



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH



**2023
-
2026**

RENCANA STRATEGIS

Penetapan/Dokumen



bkd@bantenprov.go.id



www.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 Penyelenggaraan 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
Dikirim ke BUREAU 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/ 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/ 095 -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

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR, TABEL DAN GRAFIK

BAB I	PENDAHULUAN.....	1
	1.1. Latar Belakang.....	1
	1.2. Ruang Lingkup.....	5
	1.3. Landasan Hukum.....	5
	1.4. Maksud dan Tujuan.....	8
	1.5. 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	37
	2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah.....	44
	2.4. Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah.....	72
BAB III	PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BANTEN.....	90
	3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah	90
	3.2. Telaahan Visi, Misi RPJPD.....	92
	3.3. Telaahan Renstra Kementerian/ Lembaga	93
	3.4. Penentuan Isu-isu Strategis.....	100
BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BANTEN.....	102
	4.1. Tujuan.....	104
	4.2. Sasaran.....	104

BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	106
	5.1. Tantangan dan Peluang.....	106
	5.2. Strategi.....	115
	5.3 Arah Kebijakan.....	116
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA KERANGKA PENDANAAN.....	118
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	145
BAB VIII	PENUTUP.....	148
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Keadaan Jumlah Pegawai berdasarkan Status dan Golongan pada Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021.....	38
Tabel 2.2.	Rekapitulasi Barang Inventaris Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten sampai dengan Desember 2021.....	41
Tabel 2.3.	Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2022.....	44
Tabel 2.4.	Capaian Indikator Kinerja Program Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021.....	46
Tabel 2.5.	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2018-2021.....	62
Tabel 2.6.	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2018-2021.....	71
Tabel 2.7.	Pengajuan Formasi/Bezetting Pegawai Provinsi Banten Tahun 2017 - 2020.....	72
Tabel 2.8.	Rekapitulasi Pensiun Tahun 2017 – 2022.....	72
Tabel 2.9.	Rekapitulasi Data Perpindahan Tahun 2017 - 2022 Tahun 2017 - 2021.....	73
Tabel 2.10.	Kenaikan Pangkat PNS Provinsi Banten/Kab/Kota Tahun 2017 - 2021.....	74
Tabel 2.11.	Rekapitulasi Manajemen Jabatan ASN Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2017 - 2021.....	74
Tabel 2.12.	Rekapitulasi Tugas Belajar, Ijin Belajar dan Diklat Pegawai Provinsi Banten Tahun 2017 - 2021.....	75
Tabel 2.13.	Rekapitulasi Jabatan Fungsional Provinsi Banten Tahun 2017 - 2021.....	77
Tabel 2.14.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Golongan Tahun 2017 - 2021.....	77
Tabel 2.15.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2017 – 2021.....	79
Tabel 2.16.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jabatan Tahun 2017 – 2021.....	81
Tabel 2.17.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jabatan Tahun 2021.....	82
Tabel 2.18.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Eselon Tahun 2017 – 2021.....	83

Tabel 2.19.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2017 – 2021.....	83
Tabel 2.20.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Usia Tahun 2017 – 2021.....	84
Tabel 2.21.	Rekapitulasi Pemberian Kesejahteraan Pegawai Provinsi Banten Tahun 2017 – 2022.....	85
Tabel 2.22.	Rekapitulasi Pelanggaran Kasus Disiplin dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2017 – 2022.....	86
Tabel 2.23.	Rekapitulasi Data LHKPN Pegawai Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2017 – 2020.....	87
Tabel 2.24.	Rekapitulasi Peraturan Kepegawaian Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten.....	90
Tabel 2.25.	Rekapitulasi Penanganan Kasus Perkawinan/Perceraian Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2021.....	90
Tabel 3.1.	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah.....	91
Tabel 3.2.	Permasalahan Pelayanan BKD Provinsi Banten berdasarkan Sasaran Renstra K/L.....	98
Tabel 4.1.	Tujuan, Sasaran dan Indikator Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten 2023 – 2026.....	105
Tabel 5.1.	Tujuan, Sasaran, Indikator, Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten 2023 – 2026.....	117
Tabel 6.1.	Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Badan Kepegawaian Daerah.....	124
Tabel 7.1.	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD Provinsi Banten Tahun 2023 - 2026.....	146
Tabel 7.2.	Indikator Kinerja Program/IKK Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD Provinsi Banten Tahun 2023 - 2026.....	146

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	93
Gambar 3.2.	Tujuan dan Sasaran Strategi Kemenpan.....	96
Gambar 5.1	Faktor Internal dan Eksternal Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.....	115

DAFTAR GRAFIK

Grafik 2.1.	Keadaan PNS berdasarkan Jabatan Pada Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021.....	38
Grafik 2.2.	Keadaan PNS berdasarkan Golongan Pada Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021.....	39
Grafik 2.3.	Keadaan PNS berdasarkan Golongan Ruang Pada Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021.....	39
Grafik 2.4.	Keadaan PNS berdasarkan Jenis Kelamin Pada Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021.....	40
Grafik 2.5.	Keadaan PNS berdasarkan Usia Pada Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021.....	40
Grafik 2.6.	Keadaan PNS berdasarkan Pendidikan Pada Badan Kepegawaian Daerah Periode Desember 2021.....	41
Grafik 2.7.	Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021.....	45
Grafik 2.8.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Golongan Tahun 2017 – 2021.....	78
Grafik 2.9.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2017 – 2021.....	80
Grafik 2.10.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2021.....	80
Grafik 2.11.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jabatan Tahun 2017 – 2021.....	81
Grafik 2.12.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Eselon Tahun 2017 – 2021.....	83
Grafik 2.13.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2017 – 2021.....	84
Grafik 2.14.	Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Usia Tahun 2017 – 2021.....	85

LAMPIRAN

Lampiran I	Rumus Perhitungan Indikator Kinerja Sasaran dan Program, Meta Indikator, Devinisi Operasional
Lampiran II	Pohon Masalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten
Lampiran III	Pohon Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten
Lampiran IV	Proses Bisnis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten
Lampiran V	Cascading Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur Kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas karunia serta ridlho-Nya, **Penyusunan 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, Maret 2022
KEPALA



Dr. KOMARUDIN, M. AP
Pembina Utama Muda
NIP. 19700721 199101 1 002



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, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Peraturan ini diterbitkan untuk mengintegrasikan dan menyelaraskan perencanaan pembangunan dan keuangan daerah sehingga berimplikasi pada penyesuaian program dan kegiatan sebagaimana diatur dalam

peraturan tersebut. Klasifikasi, kodefikasi dan nomenklatur perencanaan pembangunan dan keuangan daerah disusun secara sistematis dalam rangka mendukung SIPD;

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.

1.2. Ruang Lingkup

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.

1.3. 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. 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);
17. 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);
18. 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);
19. 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);

20. 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);
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.

1.4. 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 Stretagis 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.

1.5. Sistematika Penulisan

Rencana Stategis 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 ditunjukan 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 :

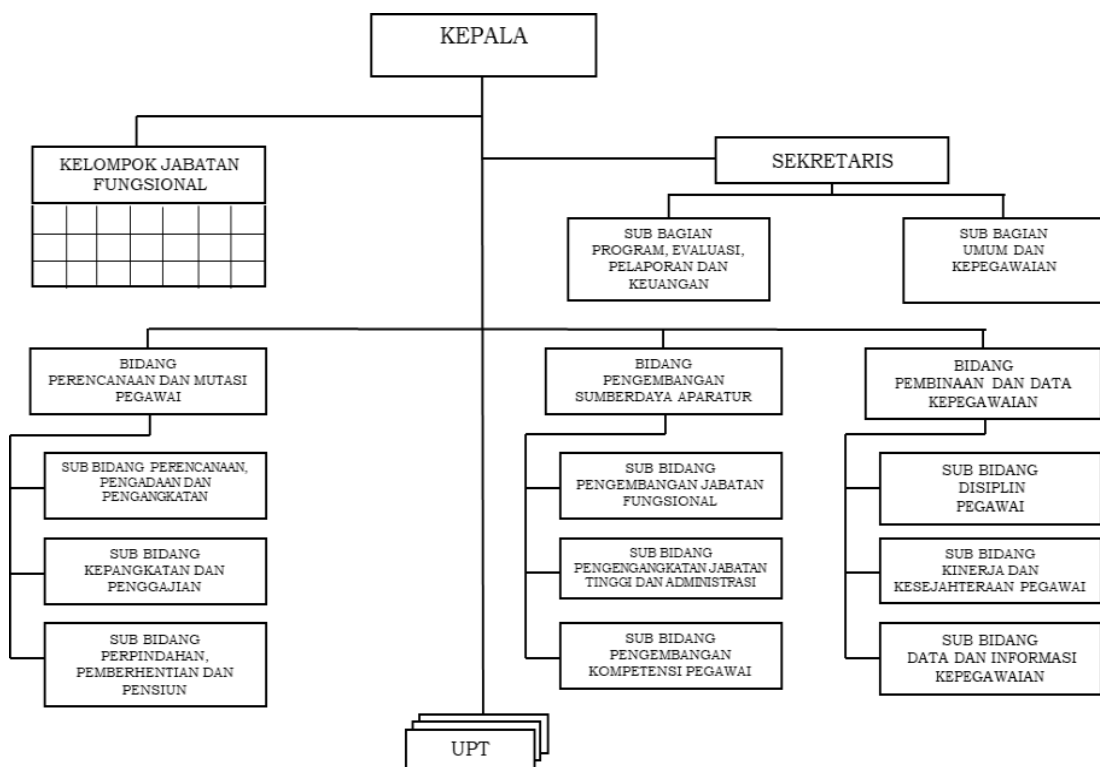
- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Kepegawaian; dan;
- e. Pelaksanaan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

