sangat Baik
27	Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Banten	Sangat Baik
28	Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten	Sangat Baik
29	Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Banten	Sangat Baik
30	Inspektorat Provinsi Banten	Sangat Baik
31	Sekretariat DPRD Provinsi Banten	Sangat Baik
32	Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Banten	Sangat Baik
33	Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Banten	Sangat Baik
34	Biro Bina Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Banten	Sangat Baik
35	Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Banten	Sangat Baik
36	Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Banten	Sangat Baik
37	Biro Bina Infrastruktur dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Banten	Sangat Baik
38	Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Banten	Sangat Baik
39	Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Banten	Sangat Baik
40	Biro Administrasi Pembangunan Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Banten	Sangat Baik
41	Biro Administrasi Rumah Tangga Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten	Sangat Baik
42	Sekretariat BKSP Jabodetabekjur Provinsi Banten	Sangat Baik

Tabel. 3.83.  
Rekapitulasi Pemberian Kesejahteraan  
Pegawai Provinsi Banten Tahun 2025

No	Uraian		2025		
			Usulan	Realisasi	Sisa
<b>I.</b>	<b>Pemberian Satyalancana</b>		<b>1175</b>	<b>1034</b>	<b>141</b>
	a.	Masa Kerja 30 Tahun	201	148	53
	b.	Masa Kerja 20 Tahun	153	95	58
	c.	Masa Kerja 10 Tahun	821	674	30
<b>II.</b>	<b>Pemberian Cuti Pegawai</b>				
	a.	Cuti Tahunan	1195		
	b.	Cuti Melahirkan	55		
	c.	Cuti Alasan Penting	142		
	e.	Cuti diluar Tanggungan Negara	0		
	f.	Cuti Sakit	468		
	g.	Cuti Besar	61		

**7. Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN adalah Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan.

**8. Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN adalah Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN.

**9. Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai adalah Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani.

**10. Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN**

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN adalah Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN.

Berikut ini hasil yang telah dicapai atau dilaksanakan pada tahun 2025 :

Tabel. 3.84.  
Rekapitulasi Pelanggaran Kasus Disiplin  
dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2025

No	Tingkat Pelanggaran		Tahun		
			2025		
			Kasus	Proses	Sisa
<b>I.</b>	<b>Ringan</b>				
	a.	Teguran Lisan			
	b.	Teguran Tertulis			
	c.	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis		2	
<b>II.</b>	<b>Sedang</b>				
	a.	Pemotongan Tunjangan Kinerja 25% Selama 3 Bulan			
	b.	Pemotongan Tunjangan Kinerja 25% Selama 6 Bulan			
	c.	Pemotongan Tunjangan Kinerja 25% Selama 9 Bulan			
	e.	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala selama 1 Tahun			
	f.	Penundaan Kenaikan Pangkat selama 1 Tahun			
	g.	Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 1 Tahun		3	
<b>III.</b>	<b>Berat</b>				
	a.	Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah		1	

	b.	Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 Bulan			
	c.	Pembebasan Jabatan		4	
	d.	Pemberhentian Dengan Hormat		6	
<b>IV.</b>	<b>Sangsi Administratif</b>				
	a.	Pemberhentian Tidak dengan Hormat		1	
	b.	Pemberhentian Sementara		1	
<b>V.</b>	<b>Kasus Perceraian/Perkawinan</b>				
	a.	Kasus Perceraian	49	33	16
	b.	Kasus Perkawinan			
<b>JUMLAH</b>					

Tabel. 3.85  
Rekapitulasi Data LHKPN Pegawai Pemerintah Provinsi Banten  
Tahun 2025

No	Perangkat Daerah	2025		
		Jumlah PN	Melapor	Tidak Melapor
1	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	7	7	0
2	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	4	4	0
3	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	7	7	0
4	BADAN PENDAPATAN DAERAH	130	130	0
5	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH	11	11	0
6	BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH	23	23	0
7	BADAN PENGHUBUNG DAERAH	7	7	0
8	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH	9	9	0
9	DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL	4	4	0
10	DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN	33	33	0
11	DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA	10	10	0
12	DINAS KESEHATAN	27	27	0
13	DINAS KETAHANAN PANGAN	10	10	0

14	DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA STATISTIK DAN PERSANDIAN	5	5	0
15	DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH	6	6	0
16	DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN	32	32	0
17	DINAS PARIWISATA	7	7	0
18	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG	56	56	0
19	DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA	5	5	0
20	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK KEPENDUDUKA..	12	12	0
21	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	7	7	0
22	DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN	603	603	0
23	DINAS PERHUBUNGAN	20	20	0
24	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	18	18	0
25	DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN	8	8	0
26	DINAS PERTANIAN	26	26	0
27	DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN	6	6	0
28	DINAS SOSIAL	12	12	0
29	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	53	53	0
30	INSPEKTORAT DAERAH	97	97	0
31	RSUD BANTEN	33	33	0
32	RSUD MALINGPING	22	22	0
33	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	16	16	0
34	SEKRETARIAT DAERAH	70	70	0
35	SEKRETARIAT DPRD	7	7	0
36	STAF AHLI	2	2	0
<b>JUMLAH</b>				

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa terdapat peningkatan penyelesaian laporan LHKPN bagi PNS dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten, hal ini menunjukkan bahwa adanya meningkatnya kesadaran bagi PNS Provinsi Banten terhadap pentingnya laporan LHKPN yang diperkuat dengan Peraturan Gubernur Banten Nomor 25 Tahun 2018 tentang Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara.

