



BKD
PROVINSI BANTEN

Penyempurnaan
PERUBAHAN
RENCANA STRATEGIS

2 0 2 3 - 2 0 2 6



bkd.bantenprov.go.id

bkd@bantenprov.go.id





GUBERNUR BANTEN

PERATURAN GUBERNUR BANTEN

NOMOR 3 TAHUN 2022

TENTANG

RENCANA PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI BANTEN

TAHUN 2023-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR BANTEN,

- Menimbang : a. bahwa untuk keberlangsungan pembangunan dan penyelenggaraan Pemerintah Daerah Provinsi Banten yang berakhir pada Tahun 2022, diperlukan kepastian program pembangunan Tahun 2023 sampai dengan 2026 yang disusun dengan Peraturan Gubernur;
- b. bahwa untuk melaksanakan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2022, perlu disusun rencana Pembangunan Daerah Tahun 2023-2026;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. 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);

3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
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 beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
8. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10).

9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2022 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 496);
13. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
14. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2022;

15. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 1 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Banten Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Banten Tahun 2010 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Banten Nomor 26);
16. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 2 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Banten Tahun 2010-2030 (Lembaran Daerah Provinsi Banten Tahun 2011 Nomor 2) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 5 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 2 Tahun 2011 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Banten Tahun 2010-2030 (Lembaran Daerah Provinsi Banten Tahun 2017 Nomor 5);
17. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 7 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Banten Tahun 2017-2022 (Lembaran Daerah Provinsi Banten Tahun 2017 Nomor 7) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Banten Tahun 2017-2022 (Lembaran Daerah Provinsi Banten Tahun 2019 Nomor 10);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG RENCANA PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI BANTEN TAHUN 2023-2026.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Banten.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Banten.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah selanjutnya disebut Bappeda adalah Perangkat Daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah.
6. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh pemerintah daerah dan DPRD, dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
7. Urusan Pemerintahan adalah kekuasaan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden yang pelaksanaannya dilakukan oleh kementerian negara dan penyelenggara Pemerintahan Daerah untuk melindungi, melayani, memberdayakan, dan menyejahterakan masyarakat.
8. Urusan Pemerintahan Wajib adalah Urusan Pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh semua Daerah.
9. Urusan Pemerintahan Pilihan adalah Urusan Pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh Daerah sesuai dengan potensi yang dimiliki Daerah.
10. Pelayanan Dasar adalah pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan dasar warga Negara.
11. Program adalah penjabaran kebijakan Perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi.

12. Kegiatan Perangkat Daerah adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam rangka mencapai hasil (*outcome*) suatu program.
13. Indikator Kinerja adalah tanda yang berfungsi sebagai alat ukur pencapaian kinerja suatu kegiatan, program atau sasaran dan tujuan dalam bentuk keluaran (*output*), hasil (*outcome*), dan dampak (*impact*).
14. Rencana Pembangunan Daerah yang selanjutnya disingkat RPD adalah Dokumen Perencanaan untuk periode 4 (empat) Tahun yang merupakan penjabaran sasaran, program yang memuat arah kebijakan keuangan, strategi pembangunan daerah, kebijakan umum dan program perangkat daerah lintas perangkat daerah dan program kewilayahan disertai dengan rencana kerja dalam kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif.

BAB II

RPD

Pasal 2

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan RPD.
- (2) RPD Provinsi Banten Tahun 2023-2026 berlaku untuk periode 4 (empat) tahun terhitung mulai tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan tanggal 31 Desember 2026.

Pasal 3

- (1) RPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 memuat tentang:
 - a. Penyelarasan Program Prioritas Nasional dalam RPJMN Tahun 2020-2024;
 - b. Evaluasi hasil capaian kinerja tujuan, sasaran dan hasil (*outcome*) Renstra PD masing-masing melalui evaluasi capaian RKPD atau Renja PD sampai dengan Tahun 2021;
 - c. Evaluasi kontribusi keluaran (*output*) dari seluruh kegiatan/subkegiatan sampai dengan Tahun 2021 dalam pencapaian hasil (*outcome*);

- d. Isu-isu strategis yang terbaik dengan bidang urusan dan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah;
 - e. Kebijakan Nasional;
 - f. Regulasi yang berlaku; dan
 - g. Saran dan/atau masukan dari pemangku kepentingan (*stakeholders*) Pembangunan Daerah.
- (2) Sistematika RPD Tahun 2023-2026 meliputi:
- a. BAB I Pendahuluan;
 - b. BAB II Gambaran Umum Kondisi Daerah;
 - c. BAB III Gambaran Keuangan Daerah;
 - d. BAB IV Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Daerah;
 - e. BAB V Tujuan dan Sasaran;
 - f. BAB VI Strategi, Arah kebijakan dan Program Pembangunan Daerah;
 - g. BAB VII Kerangka Pendanaan Pembangunan dan Program Perangkat Daerah;
 - h. BAB VIII Kinerja Penyelenggaran Pemerintah Daerah; dan
 - i. BAB IX Penutup.
- (3) RPD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 4

- (1) Pagu yang tercantum dalam Dokumen RPD Provinsi Banten merupakan pagu Indikatif yang prediksinya dihitung secara pesimis pada saat penyusunan RPD.
- (2) Pagu realisasi setiap tahun berdasarkan pada kemampuan pendapatan daerah setiap tahun.
- (3) Pagu realisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat lebih tinggi atau lebih rendah dari pagu yang tercantum dalam RPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 5

Gubernur menetapkan Peraturan Gubernur tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2023-2026 sebagai landasan operasional pelaksanaan RPD.

BAB III

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Banten.

Ditetapkan di Serang
pada tanggal 10 Maret 2022
GUBERNUR BANTEN,

ttd

WAHIDIN HALIM

Diundangkan di Serang
pada tanggal 10 Maret 2022

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI BANTEN,

ttd

AL MUKTABAR

BERITA DAERAH PROVINSI BANTEN TAHUN 2022 NOMOR 3

Salinan sesuai dengan aslinya
DIREKTORAT KERAJAAN BIRO HUKUM



HADI PRAWOTO, S.H.

Pembina Tk.I

NIP. 19670619 199403 1 002



PEMERINTAH PROVINSI BANTEN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Kawasan Pusat Pemerintah Provinsi Banten (KP3B)
Jalan Syeh Nawawi Al-Bantani, Palima Serang Banten Telp. (0254) 267098

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
NOMOR.800/ 1024 -BKD/2023

TENTANG

PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI BANTEN TAHUN 2023-2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk keberlangsungan pembangunan dan penyelenggaraan Pemerintah Daerah Provinsi Banten yang berakhir pada Tahun 2022, diperlukan kepastian program pembangunan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023 sampai dengan Tahun 2026 yang disusun dengan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten;
 - b. bahwa untuk melaksanakan intruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2022 perlu disusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026;
 - c. bahwa berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 47 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi, Uraian Tugas, Dan Tata Kerja Badan Daerah, maka diperlukannya perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026 yang telah disusun;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b dan huruf c, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten tentang Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026.
- Mengingat :
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 17, 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 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014);
8. 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);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73);
11. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);

12. 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;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah
15. 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);
16. 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);
17. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Perda Nomor 7 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Banten Tahun 2017-2022 (Lembaran Daerah Provinsi Banten Tahun 2019 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Banten Nomor 10);
18. 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);
19. 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);

20. Peraturan Gubernur Banten Nomor 3 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026;
21. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Nomor 800/785-BKD/2022 Tahun 2022 tentang Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026.

Memperhatikan : Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Nomor. 800/095-BKD/2022 tentang Tim Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
- KESATU : Menetapkan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026;
- KEDUA : Biaya yang timbul akibat ditetapkannya Keputusan ini, dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Banten Tahun Anggaran 2023.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Serang
pada tanggal 06 Maret 2023

KEPALA,

D. NANA SUPIANA

Tembusan :

1. Inspektur Daerah Provinsi Banten;
2. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Banten.



PEMERINTAH PROVINSI BANTEN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Kawasan Pusat Pemerintah Provinsi Banten (KP3B)
Jalan Syeh Nawawi Al-Bantani, Palima Serang Banten Telp. (0254) 267098

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
NOMOR.800/ 095 - BKD/2022

TENTANG

TIM PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI BANTEN TAHUN 2023-2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk keberlangsungan pembangunan dan penyelenggaraan Pemerintah Daerah Provinsi Banten yang berakhir pada Tahun 2022, diperlukan kepastian program pembangunan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023 sampai dengan Tahun 2026 yang disusun dengan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten;
 - b. bahwa untuk melaksanakan intruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2022 perlu disusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten tentang Tim Penyusunan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026.
- Mengingat :
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 17, 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 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014);
8. 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);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73);
11. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
12. 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;

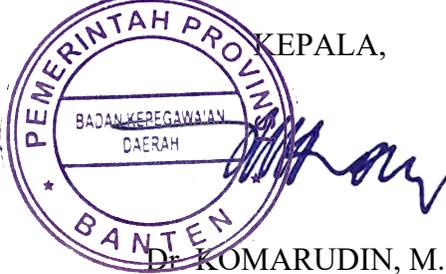
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah
15. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Banten (Lembaran Daerah Provinsi Banten Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Banten Nomor 66);
16. 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);
17. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Perda Nomor 7 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Banten Tahun 2017-2022 (Lembaran Daerah Provinsi Banten Tahun 2019 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Banten Nomor 10);
18. 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);
19. 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);

Memperhatikan : Surat Edaran Plt. Sekretaris Daerah Provinsi Banten Nomor. 050/3319-Bapp/2021 tentang Agenda Penyusunan RKPD Provinsi Banten Tahun 2023 dan Jadwal Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Tahun 2022.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
- KESATU : Menetapkan nama-nama yang tercantum dalam lampiran Keputusan ini sebagai Tim Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026;
- KEDUA : Tim Penyusunan sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU mempunyai tugas Menyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026 serta melaporkan hasilnya kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten;
- KETIGA : Biaya yang timbul akibat ditetapkannya Keputusan ini, dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Banten Tahun Anggaran 2022;
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Serang
pada tanggal 10 Januari 2022

KEPALA,

Dr. KOMARUDIN, M. AP

Tembusan :

1. Inspektur Daerah Provinsi Banten;
2. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Banten.

Lampiran : Tim Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi
Banten Tahun 2023-2026
Nomor : 800/ -BKD/2022
Tanggal : 10 Januari 2022

TIM PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BANTEN TAHUN 2023-2026

1. Penanggungjawab : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten
2. Ketua : Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten
3. Sekretaris : Kasubag Program, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan
4. Anggota : 1. Natalia Susanti, SE
2. Ahmad Satori, SP
3. Rama Perino, S. IP

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur Kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas karunia serta ridlho-Nya, **Penyusunan Perubahan Rencana Strategi (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023 - 2026** telah dapat tersusun. Pada dasarnya Rencana Strategi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026 merupakan acuan dan pedoman penyelenggaraan program dan kegiatan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten pada tahun 2023 - 2026.

Rencana Strategis ini dimaksudkan untuk memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Dengan demikian, Rencana Strategis ini merupakan panduan dan pedoman bagi seluruh komponen organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dalam menjalankan aktivitasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Tujuan Penyusunan Rencana Strategis ini adalah menjabarkan tentang tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan yang akan dicapai dan berbagai upaya yang akan ditempuh untuk mencapai sasaran tersebut kedalam program dan kegiatan yang tersusun dalam suatu dokumen perencanaan. Rencana Strategis ini diharapkan dapat memberikan jaminan adanya konsistensi pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah selama 5 tahun ke depan.

Akhir kata, Kami mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah terlibat dalam Penyusunan Rencana Strategi (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023 - 2026.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Serang, 2023
KEPALA

Dr. NANA SUPIANA
Pembina TK I
NIP. 19711213 200012 1 002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR, TABEL DAN GRAFIK

BAB I	PENDAHULUAN.....	1
	1.1. Latar Belakang.....	1
	1.2. Landasan Hukum.....	5
	1.3. Maksud dan Tujuan.....	8
	1.4. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II	GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BANTEN..	11
	2.1. Tugas, Fungsi Dan Struktur Organisasi....	11
	2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah	20
	2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah.....	27
	2.4. Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah.....	54
BAB III	PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BANTEN.....	74
	3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah	74
	3.2. Telaahan Visi, Misi RPJPD Provinsi Banten Tahun 2005 - 2025.....	75
	3.3. Telaahan Renstra Kementerian/ Lembaga	76
	3.4. Penentuan Isu-isu Strategis.....	83
BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BANTEN.....	86
	4.1. Tujuan.....	87
	4.2. Sasaran.....	87

BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	89
	5.1. Tantangan dan Peluang.....	89
	5.2. Strategi.....	98
	5.3 Arah Kebijakan.....	99
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA KERANGKA PENDANAAN.....	101
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	111
BAB VIII	PENUTUP.....	135
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Keadaan Jumlah Pegawai berdasarkan Status dan Golongan pada Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021.....	20
Tabel 2.2.	Rekapitulasi Barang Inventaris Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten sampai dengan Desember 2021.....	24
Tabel 2.3.	Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2022.....	27
Tabel 2.4.	Capaian Indikator Kinerja Program Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021.....	28
Tabel 2.5.	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2018-2021.....	45
Tabel 2.6.	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2018-2021.....	54
Tabel 2.7.	Pengajuan Formasi/Bezetting Pegawai Provinsi Banten Tahun 2017 - 2020.....	55
Tabel 2.8.	Rekapitulasi Pensiun Tahun 2017 – 2022.....	55
Tabel 2.9.	Rekapitulasi Data Perpindahan Tahun 2017 - 2022 Tahun 2017 - 2021.....	56
Tabel 2.10.	Kenaikan Pangkat PNS Provinsi Banten/Kab/Kota Tahun 2017 - 2021.....	57
Tabel 2.11.	Rekapitulasi Manajemen Jabatan ASN Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2017 - 2021.....	57
Tabel 2.12.	Rekapitulasi Tugas Belajar, Ijin Belajar dan Diklat Pegawai Provinsi Banten Tahun 2017 - 2021.....	58
Tabel 2.13.	Rekapitulasi Jabatan Fungsional Provinsi Banten Tahun 2017 - 2021.....	60
Tabel 2.14.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Golongan Tahun 2017 - 2021.....	60
Tabel 2.15.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2017 – 2021.....	62
Tabel 2.16.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jabatan Tahun 2017 – 2021.....	64
Tabel 2.17.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jabatan Tahun 2021.....	65
Tabel 2.18.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Eselon Tahun 2017 – 2021.....	66
Tabel 2.19.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2017 – 2021.....	66

Tabel 2.20.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Usia Tahun 2017 – 2021.....	67
Tabel 2.21.	Rekapitulasi Pemberian Kesejahteraan Pegawai Provinsi Banten Tahun 2017 – 2022.....	68
Tabel 2.22.	Rekapitulasi Pelanggaran Kasus Disiplin dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2017 – 2022.....	69
Tabel 2.23.	Rekapitulasi Data LHKPN Pegawai Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2017 – 2020.....	70
Tabel 2.24.	Rekapitulasi Peraturan Kepegawaian Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten.....	73
Tabel 2.25.	Rekapitulasi Penanganan Kasus Perkawinan/Perceraian Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2021.....	73
Tabel 3.1.	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah.....	81
Tabel 3.2.	Permasalahan Pelayanan BKD Provinsi Banten berdasarkan Sasaran Renstra K/L.....	81
Tabel 4.1.	Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Badan Kepegawaian Daerah	88
Tabel 5.1.	Tujuan, Sasaran, Indikator, Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten 2023 – 2026.....	100
Tabel 6.1.	Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten 2023 – 3026.....	103
Tabel 7.1.	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD Provinsi Banten Tahun 2023 - 2026.....	133
Tabel 7.2.	Indikator Kinerja Program/IKK Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD Provinsi Banten Tahun 2023 - 2026.....	133

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Struktur Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.....	13
Gambar 3.1.	5 Prioritas Kerja Presiden dan Wakil Presiden	76
Gambar 3.2.	Tujuan dan Sasaran Strategi Kemenpan.....	79
Gambar 5.1	Faktor Internal dan Eksternal Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.....	98

DAFTAR GRAFIK

Grafik 2.1.	Keadaan PNS berdasarkan Jabatan Pada Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021.....	21
Grafik 2.2.	Keadaan PNS berdasarkan Golongan Pada Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021.....	21
Grafik 2.3.	Keadaan PNS berdasarkan Golongan Ruang Pada Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021.....	22
Grafik 2.4.	Keadaan PNS berdasarkan Jenis Kelamin Pada Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021.....	22
Grafik 2.5.	Keadaan PNS berdasarkan Usia Pada Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021.....	23
Grafik 2.6.	Keadaan PNS berdasarkan Pendidikan Pada Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021.....	23
Grafik 2.7.	Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021.....	28
Grafik 2.8.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Golongan Tahun 2017 – 2021.....	61
Grafik 2.9.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2017 – 2021.....	63
Grafik 2.10.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2021.....	63
Grafik 2.11.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jabatan Tahun 2017 – 2021.....	64
Grafik 2.12.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Eselon Tahun 2017 – 2021.....	66
Grafik 2.13.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2017 – 2021.....	67
Grafik 2.14.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Usia Tahun 2017 – 2021.....	68

LAMPIRAN

- Lampiran I Berita Acara Forum Perangkat Daerah Tahun 2023
- Lampiran II Rumus Perhitungan Indikator Kinerja Sasaran dan Program, Meta Indikator, Devinisi Operasional
- Lampiran III Pohon Masalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten
- Lampiran IV Pohon Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten
- Lampiran V Proses Bisnis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten
- Lampiran VI Cascading Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) merupakan penjabaran dari visi, misi dan program kepala daerah yang dalam penyusunannya berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) serta memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN).

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah mengalami dua kali perubahan yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015 dan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 serta mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, yang dijabarkan melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008, menyebutkan bahwa RPJMD ditetapkan dengan Peraturan Daerah paling lama 6 (enam) bulan setelah Gubernur/Wakil Gubernur terpilih dilantik, memuat visi, misi dan program kepala daerah, arah kebijakan keuangan daerah, strategi pembangunan daerah, kebijakan umum, program Perangkat Daerah, program lintas Perangkat Daerah, program kewilayahan, rencana kerja dalam kerangka regulasi yang bersifat indikatif dan rencana kerja dalam kerangka pendanaan yang bersifat indikatif.

Dokumen RPD Provinsi Banten Tahun 2023-2026 merupakan tahap kelima (Tahap Akselerasi II) dari pelaksanaan RPJPD Provinsi Banten Tahun 2005-2025, dimana pada tahap ini diarahkan untuk lebih memantapkan pembangunan di Provinsi Banten melalui peningkatan

akselerasi pembangunan di segala bidang sebagai persiapan menuju Provinsi Banten yang modern.

Dalam RPJPD Provinsi Banten Tahun 2005-2025 telah ditetapkan Visi “**Banten Mandiri, Maju, Sejahtera Berlandaskan Iman dan Taqwa**” yang ditempuh melalui 4 (empat) Misi yaitu :

1. Mewujudkan masyarakat yang berakhlak mulia, berbudaya, sehat dan cerdas;
2. Mewujudkan perekonomian yang maju dan berdaya saing secara merata dan berkeadilan;
3. Mewujudkan pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup yang lestari; dan;
4. Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa.

Sebagai salah satu perangkat daerah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten berkewajiban untuk menyiapkan Rencana Strategis sebagai acuan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang menjadi tugas dan fungsinya dalam jangka waktu lima tahunan. Kewajiban ini selain sebagai bentuk implementasi untuk melaksanakan amanat peraturan perundangan juga didasarkan atas kebutuhan dalam rangka pelaksanaan Pembangunan Provinsi Banten untuk 5 (lima) tahun mendatang.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026 adalah dokumen perencanaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan indikasi kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsinya serta berpedoman kepada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi Banten Tahun 2023-2026 dan bersifat indikatif.

Perubahan mendasar yang mempengaruhi substansi Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023 – 2026, adalah adanya perubahan kebijakan nasional. Kebijakan

nasional yang dimaksud berupa peraturan perundang – undangan yang ruang lingkupnya berkaitan dengan hal – hal perencanaan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Peraturan yang berkenaan dengan perencanaan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah diantaranya :

1. Peraturan Presiden Nomor 18 tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024. 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 – 2024, 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;
2. 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;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi 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;

4. 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 Pemutakhiran Klasifikasi.

Substansi Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten yang mengalami perubahan meliputi gambaran pelayanan perangkat daerah yang disesuaikan dengan kondisi terkini sampai tahun dengan tahun berjalan; permasalahan dan isu strategis bidang kepegawaian; target indikator tujuan dan sasaran; strategi dan arah kebijakan.

Program dan kegiatan menjadi program, kegiatan dan sub kegiatan berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah beserta indikator kinerjanya; dan Indikator Kinerja

Utama Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dan target kinerjanya.

Sesuai amanat Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Renstra merupakan bagian dari suatu kesatuan dalam Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026 berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Banten Tahun 2005-2025 dengan memperhatikan visi, misi, arah kebijakan dan prioritas pembangunan. Selain itu diselaraskan dengan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi Banten Tahun 2023-2026.

Di dalam penyusunan Rencana Strategis, dijabarkan rencana kerja tahunan yang selanjutnya menjadi pedoman dalam menyusun Rencana Kerja OPD. Dokumen Renstra juga berfungsi dalam pengendalian untuk pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan selama periode 2023-2026.

1.2. Landasan Hukum

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2023-2026 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 17, 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 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014);
8. 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);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73);

11. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
12. 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;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
16. Permendagri 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
17. 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);
18. 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);
19. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Perda Nomor 7 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Banten Tahun 2017-2022 (Lembaran Daerah Provinsi Banten Tahun 2019 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Banten Nomor 10);

20. 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);
21. Peraturan Gubernur Banten Nomor 3 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026;
22. Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Nomor 800/725/2022 Tahun 2022 tentang Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026.
23. Peraturan Gubernur Banten Nomor 47 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi, Uraian Tugas, Dan Tata Kerja Badan Daerah.

1.3. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023 - 2026 dimaksudkan agar Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten mempunyai pedoman perencanaan strategis dalam pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan pelaksanaan reformasi birokrasi serta penyesuaian adanya kebijakan baru dari pemerintah pusat yang sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.

Tujuan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023 - 2026 adalah:

1. Menetapkan kebijakan strategis jangka menengah yang selaras dengan perkembangan keadaan dan penyesuaian terhadap kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat;
2. Mewujudkan perencanaan bidang kepegawaian yang sinergis dan terpadu antara pemerintah pusat dan kabupaten/kota;

3. Menjabarkan arahan dan kebijakan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2023 – 2026 ke dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah;
4. Menyediakan dokumen perencanaan sebagai bahan penyusunan rencana kerja tahunan;
5. Menentukan strategi untuk pencapaian keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja serta menjamin efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023 – 2026 disusun dengan sistematika yang terdiri atas 8 (delapan) bab, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Memuat tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, dan sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH PROVINSI BANTEN

Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi), sumber daya yang dimiliki, capaian yang telah dihasilkan dan tantangan yang masih dihadapi serta perlu diatasi melalui Renstra Perangkat Daerah Provinsi Banten.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH PROVINSI BANTEN

Memuat tentang identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Perangkat Daerah, Telaahan visi, misi dan program RPJPD, telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi Banten, Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BANTEN

Memuat tentang tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah Provinsi Banten.

BAB V STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Memuat tentang strategi dan kebijakan pelaksanaan kinerja pelayanan Perangkat Daerah Provinsi Banten.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Memuat tentang rencana program dan kegiatan, serta pendanaan pelaksanaan kinerja pelayanan Perangkat Daerah Provinsi Banten selama 4 tahun.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Memuat tentang indikator kinerja Perangkat Daerah Provinsi Banten yang akan dicapai dalam empat tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD.