Struktur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten terdiri atas :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretaris, membawahkan :
 1. Kepala Sub Bagian Program, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan;
 2. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Kepala Bidang Perencanaan dan Mutasi Pegawai, membawahkan :
 1. Kepala Sub Bidang Perencanaan, Pengadaan dan Pengangkatan;
 2. Kepala Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian;
 3. Kepala Sub Bidang Perpindahan, Pemberhentian dan Pensiun.
- d. Kepala Bidang Pengembangan Sumberdaya Aparatur, membawahkan :
 1. Kepala Sub Bidang Pengembangan Jabatan Fungsional;
 2. Kepala Sub Bidang Pengangkatan Jabatan Tinggi dan Administrasi;
 3. Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai.
- e. Kepala Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian, membawahkan :

1. Kepala Sub Bidang Disiplin Pegawai;
 2. Kepala Sub Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai;
 3. Kepala Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian.
- f. Unit Pelaksana Teknis Badan;
- g. Jabatan Fungsional.

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 strategis Badan Kepegawaian Daerah sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan program yang telah ditetapkan dan kebijakan pimpinan agar target kerja tercapai sesuai rencana;
- 3) Membina bawahan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah dengan cara mengadakan rapat/pertemuan dan bimbingan secara berkala agar diperoleh kinerja yang diharapkan;
- 4) Mengarahkan pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan tugas, tanggung jawab, permasalahan dan hambatan serta ketentuan yang berlaku untuk ketepatan dan kelancaran pelaksanaan tugas;
- 5) merumuskan kebijakan umum di bidang kepegawaian;
- 6) merumuskan kebutuhan dan pengembangan pegawai melalui jalur diklat, non diklat dan/atau pendidikan formal;
- 7) mengkoordinasikan pengelolaan manajemen kepegawaian bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi, Kabupaten/Kota;
- 8) menyelenggarakan pembinaan dan mutasi kepegawaian;
- 9) menyusun sistem informasi kepegawaian dan sistem administrasi pengelolaan pegawai;
- 10) melaksanakan Kepengurusan hak dan atau kesejahteraan Pegawai;
- 11) menegakkan peraturan disiplin pegawai;
- 12) melaksanakan koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan simplifikasi dalam pelaksanaan tugas;

- 13) Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah dengan cara membandingkan rencana dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana yang akan datang;
- 14) Menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah;
- 15) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis;

2. SEKRETARIS

Sekretaris mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan perumusan rencana program dan kegiatan, mengoordinasikan, monitoring, urusan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan dan aset, serta perencanaan evaluasi pelaporan.

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

- 1) Menyusun rencana operasional di lingkungan Sekretariat berdasarkan program kerja Badan Kepegawaian Daerah serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan Sekretariat sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;
- 3) Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Sekretariat sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- 4) Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sekretariat secara berkala sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku untuk mencapai target kinerja yang diharapkan;

- 5) merencanakan bahan rumusan kebijakan, pedoman, standarisasi, pelayanan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan, serta evaluasi dan pelaporan;
- 6) Menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan serta evaluasi dan pelaporan;
- 7) merencanakan bahan rumusan rancangan kebijakan teknis penyelenggaraan kearsipan, kerumahtanggaan, pengelolaan barang, kehumasan, kepustakaan dan efisiensi tatalaksana Badan Kepegawaian Daerah;
- 8) Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sekretariat dengan cara membandingkan antara rencana operasional dengan tugas-tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan perbaikan kinerja di masa yang akan datang;
- 9) Menyusun laporan pelaksanaan tugas Sekretariat sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan secara berkala sebagai bentuk akuntabilitas kinerja;
- 10) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

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, kearsipan, perlengkapan, rumah tangga, kepustakaan, kehumasan, administrasi kepegawaian dan pengelolaan inventaris barang dan aset dinas.

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

- 1) Merencanakan kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian berdasarkan rencana operasional Sekretariat sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 3) Membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar;
- 4) Memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku agar terhindar dari kesalahan;
- 5) melaksanakan administrasi ketatausahaan dan rumah tangga lingkup Badan Kepegawaian Daerah;
- 6) melaksanakan kegiatan kearsipan dan pengelolaan kepustakaan;
- 7) melaksanakan penyusunan rencana kebutuhan barang dan pengelolaan barang dan aset lingkup Badan Kepegawaian Daerah;
- 8) melaksanakan pembinaan dan manajemen kepegawaian lingkup Badan Kepegawaian Daerah;
- 9) melaksanakan fungsi kehumasan;
- 10) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang;
- 11) Melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku sebagai akuntabilitas kinerja dan rencana kegiatan mendatang;
- 12) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

b. Kepala Sub Bagian Program, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan

Kepala Sub Bagian Program, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris dalam melaksanakan

penyiapan perumusan Program, Evaluasi, Pelaporan dan Pengelolaan Keuangan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Sub Bagian Program, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

- 1) Merencanakan kegiatan Sub Bagian Program, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan berdasarkan rencana operasional Sekretariat sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas Sub Bagian Program, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan;
- 3) Membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sub Bagian Program, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar;
- 4) Memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan Sub Bagian Perencanaan Program sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku agar terhindar dari kesalahan;
- 5) Mengoordinasikan penyusunan dokumen Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Perjanjian Kinerja (Perkin) lingkup Badan Kepegawaian Daerah;
- 6) Mengoordinasikan penyusunan rencana anggaran kas, program dan kegiatan lingkup Badan Kepegawaian Daerah;
- 7) Melaksanakan penatausahaan keuangan lingkup Badan Kepegawaian Daerah yang bersumber dari APBD maupun APBN;
- 8) Melaksanakan pengelolaan akuntansi dan pajak keuangan lingkup Badan Kepegawaian Daerah;
- 9) Mengoordinasikan penyusunan laporan keuangan, laporan kinerja, Bahan Laporan Pertanggungjawaban Pemerintahan Daerah (LPPD) dan Bahan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Gubernur lingkup Badan Kepegawaian Daerah;
- 10) Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan pelaporan program dan kegiatan lingkup Badan Kepegawaian Daerah;

- 11) Melaksanakan fasilitasi program dan kegiatan dari pemerintah pusat untuk Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota serta dari Pemerintah Provinsi untuk Pemerintah Kabupaten/Kota;
- 12) Melaksanakan Pengelolaan data dan informasi lingkup Badan Kepegawaian Daerah;
- 13) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan Sub Bagian Perencanaan Program dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang;
- 14) Melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan Sub Bagian Perencanaan Program sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku sebagai akuntabilitas kinerja dan rencana kegiatan mendatang;
- 15) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

3. KEPALA BIDANG PERENCANAAN DAN MUTASI PEGAWAI

Kepala Bidang Perencanaan dan Mutasi Pegawai mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan Kepegawaian Daerah dalam merencanakan perumusan kebijakan, melaksanakan koordinasi, monitoring serta pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan Sub Bidang Perencanaan, Pengadaan dan Pengangkatan, Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian serta Sub Bidang Perpindahan, Pemberhentian dan Pensiun.