Tabel. 3.86.  
Rekapitulasi Peraturan Kepegawaian  
Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten

No	Uraian	Tahun Terbit	Keterangan
1.	Surat Edaran Tentang Netralitas Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten Dalam Pelaksanaan Pemilihan Umum dan Pemilihan Tahun 2025	2023	Nomor : 800.1.6.1/4063-BKD/2023
2.	Peraturan Gubernur Banten Tentang Laporan Harta Kekayaan Penyelenggaraan Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah	2023	Nomor : 30 Tahun 2023
3	Surat Edaran Kewajiban Penyampaian LHKPN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten Tahun Pelaporan	2025	Nomor : 71 Tahun 2025

Tabel. 3.87.  
Rekapitulasi Penanganan Kasus Perkawinan/Perceraian  
Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2025

NO	URAIAN	KASUS	DIPROSES	SISA
1	Penanganan kasus perkawinan/perceraian Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten berdasarkan PP.10 Tahun 1983 Jo PP. 45 Tahun 1990	49	33	16

Dalam penanganan kasus perkawinan/perceraian di Tahun 2025 lebih menurun di banding tahun 2024 dan proses nya juga sebagian besar telah di laksanakan, begitu juga dengan kasus tingkat pelanggaran di tahun 2025 juga semakin menurun dengan baik. Dapat dikatakan Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN ini merupakan bagian dari penegakan disiplin untuk semua ASN yang ada di Pemerintah Provinsi Banten, ini menjadi tolok ukur dalam melakukan evaluasi kepada seluruh ASN sehingga dapat memberikan perbaikan yang baik untuk semua ASN di pemerintah Provinsi Banten.

### III. Program Prioritas Gubernur Banten Tahun 2025-2029 yang di Ampu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten

Program prioritas sebagaimana Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah dirumuskan dengan memperhatikan terhadap cascading kinerja untuk

mengejawantahkan visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur sampai dengan outcome yang dilengkapi dengan indikator sesuai dengan tingkatannya serta program prioritas dimaksud untuk juga dapat mencapai program unggulan Gubernur dan Wakil Gubernur Banten yang di ampu oleh Badan Kepegawaian Daerah yakni : **Program Unggulan 8** Banten Melayani merupakan prioritas pembangunan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan tidak korupsi dan sistem merit dalam birokrasi.

Pemerintah Provinsi Banten mengarahkan penyelenggaraan pemerintahan ke dalam kerangka pembangunan yang adaptif, inklusif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut, Kepala Daerah menetapkan dua program unggulan strategis, yakni “Banten Melayani” dan “Banten Terobos”, yang menjadi acuan utama dalam penyusunan Renstra seluruh perangkat daerah, termasuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD).

Tabel. 3.88  
Pemetaan Program Unggulan, Program Turunan, Prioritas Pembangunan, Indikasi Kegiatan Prioritas, Uraian, Dan Target 5 Tahun, Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten 2025 – 2029

PROGRAM UNGGULAN	PROGRAM TURUNAN	INDIKASI KEGIATAN PRIORITAS	RENCANA AKSI	VOLUME	PAGU INDIKATIF (Rp)	2025		2026		2027		2028		2029	
						TARGET	PAGU (Rp)	TARGET	PAGU (Rp)	TARGET	PAGU (Rp)	TARGET	PAGU (Rp)	TARGET	PAGU (Rp)
Banten Melayani	Terobos	Talent pool yang akuntabel dan transparan sebagai dasar Mutasi, Promosi, Demosi dan Diklat Pegawai (Sistem Merit)	Penilaian ASN melalui Talent Pool	2000 ASN	20,297,737,000	400 ASN	3,624,285,000	400 ASN	3,724,285,000	400 ASN	4,104,285,000	400 ASN	4,409,941,000	400 ASN	4,434,941,000
Banten Melayani	Terobos	Perumusan Penataan kinerja ASN yang efektif	Pencapaian nilai kinerja ASN diatas ekspektasi	100%	3,366,000,000	25%	550,000,000	25%	605,000,000	25%	726,000,000	25%	715,000,000	25%	770,000,000
Banten Melayani	Terobos	Penguatan penilaian kinerja pegawai yang adil	Peningkatan jenjang jabatan utama ASN berbasis kinerja dan potensi	475 ASN	10,100,564,000	475 ASN	1,830,000,000	475 ASN	1,874,827,000	475 ASN	1,962,126,000	475 ASN	2,179,000,000	475 ASN	2,254,611,000
Banten Melayani	Terobos	Peningkatan Capaian Sakip Perangkat Daerah	Dukungan Pemanfaatan Aset Daerah	320 Unit	15,300,000,000	104 Unit	2,500,000,000	54 Unit	2,750,000,000	54 Unit	3,300,000,000	54 Unit	3,250,000,000	54 Unit	3,500,000,000
Banten Melayani	Terobos	Peningkatan Capaian Sakip Perangkat Daerah	Inventarisasi Dan Penataan Aset Perangkat Daerah	1.085 Unit	7,191,000,000	217 Unit	1,175,000,000	217 Unit	1,292,500,000	217 Unit	1,551,000,000	217 Unit	1,527,500,000	217 Unit	1,645,000,000

Sebagai instansi yang mengelola sumber daya aparatur sipil negara, BKD memiliki peran sentral dalam mewujudkan tata kelola birokrasi yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pelayanan. Oleh karena itu, semua program dan kebijakan BKD lima tahun ke depan diarahkan untuk mendukung penuh keberhasilan dua program unggulan tersebut, melalui transformasi manajemen kepegawaian yang terstruktur, inovatif, dan digital.