BAB VIII PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BANTEN

2.1. Tugas, Fungsi Dan Struktur Organisasi

Pada dasarnya keberadaan Rencana Strategis merupakan manifestasi dari keinginan untuk membawa organisasi dari kondisi nyata yang ada saat ini menuju kondisi yang diinginkan dimasa yang akan datang. Demikian halnya dengan Badan Kepegawaian Daerah selaku Urusan Pemerintahan Unsur Pendukung Urusan Pemerintah Bidang Kepegawaian, Rencana Strategis yang dibangun oleh organisasi ini ditunjukkan membawa kondisi kepegawaian di lingkungan pemerintah Provinsi Banten yang ada saat ini menuju kondisi kepegawaian yang diharapkan dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, salah satu keberhasilan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah pada dasarnya terletak pada keberhasilannya mendeskripsikan kondisi-kondisi kepegawaian yang ada saat ini dan juga oleh keberhasilan organisasi ini dalam memproyeksikan atau menetapkan kondisi-kondisi kepegawaian yang diharapkan di masa mendatang.

Terkait dengan hal tersebut, pada bab ini disajikan tentang peran (tugas dan fungsi) dalam penyelenggaraan urusan pemerintah daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya serta berbagai gambaran umum terkait kondisi kepegawaian yang ada saat ini dan yang diharapkan dimasa yang akan datang.

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**. Sedangkan Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Tipe, Susunan Organisasi Dan Tata

Kerja Perangkat Daerah Provinsi Banten diatur dalam Peraturan Gubernur Banten Nomor 83 Tahun 2016.

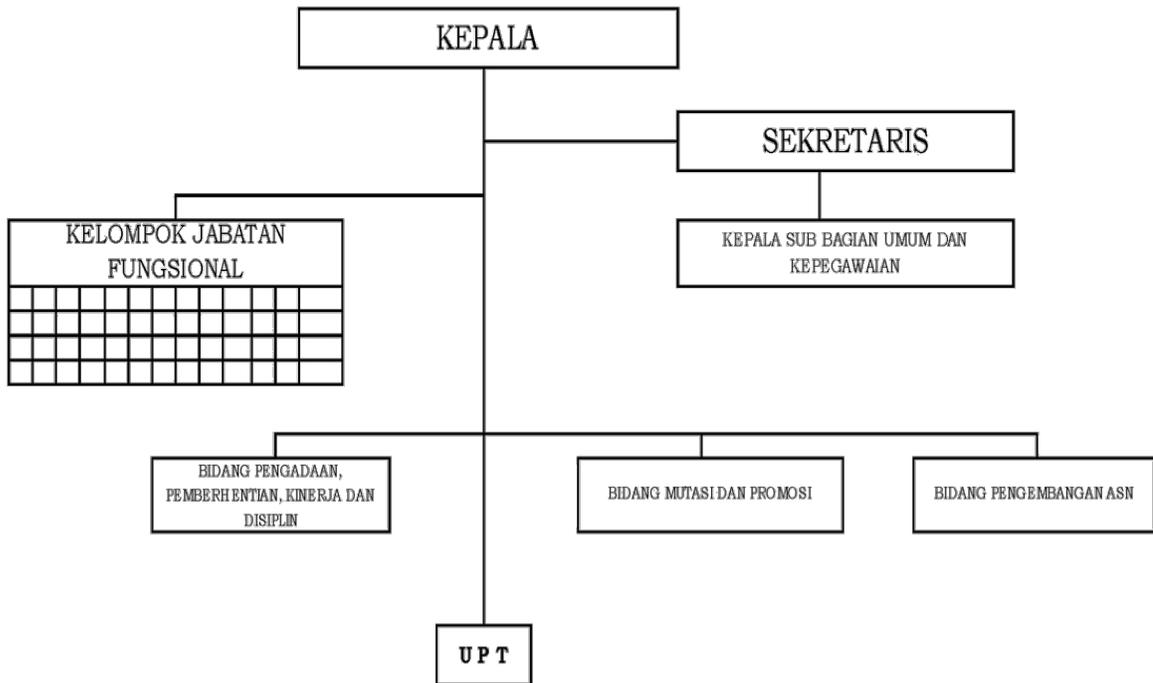
Dalam rangka penyelenggaraan tugas tersebut, maka Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok membantu Gubernur urusan penunjang Pemerintahan di bidang Kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas pokok diatas Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN;
- b. Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
- c. Mutasi dan promosi ASN;
- d. Pengembangan kompetensi ASN; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya sesuai peraturan perundang-undangan.

Struktur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten terdiri atas :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretaris, membawahkan:
 1. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin;
- d. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi;
- e. Kepala Bidang Pengembangan ASN;
- f. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
- g. Unit Pelaksana Teknis Daerah.

Gambar. 2.1.
Struktur Bagan Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten



2.1.1. Uraian Tugas Satuan Organisasi

Berikut ini akan diuraikan secara ringkas tugas dan fungsi dari masing-masing bagian organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.

1. KEPALA BADAN

Kepala Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok membantu Gubernur melalui Koordinasi Sekretaris Daerah dalam menyelenggarakan perumusan, penetapan, pengoordinasian, dan pengendalian pelaksanaan tugas serta program dan kegiatan berdasarkan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan pada Bidang Perencanaan dan Mutasi Pegawai, Bidang Pengembangan Sumberdaya Aparatur serta Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Kepala Badan Kepegawaian Daerah mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

- 1) Merumuskan program kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah berdasarkan rencana pembangunan jangka menengah dan rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah;
- 2) Menetapkan rencana kerja Badan Kepegawaian Daerah;
- 3) Mengoordinasikan pelaksanaan tugas di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan;
- 4) Membina dan mengarahkan pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan tugas, tanggung jawab, permasalahan dan hambatan serta ketentuan yang berlaku;
- 5) Merumuskan penyelenggaraan Kepegawaian Daerah;
- 6) Menyelenggarakan koordinasi, pembinaan, pengendalian, dan memimpin pelaksanaan fungsi urusan pemerintahan bidang Kepegawaian Daerah yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi;
- 7) Menyelenggarakan pengelolaan kinerja, evaluasi dan pelaporan Badan Kepegawaian Daerah; dan
- 8) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. SEKRETARIS

- a. Sekretaris mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan Kepegawaian dalam perumusan, penetapan, pengoordinasian, dan pengendalian pelaksanaan tugas.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Sekretaris mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kerja di lingkungan Sekretariat berdasarkan Rencana Strategis Badan;
- 2) Mendistribusikan tugas dan pelaksanaan sub kegiatan kepada bawahan dan kelompok jabatan fungsional dilingkungan Sekretariat;

- 3) Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Sekretariat sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku;
- 4) Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sekretariat;
- 5) Merencanakan rumusan kebijakan perencanaan, pengendalian, evaluasi pelaporan program/kegiatan, pelayanan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah;
- 6) Menyelenggarakan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
- 7) Menyelenggarakan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
- 8) Menyelenggarakan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah;
- 9) Menyelenggarakan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;
- 10) Menyelenggarakan Administrasi Umum Perangkat Daerah;
- 11) Menyelenggarakan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
- 12) Menyelenggarakan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
- 13) Menyelenggarakan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
- 14) Menyelenggarakan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi program dan kegiatan di lingkungan badan;
- 15) Menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan teknis dan administratif kegiatan dan tindak lanjut hasil pemeriksaan di lingkungan badan;
- 16) Menyelenggarakan evaluasi dan penilaian pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sekretariat;
- 17) Menyelenggarakan penyusunan laporan pelaksanaan tugas Sekretariat; dan
- 18) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, Sekretaris Badan membawahi dan dibantu oleh :

a) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris dalam melaksanakan penyiapan administrasi surat menyurat, penyelenggaraan kearsipan, pengelolaan barang dan aset, kerumahtanggaan, kepustakaan, kehumasan, administrasi kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- 1) Merencanakan sub kegiatan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 2) Mengoordinasikan pelaksanaan sub kegiatan di lingkungan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 3) Membagi tugas kepada bawahan;
- 4) Membimbing dan membina pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 5) Memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 6) Melaksanakan Pengadaan Barang Milik Daerah;
- 7) Melaksanakan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;
- 8) Melaksanakan Administrasi Umum, Tata usaha dan Kehumasan Perangkat Daerah;
- 9) Melaksanakan Penatausahaan Arsip Dinamis pada Perangkat Daerah;
- 10) Melaksanakan Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada Perangkat Daerah;
- 11) Melaksanakan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah;
- 12) Melaksanakan Penyediaan Jasa Penunjang;
- 13) Melaksanakan Pemeliharaan Barang Milik Daerah;

- 14) Menyelenggarakan evaluasi dan penilaian pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 15) Melaksanakan pelaporan hasil pelaksanaan kerja di lingkungan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dan
- 16) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. KEPALA BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN, KINERJA DAN DISIPLIN

Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan Kepegawaian Daerah dalam merencanakan dan perumusan program, melaksanakan koordinasi, monitoring, serta pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana kerja di lingkungan Bidang berdasarkan rencana strategis Badan;
- 2) Mendistribusikan tugas dan pelaksanaan sub kegiatan kepada bawahan dan kelompok jabatan fungsional di lingkungan Bidang;
- 3) Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan bidang sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku;
- 4) Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang;
- 5) Menyelenggarakan, mengendalikan dan mengevaluasi:
 - a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN; dan
 - b. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
- 6) Menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan teknis dan administratif dan tindak lanjut hasil pemeriksaan di lingkungan Badan;

- 7) Menyelenggarakan pengelolaan kinerja, evaluasi dan pelaporan dilingkungan bidang; dan
- 8) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI

Kepala Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan Kepegawaian Daerah dalam merencanakan dan perumusan program, melaksanakan koordinasi, monitoring, serta pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kerja di lingkungan Bidang berdasarkan rencana strategis Badan;
- 2) Mendistribusikan tugas dan pelaksanaan sub kegiatan kepada bawahan dan kelompok jabatan fungsional di lingkungan Bidang;
- 3) Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan bidang sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku;
- 4) Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang;
- 5) Menyelenggarakan, mengendalikan dan mengevaluasi Mutasi dan Promosi ASN.
- 6) Menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan teknis dan administratif dan tindak lanjut hasil pemeriksaan di lingkungan Badan;
- 7) Menyelenggarakan pengelolaan kinerja, evaluasi dan pelaporan dilingkungan bidang; dan
- 8) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

5. KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN ASN

Kepala Bidang Pengembangan ASN mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan Kepegawaian Daerah dalam merencanakan dan perumusan program, melaksanakan koordinasi, monitoring, serta pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Kepala Bidang Pengembangan ASN mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kerja di lingkungan Bidang berdasarkan rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah;
- 2) Mendistribusikan tugas dan pelaksanaan sub kegiatan kepada bawahan dan kelompok jabatan fungsional di lingkungan Bidang;
- 3) Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan bidang sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku;
- 4) Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang;
- 5) Menyelenggarakan, mengendalikan dan mengevaluasi Pengembangan Kompetensi ASN;
- 6) Menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan teknis dan administratif dan tindak lanjut hasil pemeriksaan di lingkungan Badan;
- 7) Menyelenggarakan pengelolaan kinerja, evaluasi dan pelaporan dilingkungan bidang; dan
- 8) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah

2.2.1. Gambaran Umum Dan Komposisi Pegawai

Keberhasilan penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas serta berbagai program kegiatan yang dikelola Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, sangat ditentukan oleh kemampuan sumberdaya manusia yang tersedia. Kualitas sumberdaya manusia (SDM) yang mempunyai keahlian atau kompetensi merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja.

Penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten hingga per Desember 2021 didukung oleh keberadaan pegawai sebanyak 80 orang, diantaranya Pegawai Negeri Sipil berjumlah 69 Orang dan Pegawai Honorer berjumlah 11 orang. Berdasarkan jumlah pegawai tersebut untuk berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebesar 86,25% dan berstatus Tenaga Honorer sebesar 13,75%. Berdasarkan tingkat golongan, keberadaan jumlah pegawai yang berstatus PNS didominasi oleh pegawai dengan golongan III, yaitu sebanyak 50 orang, golongan II berjumlah 10 orang dan golongan IV berjumlah 9 orang.

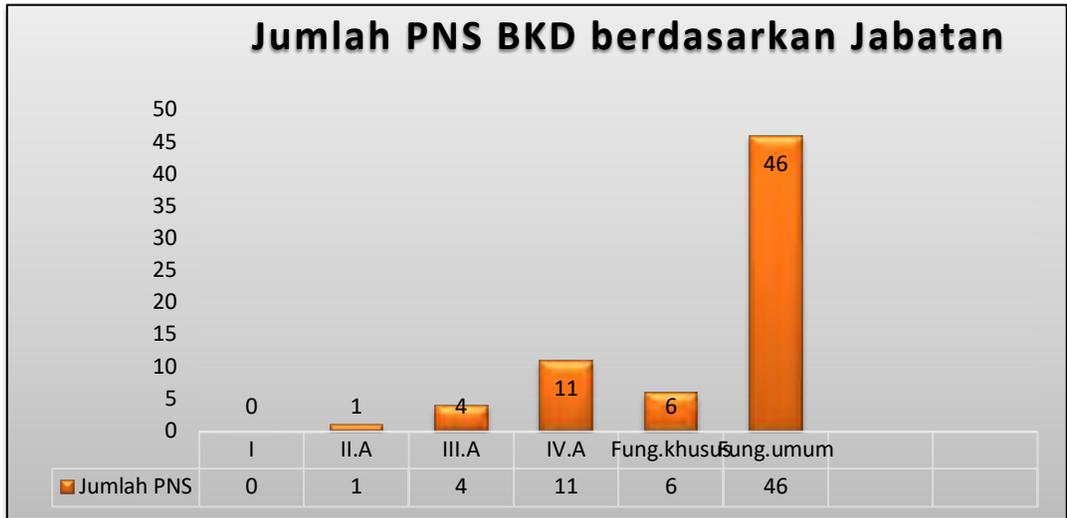
Lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel. 2.1.
Keadaan Jumlah Pegawai berdasarkan Status dan Golongan pada
Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021

No	Status Pegawai	Golongan				Total	%
		I	II	III	IV		
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	0	10	50	9	69	86,25
2	Calon Pegawai Negeri Sipil	0	0	0	0	0	0,00
3	Tenaga Honorer/Pramubakti	0	0	0	0	11	13,75
Jumlah		0	10	50	9	80	100,00

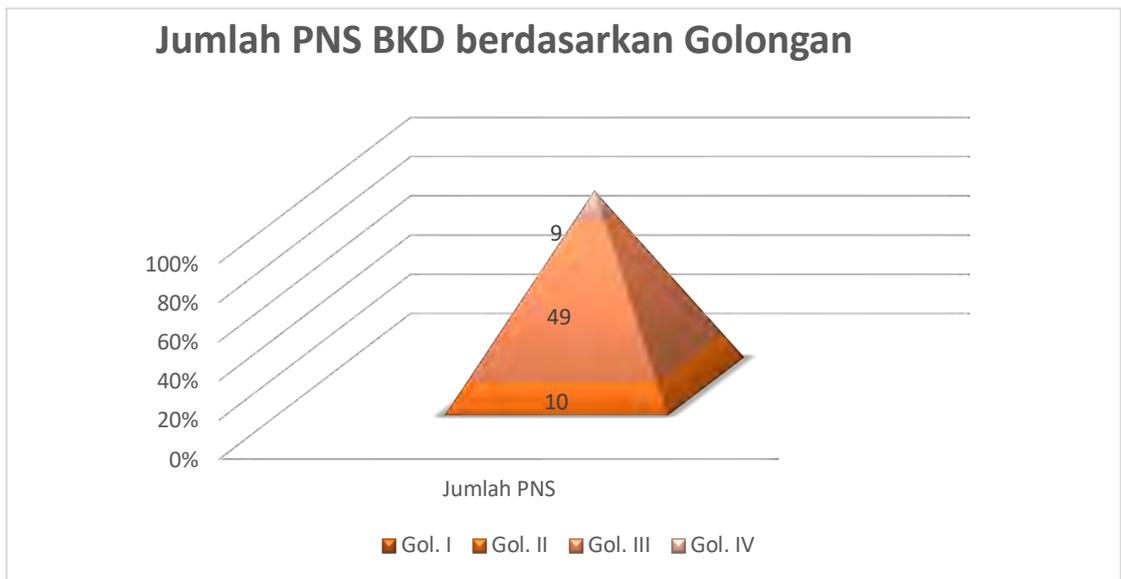
Sumber : Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah

Grafik. 2.1.
Keadaan PNS berdasarkan Jabatan
Pada Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021



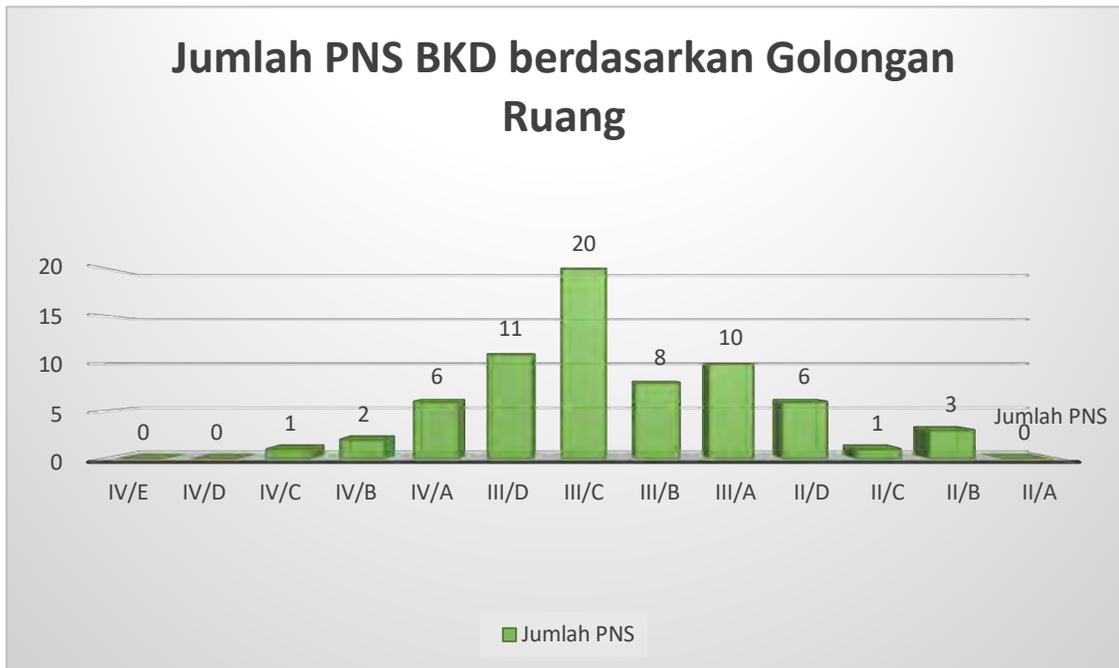
Sumber : Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah

Grafik. 2.2.
Keadaan PNS berdasarkan Golongan
Pada Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021



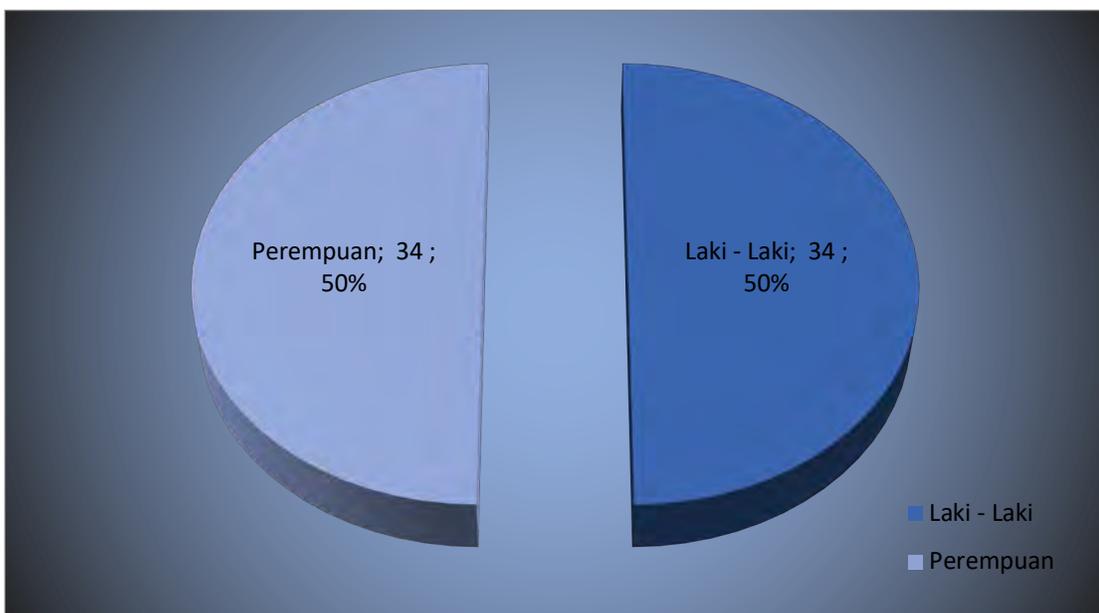
Sumber : Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah

Grafik. 2.3.
Keadaan PNS berdasarkan Golongan Ruang
Pada Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021



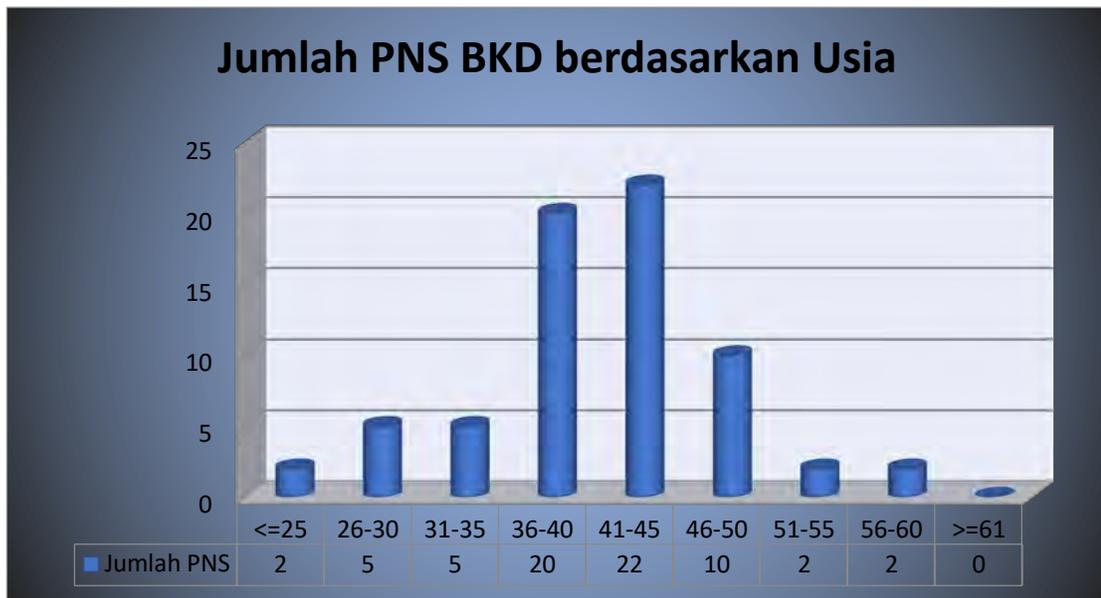
Sumber : Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah

Grafik. 2.4.
Keadaan PNS berdasarkan Jenis Kelamin
Pada Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021



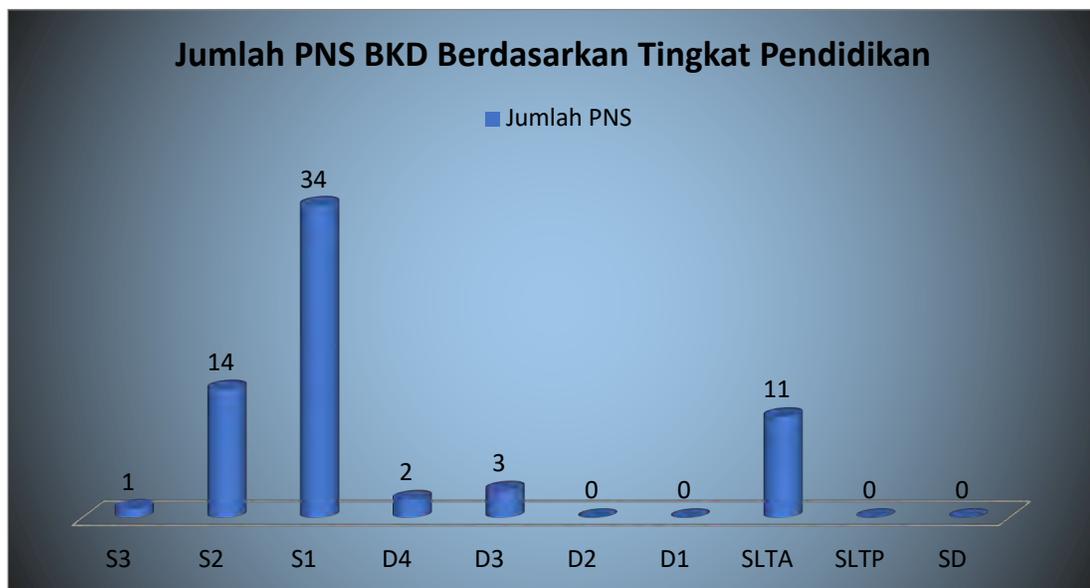
Sumber : Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah

Grafik. 2.5.
Keadaan PNS berdasarkan Usia
Pada Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021



Sumber : Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah

Grafik. 2.6.
Keadaan PNS berdasarkan Pendidikan
Pada Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021



Sumber : Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah

Bila ditinjau dari struktur jabatan yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten hingga per Desember 2021 seluruh jabatan sudah terisi.