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

- 1) Menyusun rencana operasional di lingkungan Bidang Perencanaan dan Mutasi Pegawai berdasarkan program kerja Badan Kepegawaian Daerah serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Perencanaan dan Mutasi Pegawai sesuai dengan tugas pokok dan

tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;

- 3) Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Perencanaan dan Mutasi Pegawai sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- 4) Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Perencanaan dan Mutasi Pegawai secara berkala sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku untuk mencapai target kinerja yang diharapkan;
- 5) Merencanakan bahan kebijakan penyediaan, pengelolaan dan mutasi kepegawaian;
- 6) Merencanakan bahan petunjuk teknis perencanaan pegawai;
- 7) Merencanakan bahan petunjuk teknis pengelolaan mutasi kepegawaian;
- 8) Merencanakan bahan koordinasi administrasi kepegawaian;
- 9) Merencanakan bahan penyelenggaraan proses administrasi kenaikan pangkat dan penggajian;
- 10) Merencanakan bahan pengelolaan dan proses administrasi perpindahan, pemberhentian dan pensiun pegawai;
- 11) Mengkoordinasikan penyelenggaraan pengelolaan sistem informasi manajemen berkaitan proses mutasi pegawai;
- 12) Mengkoordinasikan penyelenggaraan administrasi kenaikan pangkat, mutasi kenaikan gaji berkala, peninjauan masa kerja dan penyesuaian pendidikan, pemberhentian dan pemensiunan dan pemindahan pegawai antar perangkat daerah;
- 13) Mengkoordinasikan penyelenggaraan proses rekrutmen, pengangkatan dan penempatan pegawai;
- 14) Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Perencanaan dan Mutasi Pegawai dengan cara membandingkan antara rencana operasional dengan tugas-tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan perbaikan kinerja di masa yang akan datang

- 15) Menyusun laporan pelaksanaan tugas Bidang Perencanaan dan Mutasi Pegawai sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan secara berkala sebagai bentuk akuntabilitas kinerja;
- 16) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, Perencanaan dan Mutasi Pegawai membawahi dan dibantu oleh :

a. Kepala Sub Bidang Perencanaan, Pengadaan dan Pengangkatan

Kepala Sub Bidang Perencanaan, Pengadaan dan Pengangkatan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Perencanaan dan Mutasi Pegawai dalam penyusunan bahan perumusan kebijakan, melaksanakan pembinaan, pengawasan, koordinasi serta evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada Sub Bidang Perencanaan, Pengadaan dan Pengangkatan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Sub Bidang Perencanaan, Pengadaan dan Pengangkatan mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

- 1) Merencanakan kegiatan Sub Bidang Perencanaan, Pengadaan dan Pengangkatan berdasarkan rencana operasional Bidang Perencanaan dan Mutasi Pegawai sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas Sub Bidang Perencanaan, Pengadaan dan Pengangkatan;
- 3) Membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sub Bidang Perencanaan, Pengadaan dan Pengangkatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar
- 4) Memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan Sub Bidang Perencanaan, Pengadaan dan Pengangkatan sesuai dengan

prosedur dan peraturan yang berlaku agar terhindar dari kesalahan;

- 5) Menyusun, mengolah, menganalisis dan mengevaluasi data perencanaan pegawai;
- 6) Menyusun bahan kebijakan perencanaan pegawai;
- 7) Menyusun bahan penetapan kriteria dan standard kebutuhan pegawai;
- 8) Melaksanakan pengelolaan dan pemutakhiran data kebutuhan pegawai;
- 9) Menghitung dan mengelola data pegawai yang berhenti, pensiun, meninggal dunia dan pegawai pindahan (keluar) tahun yang lalu;
- 10) Melaksanakan rekrutment pegawai, pengadaan dan penempatan calon pegawai;
- 11) Menyiapkan bahan koordinasi/usulan dan petunjuk teknis serta pengelolaan administrasi di bidang perencanaan dan pengadaan pegawai;
- 12) Melaksanakan fasilitasi sumpah PNS dan pengangkatan PNS serta cek kesehatan bagi PNS;
- 13) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan Sub Bidang Perencanaan, Pengadaan dan Pengangkatan dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang
- 14) Melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan Sub Bidang Perencanaan, Pengadaan dan Pengangkatan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku sebagai akuntabilitas kinerja dan rencana kegiatan mendatang
- 15) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

b. Kepala Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian

Kepala Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Perencanaan dan Mutasi Pegawai dalam penyusunan bahan perumusan kebijakan, melaksanakan pembinaan, pengawasan, koordinasi serta evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

- 1) Merencanakan kegiatan Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian berdasarkan rencana operasional Bidang Perencanaan dan Mutasi Pegawai, sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian;
- 3) Membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar
- 4) Memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku agar terhindar dari kesalahan
- 5) Menyusun bahan kebijakan umum sistem pengelolaan dan proses administrasi kenaikan pangkat;
- 6) Menyusun bahan petunjuk teknis sistem pengelolaan kenaikan pangkat;
- 7) Menyusun bahan dan memproses kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, dan lain-lain yang berhubungan dengan kepangkatan;
- 8) Menyusun bahan evaluasi dan rekomendasi pertimbangan kenaikan pangkat;
- 9) Mengumpulkan, mengolah data dan mengelola sistem informasi manajemen kepegawaian berkaitan proses kenaikan pangkat;
- 10) Melaksanakan usulan nota pertimbangan teknis BKN dan konsep surat keputusan kepangkatan dan petikannya;
- 11) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang;

- 12) Melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku sebagai akuntabilitas kinerja dan rencana kegiatan mendatang;
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

c. Kepala Sub Bidang Perpindahan, Pemberhentian dan Pensiun

Kepala Sub Bidang Perpindahan, Pemberhentian dan Pensiun mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Perencanaan dan Mutasi Pegawai dalam penyusunan bahan perumusan kebijakan, melaksanakan pembinaan, pengawasan, koordinasi serta evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada Sub Bidang Perpindahan, Pemberhentian dan Pensiun.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Sub Bidang Perpindahan, Pemberhentian dan Pensiun mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

- 1) Merencanakan kegiatan Sub Bidang Perpindahan Pemberhentian dan Pensiun berdasarkan rencana operasional Bidang Perencanaan dan Mutasi Pegawai sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas Sub Bidang Perpindahan Pemberhentian dan Pensiun;
- 3) Membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sub Bidang Perpindahan, Pemberhentian dan Pensiun sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar;
- 4) Memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan Sub Bidang Perpindahan, Pemberhentian dan Pensiun sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku agar terhindar dari kesalahan;
- 5) Menyusun bahan petunjuk teknis sistem perpindahan atau alih tugas pegawai;

- 6) Melaksanakan penyusunan dan perencanaan perpindahan atau alih tugas pegawai;
- 7) Melaksanakan penyusunan dan pengolahan data serta mengelola sistem informasi kepegawaian sebagai bahan perpindahan tugas pegawai;
- 8) Melaksanakan proses administrasi perpindahan dan penempatan pegawai;
- 9) Melaksanakan penyusunan bahan petunjuk teknis sistem pengelolaan dan administrasi pensiun;
- 10) Melaksanakan, mengumpulkan, mengolah data dan mengelola sistem informasi manajemen kepegawaian berkaitan penetapan pensiun;
- 11) Melaksanakan proses penetapan pensiun;
- 12) Melaksanakan administrasi pemberhentian atas permintaan sendiri, pensiun pegawai dan janda/dudanya atau yang meninggal dunia;
- 13) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan Sub Bidang Perpindahan, Pemberhentian dan Pensiun dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang
- 14) Melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan Sub Bidang Perpindahan, Pemberhentian dan Pensiun sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku sebagai akuntabilitas kinerja dan rencana kegiatan mendatang;
- 15) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

4. KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN SUMBERDAYA APARATUR

Kepala Bidang Pengembangan Sumberdaya Aparatur mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan Kepegawaian Daerah dalam merencanakan perumusan kebijakan, melaksanakan koordinasi, monitoring serta pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan Sub Bidang Pengembangan Jabatan Fungsional, Sub Bidang Pengangkatan Jabatan Tinggi dan Administrasi serta Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai.