PERANGKAT DAERAH	PROGRAM UNGGULAN	PROGRAM TURUNAN	PRIORITAS PEMBANGUNAN	KODE_IKP	INDIKASI KEGIATAN PRIORITAS	SATUAN	2025					2026					PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	PAGU ANGGARAN (Rp.)					
							TARGET	CAPAIAN	REALISASI	TARGET	TARGET	TARGET	TARGET	TARGET	TARGET	TARGET				TARGET	Target 2025	Realisasi	Capaian	2026	2027
																	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	10,900,000.00	6,100,000.00	55,96%	30,000,000.00	33,000,000.00	39,600,000.00	39,000,000.00	42,000,000.00
																	Facilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	16,856,500.00	16,592,434.00	98,43%	50,000,000.00	55,000,000.00	66,000,000.00	65,000,000.00	70,000,000.00
			Dukungan Pemanfaatan Aset Daerah		Peningkatan Capaian Sakip Perangkat Daerah	320 Unit	104 Unit	100%	104 Unit	54 Unit	54 Unit	54 Unit	54 Unit	54 Unit	54 Unit	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	2,648,000.00	2,647,700.00	99,99%					
																	Pengadaan Peralatan dan Mesin	1,288,000.00	1,287,800.00	99,98%	70,000,000.00	75,000,000.00	80,000,000.00	85,000,000.00	90,000,000.00
			Inventarisasi Dan Perbaikan Aset Perangkat Daerah		Peningkatan Capaian Sakip Perangkat Daerah	1.085 Unit	217 Unit	100%	217 Unit	217 Unit	217 Unit	217 Unit	217 Unit	217 Unit	217 Unit	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah		59,010,000.00	57,246,870.00	97,01%					
																	Rakerstisasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	10,000,000.00	9,249,350.00	92,49%	25,000,000.00	27,500,000.00	30,000,000.00	32,500,000.00	35,000,000.00

Program Unggulan yang di ampu oleh Badan Kepegawaian Daerah merupakan program utama yang diarahkan untuk lima tahun ke depan sebagai acuan dalam menentukan kegiatan prioritas. Dalam prioritas Pembangunan di tentukan Indikasi kegiatan prioritas yakni : Pembinaan ASN melalui Talent Pool, Pencapaian Kinerja ASN di atas ekspetasi, Peningkatan jenjang utama ASN berbasis kinerja dan potensi serta dukungan pemanfaatan asset daerah. Program prioritas ini dikaitkan dengan beberapa Program, kegiatan dan sub kegiatan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah, seperti Program Kepegawaian daerah mengampu seluruh kegiatan dan beberapa sub kegiatan sedangkan program penunjang utama pemerintah daerah hanya Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang urusan pemerintah daerah dan Administrasi barang milik Daerah Perangkat Daerah. Adapun penjelasan tentang Program prioritas dan turunannya sebagai berikut :

## 1. Implementasi Banten Melayani melalui Reformasi Layanan Kepegawaian

Banten Melayani mengandung semangat pelayanan publik yang cepat, mudah, murah, dan inklusif. Dalam konteks kepegawaian, semangat ini diterjemahkan oleh BKD ke dalam reformasi layanan kepegawaian yang **berbasis digital, transparan, dan ramah pengguna**.

### **Program prioritas yang dikembangkan mencakup:**

- a) Digitalisasi penuh layanan kepegawaian: Pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis web dan mobile yang memudahkan ASN mengakses layanan seperti pengurusan pangkat, mutasi, pensiun, hingga penilaian kinerja. Layanan dibuat lebih cepat, minim interaksi fisik, dan transparan dari sisi proses serta waktu penyelesaian.
- b) Pusat Layanan ASN Terintegrasi: Dibentuknya unit layanan terpadu berbasis teknologi, baik daring maupun luring, untuk menampung dan menyelesaikan seluruh kebutuhan ASN. Layanan ini ditargetkan berstandar customer experience, di mana ASN dapat memantau progres pengajuan mereka secara real time.
- c) Simplifikasi prosedur administrasi ASN: Penyederhanaan alur dan persyaratan administrasi kepegawaian melalui otomasi dan integrasi antar sistem lintas perangkat daerah. Tujuannya adalah mengurangi birokrasi yang tidak perlu, serta mempercepat proses pengambilan keputusan di bidang kepegawaian.

Dengan pendekatan ini, BKD Banten diarahkan untuk menjadi institusi pelayan ASN yang aktif, adaptif, dan mampu mendorong efisiensi birokrasi secara luas.

## 2. Penguatan Banten Terobos melalui Inovasi Tata Kelola ASN

Sementara itu, Banten Terobos menitikberatkan pada terobosan kebijakan dan inovasi tata kelola pemerintahan. Dalam lingkup BKD, program ini diterjemahkan menjadi **pembenahan menyeluruh terhadap sistem manajemen ASN berbasis data, kompetensi, dan prinsip meritokrasi**.