2.2.2. Aspek Prasarana Dan Sarana

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten mempunyai aset sampai dengan Desember 2021 sebesar Rp.24.807.802.300,98. Dari Tahun ke tahun asset yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten semakin meningkat, hal ini bertujuan agar pelayanan kepada pegawai semakin baik, adapun sarana dan prasarana kerja yang dimiliki sebagai berikut :

Tabel. 2.2.
Rekapitulasi Barang Inventaris
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten sampai dengan
Desember 2021

No	Jenis Barang	Jumlah	Kondisi/Rusak	Ket.
1	Kendaraan Roda (empat) 4	14	Baik	
2	Kendaraan Roda (dua) 2	15	Baik	
3	Gerobak Lori	3	Baik	
4	Mesin Bor	1	Baik	
5	Tool Kit Set	1	Baik	
6	Scanner	16	Baik	
7	Mesin Ketik Elektronik	22	Baik	
8	Mesin Penghitung Uang	1	Baik	
9	Mesin Stensil Manual Folio	2	Baik	
10	Mesin Manual Listrik Foto	2	Baik	
11	Mesin Fotocopy dengan Kertas Folio	3	Baik	
12	Mesin Foto copy dengan kertas biasa folio	1	Baik	
13	Lemari Besi	81	Baik	
14	Rak Besi/Metal	7	Baik	
15	Band Kas	1	Baik	
16	Rotary Filling	1	Baik	
17	Peti Uang	1	Baik	
18	Lemari Kaca	23	Baik	
19	Lemari Kayu	27	Baik	
20	Alat Penghancur Kertas	18	Baik	
21	Papan Nama Instansi	1	Baik	
22	Papan Pengumuman	5	Baik	
23	Mesin Absensi	112	Baik	
24	Alat Pemotong Kertas	1	Baik	

No	Jenis Barang	Jumlah	Kondisi/Rusak	Ket.
25	Overhead Projektor	4	Baik	
26	Display	2	Baik	
27	Alat Kantor Lainnya	1	Baik	
28	Zice	3	Baik	
29	Meja Rapat	2	Baik	
30	Kursi Rapat	54	Baik	
31	Kursi Tamu	3	Baik	
32	Daun Pintu Alumunium	3	Baik	
33	Mesin Penghisap Debu	4	Baik	
34	Mesin Pemotong Rumput	1	Baik	
35	Lemari Es	2	Baik	
36	AC Unit	1	Baik	
37	AC Split	65	Baik	
38	Kitchen Set	1	Baik	
39	Televisi	12	Baik	
40	Sound System	2	Baik	
41	Unit Power Supply	17	Baik	
42	Camera Video	1	Baik	
43	Tustel	1	Baik	
44	Dispenser	16	Baik	
45	Tangga Hidrolik	3	Baik	
46	Coffe Maker	1	Baik	
47	Handy Cam	3	Baik	
48	Alat Rumah Tangga Lain-lain	18	Baik	
49	Alat Pembantu Pemadam Kebakaran	6	Baik	
50	Mainframe	2	Baik	
51	Personal Komputer Lain-lain	1	Baik	
52	P.C. Unit	126	Baik	
53	Lap Top	33	Baik	
54	Note Book	33	Baik	
55	Hard Disk	5	Baik	
56	Printer	13	Baik	
57	CPU	3	Baik	
58	Monitor	3	Baik	
59	Peralatan Personal Komputer Lain-lain	1	Baik	
60	Server	5	Baik	
61	Router	1	Baik	
62	Hub	2	Baik	
63	Peralatan Jaringan Lain-lain	1	Baik	

No	Jenis Barang	Jumlah	Kondisi/Rusak	Ket.
64	Meja Kerja Pejabat Eselon II	2	Baik	
65	Meja Kerja Pejabat Eselon III	10	Baik	
66	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	10	Baik	
67	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	35	Baik	
68	Meja Operator	1	Baik	
69	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	1	Baik	
70	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	5	Baik	
71	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	6	Baik	
72	Kursi Tamu di Ruangan Pejabat Eselon II	2	Baik	
73	Kursi Tamu di Ruangan Pejabat Eselon III	4	Baik	
74	Camera + Attachment	6	Baik	
75	Audio Amplifier	1	Baik	
76	Unintemupltible Power Supply (UPS)	1	Baik	
77	Slide Projector	2	Baik	
78	Lensa Kamera	1	Baik	
79	Layar Film	1	Baik	
80	Telephone (PABX)	2	Baik	
81	Handy Talky	8	Baik	
82	Facsimile	2	Baik	
83	Switcher Combination	1	Baik	
84	Antena Tuning Unit	1	Baik	
85	Personal Komputer	3	Baik	
86	Organ/Electone	1	Baik	
87	Rak Arsip	7	Baik	
88	Mesin Ketik Elektronik/Selektrik	1	Baik	
89	Filling Besi / Metal	102	Baik	
90	Kursi Besi / Metal	2	Baik	
91	Penutup Bak Mobil Mitsubishi Triton	1	Baik	
92	Thermometer	2	Baik	
93	Camera Film/Video Conference	2	Baik	
94	Mesin Pel Otomatis	1	Baik	
95	Papa Tulis/PC/TV	1	Baik	
96	Penyemprot Mesin	3	Baik	
97	CCTV - Camera Control Television System	1	Baik	
98	Sofa	1	Baik	
99	Kursi Tamu Di Ruangan Pejabat Eselon II	1	Baik	
100	Printer (Peralatan Personal Komputer)	6	Baik	

2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah

Pencapaian Kinerja pelayanan Urusan Kepegawaian oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten pada periode sebelumnya (tahun 2017-2022) ditetapkan dengan Indikator Kinerja Utama. Pencapaian kinerja selama periode 2017 - 2022 tersaji dalam table dibawah ini :

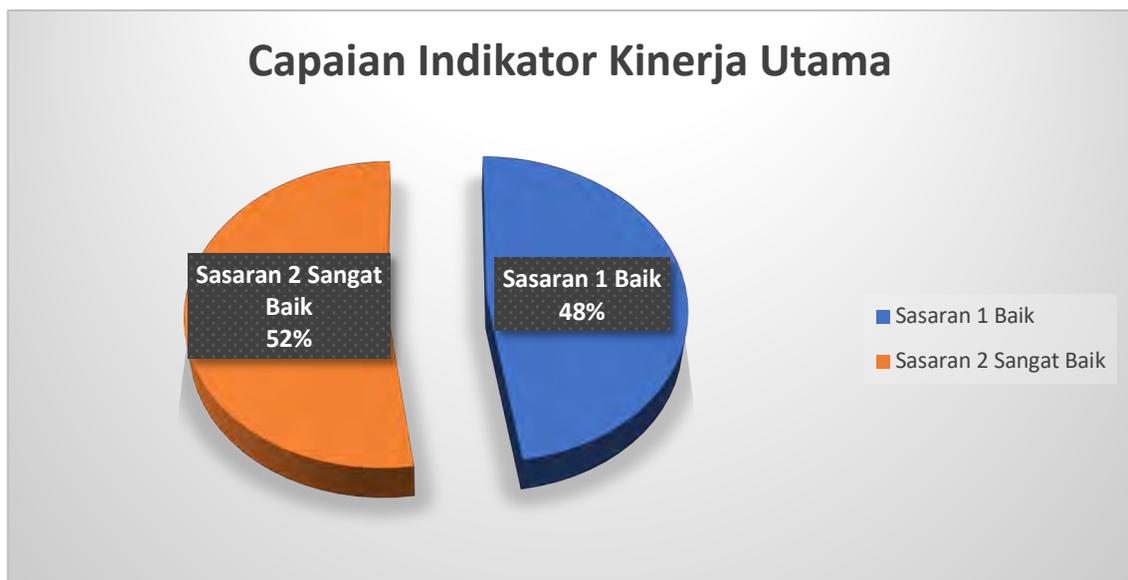
Kinerja pelayanan Urusan Kepegawaian oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten pada periode sebelumnya (tahun 2017-2022) ditetapkan dengan Indikator Kinerja Utama.

Berikut capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2017 - 2021 :

Tabel. 2.3.
Capaian Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2022

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2021			TINGKAT PENCAPAIAN	KATEGORI
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	CAPAIAN KINERJA		
1.	Tercapainya Penyelenggaraan Pemerintahan yang Akuntabel, Efektif, dan efisien	Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) OPD	85,00	70,05	82,41	Melebihi Target	Sangat Baik
2.	Terwujudnya Profesionalisme aparatur	Persentase Peningkatan Indeks Profesionalitas ASN	90,00	81,52	90,58	Tidak Mencapai Target	Sangat Baik

Grafik. 2.7.
 Capaian Indikator Kinerja Utama
 Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021



Tabel. 2.4.
 Capaian Indikator Kinerja Program
 Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021

NO	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2021			TINGKAT PENCAPAIAN
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI					
		Capaian kesesuaian dengan Parameter penilaian dokumen perencanaan, evaluasi dan pelaporan perangkat daerah	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Persentase terwujudnya penata usaha keuangan dan pencapaian kinerja program yang mendukung yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Persentase terwujudnya peningkatan kapasitas sumberdaya Aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target
		Persentase Sarana Prasarana Perkantoran yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi administrasi perangkat daerah	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target

NO	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2021			TINGKAT PENCAPAIAN
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
2.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					
		Prosentase ASN Provinsi Banten sesuai dengan kebutuhan	90,00	85,22	94,69	Tidak Mencapai Target
		Prosentase akurasi data kepegawaian	100,00	89,85	89,85	Tidak Mencapai Target
		Prosentase tingkat pencapaian kualifikasi pendidikan	90,00	88,05	97,83	Tidak Mencapai Target
		Prosentase Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pengembangan Kompetensi	90,00	90,34	100,38	Melebihi Target
		Prosentase pegawai yang tidak melanggar kode etik dan disiplin pegawai	100,00	99,81	99,81	Tidak Mencapai Target
		Prosentase kinerja pegawai dalam kategori baik	94,00	92,75	98,67	Tidak Mencapai Target

➤ Berikut ini penjelasan **Capaian Indikator Kinerja** :

Capaian Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2021 merupakan perwujudan dari capaian kinerja secara menyeluruh dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten selama periode tahun 2021, yang merupakan hasil dari implementasi capaian kinerja seluruh **Program** yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, sebagaimana dapat dijelaskan dibawah ini :

I. Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) OPD

Indikator Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) OPD bertujuan untuk tercapainya Penyelenggaraan Pemerintahan yang Akuntabel, Efektif dan Efisien.

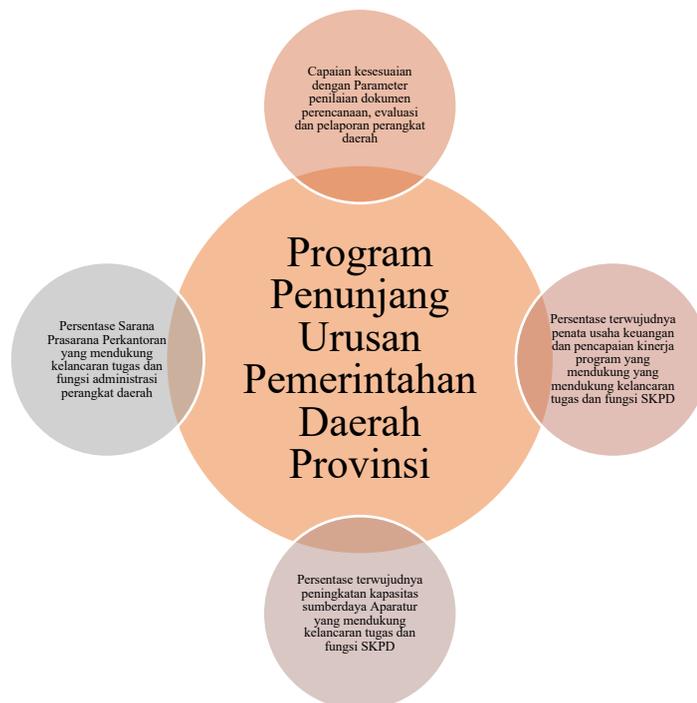
NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TAHUN 2021			TINGKAT PENCAPAIAN	KATEGORI
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA		
1.	Tercapainya Penyelenggaraan Pemerintahan yang Akuntabel, Efektif, dan efisien	Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) OPD	85,00	70,05	82,41	Tidak Mencapai 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 2021 terdapat 4 (empat) 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 interpretasi sejauh mana penilaian masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Berikut dapat dijelaskan Definisi Operasional dan cara serta hasil penilaian indikator ini :

Program	Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	Persentase terwujudnya penata usaha keuangan dan pencapaian kinerja program yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD	Capaian pengelolaan keuangan sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan	Jumlah Laporan yang sesuai SAP / Jumlah Dokumen laporan x 100
	Capaian kesesuaian dengan Parameter penilaian Dok perencanaan, evaluasi dan pelaporan perangkat daerah	Capaian kesesuaian dengan Parameter penilaian dokumen perencanaan, evaluasi dan pelaporan perangkat daerah	Jumlah Dokumen perencanaan evaluasi dan pelaporan perangkat daerah yang sesuai parameter / Jumlah Dokumen perencanaan evaluasi dan pelaporan perangkat daerah yang disusun x 100
	Persentase terwujudnya peningkatan kapasitas sumberdaya Aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD	Capaian kapasitas sumber daya aparatur perangkat daerah	Jumlah Aparatur yang mendapat sertifikat pada tahun n / Jumlah Aparatur yang mengikuti pelatihan pada tahun n x 100
	Persentase terwujudnya peningkatan kapasitas sumberdaya Aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD	Capaian kapasitas sumber daya aparatur perangkat daerah	Jumlah Aparatur yang mendapat sertifikat pada tahun n / Jumlah Aparatur yang mengikuti pelatihan pada tahun n x 100

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

(1) **Persentase Terwujudnya Penata Usaha Keuangan Dan Pencapaian Kinerja Program Yang Mendukung Kelancaran Tugas Dan Fungsi SKPD**

Indikator Persentase Terwujudnya Penata Usaha Keuangan Dan Pencapaian Kinerja Program Yang Mendukung Kelancaran Tugas Dan Fungsi SKPD ditetapkan sebagai indikator kinerja yang mendukung pencapaian kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi sehingga tujuan dapat tercapai.

Persentase Terwujudnya Penata Usaha Keuangan Dan Pencapaian Kinerja Program Yang Mendukung Kelancaran Tugas Dan Fungsi SKPD bertujuan untuk mengukur Capaian pengelolaan keuangan sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan. Berikut nilai capaian kinerja yang telah dicapai :

Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
Persentase terwujudnya penata usaha keuangan dan pencapaian kinerja program yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD	Capaian pengelolaan keuangan sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan	Jumlah Laporan yang sesuai SAP / Jumlah Dokumen laporan x 100

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2021			TINGKAT PENCAPAIAN
	TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
Persentase terwujudnya penata usaha keuangan dan pencapaian kinerja program yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target

Sampai dengan akhir tahun anggaran 2021 mencapai **Realisasi Fisik** sebesar **100%** sehingga **Nilai Capaian Kinerja** adalah **100%** dalam kata lain **Sesuai Target** yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021.

(2) Capaian Kesesuaian Dengan Parameter Penilaian Dok Perencanaan, Evaluasi Dan Pelaporan Perangkat Daerah

Indikator Capaian Kesesuaian Dengan Parameter Penilaian Dok Perencanaan, Evaluasi Dan Pelaporan Perangkat Daerah ditetapkan sebagai indikator kinerja yang mendukung pencapaian kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi sehingga tujuan dapat tercapai.

Capaian Kesesuaian Dengan Parameter Penilaian Dok Perencanaan, Evaluasi Dan Pelaporan Perangkat Daerah bertujuan untuk

mengukur Capaian kesesuaian dengan Parameter penilaian dokumen perencanaan, evaluasi dan pelaporan perangkat daerah. Berikut nilai capaian kinerja yang telah dicapai :

Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
Capaian kesesuaian dengan Parameter penilaian Dok perencanaan, evaluasi dan pelaporan perangkat daerah SKPD	Capaian kesesuaian dengan Parameter penilaian dokumen perencanaan, evaluasi dan pelaporan perangkat daerah	Jumlah Dokumen perencanaan evaluasi dan pelaporan perangkat daerah yang sesuai parameter / Jumlah Dokumen perencanaan evaluasi dan pelaporan perangkat daerah yang disusun x 100

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2021			TINGKAT PENCAPAIAN
	TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
Capaian kesesuaian dengan Parameter penilaian Dok perencanaan, evaluasi dan pelaporan perangkat daerah SKPD	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target

Sampai dengan akhir tahun anggaran 2021 mencapai **Realisasi Fisik** sebesar **100%** sehingga **Nilai Capaian Kinerja** adalah **100%** dalam kata lain **Sesuai Target** yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021.

(3) Persentase Sarana Prasarana Perkantoran Yang Mendukung Kelancaran Tugas Dan Fungsi Administrasi Perangkat Daerah

Indikator Persentase Sarana Prasarana Perkantoran Yang Mendukung Kelancaran Tugas Dan Fungsi Administrasi Perangkat Daerah ditetapkan sebagai indikator kinerja yang mendukung pencapaian kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi sehingga tujuan dapat tercapai.

Persentase Sarana Prasarana Perkantoran Yang Mendukung Kelancaran Tugas Dan Fungsi Administrasi Perangkat Daerah bertujuan untuk mengukur Capaian Dukungan Sarana Prasarana

Prasarana Perangkat Daerah yang mendukung kelancaran tugas fungsi SKPD. Berikut nilai capaian kinerja yang telah dicapai :

Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
Persentase Sarana Prasarana Perkantoran yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi administrasi perangkat daerah	Capaian Dukungan Sarana Prasarana Perangkat Daerah yang mendukung kelancaran tugas fungsi SKPD	Jumlah Penyediaan Dukungan Sarana Prasarana dan Administrasi Perkantoran / Jumlah Penyediaan Dukungan Sarana Prasarana dan Administrasi Perkantoran yang tersedia x 100

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2021			TINGKAT PENCAPAIAN
	TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
Persentase Sarana Prasarana Perkantoran yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi administrasi perangkat daerah	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target

Sampai dengan akhir tahun anggaran 2021 mencapai **Realisasi Fisik** sebesar **100%** sehingga **Nilai Capaian Kinerja** adalah **100%** dalam kata lain **Sesuai Target** yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021.

(4) **Persentase Terwujudnya Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Yang Mendukung Kelancaran Tugas Dan Fungsi SKPD**

Indikator Persentase Terwujudnya Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Yang Mendukung Kelancaran Tugas Dan Fungsi SKPD ditetapkan sebagai indikator kinerja yang mendukung pencapaian kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi sehingga tujuan dapat tercapai.

Persentase Terwujudnya Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Yang Mendukung Kelancaran Tugas Dan Fungsi SKPD bertujuan untuk mengukur Capaian kapasitas sumber daya aparatur perangkat daerah. Berikut nilai capaian kinerja yang telah dicapai :

Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
Persentase Peningkatan Sumberdaya Yang Mendukung Dan Fungsi SKPD	Terwujudnya Kapasitas Aparatur Yang Mendukung Kelancaran Tugas	Capaian Kapasitas Sumber Daya Aparatur Perangkat Daerah
		Jumlah Aparatur Yang Mendapat Sertifikat Pada Tahun N / Jumlah Aparatur Yang Mengikuti Pelatihan Pada Tahun N X 100

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2021			TINGKAT PENCAPAIAN
	TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
Persentase Peningkatan Sumberdaya Yang Mendukung Kelancaran Tugas Dan Fungsi SKPD	100,00	100,00	100,00	Sesuai Target

Sampai dengan akhir tahun anggaran 2021 mencapai **Realisasi Fisik** sebesar **100%** sehingga **Nilai Capaian Kinerja** adalah **100%** dalam kata lain **Sesuai Target** yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021.

II. Presentase Peningkatan Indeks Profesionalitas ASN

Indeks Profesional Aparatur terdiri dari beberapa komponen yaitu kualifikasi pendidikan, kompetensi, pencapaian kinerja dan kedisiplinan ASN. Ketersediaan pegawai yang telah memenuhi kualifikasi pendidikan serta kompetensi dalam rangka untuk mendukung jabatan yang akan dilaksanakan.

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

a. Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah bertujuan untuk mengukur Pencapaian tingkat profesionalitas ASN Provinsi Banten yang diukur melalui pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, tingkat kedisiplinan dan kesejahteraan pegawai.

Program Kepegawaian Daerah, dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021 yang telah ditetapkan terdapat 6 (enam) 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 :

Program	Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
Program Kepegawaian Daerah	Prosentase ASN Provinsi Banten sesuai dengan kebutuhan	Proporsi jumlah pegawai saat ini dibandingkan dengan jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh OPD berdasarkan 80 % dari anjab ABK sebagaimana yang ditetapkan dalam Formasi Kekuatan dan kebutuhan pegawai di setiap tahun	Jumlah ASN Kondisi saat ini /Jumlah ASN yang dibutuhkan berdasarkan ANJAB ABK x 100

Program	Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
	Prosentase akurasi data kepegawaian	Proporsi jumlah file data base pegawai yang akurat dan update melalui Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) serta pengembangan sistem informasi	Jumlah Data Base yang up to date dan akurat /Jumlah ASN Provinsi Banten x 100
	Prosentase tingkat pencapaian kualifikasi pendidikan	Proporsi Standar tingkat pendidikan ASN Provinsi Banten meningkat/sesuai dengan kebutuhan	Jumlah Capaian Tingkat Pendidikan ASN /Jumlah ASN Provinsi Banten x 100
	Prosentase Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pengembangan Kompetensi	Proporsi peningkatan kompetensi pegawai berupa Diklat Kepemimpinan, Tugas Belajar, Diklat Teknis, Seminar/Workshop/Kursus	Jumlah Yang sudah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan / Jumlah Yang wajib mengikuti Pendidikan dan Pelatihan x 100
	Prosentase pegawai yang tidak melanggar kode etik dan disiplin pegawai	Proporsi ASN yang tidak melanggar kode etik dan disiplin pegawai dibandingkan jumlah seluruh ASN Provinsi Banten; melalui proses pembinaan secara berkala terhadap pegawai; Penanganan Kasus Kepegawaian	Jumlah ASN tidak melanggar kode etik dan disiplin /Jumlah ASN Provinsi Banten x 100
	Prosentase kinerja pegawai dalam kategori baik	Hasil kinerja berdasarkan capaian yang telah ditetapkan dalam SKP sebagaimana penyusunan profiling kinerja pegawai	Jumlah Nilai Capaian SKP Tahunan dengan kategori baik /Jumlah ASN Provinsi Banten x 100

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

(1) Prosentase ASN Provinsi Banten Sesuai Dengan Kebutuhan

Indikator Prosentase ASN Provinsi Banten Sesuai Dengan Kebutuhan ditetapkan sebagai indikator kinerja yang mendukung pencapaian kinerja Program Kepegawaian Daerah sehingga tujuan dapat tercapai.