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

- 1) Menyusun rencana operasional di lingkungan Bidang Pengembangan Sumberdaya Aparatur berdasarkan program kerja Badan Kepegawaian Daerah serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Pengembangan Sumberdaya Aparatur sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;
- 3) Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Pengembangan Sumberdaya Aparatur sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- 4) Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Pengembangan Sumberdaya Aparatur secara berkala sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku untuk mencapai target kinerja yang diharapkan;
- 5) Menyusun bahan kebijakan pengembangan karier pegawai dan profesionalisme;
- 6) menyiapkan bahan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai;
- 7) Menyusun bahan penyusunan pola pengembangan assesment center berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja (merit sistem);
- 8) menyiapkan bahan penyelenggaraan pembinaan pengembangan pegawai;
- 9) menyiapkan bahan kriteria penempatan dalam jabatan;
- 10) menyusun penempatan dalam jabatan berdasarkan sistem informasi manajemen kepegawaian;
- 11) menyiapkan data dan bahan dalam rangka pengangkatan pegawai dalam jabatan (struktural dan fungsional) termasuk menyusun formasi jabatan;

- 12) menyusun program pengembangan pegawai (diklat, non diklat dan pendidikan formal);
- 13) Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Pengembangan Sumberdaya Aparatur dengan cara membandingkan antara rencana operasional dengan tugas-tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan perbaikan kinerja di masa yang akan datang;
- 14) Menyusun laporan pelaksanaan tugas Bidang Pengembangan Sumberdaya Aparatur sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan secara berkala sebagai bentuk akuntabilitas kinerja;
- 15) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, Kepala Bidang Pengembangan Sumberdaya Aparatur membawahi dan dibantu oleh :

a. Kepala Sub Bidang Pengembangan Jabatan Fungsional

Kepala Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Pengembangan Sumberdaya Aparatur dalam penyusunan bahan perumusan kebijakan, melaksanakan pembinaan, pengawasan, koordinasi serta evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Jabatan Fungsional.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Sub bidang Pengembangan Jabatan Fungsional mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

- 1) Merencanakan kegiatan Sub bidang Pengembangan Jabatan Fungsional berdasarkan rencana operasional Bidang Pengembangan Sumberdaya Aparatur sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas Sub bidang Pengembangan Jabatan Fungsional;

- 3) Membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sub bidang Pengembangan Jabatan Fungsional sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar;
- 4) Memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan Sub bidang Pengembangan Jabatan Fungsional sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku agar terhindar dari kesalahan;
- 5) Melaksanakan Pengelolaan data jabatan dan pejabat fungsional tertentu;
- 6) Melaksanakan fasilitasi pengangkatan, pembebasan sementara dan pemberhentian dalam jabatan fungsional tertentu;
- 7) Menyusun bahan proses kenaikan jenjang jabatan fungsional tertentu;
- 8) Melaksanakan koordinasi kepada instansi pembina jabatan fungsional tertentu;
- 9) Menyusun bahan Pengembangan jabatan fungsional tertentu;
- 10) Melaksanakan fasilitasi terkait dengan pengembangan jabatan fungsional tertentu;
- 11) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan Sub bidang Pengembangan Jabatan Fungsional dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang;
- 12) Melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan Sub bidang Pengembangan Jabatan Fungsional sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku sebagai akuntabilitas kinerja dan rencana kegiatan mendatang;
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

b. Kepala Sub Bidang Pengangkatan Jabatan Tinggi dan Administrasi

Kepala Sub Bidang Pengangkatan Jabatan Tinggi dan Administrasi mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Pengembangan Sumberdaya Aparatur dalam penyusunan bahan perumusan kebijakan, melaksanakan pembinaan, pengawasan, koordinasi serta

evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada Sub Bidang Pengangkatan Jabatan Tinggi dan Administrasi;

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Sub Bidang Pengangkatan Jabatan Tinggi dan Administrasi mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

- 1) Merencanakan kegiatan Sub Bidang Pengangkatan Jabatan Tinggi dan Administrasi berdasarkan rencana operasional Bidang Pengembangan Sumberdaya Aparatur sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas Sub Bidang Pengangkatan Jabatan Tinggi dan Administrasi;
- 3) Membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sub Bidang Pengangkatan Jabatan Tinggi dan Administrasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar;
- 4) Memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan Sub Bidang Pengangkatan Jabatan Tinggi dan Administrasi sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku agar terhindar dari kesalahan;
- 5) Melaksanakan penyiapan dan koordinasi seleksi pengisian dan mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi;
- 6) Melaksanakan penyiapan fasilitasi pengisian dan mutasi jabatan administrator dan pengawas;
- 7) Melaksanakan penyiapan Fasilitasi sidang baperjakat;
- 8) Melaksanakan fasilitasi pelantikan Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas;
- 9) Melaksanakan pengelolaan dan pengiriman Assessment Pegawai;
- 10) Melaksanakan pengolahan hasil Asessment Pegawai;
- 11) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas;
- 12) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan Sub Bidang Pengangkatan Jabatan Tinggi dan Administrasi dengan cara

mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang;

- 13) Melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan Sub Bidang Pengangkatan Jabatan Tinggi dan Administrasi sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku sebagai akuntabilitas kinerja dan rencana kegiatan mendatang;
- 14) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

c. Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai

Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Pengembangan Sumberdaya Aparatur dalam penyusunan bahan perumusan kebijakan, melaksanakan pembinaan, pengawasan, koordinasi serta evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

- 1) Merencanakan kegiatan Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai berdasarkan rencana operasional Bidang Pengembangan Sumberdaya Aparatur sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai;
- 3) Membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar;
- 4) Memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku agar terhindar dari kesalahan;
- 5) Menyiapkan pelaksanaan Seleksi Diklat Kepemimpinan;
- 6) Menyiapkan bahan pengiriman peserta diklat kepemimpinan;

- 7) Menyiapkan dan memfasilitasi pelaksanaan ujian dinas dan pelaksanaan ujian penyesuaian ijazah;
- 8) Melaksanakan fasilitasi penerbitan surat tugas belajar dan ijin belajar;
- 9) Melaksanakan fasilitasi pelaksanaan seleksi tugas belajar;
- 10) Melaksanakan Fasilitasi kegiatan seleksi sekolah kedinasan;
- 11) Melaksanakan pengiriman diklat teknis dan fungsional lainnya;
- 12) Melaksanakan koordinasi kegiatan analisis kebutuhan diklat aparatur;
- 13) Melaksanakan kerjasama dengan lembaga lain dalam rangka pengembangan kompetensi.
- 14) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang;
- 15) Melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku sebagai akuntabilitas kinerja dan rencana kegiatan mendatang;
- 16) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

5. KEPALA BIDANG PEMBINAAN DAN DATA KEPEGAWAIAN

Kepala Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan Kepegawaian Daerah dalam merencanakan perumusan kebijakan, melaksanakan koordinasi, monitoring serta pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan Sub Bidang Disiplin Pegawai, Sub Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai serta Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Kepala Kepala Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana operasional di lingkungan Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian berdasarkan program kerja Badan

Kepegawaian Daerah serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;

- 2) Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;
- 3) Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- 4) Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian secara berkala sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku untuk mencapai target kinerja yang diharapkan;
- 5) Merencanakan penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis pembinaan, kinerja dan kesejahteraan pegawai, sistem informasi dan ketatausahaan;
- 6) Merencanakan bahan dalam rangka kedudukan hukum, peningkatan kinerja pegawai;
- 7) Merencanakan bahan peningkatan pengelolaan sistem informasi kepegawaian dan ketatausahaan kepegawaian;
- 8) Merencanakan bahan dalam rangka pelaksanaan peningkatan kesejahteraan dan pemberian penghargaan pegawai;
- 9) Merencanakan bahan dalam rangka pelaksanaan kegiatan dibidang peraturan perundang-undangan kepegawaian, disiplin dan kinerja pegawai;
- 10) Melaksanakan pembinaan disiplin pegawai;
- 11) Melaksanakan pengelolaan sistem informasi manajemen kepegawaian;
- 12) Melaksanakan administrasi tata naskah pegawai;
- 13) menyusun daftar urut kepangkatan pegawai dan statistik pegawai;
- 14) Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian dengan cara membandingkan antara rencana operasional dengan tugas-tugas yang telah

dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan perbaikan kinerja di masa yang akan datang;

- 15) Menyusun laporan pelaksanaan tugas Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan secara berkala sebagai bentuk akuntabilitas kinerja;
- 16) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, Kepala Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian membawahi dan dibantu oleh :

a. Kepala Sub Bidang Disiplin Pegawai

Kepala Sub Bidang Disiplin Pegawai mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian dalam penyusunan bahan perumusan kebijakan, melaksanakan pembinaan, pengawasan, koordinasi serta evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada Sub Bidang Disiplin Pegawai.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Sub Bidang Disiplin Pegawai mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

- 1) Merencanakan kegiatan Sub Bidang Disiplin Pegawai berdasarkan rencana operasional Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas Sub Bidang Disiplin Pegawai;
- 3) Membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sub Bidang Disiplin Pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar;
- 4) Memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan Sub Bidang Disiplin Pegawai sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku agar terhindar dari kesalahan;
- 5) Menyiapkan administrasi penyelesaian pelanggaran disiplin dan kode etik pegawai;
- 6) Menyiapkan administrasi izin perkawinan dan perceraian:

- 7) Menyiapkan administrasi penyelesaian kasus izin perkawinan dan perceraian;
- 8) Menyiapkan administrasi penyelesaian kasus PNS yang terlibat tindak pidana;
- 9) Menyiapkan bahan pembinaan disiplin pegawai;
- 10) Menyiapkan administrasi pengelolaan LHKPN;
- 11) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan Sub Bidang Disiplin Pegawai dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang;
- 12) Melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan Sub Bidang Disiplin Pegawai sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku sebagai akuntabilitas kinerja dan rencana kegiatan mendatang;
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

b. Kepala Sub Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai

Kepala Sub Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian dalam penyusunan bahan perumusan kebijakan, melaksanakan pembinaan, pengawasan, koordinasi serta evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada Kepala Sub Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Sub Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