Program prioritas dalam mendukung “Banten Terobos” mencakup:

- a) Penerapan sistem merit secara utuh: Melalui penguatan kebijakan berbasis objektivitas dalam pengangkatan, promosi, dan rotasi jabatan. Pemetaan kompetensi ASN dilakukan secara berkala menggunakan metode berbasis data dan asesmen terstandarisasi.
- b) Manajemen talenta ASN: Penyusunan sistem talent pool dan succession planning untuk mempersiapkan kaderisasi ASN yang mampu mengisi jabatan strategis ke depan. Program ini difokuskan pada pegawai dengan potensi dan kinerja tinggi, tanpa bergantung pada usia atau masa kerja semata.
- c) Inovasi penilaian kinerja: Pengembangan sistem penilaian kinerja ASN berbasis Key Performance Indicators (KPI) dan integrasi dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Penilaian bersifat terbuka, terukur, dan terhubung langsung dengan kebijakan penghargaan serta pengembangan karier.
- d) Transformasi perencanaan SDM: BKD akan memperkuat perencanaan kebutuhan ASN berbasis workforce planning dan manpower analytics, agar distribusi ASN lebih merata, efisien, dan sesuai kebutuhan aktual perangkat daerah.
- e) Pemanfaatan data analytics dan kecerdasan buatan: Dalam jangka menengah, BKD menargetkan pengembangan sistem predictive analytics yang dapat memetakan kebutuhan pelatihan, proyeksi pensiun, serta risiko kekurangan tenaga berdasarkan tren data aktual.

Dengan mengadopsi pendekatan inovatif, BKD Banten diarahkan menjadi institusi yang mampu menciptakan terobosan dalam manajemen kepegawaian dan menyokong keberhasilan reformasi birokrasi daerah.

### **3. Integrasi Program dengan RPJMD dan Agenda Nasional**

Program-program unggulan tersebut tidak berdiri sendiri, tetapi terintegrasi erat dalam kerangka RPJMD Provinsi Banten 2025–2029, serta diselaraskan dengan arah kebijakan nasional dalam RPJMN. BKD memastikan bahwa seluruh rencana kerja mendukung indikator makro pembangunan daerah, terutama pada aspek efektivitas 147 birokrasi, akuntabilitas pemerintahan, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Melalui integrasi ini, Renstra BKD 2025–2029 menjadi dokumen yang tidak hanya responsif terhadap kebutuhan internal organisasi, tetapi juga berkontribusi nyata terhadap sasaran pembangunan jangka menengah provinsi dan pencapaian reformasi birokrasi secara nasional.

Dengan menjadikan “Banten Melayani” dan “Banten Terobos” sebagai fondasi utama dalam perumusan program, BKD Provinsi Banten diarahkan menjadi motor penggerak perubahan birokrasi daerah. Melalui layanan kepegawaian yang cepat, mudah, dan akuntabel, serta sistem manajemen ASN yang inovatif dan berbasis talenta, BKD memperkuat perannya sebagai institusi strategis dalam menciptakan pemerintahan yang adaptif, profesional, dan melayani.

Renstra ini tidak hanya menjadi dokumen perencanaan, tetapi juga cerminan tekad kuat untuk membangun ASN Provinsi Banten yang unggul, relevan dengan tantangan zaman, dan mampu mewujudkan pelayanan publik yang berdampak nyata bagi masyarakat.

### 3.2. REALISASI ANGGARAN (Analisis Per Indikator Sasaran) (Per Sasaran)

Anggaran Belanja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025 adalah sebesar **Rp. 230,722,447,163.00** dan realisasinya tercapai sebesar **Rp228,407,250,742.00** atau **99,00%**, anggaran dan realisasi belanja tahun 2025 dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran Pembangunan dan juga anggaran tersebut untuk Penggajian PPP3 yang dilakukan saat perubahan anggaran disajikan pada tabel berikut sebagaimana dijelaskan dalam tabel dibawah ini :

Tabel. 3.90  
Pencapaian Kinerja dan Anggaran  
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2025			ANGGARAN 2025		
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	CAPAIAN KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
1.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian	Indeks Reformasi Birokrasi pada BKD	72,00	75,24	105%	225.038.525.067	223.283.300.136	99,2%
2.	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Indeks Sistem Merit pada Delapan Aspek	331,00	330,5	99,85%	4.775.922.096	4.242.700.606	88,84%
<b>TOTAL BELANJA</b>						<b>230.722.447.163</b>	<b>228.407.250.742</b>	<b>99%</b>

Untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang tercermin dalam pelaksanaan berbagai program dan kegiatan, pada Tahun 2025 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten memiliki anggaran belanja sebagai berikut

Tabel. 3.91  
Realisasi Belanja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025

No	URAIAN BELANJA	RENCANA	REALISASI	
			ANGGARAN	%
1	BELANJA OPERASI	Rp229,814,447,163.00	Rp227,526,000,742.00	99%
2	BELANJA MODAL	Rp908,000,000.00	Rp881,250,000.00	97%
<b>TOTAL BELANJA</b>		<b>Rp230,722,447,163.00</b>	<b>Rp228,407,250,742.00</b>	<b>99%</b>

Grafik. 3.11.  
Realisasi Belanja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025



Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025 terdiri dari 2 (Dua) Program dan 12 (Dua belas) Kegiatan dan 63 (Enam Puluh Tiga) Sub Kegiatan. Secara Keseluruhan Total Anggaran **Belanja** Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025 pada APBD Murni direncanakan sebesar **Rp. 252.774.875.000,-**

Apabila dilihat dari komposisi anggaran murni (sesuai peraturan daerah) Belanja pada Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025 semula **Rp. 252.774.875.000,-** menjadi **Rp. 230.722.447,163.00** bertambah **Rp.22.052.427.837** atau sebesar **11,46%**. Sebagaimana dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel. 3.92  
Perbandingan Anggaran Murni dan Perubahan  
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025