Prosentase ASN Provinsi Banten Sesuai Dengan Kebutuhan bertujuan mengukur Proporsi jumlah pegawai saat ini dibandingkan dengan jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh OPD berdasarkan 80 % dari anjab ABK sebagaimana yang ditetapkan dalam Formasi Kekuatan dan kebutuhan pegawai di setiap tahun. Berikut nilai capaian kinerja yang telah dicapai :

Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
Prosentase ASN Provinsi Banten Sesuai Dengan Kebutuhan	Proporsi Jumlah Pegawai Saat Ini Dibandingkan Dengan Jumlah Pegawai Yang Dibutuhkan Oleh OPD Berdasarkan 80 % Dari Anjab ABK Sebagaimana Yang Ditetapkan Dalam Formasi Kekuatan Dan Kebutuhan Pegawai Di Setiap Tahun	Jumlah ASN Kondisi saat ini / Jumlah ASN yang dibutuhkan berdasarkan ANJAB ABK x 100

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2021			TINGKAT PENCAPAIAN
	TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
Prosentase ASN Provinsi Banten sesuai dengan kebutuhan	90,00	85,22	94,69	Tidak Mencapai Target

Prosentase ASN Provinsi Banten Sesuai Dengan Kebutuhan, dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021 ditetapkan target sebesar **90%** dan sampai dengan akhir tahun anggaran 2021 mencapai realisasi sebesar **85,22%** sehingga **Nilai Capaian Indikator Kinerja Program** adalah **94,69%** dalam kata lain **Tidak Mencapai Target** yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan Provinsi Banten telah mengirimkan formasi kebutuhan pegawai sesuai dengan ANJAB/ABK namun kebijakan dari Pemerintah Pusat pada saat ini belum bisa mengakomodir usulan dimaksud sehingga besaran formasi yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat masih jauh dari angka yg dibutuhkan. Tindak Lanjut dalam menyelesaikan permasalahan tersebut adalah Provinsi Banten menjajaki rencana kerjasama dengan Lembaga Pendidikan Ikatan Dinas agar bisa memanfaatkan lulusan untuk dapat ditempatkan di Provinsi Banten, selain hal tersebut kebutuhan pegawai diminimalisir dengan adanya kehadiran PPPK yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

(2) Prosentase Akurasi Data Kepegawaian

Indikator Prosentase Akurasi Data Kepegawaian ditetapkan sebagai indikator kinerja yang mendukung pencapaian kinerja Program Kepegawaian Daerah sehingga tujuan dapat tercapai.

Prosentase Akurasi Data Kepegawaian bertujuan mengukur Proporsi jumlah file data base pegawai yang akurat dan update melalui Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) serta pengembangan sistem informasi. Berikut nilai capaian kinerja yang telah dicapai :

Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
Prosentase akurasi data kepegawaian	Proporsi jumlah file data base pegawai yang akurat dan update melalui Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) serta pengembangan sistem informasi	Jumlah Data Base yang up to date dan akurat /Jumlah ASN Provinsi Banten x 100

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2021			TINGKAT PENCAPAIAN
	TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
Prosentase akurasi data kepegawaian	100,00	89,85	89,85	Tidak Mencapai Target

Prosentase Akurasi Data Kepegawaian, dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021 ditetapkan target sebesar **100%** dan sampai dengan akhir tahun anggaran 2021 mencapai realisasi sebesar **89,85%** sehingga **Nilai Capaian Indikator Kinerja Program** adalah **89,85%** dalam kata lain **Tidak Mencapai Target** yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan masih terdapat pegawai yang belum memahami pentingnya dokumen kepegawaian. Tindak Lanjut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten akan melakukan pengembangan Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian agar lebih optimal.

(3) Prosentase Tingkat Pencapaian Kualifikasi Pendidikan

Indikator Prosentase Tingkat Pencapaian Kualifikasi Pendidikan ditetapkan sebagai indikator kinerja yang mendukung pencapaian kinerja Program Kepegawaian Daerah sehingga tujuan dapat tercapai.

Prosentase Tingkat Pencapaian Kualifikasi Pendidikan bertujuan mengukur Proporsi Standar tingkat pendidikan ASN Provinsi Banten meningkat/sesuai dengan kebutuhan. Berikut nilai capaian kinerja yang telah dicapai :

Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
Prosentase tingkat pencapaian kualifikasi pendidikan	Proporsi Standar tingkat pendidikan ASN Provinsi Banten meningkat/sesuai dengan kebutuhan	Jumlah Capaian Tingkat Pendidikan ASN /Jumlah ASN Provinsi Banten x 100

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2021			TINGKAT PENCAPAIAN
	TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
Prosentase tingkat pencapaian kualifikasi pendidikan	90,00	88,05	97,83	Tidak Mencapai Target

Prosentase Tingkat Pencapaian Kualifikasi Pendidikan, dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021 ditetapkan target sebesar **90%** dan sampai dengan akhir tahun anggaran 2021 mencapai realisasi sebesar **88,05%** sehingga **Nilai Capaian Indikator Kinerja Program** adalah **97,83%** dalam kata lain **Tidak Mencapai Target** yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan Pegawai Provinsi Banten saat ini masih dalam proses peningkatan jenjang pendidikan sesuai dengan masing-masing jenjang pendidikan. Tindak Lanjut dalam menyelesaikan permasalahan tersebut adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten akan mengevaluasi capaian hasil pendidikan pegawai berdasarkan kebutuhan formasi.

(4) Prosentase Peningkatan Kompetensi Pegawai Melalui Pengembangan Kompetensi

Indikator Prosentase Peningkatan Kompetensi Pegawai Melalui Pengembangan Kompetensi ditetapkan sebagai indikator kinerja yang mendukung pencapaian kinerja Program Kepegawaian Daerah sehingga tujuan dapat tercapai.

Prosentase Peningkatan Kompetensi Pegawai Melalui Pengembangan Kompetensi bertujuan mengukur Proporsi peningkatan kompetensi pegawai berupa Diklat Kepemimpinan, Tugas Belajar, Diklat Teknis, Seminar/Workshop/Kursus. Berikut nilai capaian kinerja yang telah dicapai :

Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
Prosentase Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pengembangan Kompetensi	Proporsi peningkatan kompetensi pegawai berupa Diklat Kepemimpinan, Tugas Belajar, Diklat Teknis, Seminar/Workshop/Kursus	Jumlah Yang sudah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan / Jumlah Yang wajib mengikuti Pendidikan dan Pelatihan x 100

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2021			TINGKAT PENCAPAIAN
	TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
Prosentase Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pengembangan Kompetensi	90,00	90,34	100,38	Melebihi Target

Prosentase Prosentase Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pengembangan Kompetensi, dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021 ditetapkan target sebesar **90%** dan sampai dengan akhir tahun anggaran 2021 mencapai realisasi sebesar **90,34%** sehingga **Nilai Capaian Indikator Kinerja Program** adalah **100,38%** dalam kata lain **Melebihi Target** yang telah ditetapkan.

(5) Prosentase Pegawai Yang Melanggar Kode Etik dan Disiplin Pegawai

Indikator Prosentase Pegawai Yang Melanggar Kode Etik dan Disiplin Pegawai ditetapkan sebagai indikator kinerja yang mendukung pencapaian kinerja Program Kepegawaian Daerah sehingga tujuan dapat tercapai.

Prosentase Pegawai Yang Melanggar Kode Etik dan Disiplin Pegawai bertujuan mengukur Proporsi ASN yang tidak melanggar kode etik dan disiplin pegawai dibandingkan jumlah seluruh ASN Provinsi Banten; melalui proses pembinaan secara berkala terhadap pegawai; Penanganan Kasus Kepegawaian. Berikut nilai capaian kinerja yang telah dicapai :

Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
Prosentase pegawai yang tidak melanggar kode etik dan disiplin pegawai	Proporsi ASN yang tidak melanggar kode etik dan disiplin pegawai dibandingkan jumlah seluruh ASN Provinsi Banten; melalui proses pembinaan secara berkala terhadap pegawai; Penanganan Kasus Kepegawaian	Jumlah ASN tidak melanggar kode etik dan disiplin / Jumlah ASN Provinsi Banten x 100

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2021			TINGKAT PENCAPAIAN
	TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
Prosentase pegawai yang tidak melanggar kode etik dan disiplin pegawai	100,00	99,81	99,81	Tidak Mencapai Target

Prosentase Pegawai Yang Melanggar Kode Etik dan Disiplin Pegawai, dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021 ditetapkan target sebesar **100%** dan sampai dengan akhir tahun anggaran 2021 mencapai realisasi sebesar **99,81%** sehingga **Nilai Capaian Indikator Kinerja Program** adalah **99,81%** dalam kata lain **Tidak Mencapai Target** yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan Masih belum optimalnya pelaksanaan pembinaan pegawai dimasing-masing OPD. Tindak Lanjut dalam

menyelesaikan permasalahan tersebut adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten akan terus melaksanakan sosialisasi terhadap unsur pembina kepegawaian dimasing-masing OPD agar pemahaman pegawai terhadap kedisiplinan meningkat.

(6) Prosentase Kinerja Pegawai Dalam Kategori Baik

Indikator Prosentase Kinerja Pegawai Dalam Kategori Baik ditetapkan sebagai indikator kinerja yang mendukung pencapaian kinerja Program Kepegawaian Daerah sehingga tujuan dapat tercapai.

Prosentase Kinerja Pegawai Dalam Kategori Baik bertujuan mengukur Hasil kinerja berdasarkan capaian yang telah ditetapkan dalam SKP sebagaimana penyusunan profiling kinerja pegawai. Berikut nilai capaian kinerja yang telah dicapai :

Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
Prosentase kinerja pegawai dalam kategori baik	Hasil kinerja berdasarkan capaian yang telah ditetapkan dalam SKP sebagaimana penyusunan profiling kinerja pegawai	Jumlah Nilai Capaian SKP Tahunan dengan kategori baik /Jumlah ASN Provinsi Banten x 100

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2021			TINGKAT PENCAPAIAN
	TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
Prosentase kinerja pegawai dalam kategori baik	94,00	92,75	98,67	Tidak Mencapai Target

Prosentase Kinerja Pegawai Dalam Kategori Baik, dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021 ditetapkan target sebesar **94%** dan sampai dengan akhir tahun anggaran 2021 mencapai realisasi sebesar **92,75%** sehingga **Nilai Capaian Indikator Kinerja Program** adalah **98,67%** dalam kata lain **Tidak Mencapai Target** yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan Belum optimalnya Pengawasan kinerja pegawai oleh masing-masing atasan langsung. Tindak Lanjut

dalam menyelesaikan permasalahan tersebut adalah Tim penilai kinerja akan memperbaiki tatacara pengukuran kinerja agar pengawasan atas capaian kinerja pegawai lebih meningkat.

Tabel. 2.5.
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten
Tahun 2018-2021

NO	SASARAN/PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	2018			2019			2020			2021		
				TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN
1	Tercapainya Penyelenggaraan Pemerintahan yang Akuntabel, Efektif, dan efisien	Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) OPD		70	100	142,86	80	100	125,00	80	100	125,00	85	70,05	82,42
	Program Tata Kelola Pemerintahan	Nilai IKM (Satuan : Skala (1-4))		3,1	2,8	90,32	3,20	3,28	102,50						
		Persentase terwujudnya penata usaha keuangan dan pencapaian kinerja program yang mendukung yang mendukung kelancaran								100,00	100,00	100,00			

NO	SASARAN/PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	2018			2019			2020			2021		
				TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN									
		tugas dan fungsi SKPD													
		Capaian kesesuaian dengan Parameter penilaian Dok perencanaan, evaluasi dan pelaporan perangkat daerah								100,00	100,00	100,00			
		Persentase Sarana Prasarana Perkantoran yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi administrasi perangkat daerah								100,00	100,00	100,00			

NO	SASARAN/PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	2018			2019			2020			2021		
				TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN
		Persentase terwujudnya peningkatan kapasitas sumberdaya Aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD								100,00	100,00	100,00			
	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Persentase terwujudnya penata usaha keuangan dan pencapaian kinerja program yang mendukung yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD											100,00	100,00	100,00

NO	SASARAN/PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	2018			2019			2020			2021		
				TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN									
		Capaian kesesuaian dengan Parameter penilaian Dok perencanaan, evaluasi dan pelaporan perangkat daerah											100,00	100,00	100,00
		Persentase Sarana Prasarana Perkantoran yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi administrasi perangkat daerah											100,00	100,00	100,00
		Persentase terwujudnya peningkatan kapasitas sumberdaya Aparatur yang											100,00	100,00	100,00

NO	SASARAN/PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	2018			2019			2020			2021		
				TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN
		mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD													
2	Terwujudnya Profesionalisme aparatur	Prosentase Peningkatan Indeks Profesionalitas ASN		10,00	99,42	994,25	15,00	98,44	656,27	85,00	66,05	77,71	90,00	81,52	90,58
	Program Penatausahaan Kepegawaian Daerah	Prosentase pegawai yang didistribusikan sesuai hasil pemetaan (Satuan : %)		85,00	63,65	74,89	90,00	61,79	68,66						

NO	SASARAN/PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	2018			2019			2020			2021		
				TARGET	REALISASI	CAPAIAN									
		Prosentase pegawai yang tidak melanggar kode etik dan disiplin pegawai (Satuan : %)		85,00	99,42	116,97	90,00	98,44	109,38						
		Prosentase akurasi data kepegawaian (Satuan : %)		85,00	84,90	99,89	90,00	88,01	97,79						
		Prosentase ASN Provinsi Banten sesuai dengan kebutuhan								85,00	85,70	100,82			
	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Prosentase penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya (Satuan : %)		85,00	85,56	100,66	90,00	86,93	96,59						
		Prosentase tingkat								85,00	87,41	102,84			

NO	SASARAN/PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	2018			2019			2020			2021		
				TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN
		pencapaian kualifikasi pendidikan													
		Prosentase Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pengembangan Kompetensi								85,00	43,98	51,74			
	Program Peningkatan Kualitas Kinerja Aparatur	Prosentase pegawai yang tidak melanggar kode etik dan disiplin pegawai								95,00	99,45	104,68			
		Prosentase kinerja pegawai dalam kategori baik								93,00	95,38	102,56			
		Prosentase akurasi data kepegawaian								95,00	98,49	103,67			

NO	SASARAN/PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	2018			2019			2020			2021		
				TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN									
	Program Kepegawaian Daerah	Prosentase ASN Provinsi Banten sesuai dengan kebutuhan											90,00	85,22	94,69
		Prosentase tingkat pencapaian kualifikasi pendidikan											90,00	88,05	97,83
		Prosentase Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pengembangan Kompetensi											90,00	90,34	100,38

NO	SASARAN/PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	2018			2019			2020			2021		
				TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN
		Prosentase pegawai yang tidak melanggar kode etik dan disiplin pegawai											100,00	99,81	99,81
		Prosentase kinerja pegawai dalam kategori baik											94,00	92,75	98,67
		Prosentase akurasi data kepegawaian											100,00	89,85	89,85

Tabel. 2.6.
 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2018-2021

NO.	PROGRAM/ KEGIATAN	ANGGARAN					REALISASI ANGGARAN					RASIO ANGGARAN					RATA-RATA PERTUMBUHAN				
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3					4					5					6				
1.	Program Tata Kelola Pemerintah	0	4.432.614.000	4.616.452.000	0	0	0	4.232.701.815	4.031.956.333	0	0	0,00	95,49	87,34	0,00	0,00	0,00	0,00	0,05	(1,00)	0,00
2.	Program Penatausahaan Kepegawaian Daerah	0	2.066.316.000	2.922.198.000	0	0	0	1.741.360.049	2.155.022.253	0	0	0,00	84,27	73,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,24	(1,00)	0,00
3.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	0	3.827.180.000	3.431.436.000	0	0	0	1.726.850.000	2.195.700.416	0	0	0,00	45,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,27	(1,00)	0,00
1.	Program Tata Kelola Pemerintah	0	0	0	5.143.749.200	0	0	0	0	5.143.749.200	0	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2.	Program Penatausahaan Kepegawaian Daerah	0	0	0	1.529.405.000	0	0	0	0	1.223.654.780	0	0,00	0,00	0,00	80,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	0	0	0	1.923.985.800	0	0	0	0	1.274.718.600	0	0,00	0,00	0,00	66,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4.	Program Peningkatan Kualitas Kinerja Aparatur	0	0	0	1.878.149.000	0	0	0	0	1.878.149.000	0	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	0	0	0	0	31.590.582.000	0	0	0	0	28.816.699.208	0,00	0,00	0,00	0,00	91,22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2.	Program Kepegawaian Daerah	0	0	0	0	7.466.369.000	0	0	0	0	6.461.081.647	0,00	0,00	0,00	0,00	86,54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

2.4. Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah

Kinerja pelayanan Urusan Kepegawaian oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten selama periode tahun 2017-2021 dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Bidang Perencanaan dan Mutasi Pegawai

Tabel. 2.7.
Pengajuan Formasi/Bezetting Pegawai Provinsi Banten
Tahun 2017 - 2020

No	Uraian	2017		2018		2019		2020	
		Usulan	Realisasi	Usulan	Realisasi	Usulan	Realisasi	Usulan	Realisasi
1	Formasi Pemerintah Provinsi Banten	150	0	289	289	480	253	3.000	
JUMLAH		150	0	289	289	480	253	3.000	

Sumber : BKD Provinsi Banten

Tabel. 2.8.
Rekapitulasi Pensiun Tahun 2017 – 2022

No	Uraian	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
		Rencana	Realisasi										
1	Pensiun Batas Usia Pensiun (BUP)	0	108	0	107	0	241	254	250	252	237	276	0
	- Esselon I	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	- Esselon II	0	5	0	2	0	2	6	5	2	2	4	0
	- Esselon III	0	22	0	11	0	26	19	19	21	19	22	0
	- Esselon IV	0	25	0	15	0	20	21	21	32	30	23	0
	- Pelaksana	0	18	0	18	0	32	56	56	49	43	171	0
	- Fungsional	0	38	0	60	0	161	152	149	148	143	56	0

No	Uraian	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
		Rencana	Realisasi	Rencana	Realisasi	Rencana	Realisasi	Rencana	Realisasi	Rencana	Realisasi	Rencana	Realisasi
2	Pensiun Atas Permintaan Sendiri (APS)	0	27	0	10	0	8	0	8	0	2	0	0
3	Pensiun Meninggal Dunia Aktif (MDA)	0	44	0	33	0	45	0	57	0	194	0	0
4	Pensiun karena diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri	0	0	0	0	0	1	0	3	0	2	0	
5	Pemberhentian dengan hormat karena keuzuran jasmani	0	0	0	0	0	1	0	3	0	1	0	
JUMLAH		0	179	0	150	0	295	254	318	252	436	276	0

Sumber : BKD Provinsi Banten

Tabel. 2.9.
Rekapitulasi Data Perpindahan Tahun 2017 - 2022
Tahun 2017 - 2021

No	Uraian	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Perpindahan PNS Antar Kabupaten/Kota Se Provinsi Banten	34	49	35	32	37
2	Perpindahan PNS Kabupaten/Kota Se Provinsi Banten Dengan Pemerintah Provinsi Banten Atau Sebaliknya	14	60	4	17	42
3	Perpindahan PNS Antar SKPD Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten	50	16	2	49	111
4	Perpindahan PNS Kementerian/Lembaga/Provinsi/Kabupaten/Kota/Kota Lain Ke Provinsi Banten/Kabupaten/Kota Se Provinsi Banten Atau Sebaliknya	212	274	156	106	75
JUMLAH		310	399	197	204	265

Sumber : BKD Provinsi Banten

Tabel. 2.10.
Kenaikan Pangkat PNS Provinsi Banten/Kab/Kota
Tahun 2017 - 2021

No	Uraian	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
I	Kenaikan Pangkat	3250	4100	4638	2891	3471
1	Provinsi Banten	1273	1830	2409	1349	1507
2	Kabupaten Serang	394	248	275	318	323
3	Kota Serang	193	158	188	184	156
4	Kota Cilegon	197	141	132	178	97
5	Kabupaten Pandeglang	322	615	451	344	356
6	Kabupaten Lebak	105	209	307	214	379
7	Kabupaten Tangerang	509	402	422	142	223
8	Kota Tangerang	104	211	289	118	238
9	Kota Tangerang Selatan	153	286	165	44	192

Sumber : BKD Provinsi Banten

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari tahun 2017–2021 terjadi peningkatan untuk pengurusan kenaikan pangkat bagi Pegawai dilingkungan Provinsi Banten dan Kab/Kota se-Provinsi Banten untuk golongan IV/a keatas, hal ini menunjukkan adanya peningkatan pelayanan kepegawaian yang baik bagi pegawai Pemerintah Provinsi Banten.

b) Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur

Tabel. 2.11.
Rekapitulasi Manajemen Jabatan ASN
Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2017 - 2021

No	Uraian	Tahun									
		2017		2018		2019		2020		2021	
1.	Pengawas ke Administrator	23	Orang	3	Orang		Orang	26	Orang	71	Orang
2.	Pelaksana ke Pengawas	51	Orang	13	Orang		Orang	47	Orang	177	Orang
JUMLAH		74	Orang	16	Orang	0	Orang	73	Orang	248	Orang

Sumber : BKD Provinsi Bante

Tabel. 2.12.
Rekapitulasi Tugas Belajar, Ijin Belajar dan Diklat Pegawai
Provinsi Banten Tahun 2017 - 2021

No	Uraian		Tahun									
			2017		2018		2019		2020		2021	
I.	Tugas Belajar		2	Orang	8	Orang	2	Orang	4	Orang	2	Orang
	a.	S3	0	Orang	0	Orang	0	Orang	1	Orang	1	Orang
		Ekonomi	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang
		Administrasi	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang
		Teknik	0	Orang	0	Orang	0	Orang	1	Orang	0	Orang
		Kedokteran	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang	1	Orang
	b.	S2	2	Orang	5	Orang	0	Orang	0	Orang	1	Orang
		Ekonomi	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang
		Administrasi	1	Orang	1	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang
		Teknik	0	Orang	1	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang
		Kedokteran	1	Orang	3	Orang	0	Orang	0	Orang	1	Orang
	c.	S1	0	Orang	3	Orang	2	Orang	3	Orang	0	Orang
		Ekonomi	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang
		Administrasi	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang
		Teknik	0	Orang	0	Orang	2	Orang	0	Orang	0	Orang
		Kedokteran/ Kesehatan	0	Orang	3	Orang	0	Orang	3	Orang	0	Orang
II.	Ijin Belajar		204	Orang	168	Orang	99	Orang	78	Orang	82	Orang
	a.	S3	4	Orang	8	Orang	4	Orang	1	Orang	2	Orang
		Ekonomi	2	Orang	0	Orang	1	Orang	0	Orang	0	Orang
		Administrasi	2	Orang	8	Orang	3	Orang	0	Orang	2	Orang
		Teknik	0	Orang	0	Orang	0	Orang	1	Orang	0	Orang
		Kedokteran	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang

No	Uraian		Tahun									
			2017		2018		2019		2020		2021	
	b.	S2	129	Orang	125	Orang	78	Orang	59	Orang	54	Orang
		Ekonomi / Manajemen	52	Orang	17	Orang	20	Orang	12	Orang	23	Orang
		Administrasi	67	Orang	74	Orang	46	Orang	28	Orang	30	Orang
		Teknik	9	Orang	34	Orang	11	Orang	10	Orang	1	Orang
		Kedokteran	1	Orang	0	Orang	1	Orang	9	Orang	0	Orang
	c.	S1	71	Orang	35	Orang	17	Orang	18	Orang	26	Orang
		Ekonomi / Akuntansi	28	Orang	18	Orang	6	Orang	7	Orang	8	Orang
		Administrasi	36	Orang	12	Orang	5	Orang	3	Orang	11	Orang
		Teknik	2	Orang	1	Orang	1	Orang	0	Orang	5	Orang
		Kedokteran/ Kesehatan	5	Orang	4	Orang	5	Orang	8	Orang	2	Orang
III.		Diklat Kepemimpinan dan Latsar	150	Orang	60	Orang	269	Orang	0	Orang	324	Orang
	a.	Diklat Prajabatan	0	Orang	0	Orang	269	Orang	0	Orang	244	Orang
		- Gol I	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang	0	Orang
		- Gol II	0	Orang	0	Orang	34	Orang	0	Orang	2	Orang
		- Gol III	0	Orang	0	Orang	235	Orang	0	Orang	242	Orang
	b.	Diklat Pim	150	Orang	60	Orang	0	Orang	0	Orang	80	Orang
		- Diklatpim IV	120	Orang	30	Orang	0	Orang	0	Orang	40	Orang
		- Diklatpim III	30	Orang	30	Orang	0	Orang	0	Orang	40	Orang
IV.		Diklat Teknis Lainnya	18	Orang	15	Orang	100	Orang	0	Orang	4	Orang
		Diklat Teknis Lainnya	18	Orang	15	Orang	100	Orang	0	Orang	4	Orang

Sumber : BKD Provinsi Banten

Tabel. 2.13.
Rekapitulasi Jabatan Fungsional Provinsi Banten Tahun 2017 - 2021

No	Jabatan Fungsional	2017		2018		2019		2020		2021	
		Kebutuhan	Terisi	Kebutuhan	Terisi	Kebutuhan	Terisi	Kebutuhan	Terisi	Kebutuhan	Terisi
	JUMLAH	158	158	288	288	1440	390	1443	5757	4201	710

Sumber : BKD Provinsi Banten

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.