- 1) Merencanakan kegiatan Sub Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai berdasarkan rencana operasional Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas Sub Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai;
- 3) Membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sub Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai sesuai dengan tugas

dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar;

- 4) Memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan Sub Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku agar terhindar dari kesalahan;
- 5) menyiapkan bahan kebijakan pelaksanaan program peningkatan dan pengembangan kinerja pegawai;
- 6) Menyiapkan bahan evaluasi sasaran kerja pegawai;
- 7) Menyiapkan bahan pengukuran kinerja pegawai;
- 8) melaksanakan program peningkatan dan pengembangan kesejahteraan pegawai;
- 9) melaksanakan fasilitasi pembinaan mental pegawai dan pembekalan persiapan masa purna tugas bagi PNS;
- 10) melaksanakan fasilitasi penyelenggaraan dan pengurusan Tabungan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN);
- 11) melaksanakan fasilitasi peringatan hari besar dan hari kesadaran nasional;
- 12) melaksanakan pengolahan, menganalisis dan menyeleksi calon penerima Satyalencana Karya Satya;
- 13) melaksanakan pengelolaan administrasi cuti pegawai;
- 14) melaksanakan penyelenggaraan olahraga, serta pembinaan mental meliputi kesenian, bimbingan kerohanian dan kegiatan lainnya (KORPRI);
- 15) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan Sub Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang;
- 16) Melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan Sub Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku sebagai akuntabilitas kinerja dan rencana kegiatan mendatang;
- 17) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

c. Kepala Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian

Kepala Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian dalam penyusunan bahan perumusan kebijakan, melaksanakan pembinaan, pengawasan, koordinasi serta evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

- 1) Merencanakan kegiatan Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian berdasarkan rencana operasional Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian;
- 3) Membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar
- 4) Memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku agar terhindar dari kesalahan;
- 5) menyusun bahan kebijakan dan perencanaan teknis pengolahan data kepegawaian;
- 6) menyiapkan bahan pengembangan sistem informasi;
- 7) melaksanakan pengelolaan sistem informasi kepegawaian dan dokumentasi kepegawaian;
- 8) melaksanakan penerbitan kartu tanda pengenalan pegawai;
- 9) mengumpulkan dan mengelola data dalam sistem informasi manajemen kepegawaian;
- 10) melaksanakan pengelolaan sistem informasi kinerja kepegawaian;
- 11) menyusun administrasi kartu istri, kartu suami dan kartu pegawai;

- 12) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang
- 13) Melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku sebagai akuntabilitas kinerja;
- 14) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

6. KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

- a. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Daerah sesuai keahlian dan kebutuhan.
- b. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk.
- d. Jenis dan jenjang Jabatan Fungsional ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Jumlah Tenaga Jabatan Fungsional ditetapkan berdasarkan beban kerja.
- f. Rincian tugas Kelompok Jabatan Fungsional ditetapkan berdasarkan 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.

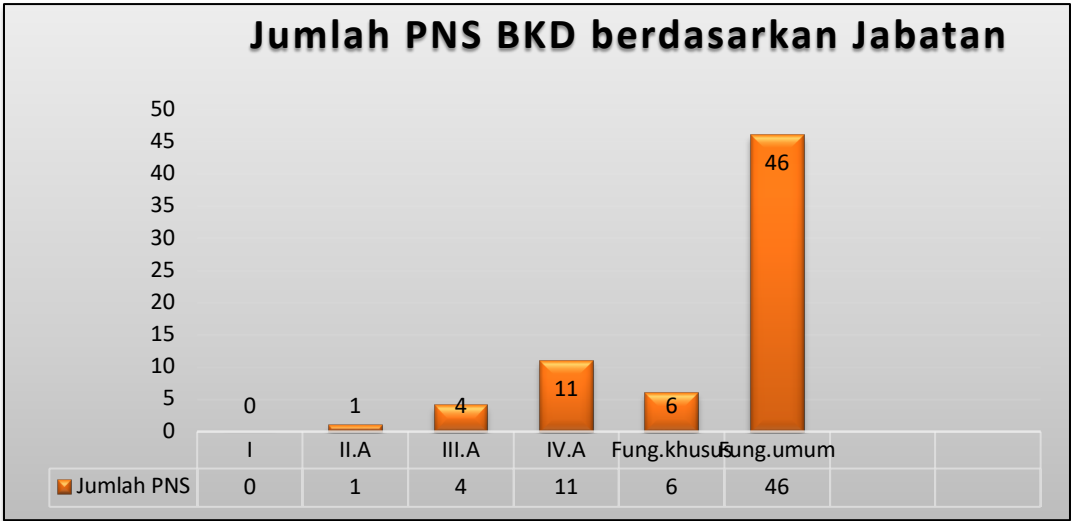
Lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

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

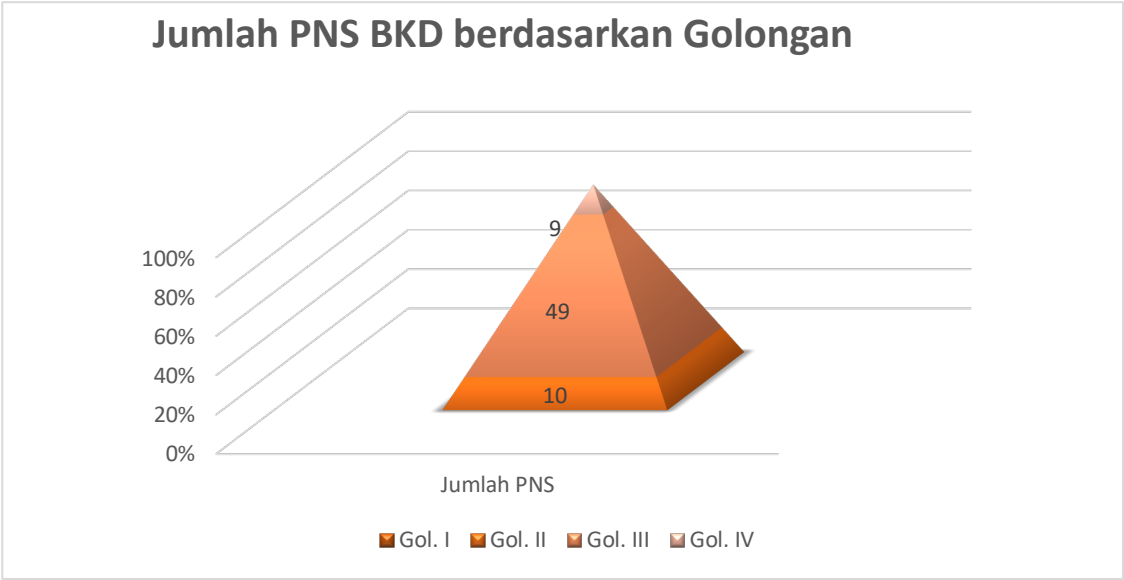
Sumber : Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah

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



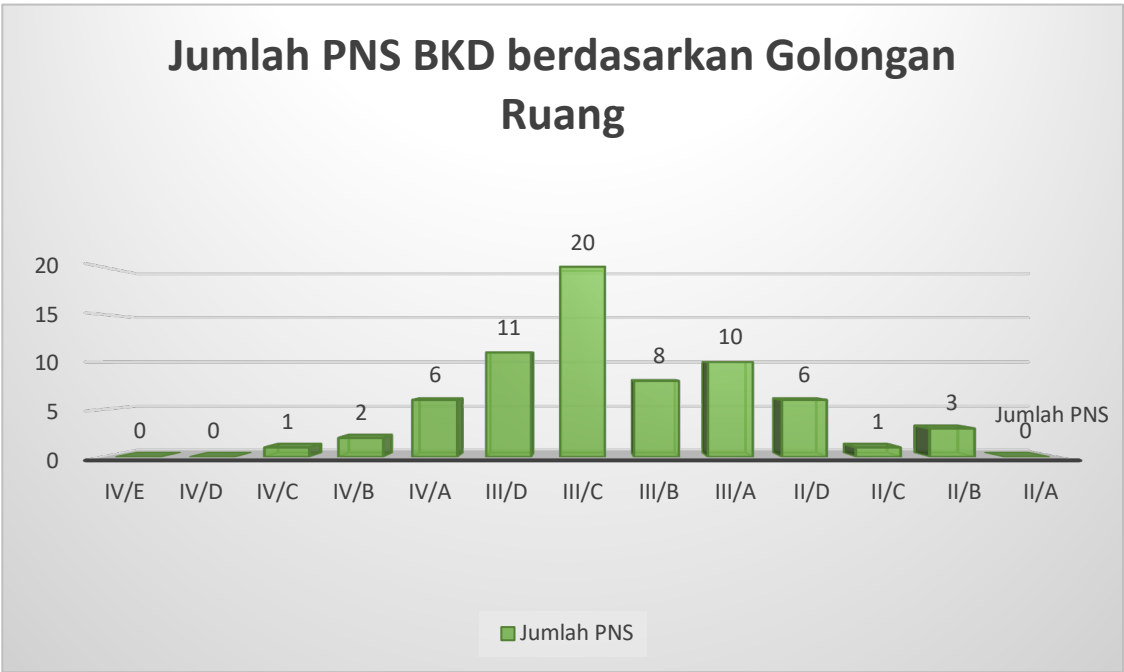
Sumber : Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah

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



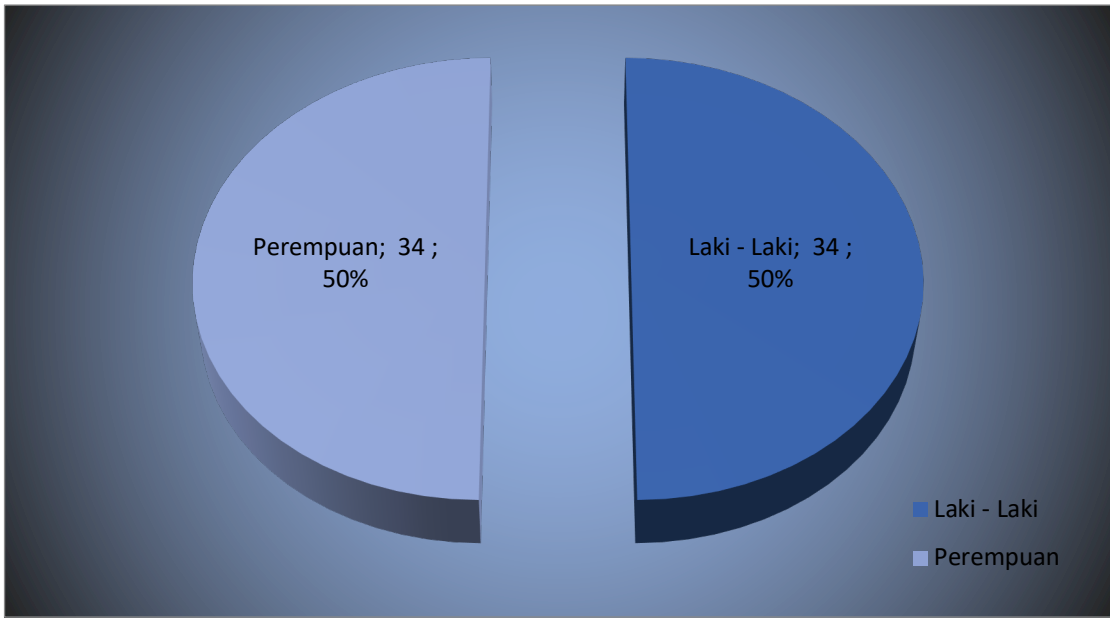
Sumber : Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah

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



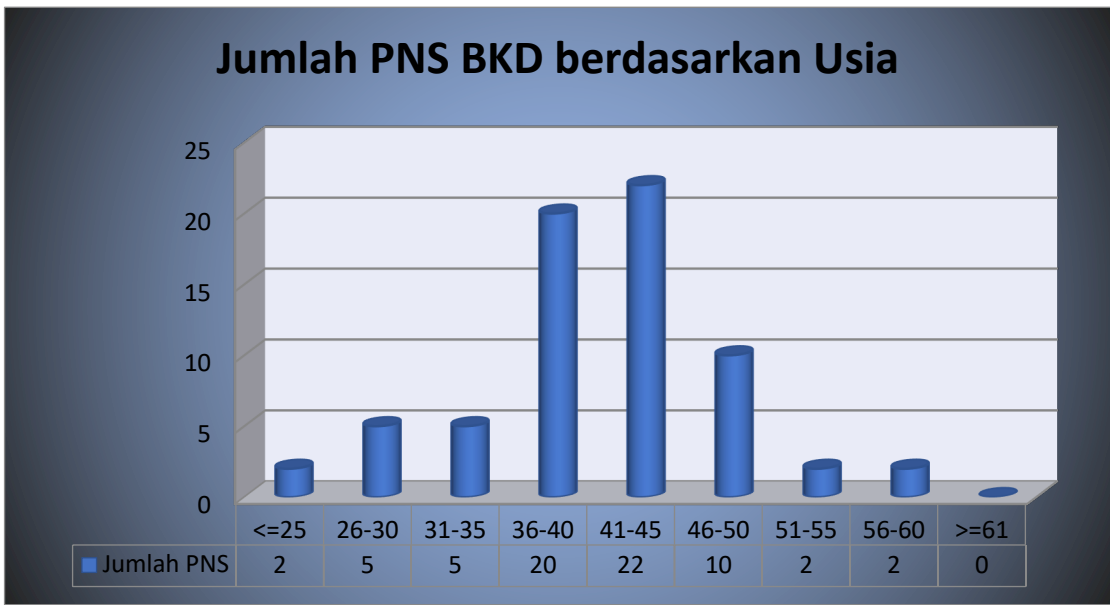
Sumber : Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah

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



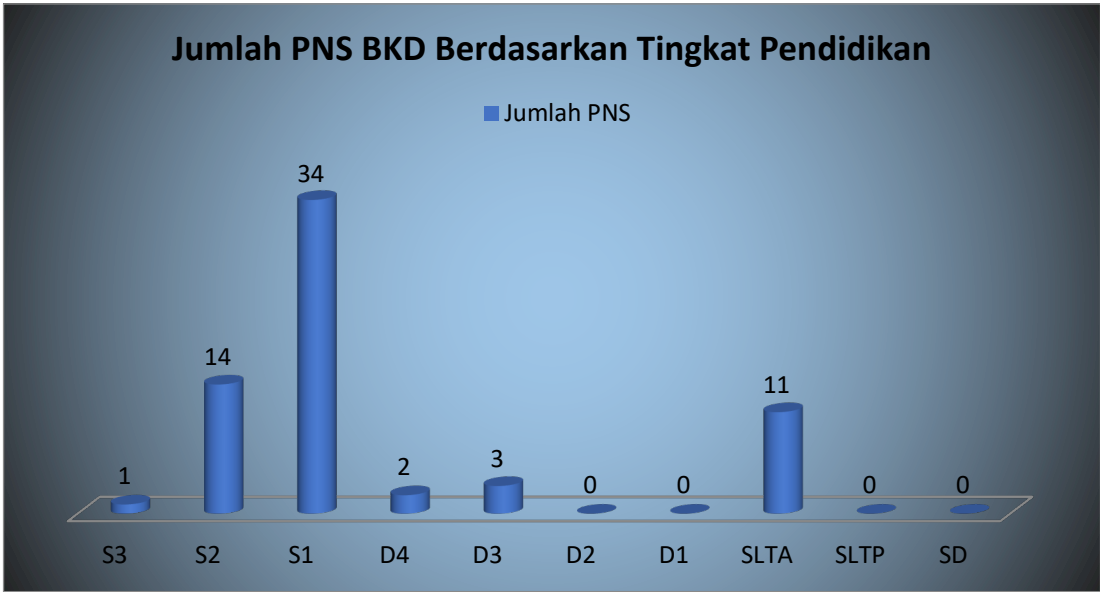
Sumber : Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah

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	

No	Jenis Barang	Jumlah	Kondisi/Rusak	Ket.
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	
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	

No	Jenis Barang	Jumlah	Kondisi/Rusak	Ket.
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	
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	Unintemuptible Power Supply (UPS)	1	Baik	
77	Slide Projector	2	Baik	
78	Lensa Kamera	1	Baik	
79	Layar Film	1	Baik	

No	Jenis Barang	Jumlah	Kondisi/Rusak	Ket.
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/Selektirik	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 :