NO	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	PAGU		
		MURNI	PERUBAHAN	BERTAMBAH
1	2	3	4	5
	<b>TOTAL</b>	<b>252.774.875.000,00</b>	<b>230.722.447.163,00</b>	<b>22.052.427.837</b>

Tabel. 3.93.  
Capaian Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Anggaran 2025

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PROGRAM/INDIKATOR KINERJA	KEGIATAN/SUB KEGIATAN	RENCANA		REALISASI ANGGARAN	
				TARGET	ANGGARAN	ANGGARAN	%
1	Indeks Reformasi Birokrasi pada BKD			70-80	Rp229,814,447,163.00		99,00
						Rp227,526,000,742.00	
		I.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI		Rp225,038,525,067.00	Rp223,283,300,136.00	99,22
		1	Persentase Ketercapaian dari Seluruh Kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	100,00			
			1 Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100	Rp619,528,000.00	Rp613,781,862.00	99,07
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	11 Dokumen	Rp435,971,000.00	Rp434,588,237.00	99,68
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2 Dokumen	10.000.000	Rp9,974,515.00	99,75
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	2 Dokumen	10.000.000	Rp9,816,500.00	98,17
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	2 Dokumen	10.000.000	Rp9,974,515.00	99,75
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	2 Dokumen	10.000.000	Rp9,816,500.00	98,17
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	12 Laporan	25.000.000	Rp24,931,859.00	99,73

				Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4 Laporan	208.400.000	187.853.664	90,14
				Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	1 Data	Rp23,468,000.00	<b>Rp20,979,000.00</b>	89,39
				Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1 Berita Acara	Rp26,498.000.00	<b>Rp25,595,180.00</b>	96,59
			<b>2</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>100</b>	<b>Rp219,824,240,077.00</b>	<b>Rp218,152,690,218.00</b>	<b>99,24</b>
				Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	87 Orang/Bulan	<b>Rp219,181,995,077.00</b>	<b>Rp217,522,762,253.00</b>	99,24
				Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12 Dokumen	<b>Rp435,102,000.00</b>	<b>Rp435,102,000.00</b>	100,00
				Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12 Dokumen	<b>Rp117,678.000.00</b>	<b>Rp111,091,965.00</b>	94,40
				Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	12 Dokumen	20.000.000,00	<b>Rp19,767,204.00</b>	98,84
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan	<b>Rp15,085,000.00</b>	<b>Rp14,800,002.00</b>	98,11
				Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	1 Dokumen	<b>Rp17,310,000.00</b>	<b>Rp15,312,875.00</b>	88,46
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	18 Laporan	<b>Rp20,000.000.00</b>	<b>Rp19,248,711.00</b>	96,24
				Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1 Dokumen	<b>Rp17,070,000.00</b>	<b>Rp14,605,208.00</b>	85,56
			<b>3</b>	<b>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b>	<b>100</b>	<b>Rp59,010,000.00</b>	<b>Rp57,246,870.00</b>	<b>97,01</b>
				Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	2 Dokumen	<b>Rp10,000,000.00</b>	<b>Rp9,249,350.00</b>	92,49
				Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	1 Dokumen	<b>Rp20,000,000.00</b>	<b>Rp19,915,050.00</b>	<b>99,58</b>
				Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	4 Laporan	<b>Rp10,000,000.00</b>	<b>Rp9,555,760.00</b>	<b>95,56</b>
				Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	1 Laporan	<b>Rp10,000,000.00</b>	<b>Rp9,590,000.00</b>	<b>95,90</b>
				Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	1 Laporan	<b>Rp9,010,000.00</b>	<b>Rp8,936,710.00</b>	<b>99,19</b>
			<b>4</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>100</b>	<b>Rp221,051,504.00</b>	<b>Rp200,364,056.00</b>	<b>90,64</b>
				Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	4 Unit	<b>Rp11,380,000.00</b>	<b>Rp11,107,500.00</b>	<b>97,61</b>
				Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	2 Paket	<b>Rp105,663,600.00</b>	<b>Rp96,522,604.00</b>	<b>91,35</b>

				Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	1 Dokumen	Rp15,000,000.00	Rp14,430,000.00	96.20
				Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	Rp15,000,000.00	Rp14,558,050.00	97.05
				Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	2 Dokumen	Rp30,830,000.00	Rp28,426,327.00	92.20
				Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	1 Orang	Rp10,000,000.00	Rp2,500,000.00	25.00
				Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	70 Orang	Rp33,177,904.00	Rp32,819,575.00	98.92
			5	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>100</b>	<b>Rp1,582,804,420.00</b>	<b>Rp1,574,709,783.00</b>	<b>99.49</b>
				Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	10 Paket	Rp88,129,000.00	Rp88,125,167.00	100.00
				Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	10 Paket	Rp380,505,500.00	Rp380,485,091.00	99.99
				Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	10 Paket	Rp120,055,000.00	Rp120,018,890.00	99.97
				Penyediaan Bahan Logistik Kantor	10 Paket	Rp381,055,000.00	Rp380,404,735.00	99.83
				Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	10 Paket	Rp251,544,000.00	Rp251,508,421.00	99.99
				Penyediaan Bahan/Material	10 Paket	Rp25,000,000.00	Rp20,562,751.00	82.25
				Fasilitasi Kunjungan Tamu	10 Laporan	Rp96,677,000.00	Rp96,671,568.00	99.99
				Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	10 Laporan	Rp108,035,000.00	Rp108,032,127.00	100.00
				Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	10 Dokumen	Rp125,338,920.00	Rp122,590,600.00	97.81
				Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	10 Dokumen	Rp6,465,000.00	Rp6,310,433.00	97.61
			6	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>12 Bulan</b>	<b>Rp2,648,000.00</b>	<b>Rp2,647,700.00</b>	<b>99.99</b>
				Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	250 Unit	Rp1,288,000.00	Rp1,287,800.00	99.98
				Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	3 Unit	Rp1,360,000.00	Rp1,359,900.00	99.99
			7	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>12 Bulan</b>	<b>Rp1,235,430,066.00</b>	<b>Rp1,210,241,810.00</b>	<b>97.96</b>
				Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan	Rp25,048,000.00	Rp25,001,534.00	99.81
				Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	12 Laporan	Rp621,212,506.00	Rp597,755,910.00	96.22

				Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	12 Laporan	Rp4,288,000.00	Rp4,288,000.00	100.00
				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	12 Laporan	Rp584,881,560.00	Rp583,196,366.00	99.71
			8	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>12 Bulan</b>	<b>Rp1,493,813,000.00</b>	<b>Rp1,471,617,837.00</b>	<b>98.51</b>
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan/Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	6 Unit	Rp211,748,000.00	Rp211,741,375.00	100.00
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	18 Unit	Rp243,815,000.00	Rp242,282,740.00	99.37
				Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	82 Unit	Rp445,013,000.00	Rp441,439,722.00	99.20
				Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	1 Unit	Rp593,237,000.00	Rp576,154,000.00	97.12
2	Indeks Sistem Merit pada Delapan Aspek				330,50			
		<b>II.</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>			<b>Rp4,775,922,096.00</b>	<b>Rp4,242,700,606.00</b>	<b>88.84</b>
		1	Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kedisiplinan		4,98			
		2	Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kinerja		5			
		3	Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kualifikasi		18			
		4	Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai		39			
		5	Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai		39			
		6	Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi		22			

		7	Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi			34			
		8	Nilai Kriteria Pengembangan Karier			70			
		9	Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja			78,5			
		10	Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin			35			
		11	Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan			15			
				1	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>100</b>	<b>Rp2,062,033,500.00</b>	<b>Rp2,044,866,534.00</b>	<b>99.17</b>
					Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	1 Dokumen	<b>Rp9,180,000.00</b>	<b>Rp8,631,684.00</b>	<b>94.03</b>
					Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen	<b>Rp13,700,000.00</b>	<b>Rp5,656,428.00</b>	<b>41.29</b>
					Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	<b>Rp249,509,000.00</b>	<b>Rp246,184,650.00</b>	<b>98.67</b>
					Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	1 Laporan	<b>Rp7,466,000.00</b>	<b>Rp7,445,542.00</b>	<b>99.73</b>
					Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	1 Dokumen	<b>Rp15,000,000.00</b>	<b>Rp14,987,861.00</b>	<b>99.92</b>
					Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1 Dokumen	<b>Rp21,363,000.00</b>	<b>Rp20,625,600.00</b>	<b>96.55</b>
					Evaluasi Pemberhentian ASN	1 Laporan	<b>Rp12,950,000.00</b>	<b>Rp9,387,722.00</b>	<b>72.49</b>
					Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	1 Lembaga	<b>Rp1,000,000,000.00</b>	<b>Rp999,201,184.00</b>	<b>99.92</b>
					Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	1 Dokumen	<b>Rp6,210,000.00</b>	<b>Rp6,120,000.00</b>	<b>98.55</b>
					Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12 Dokumen	<b>Rp690,780,000.00</b>	<b>Rp690,779,152.00</b>	<b>100.00</b>
					Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Dokumen	<b>Rp20,875,500.00</b>	<b>Rp20,846,951.00</b>	<b>99.86</b>
					Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Laporan	<b>Rp15,000,000.00</b>	<b>Rp14,999,760.00</b>	<b>100.00</b>

				<b>2</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>100</b>	<b>Rp788,577,096.00</b>	<b>Rp396,119,834.00</b>	<b>50.23</b>
					Pengelolaan Mutasi ASN	1 Dokumen	<b>Rp16,632,000.00</b>	<b>Rp16,628,701.00</b>	<b>99.98</b>
					Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1 Laporan	<b>Rp63,842,000.00</b>	<b>Rp63,121,280.00</b>	<b>98.87</b>
					Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	<b>Rp708,103,096.00</b>	<b>Rp316,369,853.00</b>	<b>44.68</b>
				<b>3</b>	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>100</b>	<b>Rp1,522,845,500.00</b>	<b>Rp1,432,159,097.00</b>	<b>94.04</b>
					Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	19 Orang	<b>Rp25,974,000.00</b>	<b>Rp16,865,578.00</b>	<b>64.93</b>
					Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	<b>Rp1,282,751,000.00</b>	<b>Rp1,270,755,960.00</b>	<b>99.06</b>
					Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	2 Dokumen	<b>Rp24,600,000.00</b>	<b>Rp15,853,046.00</b>	<b>64.44</b>
					Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	1 Dokumen	<b>Rp43,650,000.00</b>	<b>Rp30,190,956.00</b>	<b>69.17</b>
					Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	1 Dokumen	<b>Rp12,784,500.00</b>	<b>Rp12,682,300.00</b>	<b>99.20</b>
					Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	14 Orang	<b>Rp18,650,000.00</b>	<b>Rp5,725,393.00</b>	<b>30.70</b>
					Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	1 Laporan	<b>Rp2,300,000.00</b>	<b>Rp2,298,306.00</b>	<b>99.93</b>
					Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	63 Orang	<b>Rp15,000,000.00</b>	<b>Rp2,143,581.00</b>	<b>14.29</b>
					Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	1 Dokumen	<b>Rp13,579,500.00</b>	<b>Rp12,962,594.00</b>	<b>95.46</b>
					Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	7 Orang	<b>Rp16,856,500.00</b>	<b>Rp16,592,434.00</b>	<b>98.43</b>
					Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional	2 Laporan	<b>Rp15,000,000.00</b>	<b>Rp2,144,000.00</b>	<b>14.29</b>
					Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	4 Laporan	<b>Rp18,710,000.00</b>	<b>Rp17,515,799.00</b>	<b>93.62</b>
					Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	605 Orang	<b>Rp13,890,000.00</b>	<b>Rp12,628,000.00</b>	<b>90.91</b>
					Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	2 Dokumen	<b>Rp8,200,000.00</b>	<b>Rp7,701,150.00</b>	<b>93.92</b>
					Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	1 Laporan	<b>Rp10,900,000.00</b>	<b>Rp6,100,000.00</b>	<b>55.96</b>
				<b>4</b>	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>100</b>	<b>Rp402,466,000.00</b>	<b>Rp369,555,141.00</b>	<b>91.82</b>
					Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	<b>Rp17,500,000.00</b>	<b>Rp17,426,200.00</b>	<b>99.58</b>
					Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	<b>Rp161,400,000.00</b>	<b>Rp146,115,300.00</b>	<b>90.53</b>
					Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	<b>Rp8,250,000.00</b>	<b>Rp8,179,400.00</b>	<b>99.14</b>

				Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	2 Orang	Rp9,978,000.00	Rp4,479,840.00	44.90
				Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	450 Orang	Rp2,000,000.00	Rp192,000.00	9.60
				Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	1 Dokumen	Rp15,000,000.00	Rp14,272,400.00	95.15
				Pembinaan Disiplin ASN	680 Orang	Rp119,341,000.00	Rp111,036,360.00	93.04
				Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1 Laporan	Rp40,960,000.00	Rp40,591,400.00	99.10
				Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	1 Dokumen	Rp20,000,000.00	Rp19,619,820.00	98.10
				Evaluasi Disiplin ASN	1 Laporan	Rp8,037,000.00	Rp7,642,421.00	95.09
<b>Jumlah</b>						<b>230.722.447.163.000</b>	<b>228.407.250.742.000</b>	<b>99,00</b>

Grafik. 3.12.  
Rencana dan Realisasi Program dan Kegiatan  
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025



Secara umum dalam pelaksanaan pengelolaan Belanja pada tahun 2025 tidak dijumpai permasalahan-permasalahan yang bersifat prinsip, pengendalian pelaksanaan APBD perlu tetap dilaksanakan secara intensif, serta diimbangi dengan peningkatan kualitas SDM dan sarana prasarana pendukung lainnya. Berikut ini dapat dijelaskan permasalahan dan solusi dalam pelaksanaan penyerapan anggaran antara lain pada :

**1. Sub Kegiatan Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional serta Sub Kegiatan Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional**

Pada Sub kegiatan ini Penyerapan Anggaran adalah sebesar **Rp. 2.143.581** atau **14,29%** dari total anggaran yang direncanakan yaitu sebesar **Rp. 15.000.000,00**. Sedangkan Pada Sub kegiatan ini Penyerapan Anggaran adalah sebesar **Rp. 2.144.000,00** atau **14,29%** dari total anggaran yang direncanakan yaitu sebesar **Rp. 15.000.000,00**.

🚩 **Permasalahan**

Pada tahun 2025, pelaksanaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional serta Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional tidak dapat terrealisasi dikarenakan tidak ada pelaksanaannya Diklat Jabatan Fungsional terkendala oleh proses administrasi dari Pusat Pengembangan ASN berupa kuota peserta diklat yang sudah penuh di tahun 2025.

🚩 **Solusi**

Pada tahun 2026 ini, akan dilakukan penjadwalan ulang Diklat Jabatan Fungsional untuk kepegawaian di Pusat Pengembangan ASN dan proses Administrasi nya sudah dilakukan, jika nantinya belum dapat dilakukan, maka pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional tetap dilakukan dengan diklat-diklat kepegawaian lainnya.

**2. Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi pegawai**

Pada Sub kegiatan ini Penyerapan Anggaran adalah sebesar **Rp. 192.000,00** atau **9,60%** dari total anggaran yang direncanakan yaitu sebesar **Rp. 2.000.000,00**.

🚩 **Permasalahan**

Pada tahun 2025, pada sub kegiatan ini adanya efisiensi Anggaran jadi untuk penyerapan anggaran tersebut tidak terealisasi sepenuhnya.

🚩 **Solusi**

Pada Tahun 2026, akan dilaksanakan untuk sub kegiatan ini.



## BAB IV PENUTUP

### 4.1. KESIMPULAN

Pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten secara umum terlihat capaian kinerja atas sasaran strategis dan indikator Kinerja Utama (IKU). Sebanyak 2 (dua) sasaran strategis sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2025. Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah yaitu Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Perangkat Daerah, Indeks Profesionalitas ASN (Kualifikasi, Kinerja dan Kedisiplinan) dan Meningkatnya Penerapan Merit Sistem.

Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan yang telah ditetapkan sebagai jabaran dari visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah untuk mengidentifikasi tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Hasil pengukuran terhadap realisasi kinerja pada 2 (dua) Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah, yaitu:

1. Indeks Reformasi Birokrasi (IRB), termasuk dalam kategori **Baik**.
2. Indeks Merit Sistem pada Delapan Aspek, termasuk dalam kategori **Baik**.