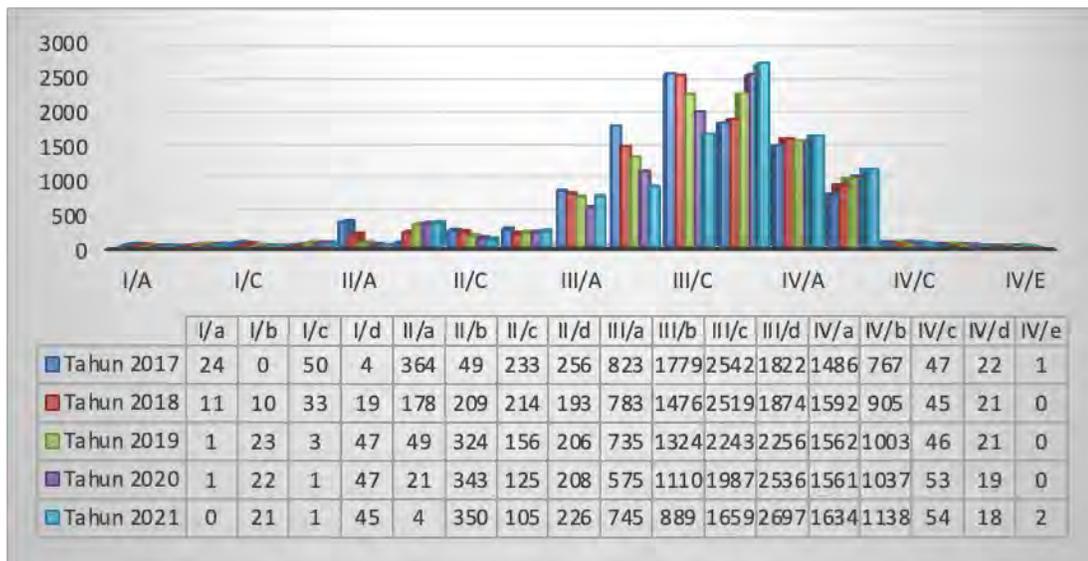
c) Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian

Tabel. 2.14.
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Golongan Tahun 2017 - 2021

Tahun	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 2017	24	0	50	4	364	49	233	256	823	1779	2542	1822	1486	767	47	22	1
Tahun 2018	11	10	33	19	178	209	214	193	783	1476	2519	1874	1592	905	45	21	0
Tahun 2019	1	23	3	47	49	324	156	206	735	1324	2243	2256	1562	1003	46	21	0
Tahun 2020	1	22	1	47	21	343	125	208	575	1110	1987	2536	1561	1037	53	19	0
Tahun 2021	0	21	1	45	4	350	105	226	745	889	1659	2697	1634	1138	54	18	2

Sumber : BKD Provinsi Banten

Grafik. 2.8.
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Golongan
Tahun 2017 – 2021



Sumber : BKD Provinsi Banten

Berdasarkan grafik di atas, dapat dijelaskan bahwa mayoritas aparatur berada pada kelompok golongan III yang mencapai sekitar 65,29%. Sedangkan untuk data golongan ruang pada golongan III didominasi oleh kelompok golongan ruang III/c 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/c 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/d 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/c dan 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.

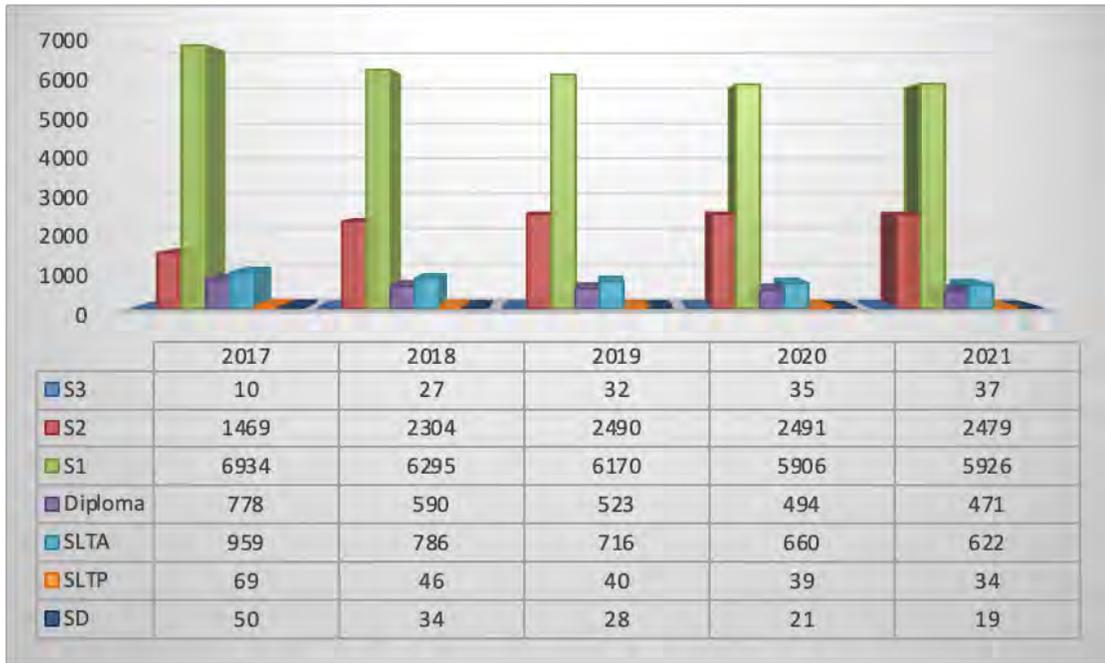
Grafik juga mempertegas semakin banyaknya PNS golongan III pada Pemerintah Provinsi Banten. Hal ini perlu diimbangi dengan manajemen kepegawaian yang terpadu sehingga kondisi demikian dapat berdampak positif bagi kinerja PNS dan Pemerintah Provinsi Banten.

Tabel. 2.15.
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2017 – 2021

Tahun	S3	S2	S1	Diploma	SLTA	SLTP	SD
2017	10	1469	6934	778	959	69	50
2018	27	2304	6295	590	786	46	34
2019	32	2490	6170	523	716	40	28
2020	35	2491	5906	494	660	39	21
2021	37	2479	5926	471	622	34	19

Sumber : BKD Provinsi Banten

Grafik. 2.9.
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2017 – 2021



Sumber : BKD Provinsi Banten

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2021, PNS yang memiliki pendidikan formal untuk jenjang pendidikan S.1 masih sangat dominan yaitu sekitar 61,81% disusul kemudian pendidikan S.2 sekitar 25,86%, sebagaimana dijelaskan pada grafik dibawah ini :

Grafik. 2.10.
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2021



Sumber : BKD Provinsi Banten

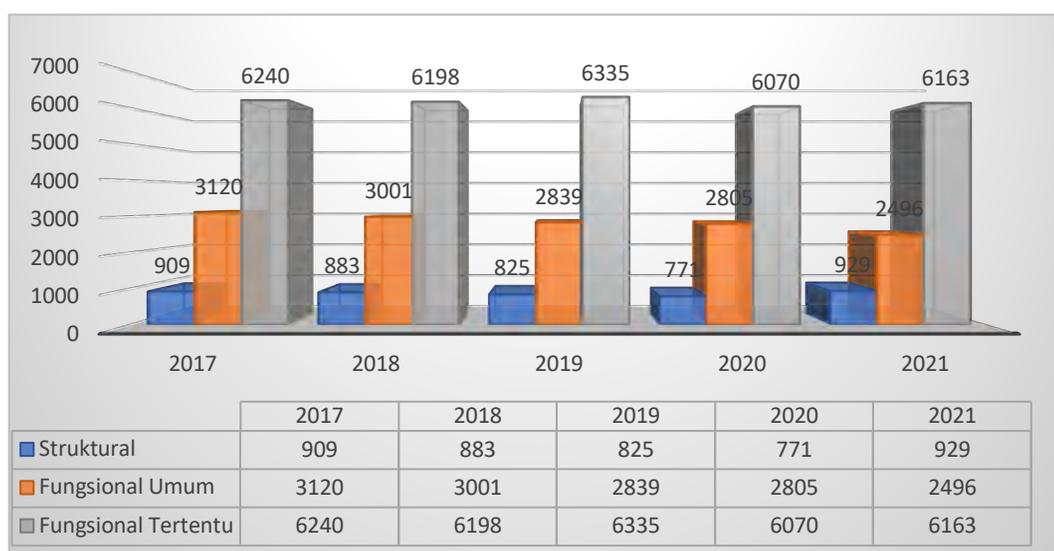
Hal ini tentunya memberikan gambaran bahwa sebagian besar PNS memiliki jenjang pendidikan yang tinggi. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh formasi CPNS yang lebih banyak pada jenjang S.1 ataupun adanya ijin belajar serta penyesuaian ijazah yang sangat terbuka bagi PNS Provinsi Banten. Dengan demikian, 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.

Tabel. 2.16.
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jabatan
Tahun 2017 – 2021

Tahun	Struktural	Fungsional Umum	Fungsional Tertentu
2017	909	3120	6240
2018	883	3001	6198
2019	825	2839	6335
2020	771	2805	6070
2021	929	2496	6163

Sumber : BKD Provinsi Banten

Grafik. 2.11.
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jabatan
Tahun 2017 – 2021



Sumber : BKD Provinsi Banten

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar PNS menduduki jabatan fungsional tertentu yaitu 6.163 PNS atau 64,28 %. Hal ini terjadi disebabkan adanya mutasi jabatan fungsional guru dari kabupaten /kota yang atas dasar undang-undang dialihkan kewenangannya ke Pemerintah Provinsi.

Sedangkan untuk pemangku jabatan fungsional umum sekitar 2.496 PNS atau 26,03 % dan pemangku jabatan struktural 929 PNS atau 9,69 %. Dari ketiga jenis jabatan tersebut hanya jabatan struktural 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.

Tabel. 2.17.
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jabatan
Tahun 2021

Tahun	Struktural	Fungsional Umum	Fungsional Tertentu
2021	929	2.496	6.163

Jabatan	Jumlah Eselon Seluruhnya	Jumlah Eselon Yang Terisi	GAP
Eselon I	1	0	1
Eselon II	45	41	4
Eselon III	232	232	0
Eselon IV	1176	656	520
TOTAL	1454	929	525

Sumber : BKD Provinsi Banten

Dilihat dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa masih terdapat 525 jabatan yang belum terisi, dari 525 jabatan tersebut 506 adalah Jabatan untuk Kepala TU Sekolah/Tenaga Kependidikan, hal ini

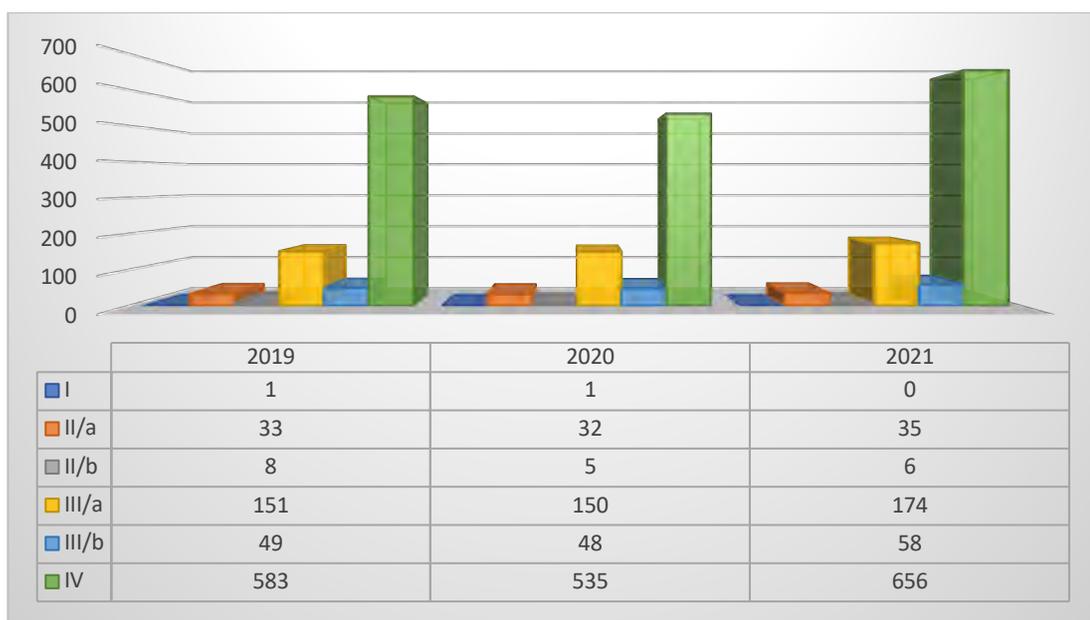
disebabkan karena masih menunggu proses penentuan kriteria yang tepat dalam menduduki jabatan tersebut.

Tabel. 2.18.
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Eselon
Tahun 2017 – 2021

Tahun	I	II/a	II/b	III/a	III/b	IV
2019	1	33	8	151	49	583
2020	1	32	5	150	48	535
2021	0	35	6	174	58	656

Sumber : BKD Provinsi Banten

Grafik. 2.12.
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Eselon
Tahun 2017 – 2021



Sumber : BKD Provinsi Banten

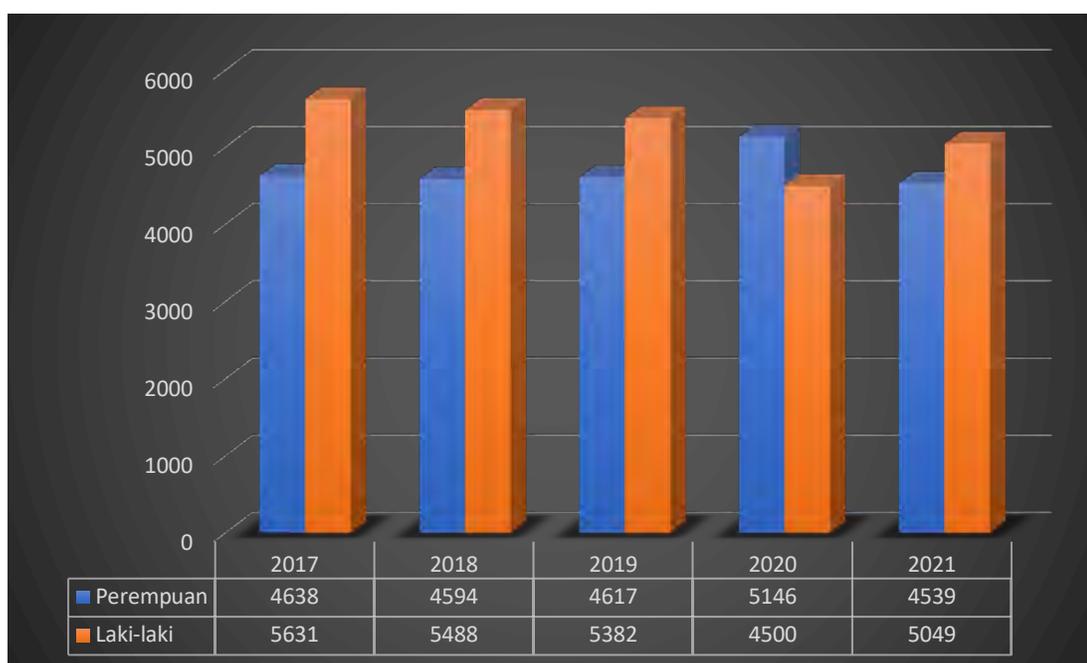
Tabel. 2.19.
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jenis Kelamin
Tahun 2017 – 2021

Tahun	Perempuan	Laki-laki
2017	4638	5631
2018	4594	5488

Tahun	Perempuan	Laki-laki
2019	4617	5382
2020	5146	4500
2021	4539	5049

Sumber : BKD Provinsi Banten

Grafik. 2.13.
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2017 – 2021



Sumber : BKD Provinsi Banten

Apabila dilihat dari tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah PNS dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten antara Jenis Kelamin Perempuan dan Laki-laki jumlahnya seimbang.

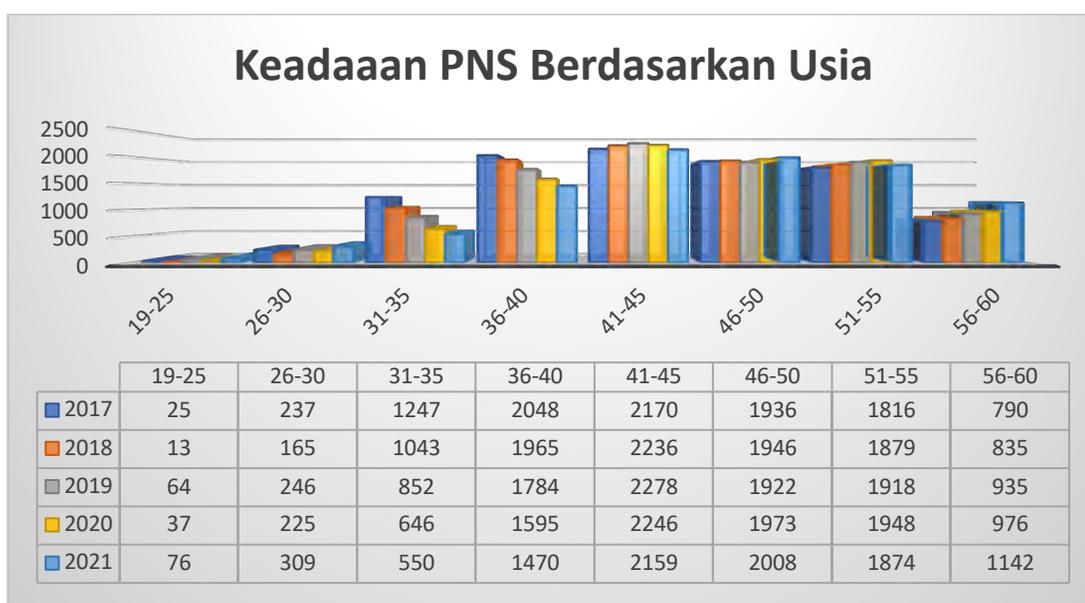
Tabel. 2.20.
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Usia Tahun 2017 – 2021

Tahun	19-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60
2017	25	237	1247	2048	2170	1936	1816	790
2018	13	165	1043	1965	2236	1946	1879	835

Tahun	19-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60
2019	64	246	852	1784	2278	1922	1918	935
2020	37	225	646	1595	2246	1973	1948	976
2021	76	309	550	1470	2159	2008	1874	1142

Sumber : BKD Provinsi Banten

Grafik. 2.14.
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Usia
Tahun 2017 – 2021



Sumber : BKD Provinsi Banten

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.

Tabel. 2.21.
Rekapitulasi Pemberian Kesejahteraan
Pegawai Provinsi Banten Tahun 2017 – 2022

No	Uraian	2017			2018			2019			2020			2021			2022		
		Usulan	Realisasi	Sisa															
I.	Pemberian Satyalancana	125	125	0	194	193	1	230	222	8	230	227	3	400	230	170	400	0	400
a.	Masa Kerja 30 Tahun	30	30	0	50	50	0	53	50	3	35	35	0	52	26	26	400		400

No	Uraian	2017			2018			2019			2020			2021			2022		
		Usulan	Realisasi	Sisa	Usulan	Realisasi	Sisa	Usulan	Realisasi	Sisa	Usulan	Realisasi	Sisa	Usulan	Realisasi	Sisa	Usulan	Realisasi	Sisa
	b. Masa Kerja 20 Tahun	40	40	0	34	34	0	32	31	1	31	29	2	34	18	16			0
	c. Masa Kerja 10 Tahun	55	55	0	110	109	1	145	141	4	164	163	1	314	186	128			0
II.	Pemberian Cuti Pegawai	268	198	70	1059	1059	0	1389	1266	123	82	35	47	45	38	7	0	0	0
	a. Cuti Tahunan	180	112	68	991	991	0	1215	1153	62	66	19	47	8	1	7			0
	b. Cuti Bersalin	18	18	0	21	21	0	24	23	1	1	1	0	3	3	0			0
	c. Cuti Alasan Penting	70	68	2	47	47	0	150	90	60	15	15	0	34	34	0			0
	e. Cuti diluar Tanggungan Negara	1	1	0	2	2	0	0	0	0	33	33	0	37	37	0			0
	f. Cuti Sakit	3	3	0	24	24	0	64	57	7	39	39	0	73	73	0			0
	g. Cuti Besar	17	17	0	18	18	0	116	116	0	2	2	0	1	1	0			0

Sumber : BKD Provinsi Banten

Tabel. 2.22.
Rekapitulasi Pelanggaran Kasus Disiplin
dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2017 – 2022

No	Tingkat Pelanggaran	Tahun																	
		2017			2018			2019			2020			2021			2022		
		Kasus	Proses	Sisa	Kasus	Proses	Sisa	Kasus	Proses	Sisa	Kasus	Proses	Sisa	Kasus	Proses	Sisa	Kasus	Proses	Sisa
I.	Ringan	0	0	0	2	2	0	82	82	0	2	2	0	3	0	3	18	18	0
II.	Sedang	0	0	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
III.	Berat	14	14	0	20	20	0	26	26	0	10	10	0	15	0	0	0	0	0
IV.	Sangsi Administratif	1	1	0	2	2	0	4	4	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0
V.	Kasus Perceraian/Perkawinan	38	38	0	33	33	0	42	42	0	51	41	10	36	27	9	0	0	0
	JUMLAH	53	53	0	58	58	0	156	156	0	63	53	10	62	27	12	18	18	0

Sumber : BKD Provinsi Banten

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa terdapat peningkatan kasus pelanggaran disiplin pegawai apabila dibandingkan dengan jumlah kasus yang terjadi pada tahun 2017–2021 terjadi penurunan angka pelanggaran kasus disiplin PNS dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten hal ini menandakan bahwa terjadinya keberhasilan dalam melaksanakan Pembinaan PNS dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Pemerintah Provinsi Banten dalam hal ini melalui Badan Kepegawaian Daerah dalam memberikan penjatuhan hukuman secara tegas tanpa pandang bulu untuk seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten baik sanksi ringan hingga hukuman berat.