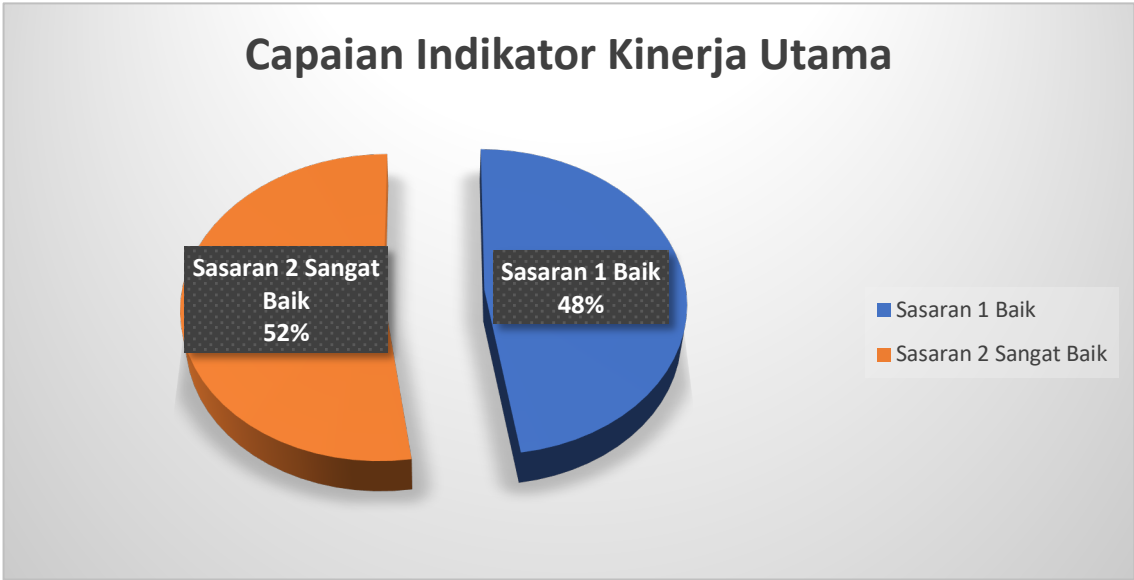
Kinerja pelayanan Urusan Kepegawaian oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten pada periode sebelumnya (tahun 2017-2022) ditetapkan dengan Indikator Kinerja Utama.

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
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.

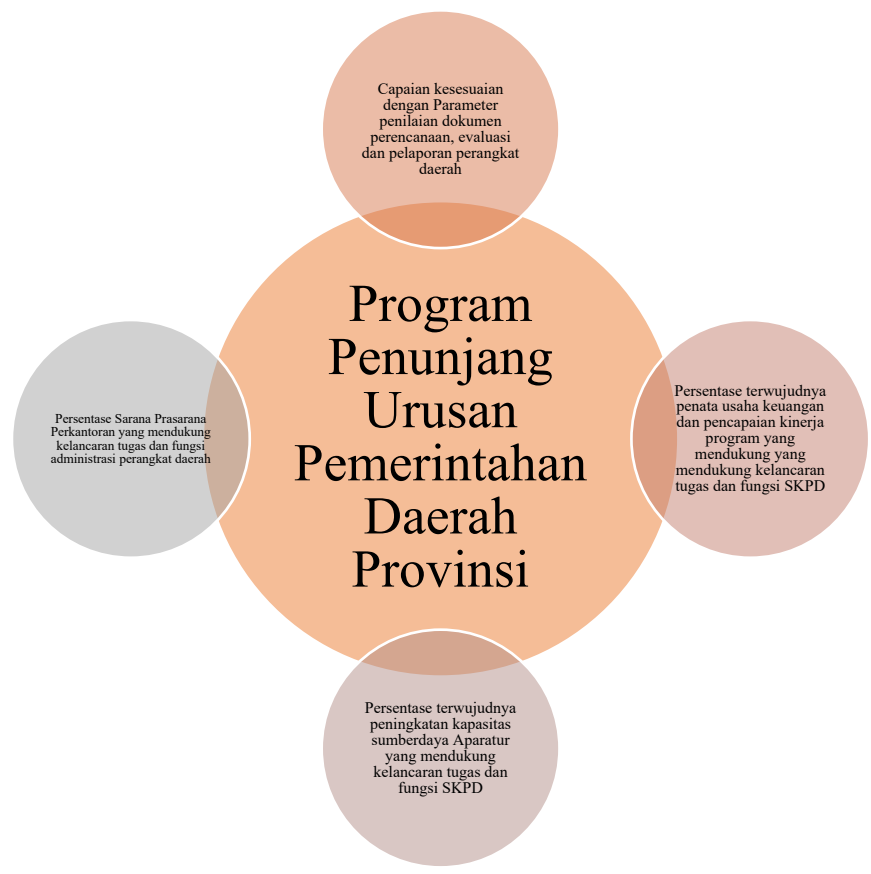
NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TAHUN 2021			TINGKAT PENCAPAIAN	KATEGORI
			TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA		
1.	Tercapainya Penyelenggaraan Pemerintahan yang Akuntabel, Efektif, dan efisien	Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi 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

Program	Indikator Kinerja Program	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
	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 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	$\frac{\text{Jumlah Penyediaan Dukungan Sarana Prasarana dan Administrasi Perkantoran}}{\text{Jumlah Penyediaan Dukungan Sarana Prasarana dan Administrasi Perkantoran yang tersedia}} \times 100$

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 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

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TAHUN 2021			TINGKAT PENCAPAIAN
	TARGET TAHUNAN	REALISASI FISIK TERHADAP TARGET TAHUNAN	NILAI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	
Persentase Terwujudnya Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur 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
	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

Program	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
	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 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	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	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	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	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		
				TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
		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		
				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 (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	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN	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		
				TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
		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 Pemerinta	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 Kapasita 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 Pemerinta	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 Kapasita 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 Pemeritahan 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	Rencana	Realisasi	Rencana	Realisasi	Rencana	Realisasi	Rencana	Realisasi	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	
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.

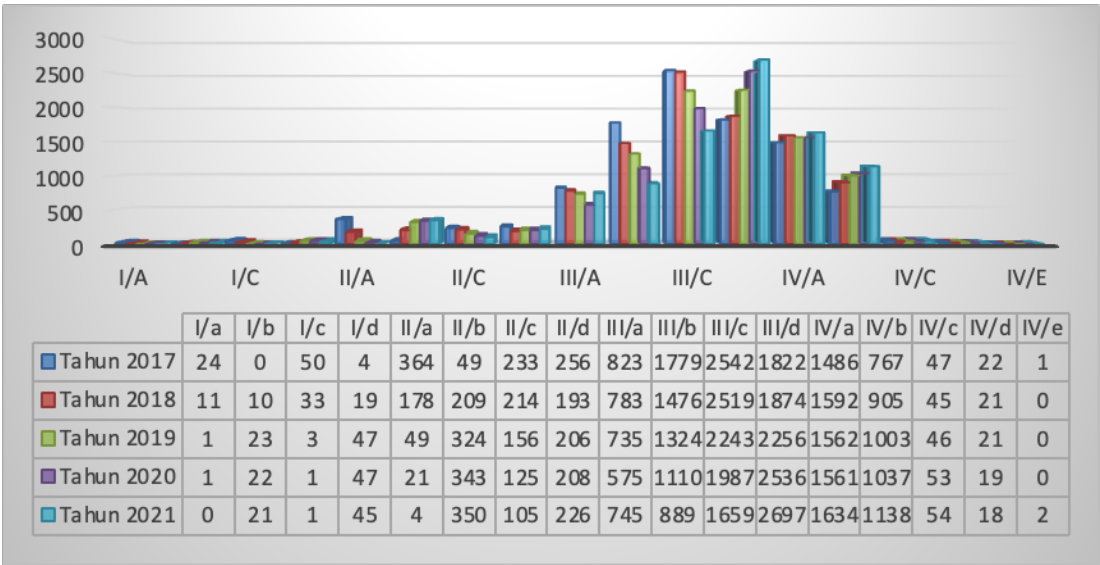
c. Bidang Pembinaan dan Data Kepegawaian

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 rutinnya 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.