Dengan demikian pada tahun 2025, dari 2 (dua) indikator kinerja nilai capaian kerjanya semuanya dengan kategori **Baik**, hal ini menandakan bahwa pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian Daerah semakin lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya.

Dalam Tahun anggaran 2025, untuk pencapaian 2 (dua) sasaran dan 2 (dua) Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahun 2025 sebesar **Rp229.814.447.163,00** dan realisasi anggaran sebesar **Rp227.526.000.742,00** atau **99,00%** dengan nilai capaian kinerja sebesar **100,00%**.

Secara Umum dapat disimpulkan, bahwa pencapaian target terhadap beberapa indikator pada tahun kelima yang tercantum pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026 dan khususnya pada tahun 2025 yang juga dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2025 dapat dipenuhi sesuai harapan. Terhadap indikator kinerja yang capaiannya belum memenuhi target yang telah ditetapkan, kami akui sebagai kekurangan dan ketidaksempurnaan sebagai manusia, namun demikian segala kekurangan dan ketidaksempurnaan harus menjadi motivasi untuk memperbaiki lebih baik pada tahun-tahun mendatang.

#### 4.2. SARAN DAN REKOMENDASI

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2025, diharapkan dapat memberikan gambaran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten kepada pihak-pihak terkait sebagai *stakeholder* sehingga nanti akan terciptanya sasaran dan hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan evaluasi kinerja selama tahun ini, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dapat mempertimbangkan beberapa rekomendasi guna meningkatkan kualitas pelaksanaan program dan kegiatan di masa mendatang, antara lain :

1. Peningkatan alokasi anggaran untuk mendukung program prioritas dan guna meningkatkan pelayanan;
2. Penguatan manajemen SDM untuk memastikan bahwa personel memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup dalam melaksanakan tugasnya;
3. Meningkatkan monitoring dan evaluasi program secara berkala guna mengidentifikasi permasalahan lebih cepat dan memberikan respons yang tepat.

# LAMPIRAN



# PEMERINTAH PROVINSI BANTEN

## INSPEKTORAT DAERAH

Kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Banten (KP3B)

Jl. Syech Nawawi Al-Bantani, Palima, Serang Banten Telepon (0254) 7039946, Faksimile (0254) 267041  
Laman [www.inspektorat.bantenprov.go.id](http://www.inspektorat.bantenprov.go.id), Pos-el [inspektorat@bantenprov.go.id](mailto:inspektorat@bantenprov.go.id), Kode Pos 42171

### PERNYATAAN REVIU ATAS LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BANTEN TAHUN ANGGARAN 2025

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun Anggaran 2025 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Serang, 24 Februari 2026

**Inspektur Daerah,**



**Dr. Dra. Hj. Sitti Ma'ani Nina, M.Si, CGCAE**  
Pembina Utama Madya (IV/d)  
NIP. 19681012 198803 2 003



## PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025

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

Nama : **AI DEWI SUZANA, SE, M.Si**

Jabatan : **KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **ANDRA SONI**

Jabatan : **GUBERNUR BANTEN**

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.

Serang, 4 November 2025

Pihak Kedua,



Pihak Pertama,



**AI DEWI SUZANA, S.E., M.Si.**  
**NIP. 19700426 199603 2 004**

**SATUAN KERJA : BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

**DPPA TA-2025**

<b>NO</b>	<b>SASARAN STRATEGIS</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>SATUAN</b>	<b>TARGET</b>
1	Meningkatnya Implementasi Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	Nilai	331

**BELANJA DAERAH**

KODE	BIDANG URUSAN/PROGRAM	ANGGARAN (Rp)	KETERANGAN
5.03	KEPEGAWAIAN	230.722.447.163	PAPBD
5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	225.946.525.067	PAPBD
5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	4.775.922.096	PAPBD
	<b>JUMLAH</b>		

**GUBERNUR BANTEN,****KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH,****AI DEWI SUZANA, S.E., M.Si.  
NIP. 19700426 199603 2 004**



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **Dr. NANA SUPIANA, S.Pd, M.Si**

Jabatan : **KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **A. DAMENTA**

Jabatan : **Pj. GUBERNUR BANTEN**

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.

Serang, Januari 2025

Pihak Kedua,

**A. DAMENTA**

Pihak Pertama,

**Dr. NANA SUPIANA, S.Pd, M.Si**  
**NIP. 19711213 200012 1 002**

**SATUAN KERJA : BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH****DPA TA-2025**

<b>NO</b>	<b>SASARAN STRATEGIS</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>SATUAN</b>	<b>TARGET</b>
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan	Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Perangkat Daerah	Nilai	70-80
2	Meningkatnya Penerapan Merit Sistem	Indeks Merit Sistem	Nilai	343,5
3	Meningkatnya Profesionalisme SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN (Kualifikasi, Kinerja dan Kedisiplinan)	Nilai	52,07

**BELANJA DAERAH**

<b>KODE</b>	<b>URUSAN/PROGRAM</b>	<b>ANGGARAN</b>
<b>5.03</b>	<b>KEPEGAWAIAN</b>	<b>252.774.875.000</b>
5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	244.898.670.904
5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	7.876.204.096
	<b>JUMLAH</b>	<b>252.774.875.000</b>

**Pj. GUBERNUR BANTEN,**



**A. DAMENTA**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH,**



**Dr. NANA SUPIANA, S.Pd, M.Si**  
**NIP. 19711213 200012 1 002**