Tabel. 2.23.
Rekapitulasi Data LHKPN Pegawai Pemerintah Provinsi Banten
Tahun 2017 – 2020

No	Perangkat Daerah	2017			2018			2019			2020		
		Jumlah PN	Melapor	Tidak Melapor									
1	BPKAD Provinsi Banten	14	13	1	15	15	0	15	0	15	16	16	0
2	BAPPEDA Provinsi Banten	25	22	3	24	24	0	25	1	24	25	25	0
3	Kesbangpol Provinsi Banten	14	12	2	16	16	0	14	0	14	14	14	0
4	BPSDM Provinsi Banten	15	14	1	13	13	0	35	2	33	39	39	0
5	BAPENDA Provinsi Banten	50	48	2	68	68	0	144	72	72	171	171	0
6	Badan Penghubung Provinsi Banten	4	3	1	4	4	0	5	1	4	6	6	0
7	Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Banten	15	15	0	15	15	0	19	2	17	19	19	0
8	Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten	35	27	8	32	32	0	32	1	31	35	35	0
9	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Banten	15	11	4	15	15	0	16	1	15	13	13	0
10	Dinas Pariwisata Provinsi Banten	19	17	2	21	21	0	21	1	20	23	23	0
11	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Banten	17	5	12	16	16	0	17	1	16	17	17	0
12	Dinas Lingkungan Hidup dan	37	20	17	36	36	0	34	2	32	38	38	0

No	Perangkat Daerah	2017			2018			2019			2020		
		Jumlah PN	Melapor	Tidak Melapor									
	Kehutanan Provinsi Banten												
13	Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten	12	9	3	10	10	0	9	1	8	9	9	0
14	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten	48	26	22	79	79	0	503	422	81	560	560	0
15	Dinas Pertanian Provinsi Banten	41	33	8	40	40	0	30	1	29	31	31	0
16	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Banten	20	13	7	41	21	20	20	0	20	20	20	0
17	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten	17	12	5	16	16	0	18	2	16	17	17	0
18	Dinas Perhubungan Provinsi Banten	19	16	3	20	20	0	21	2	19	24	24	0
19	Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Provinsi Banten	13	10	3	13	13	0	14	1	13	15	15	0
20	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Banten	17	14	3	16	16	0	17	1	16	16	16	0
21	Dinas Sosial Provinsi Banten	24	19	5	25	25	0	25	2	23	27	27	0
22	Dinas Kesehatan Provinsi Banten	52	39	13	55	55	0	63	9	54	37	37	0
23	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Banten	19	18	1	21	21	0	22	1	21	22	22	0
24	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Kependudukan dan Keluarga Berencana Provinsi Banten	21	12	9	21	21	0	22	1	21	22	22	0
25	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten	47	22	25	49	49	0	53	9	44	56	56	0
26	Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Banten	15	11	4	19	19	0	21	2	19	20	20	0
27	Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten	28	22	6	27	27	0	29	2	27	34	34	0
28	Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Banten	25	15	10	27	27	0	29	3	26	30	30	0
29	Inspektorat Provinsi Banten	75	37	38	86	86	0	92	0	92	101	101	0
30	Sekretariat DPRD Provinsi Banten	16	10	6	16	16	0	17	1	16	16	16	0

No	Perangkat Daerah	2017			2018			2019			2020		
		Jumlah PN	Melapor	Tidak Melapor									
31	Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Banten	21	19	2	17	17	0	17	1	16	16	16	0
32	Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Banten	12	12	0	13	13	0	15	2	13	15	15	0
33	Biro Bina Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Banten	10	8	2	9	9	0	9	1	8	9	9	0
34	Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Banten	11	9	2	10	10	0	11	1	10	12	12	0
35	Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Banten	13	12	1	12	12	0	13	1	12	12	12	0
36	Biro Bina Infrastruktur dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Banten	11	10	1	11	11	0	12	1	11	13	13	0
37	Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Banten	13	11	2	13	13	0	14	1	13	14	14	0
38	Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Banten	14	13	1	13	13	0	13	1	12	13	13	0
39	Biro Administrasi Pembangunan Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Banten	14	10	4	14	14	0	15	1	14	49	49	0
40	Biro Administrasi Rumah Tangga Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten	12	9	3	12	12	0	13	1	12	12	12	0
41	Sekretariat BKSP Jabodetabekjur Provinsi Banten	4	2	2	4	4	0	4	0	4	4	4	0
JUMLAH		904	660	244	984	964	20	1518	555	963	1642	1642	0

Sumber : BKD Provinsi Banten

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. 2.24.
Rekapitulasi Peraturan Kepegawaian
Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten

No	Uraian	Tahun Terbit	Keterangan
1.	Peraturan Gubernur Banten Nomor 67 Tahun 2014 tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten	2014	Masih Berlaku
2.	Peraturan Gubernur Banten Nomor 67 Tahun 2016 tentang Perpindahan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten	2016	Masih Berlaku
3.	Peraturan Gubernur Banten Nomor 32 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Pemberian Tugas Belajar, Izin Belajar, dan Magang/Praktek Kerja Dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten	2020	Masih Berlaku
4.	Peraturan Gubernur Banten Nomor 33 Tahun 2020 tentang Pemberian Penghargaan Kepada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten	2020	Masih Berlaku
5.	Peraturan Gubernur Banten Nomor Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Banten Nomor 25 Tahun 2018 tentang Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten	2021	Masih Berlaku

Sumber : BKD Provinsi Banten

Tabel. 2.25.
Rekapitulasi Penanganan Kasus Perkawinan/Perceraian
Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2021

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	36	27	9

Sumber : BKD Provinsi Banten

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BANTEN

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah

Permasalahan pembangunan adalah merupakan penyebab terjadinya kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan serta antara apa yang ingin dicapai dimasa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat. Dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Berikut ini merupakan hasil rumusan permasalahan yang telah diidentifikasi berdasarkan data kesenjangan (gap) Antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang di rencanakan, kemudian rumusan permasalahan tersebut dipetakan menjadi masalah pokok, masalah dan akar masalah, seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel. 3.1
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas
dan Sasaran Pembangunan Daerah

VISI
Banten yang Maju, Mandiri, Sejahtera Berlandaskan Iman dan Taqwa
MISI
Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Berwibawa

PERMASALAHAN	FAKTOR	
	PENGHAMBAT	PENDORONG
Pelaksanaan Manajemen ASN Belum Optimal	Terdapat banyak aplikasi yang harus digunakan oleh pegawai dengan credential yang berbeda – beda, menjadikan setiap pegawai harus mengingat banyak credential	Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
	Indeks Reformasi Birokrasi Banten yang masih berada pada Kategori BB, dimana Badan Kepegawaian Daerah sebagai penanggungjawab area perubahan manajemen SDM belum berkontribusi penuh terhadap pemenuhan aspek	Reformasi Birokrasi
	Pengembangan kompetensi pegawai masih berorientasi kepada pemenuhan peraturan perundang-undangan dan belum sepenuhnya mendukung kebutuhan organisasi.	Kerjasama dengan pihak ketiga dalam menyelenggarakan kebijaksanaan manajemen PNS

Permasalahan utama pada urusan Kepegawaian adalah :

1. Kualitas ASN yang perlu ditingkatkan dapat dilihat dari persentase ASN yang profesional yang masih kurang; dan
2. Kualitas pelaksanaan Manajemen ASN perlu ditingkatkan.

3.2. Telaahan Visi, Misi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Banten Tahun 2005 - 2025

Visi Pembangunan Provinsi Banten, sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Banten Tahun 2005 – 2025, adalah

“Banten yang Maju, Mandiri, Sejahtera Berlandaskan Iman dan Taqwa”

Untuk mewujudkan visi tersebut, dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Banten Tahun 2005–2025, dirumuskan 4 (empat) misi pembangunan daerah, yaitu :

1. Mewujudkan Masyarakat Sejahtera yang Berakhlak Mulia, Berbudaya, Sehat dan Cerdas;
2. Mewujudkan Perekonomian yang Maju dan Berdaya Saing secara Merata dan Berkeadilan;
3. Mewujudkan Pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup yang Lestari;
4. Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Berwibawa.

3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga

Telaahan terhadap beberapa Renstra K/L yang berhubungan dengan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dilakukan sebagai acuan dan sumber masukan penting bagi pengembangan dan penentuan isu strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.

3.3.1 Lima Prioritas Kerja Presiden

Gambar. 3.1
5 Prioritas Kerja Presiden dan Wakil Presiden



Di periode kepemimpinannya yang kedua Presiden Jokowi telah menyampaikan setidaknya 5 hal yang menjadi prioritas pemerintahan dalam pidato kenegaraan pertamanya sebagai kepala Negara sebagai berikut :

1. Fokus membangun sumber daya manusia (SDM);
2. Pembangunan infrastruktur;
3. Terus melakukan penyederhanaan regulasi;
4. Penyederhanaan birokrasi;
5. Fokus dalam transformasi ekonomi.

Agenda pertama dalam Lima Prioritas Kerja Presiden akan memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap penentuan isu strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, dimana agenda tersebut menyatakan bahwa pemerintah akan memprioritaskan pembangunan kualitas sumber daya manusia Indonesia, terutama saat memasuki era kemajuan teknologi dan informasi di era 4.0.

3.3.2. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) IV 2020 – 2024

Dalam RPJMN IV 2020 – 2024, Buku I, dijabarkan 7 agenda pembangunan nasional sebagai berikut:

1. Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas;
2. Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan;
3. Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing;
4. Membangun Kebudayaan dan Karakter Bangsa; Memperkuat Infrastruktur untuk Mendukung Pengembangan Ekonomi dan Pelayanan Dasar;
5. Membangun Lingkungan Hidup, Meningkatkan Ketahanan Bencana dan Perubahan iklim;
6. Memperkuat Stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik.

Dari tujuh agenda pembangunan nasional tersebut, satu di antaranya akan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penentuan isu strategis di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, yaitu agenda nomor **7: Memperkuat Stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik.**

3.3.3.Rencana Strategis Kementerian PAN dan RB

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Tahun 2020 - 2024, dijabarkan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis sebagai berikut :

VISI

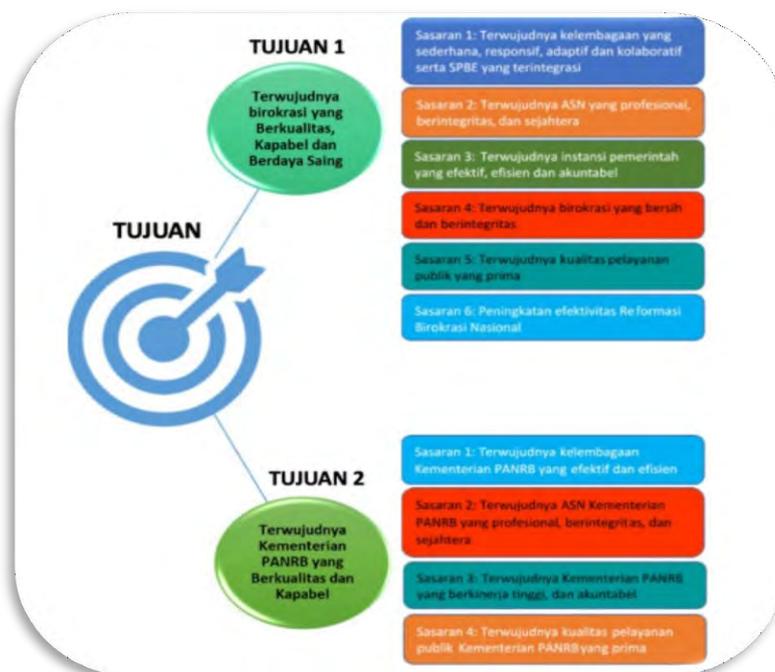
“Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk Mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi Presiden dan Wakil Presiden: “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan Gotong Royong”.

MISI

1. Menciptakan Kelembagaan dan Tata Kelola Birokrasi yang Ramping, Lincah, Terintegrasi dan Berbasis Elektronik – digital bureaucracy;
2. Membangun SDM Aparatur yang Adatif, Profesional, Kompetitif dan Berwawasan Global;
3. Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel;
4. Menciptakan Sistem Pengawasan yang Profesional, Independen dan Berintegritas;
5. Mewujudkan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel dan Melayani;
6. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi.

Tujuan dan Sasaran Strategis Kemenpan & RB dijabarkan dibawah ini :

Gambar. 3.2
Tujuan dan Sasaran Strategi Kemenpan



3.3.4. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Negara mengacu pada pedoman penyusunan Renstra yang diatur dalam Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor. 5 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan dan Penelaahan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (RENSTRA K/L) 2020-2024. Didalamnya disusun Visi dan Misi sebagai berikut :

VISI :

”Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”.

MISI :

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN;
2. Penyelenggaraan manajemen ASN;

3. Penyimpanan informasi pegawai ASN;
4. Pengawasan Dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN, dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal BKN.

Sasaran dari Badan Kepegawaian Negara dijabarkan dibawah ini:

1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN;
2. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN;
3. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas;
4. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN);
5. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima;
6. Mewujudkan Pengawasan Dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN;
7. Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel.

3.3.5. Rencana Strategis KASN (Komisi Aparatur Sipil Negara)

Penyusunan Renstra Komisi Aparatur Sipil Negara Tahun 2020 – 2024 tercantum dalam Peraturan Kepala KASN Nomor 3 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Komisi Aparatur Sipil Negara Tahun 2020 – 2024. Didalamnya disusun Visi, Misi dan Sasaran Strategis sebagai berikut :

VISI

“Mendukung Visi Presiden melalui Terwujudnya ASN Kelas Dunia”

MISI

- a. Mengawasi pelaksanaan nilai dasar, kode etik, kode perilaku dan netralitas serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN;

- b. Melaksanakan Tata Kelola KASN yang mandiri, profesional dan akuntabel.

SASARAN STRATEGI

1. Meningkatnya kualitas penerapan sistem merit dalam kebijakan manajemen ASN;
2. Meningkatnya kualitas pengisian Jabatan Pimpinan Strategis (JPT);
3. Meningkatnya kualitas penerapan nilai dasar ASN, kode etik dan kode perilaku pegawai ASN, serta asas netralitas pegawai ASN;
4. Meningkatnya kualitas pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan KASN.

Berdasarkan telaahan terhadap beberapa Renstra K/L yang berhubungan dengan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, berikut ini akan dikemukakan faktor-faktor penghambat, tantangan ataupun faktor-faktor pendorong dari pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten yang mempengaruhi permasalahan pelayanan ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L sebagai berikut :

Tabel. 3.2.
Permasalahan Pelayanan BKD Provinsi Banten berdasarkan Sasaran Renstra K/L

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L	Permasalahan Pelayanan BKD
1.	Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas dan sejahtera serta Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	Adanya dualisme regulasi antara Peraturan Kemenpan RB dan Peraturan BKN

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L	Permasalahan Pelayanan BKD
2.	Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, responsif, adaptif dan kolaboratif serta SPBE yang terintegrasi dan Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI- ASN)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum terintegrasinya sistem kepegawaian Pemerintah Provinsi Banten dengan Sistem Pusat dan Kab/Kota. 2. Terdapat banyak aplikasi yang harus digunakan oleh pegawai dengan credential yang berbeda – beda, menjadikan setiap pegawai harus mengingat banyak credential
3.	Peningkatan efektivitas Reformasi Birokrasi Nasional	Indeks Reformasi Birokrasi Banten yang masih berada pada Kategori BB, dimana Badan Kepegawaian Daerah sebagai penanggungjawab area perubahan manajemen SDM belum berkontribusi penuh terhadap pemenuhan aspek
4.	Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2020 yang berada pada Kategori BB (79,75 poin)
5.	Mewujudkan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN yang berkualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan kompetensi pegawai masih berorientasi kepada pemenuhan peraturan perundang-undangan dan belum sepenuhnya mendukung kebutuhan organisasi. 2. Penempatan pegawai belum sepenuhnya berdasarkan kompetensi jabatan 3. Masih terdapat kasus pelanggaran disiplin PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. 4. Belum adanya mekanisme seleksi masuk PNS ke Pemerintah Provinsi Banten yang lebih mengedepankan kompetensi dan kualifikasi 5. Pemenuhan pegawai belum sesuai dengan kebutuhan dalam jabatan
6.	Meningkatkan kualitas penarapan sistem merit dalam kebijakan manajemen ASN	Sistem Merit Pemerintah Provinsi Banten pada tahun 2021 berada dalam point 309

3.4. Penentuan Isu-isu Strategis

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 2005-2025 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 5 prioritas kerja nasional Tahun 2020-2024 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 2021 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 5 Tahun 2014 memiliki perang 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 309,5 poin atau berada pada kategori III.

2. *Pembangunan Assesment Center*

Adanya beberapa hal yang mendasari pembentukan Assesmen 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 (Tallent 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, Uncertain, 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.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BANTEN

Perencanaan Tahun 2023 - 2026 merupakan periode perencanaan pembangunan yang sedikit berbeda, karena Rencana Pembangunan Jangka Menengah Tahun 2023 - 2026 bukan merupakan rencana atau janji kepala daerah terpilih. Hal ini disebabkan oleh telah berakhirnya RPJMD Provinsi Banten Tahun 2017 - 2022, sementara Pemilihan Kepala Daerah baru akan dilaksanakan secara serentak pada Tahun 2024, sesuai amanat Pasal 201 ayat 8 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016, maka Pemerintah Provinsi Banten belum mempunyai dokumen RPJMD yang baru.

Untuk menjaga kesinambungan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan Daerah provinsi, serta keselarasan program dan kegiatan pembangunan Daerah provinsi dengan pembangunan nasional. Kementerian Dalam Negeri telah menerbitkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2022. Berdasarkan hal tersebut, Pemerintah Provinsi Banten harus menyusun rencana pembangunan daerah sebagai dokumen perencanaan strategis daerah selama periode tahun 2023- 2026.

Penyusunan Rencana Strategis mengacu Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi Banten Tahun 2023-2026 dan pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJPD) Provinsi Banten Tahun 2005-2025, berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024 dan berdasarkan hasil evaluasi Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2017-2022.

4.1. Tujuan

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 2023-2026 adalah

“Terwujudnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan pada Perangkat Daerah”

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

“Terwujudnya ASN Yang Profesional Dan Berkinerja Tinggi”

4.2. 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 2023- 2026 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya Akuntabilitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan;
2. Meningkatnya Penerapanan Merit Sistem.

Tabel. 4.1
Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan
Badan Kepegawaian Daerah

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan / Sasaran	Target Kinerja Tujuan / Sasaran			
			2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Terwujudnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan pada Perangkat Daerah		Indeks Reformasi Birokrasi	66 Poin	71 Poin	76 Poin	81 Poin
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan pada Perangkat Daerah	Capaian SAKIP Perangkat Daerah	81,2 Nilai	81,4 Nilai	81,6 Nilai	82 Nilai
Terwujudnya ASN Yang Profesional Dan Berkinerja Tinggi		Indeks Reformasi Birokrasi	66 Poin	71 Poin	76 Poin	81 Poin
	Meningkatnya Profesionalisme SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	24,48 Nilai	27,98 Nilai	31,49 Nilai	35 Nilai
	Meningkatnya Penerapan Merit Sistem	Indeks Merit Sistem	321,5 Nilai	332,5 Nilai	343,5 Nilai	357 Nilai

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Perencanaan Strategi dan arah kebijakan merupakan cara dan arah tindakan yang diambil oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten untuk mencapai tujuan dan sasaran. Dalam merumuskan strategi dan kebijakan, perlu mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dalam mengembangkan kelembagaan secara menyeluruh.

5.1. Tantangan Dan Peluang

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten mempunyai fokus sasaran yang mengacu kepada Arah Presiden di bidang Pembangunan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan hasil analisis eksternal dan internal di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Barat dapat dipaparkan tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan Kepegawaian sebagai berikut :

A. Tantangan

Tantangan (Threat) bagi organisasi adalah faktor lingkungan (baik internal maupun eksternal) yang tidak menguntungkan dan berpotensi mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Berikut ini penjelasan tantangan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten :

1. Transformasi revolusi industri dari revolusi tahap ketiga menjadi revolusi 4.0 yang berbasiskan cyber physical system, internet of thing, dan biological technology, dimana mayoritas layanan berbasis online;
2. Pemberlakuan merit system dan pola karir memberi kesempatan bagi PNS untuk menduduki jabatan berdasarkan potensi, kompetensi, dan kinerja;

3. Disiplin ASN Belum maksimalnya pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Bahwa penjatuhan hukuman dimulai dari penindakan oleh atasan langsung, sampai kepada penindakan yang dijatuhkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Berdasarkan hal tersebut, hukuman disiplin tingkat ringan dan sedang yang dijatuhkan oleh atasan langsung maupun hukuman disiplin tingkat ringan dan sedang yang dijatuhkan oleh pejabat eselon II, belum seluruhnya disampaikan kepada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Tuntutan masyarakat terhadap pemerintahan yang bersih dan baik (good governance and clean governance) perlu disikapi oleh aparatur sipil negara dengan melakukan perubahan pola pikir (mindset) dan pola perilaku (cultural set) serta peningkatan kinerja (performance).
4. Big Data dalam Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang demikian pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, membuka peluang bagi pengaksesan, pengelolaan, dan pendayagunaan informasi dalam volume yang besar secara cepat dan akurat. Bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pemerintahan (e- government) akan meningkatkan efisiensi, efektifitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan khususnya dibidang kepegawaian. Upaya optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi mencakup 2 (dua) aktivitas yang berkaitan yaitu : (1) pengolahan data, pengelolaan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik; (2) pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat di seluruh wilayah negara;
5. Assessment Center merupakan metode untuk pemetaan menggali kompetensi perilaku sehingga dapat ditemukan di area kekuatan maupun kompetensi yang perlu dikembangkan oleh individu melalui sejumlah simulasi. Simulasi – simulasi yang diberikan bertujuan untuk mengukur kompetensi yang dibutuhkan maupun menjadi tuntutan individu dalam menjalankan peran dan tugasnya saat ini maupun menjadi tuntutan individu dalam menjalankan peran

dan tugasnya saat ini maupun yang akan datang, simulasi yang diberikan direncang khusus mampu memberikan gambaran maupun menyerupai kondisi kerja individu sehari – hari penilaian terhadap kompetensi seseorang juga dapat diukur secara kuat melalui metode multi raters. Melalui simulasi-simulasi yang diberikan, individu diminta untuk dapat menjalankan sejumlah tugas maupun peran, antara lain mengidentifikasi masalah, melakukan pengambilan keputusan, bekerja di dalam kelompok dan sebagainya;

6. Pandemi Covid 19 Dilihat dari perspektif sosiologis, adanya pandemi COVID-19 telah merubah seluruh tatanan masyarakat dunia, salah satunya, struktur sosial pada masyarakat. Mulai, tata kelakuan (mores), kebiasaan (folkways), cara (usage), dan adat istiadat (custom) berubah dan beradaptasi

Tantangan dan peluang dalam pengelolaan sumber daya aparatur yang dihadapi dari waktu ke waktu mengalami perubahan seiring dengan adanya perubahan baik lingkungan, tata ruang, perilaku dan ekonomi. Hal ini berdampak pada tuntutan sosok pegawai negeri sipil yang visioner dan professional serta dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat dalam hal pelayanan dan pembangunan.

B. Peluang

Analisis terhadap lingkungan eksternal dilakukan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung Program Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi. Adapun peluang kedepan dalam Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN adalah sebagai berikut :

1. Reformasi Birokrasi

Reformasi Birokrasi merupakan sebuah kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam rangka memastikan terciptanya perbaikan tata kelola

pemerintahan. Tata kelola pemerintahan yang baik adalah prasyarat utama pembangunan nasional. Kualitas tata kelola pemerintahan akan sangat mempengaruhi pelaksanaan program-program pembangunan nasional. Semakin baik tata kelola pemerintahan suatu negara, semakin cepat pula perputaran roda pembangunan nasional.

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Roadmap Reformasi Birokrasi, tujuan akhir dalam lima tahun ke depan diharapkan melalui reformasi birokrasi pemerintah sudah beranjak ke tahapan pemerintahan yang berbasis kinerja dan pada tahun 2025 diharapkan pemerintahan sudah beranjak pada tatanan pemerintahan yang dinamis. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka dirumuskan sasaran reformasi birokrasi antara lain : (1) Birokrasi yang bersih dan akuntabel; (2) Birokrasi yang efektif dan efisien; dan (3) Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas. Selanjutnya, untuk mewujudkan ketiga sasaran reformasi birokrasi tersebut, ditetapkan area-area perubahan birokrasi. Perubahan-perubahan pada area tertentu dalam lingkup birokrasi diharapkan menciptakan kondisi yang kondusif untuk mendukung pencapaian tiga sasaran reformasi birokrasi. Area-area perubahan tersebut adalah :

- Manajemen Perubahan merupakan sumber dari berjalannya birokrasi salah satu permasalahan adalah mental aparatur yang masih dipandang negative oleh Masyarakat pada saat ini. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU Nomor 5 Tahun 2014), ASN semakin dibangun karakter dan budaya kinerjanya agar lebih berintegritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas untuk masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat dan persatuan dan kesatuan bangsa. Selain itu, undang-undang ini mendorong peningkatkan kualitas manajemen aparatur sipil negara dalam suatu sistem merit yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja mulai dari proses rekrutmen dan seleksi pengembangan kompetensi,

penempatan, promosi, rotasi, dan karir dan menjadi prioritas utama dalam pembentukan manajemen asn;

- Deregulasi kebijakan juga dimaksudkan dengan penyederhanaan peraturan dengan mengharmonisasi kebijakan dikarenakan menjadi sumber permasalahan dari tumpang tindihnya peraturan disharmonis. Dapat diinterpretasi dibuat sengaja tidak jelas dan mungkin terjadi penyimpangan hal seperti ini pemerintah daerah diminta untuk mengeliminasi berbagai kebijakan/peraturan yang akan menghambat perkembangan birokrasi dan kecepatan pemberian pelayanan. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Presiden untuk melakukan deregulasi terhadap berbagai kebijakan yang menghambat kinerja dan investasi di Indonesia. Secara nyata, penataan perundangan di Indonesia nampak dari upaya deregulasi berbagai kebijakan utamanya yang terkait dengan kemudahan perijinan. Deregulasi yang dilakukan adalah dengan melakukan pemetaan pada sejumlah Peraturan;
- Dilakukan kajian untuk menelaah keberadaan Lembaga Non Struktural (LNS). Hasil kajian merekomendasikan untuk melikuidasi dan fungsi-fungsinya dilaksanakan oleh instansi terkait, integrasi atau penggabungan LNS yang memiliki tugas fungsi serupa, integrasi LNS ke kementerian atau lembaga yang membidangi urusan pemerintahan yang sama. Dalam rangka menciptakan organisasi yang lebih sederhana untuk menunjang kinerja dengan lebih efektif dan efisien upaya lain yang telah dilakukan adalah merampingkan struktur organisasi pemerintah dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional. Dengan adanya penyederhanaan birokrasi, maka diharapkan disposisi/komunikasi lebih fleksibel dan langsung ke fungsional;
- Sebagai pusat database kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten, **SIMASTEN** yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten diharapkan dapat diandalkan melalui pengembangan dan integrasi ke seluruh

perangkat daerah melalui sistem on-line. Informasi yang relevan, akurat, lengkap dan tepat dapat diperoleh dengan mengoptimalkan penggunaan sistem dan teknologi informasi. Tersedianya sistem informasi Kepegawaian terpadu yang memungkinkan akses data dan informasi kepegawaian secara lengkap, akurat, dan terkini adalah bahan pengambilan keputusan untuk mendukung peningkatan pelayanan terhadap pegawai. Telah diterbitkan Perpres Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang bertujuan untuk mewujudkan sistem pemerintahan berbasis elektronik yang terpadu baik di instansi Pusat maupun Pemerintah Daerah. Arsitektur SPBE Nasional akan digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan integrasi proses bisnis, data, infrastruktur, aplikasi dan keamanan SPBE untuk menghasilkan keterpaduan secara nasional;

- Dalam Penataan SDM Aparatur Badan Kepegawaian Daerah dituntut untuk melaksanakan merit system sehingga tercipta ASN yang professional, berintegritas dan berdaya saing tinggi. Perencanaan kebutuhan/formasi jabatan didasarkan atas kebutuhan organisasi yang sesuai dengan dengan peta jabatan instansi/organisasi yang telah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Upaya yang dilakukan dalam mendapatkan ASN yang baik dimulai dari perbaikan sistem rekrutman ASN secara kompetitif berbasis kompetensi dengan menggunakan Computer Assisted Test (CAT) serta berpedoman pada prinsip-prinsip pengadaan, yaitu kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktek KKN dan tidak di pungut biaya, sehingga pelaksanaan rekrutmen semakin objektif, transparan dan akuntabel. Karena hasil seleksi dapat diketahui secara langsung (real time) tanpa perlu menunggu lama (hasil ujian akan langsung keluar setelah selesai mengikuti ujian). Sejak pengadaan CPNS tahun 2017, seluruh instansi baik Pusat maupun Daerah telah menggunakan sistem CAT dalam pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD). Disamping itu, naskah soal yang diujikan dalam SKD selalui dievaluasi setiap tahunnya. Diupayakan agar setiap pengadaan

ASN selalu menggunakan soal baru yang sesuai dengan perkembangan zaman dan dinamika sosial. Demikian pula untuk naskah soal Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) yang selalu diperbarui dan menyesuaikan dengan kompetensi teknis yang dibutuhkan oleh masing-masing jabatan fungsional. Sehingga nantinya akan di dapat ASN yang benar- benar kompeten dan sesuai dengan kebutuhan instansi;

- Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten masih terus mendorong penguatan Akuntabilitas Kinerja melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Hal ini sesuai dengan perintah presiden dalam berbagai kesempatan yaitu peningkatan efektivitas dan efisiensi, dengan menjamin APBD yang fokus dan tepat sasaran. Hasil dari implementasi SAKIP ini adalah menciptakan organisasi yang memiliki kinerja tinggi dan pemanfaatan anggaran secara efektif dan efisien;
- Pengawasan dalam berjalannya kegiatan birokrasi diperlukan pengawasan dan Tindakan preventif yang komprehensif untuk itu dibutuhkan strategi percepatan Reformasi Birokrasi yang masif dan memiliki dampak yang langsung dapat dirasakan oleh masyarakat. Zona Integritas (ZI) adalah strategi percepatan Reformasi Birokrasi melalui pembangunan unit kerja pelayanan percontohan (role model) yang bebas dari korupsi (WBK) dan pelayanan yang prima (WBBM);
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengamanatkan agar semua penyelenggara pelayanan publik dapat menyediakan pelayanan yang berkualitas bagi pengguna layanan atau yang disebut dengan pelayanan prima. Pelayanan prima memberikan jaminan atas terpenuhinya kepuasan dan kebutuhan masyarakat sebagai pengguna layanan. Pelayanan prima tersebut harus dimiliki oleh semua instansi pemerintah, mulai dari Kementerian/Lembaga, Provinsi hingga Kabupaten/Kota. Salah satu bukti terjadinya peningkatan kualitas pelayanan publik ditandai dengan semakin baiknya persepsi masyarakat atas penyelenggaraan pelayanan publik.

2. Kerjasama dengan pihak ketiga dalam menyelenggarakan kebijaksanaan manajemen PNS.

Dalam berjalannya Manajemen ASN di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten diperlukan Kerjasama, Kolaborasi dan Inovasi untuk menuju Dynamic Governance. Kekuatan Pembangunan suatu pemerintah khususnya dalam pembangunan Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Banten. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten berkerjasama dengan unsur Pemerintah Pusat/Daerah, Lembaga Swadaya Masyarakat atau komunitas, akademisi, Lembaga Swasta Nasional/Internasional dan media Bersatu membangun kebersamaan dalam pembangunan Manajemen SDM.

Adapun bentuk-bentuk kerjasama yang bisa dilakukan dengan pihak ketiga antara lain :

- Pendidikan dan Pelatihan

Revolusi Industri 4.0 adalah upaya transformasi untuk meningkatkan efisiensi pada setiap rantai nilai dengan mengintegrasikan kemampuan digital dan lini produksi di industri. Implementasinya ditandai dengan otomatisasi, komunikasi machine to machine dan human to machine, artificial intelligence, dan pengembangan teknologi berkelanjutan pada industri. Kondisi ini tidak dapat dihindarkan, Implementasi Revolusi Industri 4.0 tersebut membutuhkan keterampilan baru sehingga penyiapan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan Kompetensi sesuai dengan teknologi menjadi sebuah keharusan, untuk dapat memenangkan era persaingan saat ini, diperlukan SDM yang adaptif dan antisipatif terhadap perubahan di sector manajemen SDM, oleh karena itu, salah satu cara untuk mempersiapkan SDM tersebut adalah dengan memperbaiki system pendidikan dan pelatihan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.

- Sistem Manajemen ASN Berbasis Kompetensi

Bentuk upaya dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan tentang konsep system manajemen ASN berbasis Kompetensi serta memberikan rekomendasi tentang penyempurnaan kebijakan SDM

dan pemecahan masalah atas implementasi system manajemen ASN berbasis kompetensi sehingga tercipta employee engagement yang tinggi.

- Magang ke Instansi Pusat/Daerah

Magang ini melalui perbandingan ke Instansi Pusat/Daerah khususnya ke bagian kepegawaian dalam rangka tolak ukur Manajemen ASN yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Banten meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan karir, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan, disiplin, perlindungan dan pelayanan serta system informasi pengelolaan SDM.

- Beasiswa Strata-2

Dalam meningkatkan pengembangan kompetensi bagi ASN provinsi Banten, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten melakukan pengembangan kompetensi bagi ASN melalui **beasiswa** untuk Strata-2 bekerjasama dengan Universitas Negeri diseluruh wilayah Indonesia.

3. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

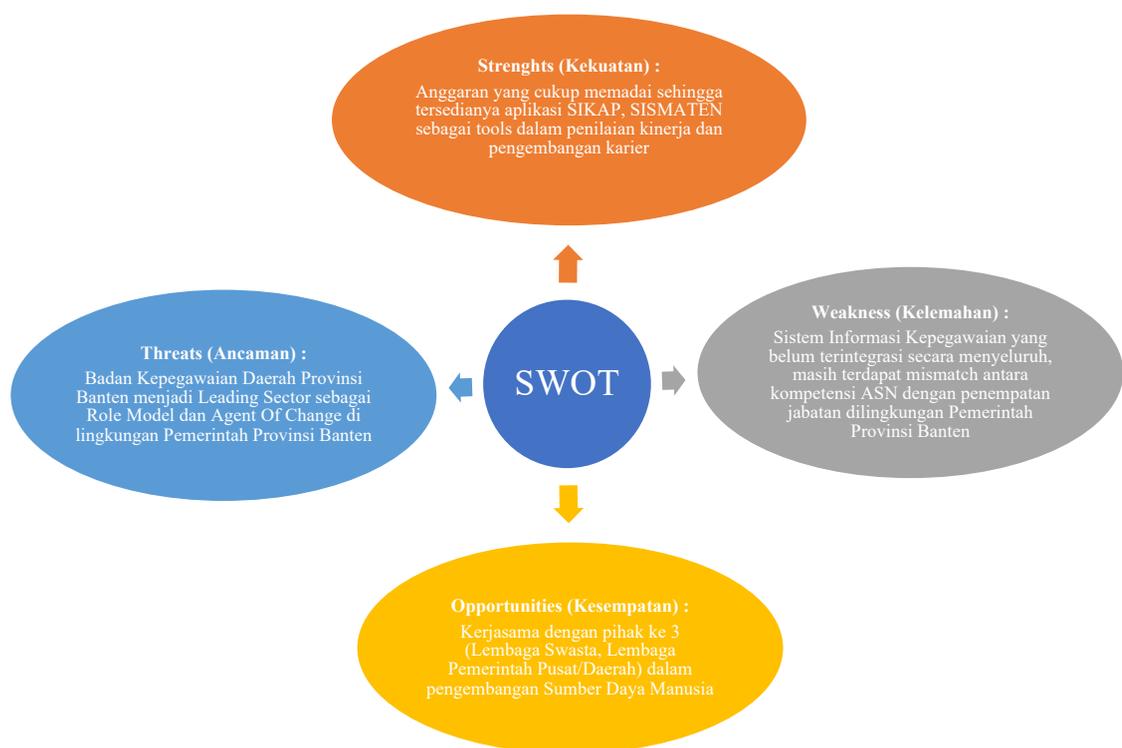
Tantangan menuju masyarakat peduli pengetahuan yang terakhir adalah masalah sumber daya manusia (SDM). Sehebat apapun teknologi yang dibeli, peralatan yang dipersiapkan, dana yang dikucurkan dan lain-lain, tetaplah SDM di belakangnya yang paling berperan. Walaupun otomatisasi telah merambah ke semua lini, tanpa ada SDM yang sanggup mengoperasikannya, semua itu menjadi barang tak berguna. Demikian pula, mengenai masalah moral. Apabila iptek diibaratkan sebagai pisau dengan dua sisi, maka hanya SDM yang sadar etika saja yang dapat menghindari terjadinya moral hazard. Dengan demikian, pengembangan SDM yang berkualitas secara intelektual dan moral adalah masalah yang sangat urgen.

Pendidikan adalah kunci penting dalam pembinaan SDM. Dalam era globalisasi dengan aliran SDM yang makin bebas, profesionalitas akan

makin dihargai. Pendidikan yang sukses adalah yang dapat menggali potensi tersebut sekaligus memberi bekal moral.

Teknik analisis yang dilakukan untuk memetakan tantangan dan peluang Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten adalah dengan menggunakan pendekatan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threat Analysis), sebagai berikut :

Gambar 5.1.
Faktor Internal dan Eksternal
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten



Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten mempunyai focus terhadap Sasaran Pembangunan Meningkatkan Profesionalitas ASN dan Manajemen ASN Pemerintah Daerah Provinsi Banten sesuai dengan Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2023 - 2026.

5.2. Strategi

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 2023-2026.

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

1. Meningkatkan Kualitas Ketersediaan Data Kepegawaian dan Rencana Pemenuhan Kebutuhan Pegawai;
2. Meningkatkan Kualitas Pelaksanaan Mutasi dan Promosi;
3. Meningkatkan Kualitas Pengembangan Pola Karir;
4. Meningkatkan Kualitas Pelaksanaan Manajemen Kinerja dan Disiplin Pegawai.

5.3. 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 Kualitas Data Kepegawaian dan Perencanaan Kebutuhan Pegawai;

2. Pelaksanaan Mutasi dan Promosi Dengan sistem merit;
3. Pengembangan dan Peningkatan Pola Karir;
4. Peningkatan Manajemen Kinerja Pegawai;
5. Penegakan Disiplin Pegawai.

Tabel. 5.1
Tujuan, Sasaran, Indikator, Strategi dan Arah Kebijakan
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten 2023 – 2026

Visi RPJPD	: Banten yang Maju, Mandiri, Sejahtera Berlandaskan Iman dan Taqwa				
Misi RPJPD	: Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang yang Baik, Bersih, dan Berwibawa				
No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Strategi	Arah Kebijakan
1	Terwujudnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan pada Perangkat Daerah	Meningkatnya akuntabilitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan pada Perangkat Daerah	Capaian SAKIP Perangkat Daerah	Meningkatkan Kualitas Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Meningkatkan Perencanaan, Pengukuran Kinerja dan Laporan Kinerja Perangkat Daerah
2	Terwujudnya ASN Yang Profesional Dan Berkinerja Tinggi	Meningkatnya Profesionalisme SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN (Kalifikasi, Kinerja dan Kedisiplinan)	Meningkatkan Kualitas Ketersediaan Data Kepegawaian dan Rencana Pemenuhan Kebutuhan Pegawai	Peningkatan Kualitas Data Kepegawaian dan Perencanaan Kebutuhan Pegawai
		Meningkatnya Penerapan Merit Sistem	Indeks Merit Sistem	Meningkatkan Kualitas Pelaksanaan Mutasi dan Promosi	Pelaksanaan Mutasi dan Promosi Dengan Sistem Merit
				Meningkatkan Kualitas Pengembangan Pola Karir	Pengembangan dan Peningkatan Pola Karir
				Meningkatkan Kualitas Pelaksanaan Manajemen Kinerja dan Disiplin Pegawai	Peningkatan Manajemen Kinerja Pegawai
				Penegakan Disiplin Pegawai	

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai setiap tujuan strategis, maka langkah operasionalnya harus dituangkan ke dalam program, kegiatan dan pendanaan indikatif yang mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan dan mempertimbangkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, dengan demikian kegiatan merupakan penjabaran lebih lanjut dari suatu program sebagai arah dari pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang merupakan kontribusi bagi pencapaian Visi dan Misi organisasi. Kegiatan merupakan aspek operasional dari suatu rencana strategis yang diarahkan untuk memenuhi sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Sementara itu yang dimaksud dengan indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan suatu program dan kegiatan, baik kuantitatif maupun kualitatif yang secara khusus dinyatakan sebagai pencapaian tujuan yang dapat menggambarkan skala atau tingkatan yang digunakan sebagai alat kegiatan pemantauan dan evaluasi, baik kinerja input, output, outcome maupun impacts sesuai dengan sasaran rencana program dan kegiatan.

Program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dalam rangka mendukung 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 adalah sebagai berikut :

- A. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi
 - 1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - 2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - 3. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
 - 4. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - 5. Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - 6. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - 7. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - 8. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- B. Program Kepegawaian Daerah
 - 1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - 2. Mutasi dan Promosi ASN
 - 3. Pengembangan Kompetensi ASN
 - 4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Tabel. 6.1
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten 2023 – 2026

TUJUAN	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KODE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	BASELINE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Bersih	Meningkatnya Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi																Badan Kepegawaian Daerah	Badan Kepegawaian Daerah
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan pada Perangkat Daerah			Capaian SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	81,10 Nilai	81,20 Nilai	34.351.920.00 0	81,40 Nilai	36.069.516.0 00	81,60 Nilai	37.872.993.0 00	82 Nilai	39.766.642.00 0	82 Nilai	148.061.071.0 00		

TUJUAN	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	BASELINE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
		1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Persentase Ketercapaian dari Seluruh Kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Persen	N/A	100%	34,351,920,000.00	100%	36,069,516,000.00	100%	37,872,993,000.00	100%	39,766,642,000.00	100%	148,061,071,000.00		
		1.101	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Ketercapaian Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persen	0 Persen	100 %	705,000,000.00	100 %	805,000,000.00	100 %	805,000,000.00	100 %	905,000,000.00	1.00	3,220,000,000.00		

TUJUAN	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SAS ARAN/ PROGRAM/ INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATU AN	BASELINE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangk at Daerah Penang gung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARGE T	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGE T	PAGU INDIKATI F (Rp.)	TARGE T	PAGU INDIKATI F (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIKATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
		1.10 2	Administra si Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Ketercapaian Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persen	0 Persen	100 %	28,437,487,00 0.00	100 %	29,825,361,0 00.00	100 %	31,282,630,0 00.00	100 %	32,812,761,00 0.00	1.00	122,358,239,0 00.00		
		1.10 3	Administra si Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Presentase Ketersediaan Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persen	0 Persen	100 %	170,000,000.0 0	100 %	170,000,000. 00	100 %	170,000,000. 00	100 %	170,000,000.0 0	1.00	680,000,000.0 0		
		1.10 4	Administra si Kepegawai an Perangkat Daerah	Presentase Ketersediaan Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persen	0 Persen	100 %	370,000,000.0 0	100 %	370,000,000. 00	100 %	370,000,000. 00	100 %	370,000,000.0 0	1.00	1,480,000,000 .00		

TUJUAN	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SAS ARAN/ PROGRAM/ INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATU AN	BASELINE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
		1.10 5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Presentase Ketersediaan Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persen	0 Persen	100 %	1,250,000,000.00	100 %	1,350,000,000.00	100 %	1,350,000,000.00	100 %	1,963,881,000.00	1.00	5,913,881,000.00		
		1.10 6	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Ketercapaian Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persen	0 Persen	100 %	450,000,000.00	100 %	450,000,000.00	100 %	800,363,000.00	100 %	450,000,000.00	1.00	2,150,363,000.00		
		1.10 7	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Presentase Ketersediaan Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persen	0 Persen	100 %	1,899,433,000.00	100 %	2,029,155,000.00	100 %	2,025,000,000.00	100 %	2,025,000,000.00	1.00	7,978,588,000.00		

TUJUAN	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	BASELINE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
		1.108	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Ketersediaan Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persen	0 Persen	100 %	1,070,000,000.00	100 %	1,070,000,000.00	100 %	1,070,000,000.00	100 %	1,070,000,000.00	1.00	4,280,000,000.00		
	Meningkatnya Profesionalisme SDM Aparatur			Indeks Profesionalitas ASN (Kualifikasi, Kinerja dan Kedisiplinan)	Indeks	21,55 Indeks	24,48 Indeks	1,411,496,000.00	27,98 Indeks	950,000,000.00	31,49 Indeks	500,000,000.00	35 Indeks	500,000,000.00	35 Indeks	3,361,496,000.00		
	Meningkatnya Penerapan Merit Sistem			Indeks Merit Sistem	Indeks	301 Indeks	321,5 Indeks	7,550,000,000.00	332,5 Indeks	6,651,593,000.00	343,5 Indeks	4,231,795,000.00	357 Indeks	5,437,603,000.00	357 Indeks	23,870,991,000.00		

TUJUAN	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	BASELINE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
		2	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kedisiplinan	Nilai	4,98 Nilai	4,98 Nilai	500,000,000.00	4,98 Nilai	250,000,000.00	4,99 Nilai	250,000,000.00	5,00 Nilai	250,000,000.00	5 Nilai	1,250,000,000.00		
				Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kinerja	Nilai	1,28 Nilai	2,5 Nilai	300,000,000.00	5,0 Nilai	200,000,000.00	7,5 Nilai	100,000,000.00	10 Nilai	100,000,000.00	10 Nilai	700,000,000.00		
				Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kualifikasi	Nilai	15,29 Nilai	17 Nilai	611,496,000.00	18 Nilai	500,000,000.00	19 Nilai	150,000,000.00	20 Nilai	150,000,000.00	20 Nilai	1,411,496,000.00		
				Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai	Point	37,5 Nilai	38,5 Nilai	50,000,000.00	39,0 Nilai	30,000,000.00	39,5 Nilai	25,000,000.00	40,0 Nilai	25,000,000.00	40 Nilai	130,000,000.00		
				Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai	Point	38 Point	38,5 Nilai	1,080,000,000.00	39,0 Nilai	1,045,000,000.00	39,5 Nilai	535,000,000.00	40,0 Nilai	535,000,000.00	40 Nilai	3,195,000,000.00		
				Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi	Point	20 Point	21 Nilai	610,000,000.00	22 Nilai	610,000,000.00	23 Nilai	310,000,000.00	24 Nilai	437,603,000.00	24 Nilai	1,967,603,000.00		

TUJUAN	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	BASELINE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
				Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi	Point	30 Point	32 Nilai	1,300,000,000.00	34 Nilai	1,300,000,000.00	36 Nilai	400,000,000.00	40 Nilai	1,300,000,000.00	40 Nilai	4,300,000,000.00		
				Nilai Kriteria Pengembangan Karier	Point	60 Point	65 Nilai	1,690,000,000.00	70 Nilai	1,190,000,000.00	75 Nilai	840,000,000.00	80 Nilai	840,000,000.00	80 Nilai	4,560,000,000.00		
				Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja	Point	77,5 Point	78,0 Nilai	200,000,000.00	78,5 Nilai	125,000,000.00	79,0 Nilai	100,000,000.00	80,0 Nilai	100,000,000.00	80 Nilai	525,000,000.00		
				Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	Point	32,5 Point	34 Nilai	960,000,000.00	35 Nilai	760,000,000.00	36 Nilai	531,795,000.00	37 Nilai	710,000,000.00	37 Nilai	2,961,795,000.00		
				Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan	Point	14 Point	14,5 Nilai	1,660,000,000.00	15,0 Nilai	1,591,593,000.00	15,5 Nilai	1,490,000,000.00	16,0 Nilai	1,490,000,000.00	16 Nilai	6,231,593,000.00		

TUJUAN	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	BASELINE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
		2.10 1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Ketercapaian Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persen	0 Persen	100 %	3,250,000,000.00	100 %	3,176,593,000.00	100 %	2,260,000,000.00	100 %	2,387,603,000.00	100 %	11,074,196,000.00		
		2.10 2	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Ketercapaian Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Persen	0 Persen	100 %	1,700,000,000.00	100 %	1,700,000,000.00	100 %	600,000,000.00	100 %	1,700,000,000.00	100 %	5,700,000,000.00		
		2.10 3	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Ketercapaian Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persen	0 Persen	100 %	2,301,496,000.00	100 %	1,690,000,000.00	100 %	990,000,000.00	100 %	990,000,000.00	100 %	5,971,496,000.00		
		2.10 4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Ketercapaian Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persen	0 Persen	100 %	1,710,000,000.00	100 %	1,035,000,000.00	100 %	881,795,000.00	100 %	860,000,000.00	100 %	4,486,795,000.00		

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Biasanya, indikator kinerja akan memberikan rambu atau sinyal mengenai apakah kegiatan atau sasaran yang diukurnya telah berhasil dilaksanakan atau dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Indikator kinerja yang baik akan menghasilkan informasi kinerja yang memberikan indikasi yang lebih baik dan lebih menggambarkan mengenai kinerja organisasi. Selanjutnya apabila didukung dengan suatu sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang memadai maka kondisi ini akan dapat membimbing dan mengarahkan organisasi pada hasil pengukuran yang handal (reliable) mengenai hasil apa saja yang telah diperoleh selama periode aktivitasnya. Lebih jauh lagi, indikator kinerja tidak hanya digunakan pada saat menyusun laporan pertanggungjawaban. Indikator kinerja juga merupakan komponen yang sangat krusial pada saat merencanakan kinerja.

Dengan adanya indikator kinerja, perencanaan sudah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan untuk menentukan apakah rencana yang ditetapkan telah dapat dicapai. Penetapan indikator kinerja pada saat merencanakan kinerja akan lebih meningkatkan kualitas perencanaan dengan menghindari penetapan - penetapan sasaran yang sulit untuk diukur dan dibuktikan secara objektif keberhasilannya.

Sebagai bentuk komitmen Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten untuk mendukung pencapaian misi, tujuan dan sasaran yang berpedoman RPJPD Provinsi Banten Tahun 2005-2025 dan RPD Provinsi Banten Tahun 2023-2026, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten telah menetapkan indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dalam kurun waktu 2023-2026.

Indikator kinerja dimaksud didapatkan dengan mengidentifikasi bidang pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten yang kemudian dijabarkan kedalam 2 (dua) program prioritas menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 tahun 2019, yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi;
2. Program Kepegawaian Daerah.

Adapun indikator kinerja dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten yang mengacu pada misi, tujuan dan sasaran RPD Provinsi Banten Tahun 2023-2026 dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel. 7.1
Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD Provinsi Banten Tahun 2023 - 2026

No	Indikator	Satuan	Baseline Tahun 2021	Target Capaian Setiap Tahun				Kondisi Kinerja Akhir
				2023	2024	2025	2026	
1.	Indeks Profesionalitas ASN (Kualifikasi, Kinerja dan Kedisiplinan)	Indeks	21,55	24,48	27,98	31,49	35	35
2.	Indeks Merit Sistem	Indeks	309,5	321,5	332,5	343,5	357	357

Tabel. 7.2
Indikator Kinerja Program/IKK Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD Provinsi Banten Tahun 2023 - 2026

No	Program	Indikator	Baseline Tahun 2021	Target Capaian Setiap Tahun				Kondisi Kinerja Akhir
				2023	2024	2025	2026	
1.	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kedisiplinan	4,98	4,98	4,98	4,99	5	5
		Nilai Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kinerja	1,28	2,5	5	7,5	10	10

No	Program	Indikator	Baseline Tahun 2021	Target Capaian Setiap Tahun				Kondisi Kinerja Akhir
				2023	2024	2025	2026	
		Nilai Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi	15,29	17	18	19	20	20
		Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai	37,5	38,5	39	39,5	40	40
		Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai	38	38,5	39	39,5	40	40
		Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi	20	21	22	23	24	24
		Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi	30	32	34	36	40	40
		Nilai Kriteria Pengembangan Karier	60	65	70	75	80	80
		Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja	77,5	78	78,5	79	80	80
		Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	32,5	34	35	36	37	37
		Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan	14	14,5	15	15,5	16	16

BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023 - 2026 merupakan pengejawantahan dari Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan dari RPJPD Provinsi Banten Tahun 2005 - 2025 dan RPD Provinsi Banten Tahun 2023 - 2026. Rencana strategis disusun dengan mengacu pada isu strategis serta kebijakan pembangunan daerah maupun arah perjuangan serta kebijakan pembangunan nasional yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian serta mempertimbangkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul dalam pelaksanaan tugas dan fungsi serta pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten 2023 - 2026 ini juga merupakan pedoman serta penunjuk arah kebijakan dalam Menyusun Rencana Kerja (Renja) selama 5 (lima) tahun kedepan serta dijadikan sebagai alat pengendali dan evaluasi pelaksanaan program kegiatan tahunan bagi segenap Bidang beserta Sekretariat di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.

Berdasarkan hal tersebut perlu ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaan sebagai berikut:

1. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten berkewajiban melaksanakan program dan kegiatan yang telah diamanatkan dalam Rencana Strategis Tahun 2023 - 2026 dengan segenap tenaga serta dengan tekad yang bersungguh-sungguh sehingga cita-cita Rencana Strategis Tahun 2023 - 2026 yang tertuang dalam indikator kinerja sasaran dan indikator kinerja program sehingga dapat tercapai;
2. Demi mewujudkan efektifitas dalam pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2023 - 2026, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten melalui seluruh Bidang

beserta Sekretariat diwajibkan mengejawantahkan Renstra kedalam Rencana Kerja Tahunan;

3. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023 - 2026 merupakan indikator dalam proses evaluasi laporan pelaksanaan atas kinerja lima tahunan dan satu tahunan, sehingga dapat mengurangi resiko pelaksanaan kegiatan yang menyimpang dari upaya mewujudkan Visi dan Misi RPJPD Provinsi Banten 2023 - 2026 sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.

Berdasarkan kaidah-kaidah diatas diperlukan komitmen yang kuat, tekad yang bulat dan kesungguhan yang tanpa cacat yang dibalut dalam rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, fungsi, kewenangan serta peran masing-masing, sehingga Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dapat mewujudkan cita-cita dan misi keempat RPJPD Provinsi Banten Tahun 2005 - 2025 yang berbunyi “***Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik, Bersih, dan Berwibawa***”.

LAMPIRAN

Tabel. 6.1
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten 2023 - 2026

TUJUAN	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KODE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	BASELINE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Bersih	Meningkatnya Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi																Badan Kepegawaian Daerah	Badan Kepegawaian Daerah
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan pada			Capaian SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	81,10 Nilai	81,20 Nilai	34.351.920.00 0	81,40 Nilai	36.069.516.0 00	81,60 Nilai	37.872.993.0 00	82 Nilai	39.766.642.00 0	82 Nilai	148.061.071.0 00		

	Perangkat Daerah																	
		1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Persentase Ketercapaian dari Seluruh Kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Persen	N/A	100%	34,351,920,00 0.00	100%	36,069,516,0 00.00	100%	37,872,993,0 00.00	100%	39,766,642,00 0.00	100%	148,061,071,0 00.00		
		1.10 1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Ketercapaian Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persen	0 Persen	100 %	705,000,000.0 0	100 %	805,000,000. 00	100 %	805,000,000. 00	100 %	905,000,000.0 0	1.00	3,220,000,000 .00		
		1.10 2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Ketercapaian Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persen	0 Persen	100 %	28,437,487,00 0.00	100 %	29,825,361,0 00.00	100 %	31,282,630,0 00.00	100 %	32,812,761,00 0.00	1.00	122,358,239,0 00.00		

		1.10 3	Administra si Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Presentase Ketersediaan Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persen	0 Persen	100 %	170,000,000.0 0	100 %	170,000,000. 00	100 %	170,000,000. 00	100 %	170,000,000.0 0	1.00	680,000,000.0 0		
		1.10 4	Administra si Kepegawai an Perangkat Daerah	Presentase Ketersediaan Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persen	0 Persen	100 %	370,000,000.0 0	100 %	370,000,000. 00	100 %	370,000,000. 00	100 %	370,000,000.0 0	1.00	1,480,000,000 .00		
		1.10 5	Administra si Umum Perangkat Daerah	Presentase Ketersediaan Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persen	0 Persen	100 %	1,250,000,000 .00	100 %	1,350,000,00 0.00	100 %	1,350,000,00 0.00	100 %	1,963,881,000 .00	1.00	5,913,881,000 .00		
		1.10 6	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Ketercapaian Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persen	0 Persen	100 %	450,000,000.0 0	100 %	450,000,000. 00	100 %	800,363,000. 00	100 %	450,000,000.0 0	1.00	2,150,363,000 .00		
		1.10 7	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah an Daerah	Presentase Ketersediaan Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persen	0 Persen	100 %	1,899,433,000 .00	100 %	2,029,155,00 0.00	100 %	2,025,000,00 0.00	100 %	2,025,000,000 .00	1.00	7,978,588,000 .00		

		1.10 8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Ketersediaan Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persen	0 Persen	100 %	1,070,000,000.00	100 %	1,070,000,000.00	100 %	1,070,000,000.00	100 %	1,070,000,000.00	1.00	4,280,000,000.00		
	Meningkatnya Profesionalisme SDM Aparatur			Indeks Profesionalitas ASN (Kualifikasi, Kinerja dan Kedisiplinan)	Indeks	21,55 Indeks	24,48 Indeks	1,411,496,000.00	27,98 Indeks	950,000,000.00	31,49 Indeks	500,000,000.00	35 Indeks	500,000,000.00	35 Indeks	3,361,496,000.00		
	Meningkatnya Penerapan Merit Sistem			Indeks Merit Sistem	Indeks	301 Indeks	321,5 Indeks	7,550,000,000.00	332,5 Indeks	6,651,593,000.00	343,5 Indeks	4,231,795,000.00	357 Indeks	5,437,603,000.00	357 Indeks	23,870,991,000.00		
		2	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kedisiplinan	Nilai	4,98 Nilai	4,98 Nilai	500,000,000.00	4,98 Nilai	250,000,000.00	4,99 Nilai	250,000,000.00	5,00 Nilai	250,000,000.00	5 Nilai	1,250,000,000.00		
				Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kinerja	Nilai	1,28 Nilai	2,5 Nilai	300,000,000.00	5,0 Nilai	200,000,000.00	7,5 Nilai	100,000,000.00	10 Nilai	100,000,000.00	10 Nilai	700,000,000.00		
				Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kualifikasi	Nilai	15,29 Nilai	17 Nilai	611,496,000.00	18 Nilai	500,000,000.00	19 Nilai	150,000,000.00	20 Nilai	150,000,000.00	20 Nilai	1,411,496,000.00		
				Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai	Point	37,5 Nilai	38,5 Nilai	50,000,000.00	39,0 Nilai	30,000,000.00	39,5 Nilai	25,000,000.00	40,0 Nilai	25,000,000.00	40 Nilai	130,000,000.00		

				Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai	Point	38 Point	38,5 Nilai	1,080,000,000.00	39,0 Nilai	1,045,000,000.00	39,5 Nilai	535,000,000.00	40,0 Nilai	535,000,000.00	40 Nilai	3,195,000,000.00		
				Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi	Point	20 Point	21 Nilai	610,000,000.00	22 Nilai	610,000,000.00	23 Nilai	310,000,000.00	24 Nilai	437,603,000.00	24 Nilai	1,967,603,000.00		
				Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi	Point	30 Point	32 Nilai	1,300,000,000.00	34 Nilai	1,300,000,000.00	36 Nilai	400,000,000.00	40 Nilai	1,300,000,000.00	40 Nilai	4,300,000,000.00		
				Nilai Kriteria Pengembangan Karier	Point	60 Point	65 Nilai	1,690,000,000.00	70 Nilai	1,190,000,000.00	75 Nilai	840,000,000.00	80 Nilai	840,000,000.00	80 Nilai	4,560,000,000.00		
				Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja	Point	77,5 Point	78,0 Nilai	200,000,000.00	78,5 Nilai	125,000,000.00	79,0 Nilai	100,000,000.00	80,0 Nilai	100,000,000.00	80 Nilai	525,000,000.00		
				Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	Point	32,5 Point	34 Nilai	960,000,000.00	35 Nilai	760,000,000.00	36 Nilai	531,795,000.00	37 Nilai	710,000,000.00	37 Nilai	2,961,795,000.00		
				Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan	Point	14 Point	14,5 Nilai	1,660,000,000.00	15,0 Nilai	1,591,593,000.00	15,5 Nilai	1,490,000,000.00	16,0 Nilai	1,490,000,000.00	16 Nilai	6,231,593,000.00		
		2.10 1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawain ASN	Persentase Ketercapaian Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawain ASN	Persen	0 Persen	100 %	3,250,000,000.00	100 %	3,176,593,000.00	100 %	2,260,000,000.00	100 %	2,387,603,000.00	100 %	11,074,196,000.00		

		2.10 2	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Ketercapaian Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Persen	0 Persen	100 %	1,700,000,000.00	100 %	1,700,000,000.00	100 %	600,000,000.00	100 %	1,700,000,000.00	100%	5,700,000,000.00		
		2.10 3	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Ketercapaian Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persen	0 Persen	100 %	2,301,496,000.00	100 %	1,690,000,000.00	100 %	990,000,000.00	100 %	990,000,000.00	100%	5,971,496,000.00		
		2.10 4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Ketercapaian Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persen	0 Persen	100 %	1,710,000,000.00	100 %	1,035,000,000.00	100 %	881,795,000.00	100 %	860,000,000.00	100%	4,486,795,000.00		

LAMPIRAN

DEFINISI OPERASIONAL, RUMUS PERHITUNGAN DAN META INDIKATOR

**PERANGKAT DAERAH :
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR KINERJA TUJUAN / SASARAN	META INDIKATOR	RUMUS PERHITUNGAN INDIKATOR	PROGRAM PENYELENGGARAAN URUSAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	META INDIKATOR	RUMUS PERHITUNGAN INDIKATOR	PENANGGUNG JAWAB (Kepala OPD)
		(DEFINISI OPERASIONAL)				(Definisi Operasional)		
1	2	3	4	5	6	7	8	11
	Indeks Reformasi Birokrasi	menggambarkan sejauh mana instansi pemerintah melaksanakan perbaikan tata kelola pemerintahan yang bertujuan pada pemerintahan yang efektif dan efisien, bersih dari KKN, dan memiliki pelayanan publik yang berkualitas						
Meningkatnya Akuntabilitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan	Capaian SAKIP Perangkat Daerah	Hasil Penilaian SAKIP Perangkat Daerah oleh Inspektorat Provinsi	Kategori Penilaian SAKIP : AA = 90-100 Sangat Memuaskan A = 80-90 Memuaskan BB = 70 - 80 Sangat Baik B = 60 -70 Baik CC = 50 - 60 Cukup C = 30 - 50 Kurang D = 0 -30 Sangat Kurang					Kepala BKD Provinsi Banten
				Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Persentase Ketersediaan dari Seluruh Kegiatan pada Program Penunjang Pemerintah Daerah Provinsi	Capaian Kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi dalam satuan (%) berdasarkan hasil perhitungan	(Jumlah Capaian (%) Seluruh kegiatan yang di ambil pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi / Jumlah Kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi Yang di ambil)x100	Sekretaris BKD

Meningkatnya Profesionalisme SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN (Kualifikasi, Kinerja dan Kedisiplinan)	Pencapaian tingkat profesionalitas ASN Provinsi Banten yang diukur melalui pencapaian dimensi kualifikasi, pencapaian kinerja dan tingkat kedisiplinan yang direlease oleh BKN	IPA = Dimensi Kualifikasi + Dimensi Kinerja + Dimensi Kedisiplinan					Kepala BKD Provinsi Banten
				PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kedisiplinan	Perhitungan Nilai Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kedisiplinan yang direlease oleh BKN	Nilai Dimensi Kedisiplinan	Kabid Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin
					Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kinerja	Perhitungan Nilai Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kinerja yang direlease oleh BKN	Nilai Dimensi Kinerja	Kabid Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin
					Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kualifikasi	Perhitungan Nilai Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi yang direlease oleh BKN	Nilai Dimensi Kualifikasi	Kabid Pengembangan ASN
Meningkatnya Penerapan Merit Sistem	Indeks Merit Sistem	Proporsi Penerapan Sistem Merit Digunakan untuk membangun manajemen sumber daya manusia dan mengembangkan manajemen menurut kompetensi, kualifikasi, dan rekam jejak dari ASN itu sendiri. Indikator digunakan untuk menilai kondisi dari pegawai dan instansi itu sendiri. Indikator yang dibuat dikelompokkan berdasarkan cakupan nilai aspek komponen penyusun indeks Sistem Merit yang direlease oleh KASN	Indeks Sistem Merit = Perencanaan Kebutuhan (40) + Pengadaan Pegawai (40) + Pengembangan Karir (130) + Promosi dan Mutasi (40) + Manajemen Kinerja (80) + Penggajian, Penghargaan, Disiplin (40) + Perlindungan dan Pelayanan (16) + Sistem Informasi (24)		Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai	Perhitungan Kebutuhan Pegawai yang dihitung secara tepat berdasarkan ANJAB dan ABK	<p>a) Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang Sudah ditetapkan PPK.</p> <p>b) Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan update yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi.</p> <p>c) Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerjadan pendidikan terakhir.</p> <p>d) Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah 5 (lima) tahun.</p>	Kabid Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin

					<p>Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi</p>	<p>Perhitungan Sistem Informasi yang dimanfaatkan untuk Manajemen ASN</p>	<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>	<p>Kabid Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin</p>
					<p>Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi</p>	<p>Perhitungan Pelaksanaan Promosi dan Mutasi berdasarkan Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja</p>	<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>	<p>Kabid Mutasi dan Promosi</p>

					<p>Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin</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;</p> <p>b) Ketersediaan kebijakan internal (Permen /Pergub) untuk memberikan penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;</p> <p>c) Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;</p> <p>d) Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik, dan kode perilaku yang dilakukan pegawai.</p>	<p>Kabid Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin</p>
					<p>Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan</p>	<p>Perhitungan Tunjangan berdasarkan kinerja; penghargaan rutin untuk pegawai berprestasi; penegakan kode etik dan kode perilaku</p>	<p>a) Kebijakan perlindungan pegawai (diluar dari jaminan Kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program Pensiun yang diselenggarakan secara nasional);</p> <p>b) Penyediaan fasilitas yang memberi kemudahan bagi Pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi.</p>	<p>Kabid Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin</p>

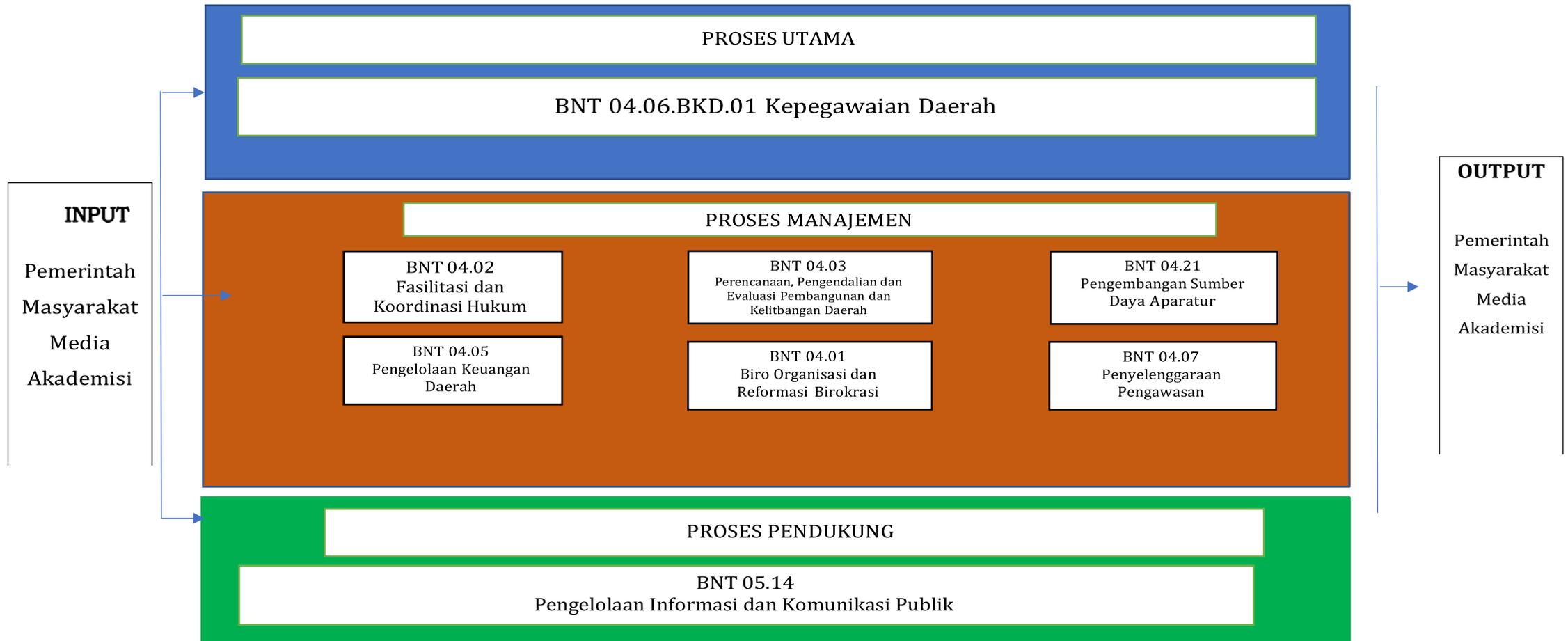
POHON MASALAH



POHON KINERJA



PETA PROSES BISNIS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH



CASCADING KINERJA

TUJUAN
TERWUJUDNYA ASN YANG PROFESIONAL DAN BERKINERJA TINGGI

BKD

KEPALA BKD

SASARAN

1. Meningkatnya Profesionalisme SDM Aparatur
Indeks Profesionalitas ASN (Kualifikasi, Kinerja dan Kedisiplinan)
2. Meningkatnya Penerapan Merit Sistem
Meningkatnya Penerapan Merit Sistem

KEPALA BIDANG PEMBINAAN
DAN DATA KEPEGAWAIAN

Program Kepegawaian Daerah

1. Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kedisiplinan
2. Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kinerja
3. Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi
4. Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja
5. Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin
6. Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan

KEPALA BIDANG PERENCANAAN
DAN MUTASI PEGAWAI

Program Kepegawaian Daerah

1. Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai
2. Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai

KEPALA BIDANG PERENCANAAN
DAN MUTASI PEGAWAI

Program Kepegawaian Daerah

1. Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi
2. Nilai Kriteria Pengembangan Karier