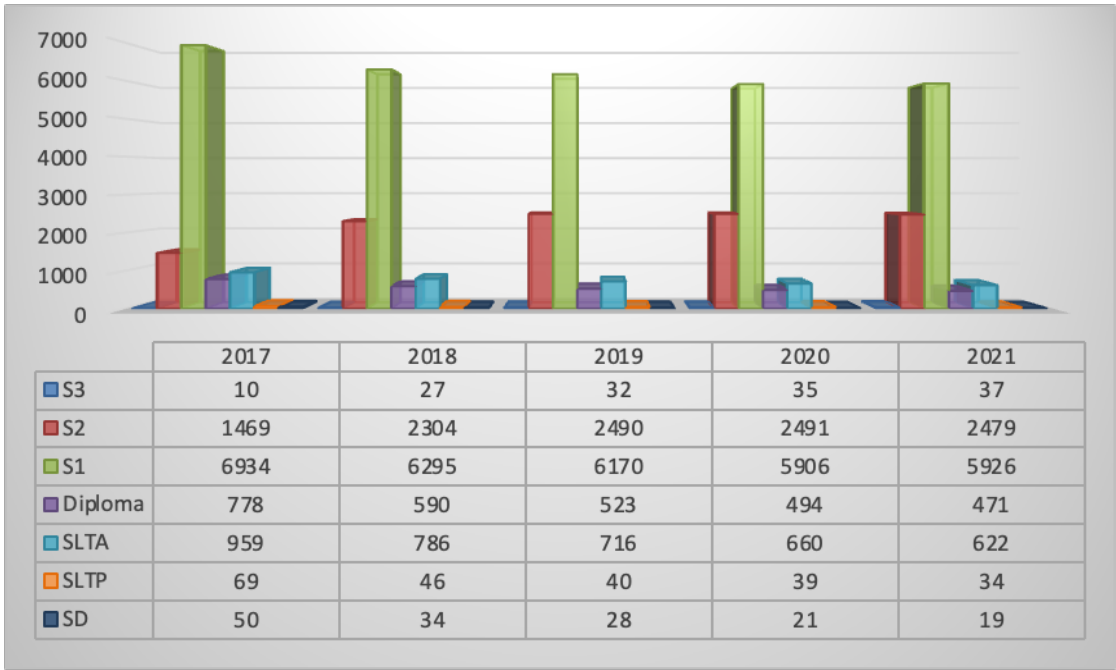
Grafik juga mempertegas semakin banyaknya PNS golongan III pada Pemerintah Provinsi Banten. Hal ini perlu diimbangi dengan manajemen kepegawaian yang terpadu sehingga kondisi demikian dapat berdampak positif bagi kinerja PNS dan Pemerintah Provinsi Banten.

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

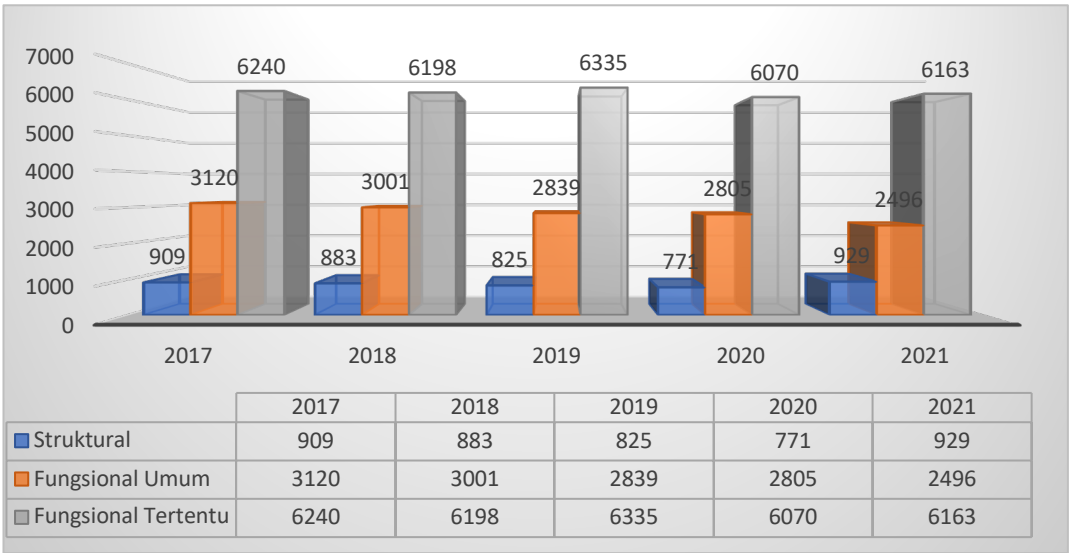
Hal ini tentunya memberikan gambaran bahwa sebagian besar PNS memiliki jenjang pendidikan yang tinggi. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh formasi CPNS yang lebih banyak pada jenjang S.1 ataupun adanya ijin belajar serta penyesuaian ijazah yang sangat terbuka bagi PNS Provinsi Banten. Dengan demikian,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

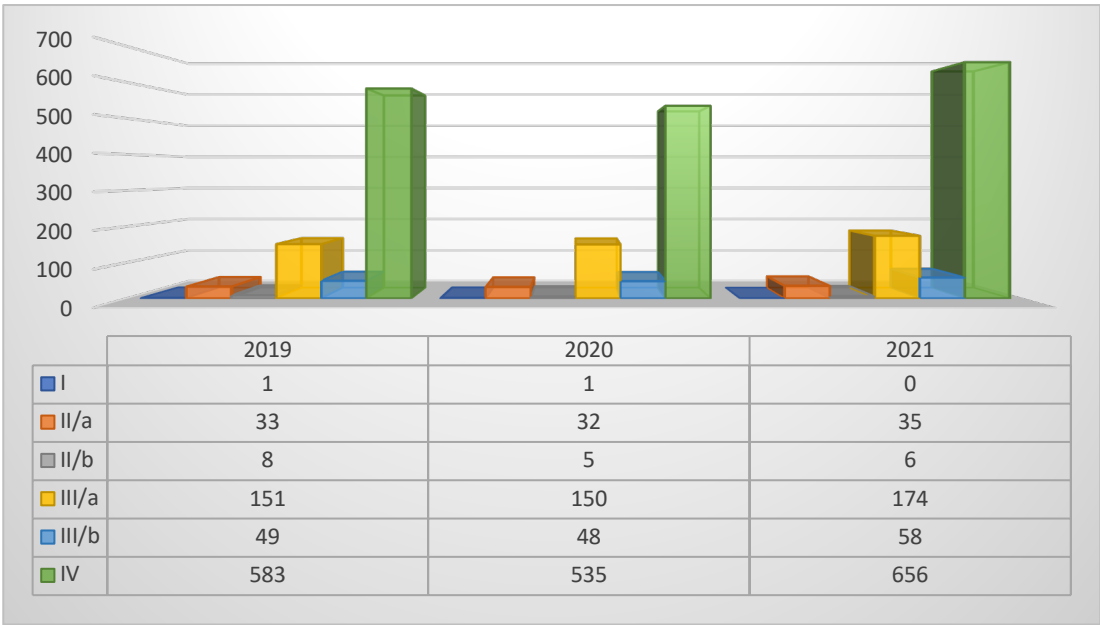
disebabkan karena masih menunggu proses penentuan kriteria yang tepat dalam menduduki jabatan tersebut.

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

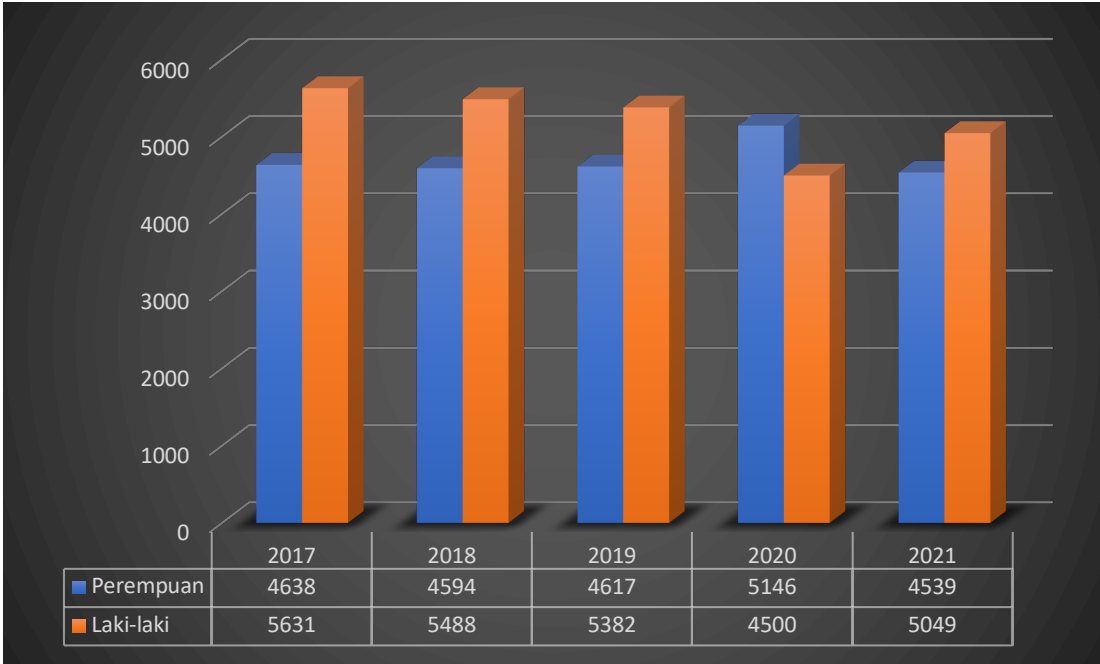
Tabel. 2.19.
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Jenis Kelamin
Tahun 2017 – 2021

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

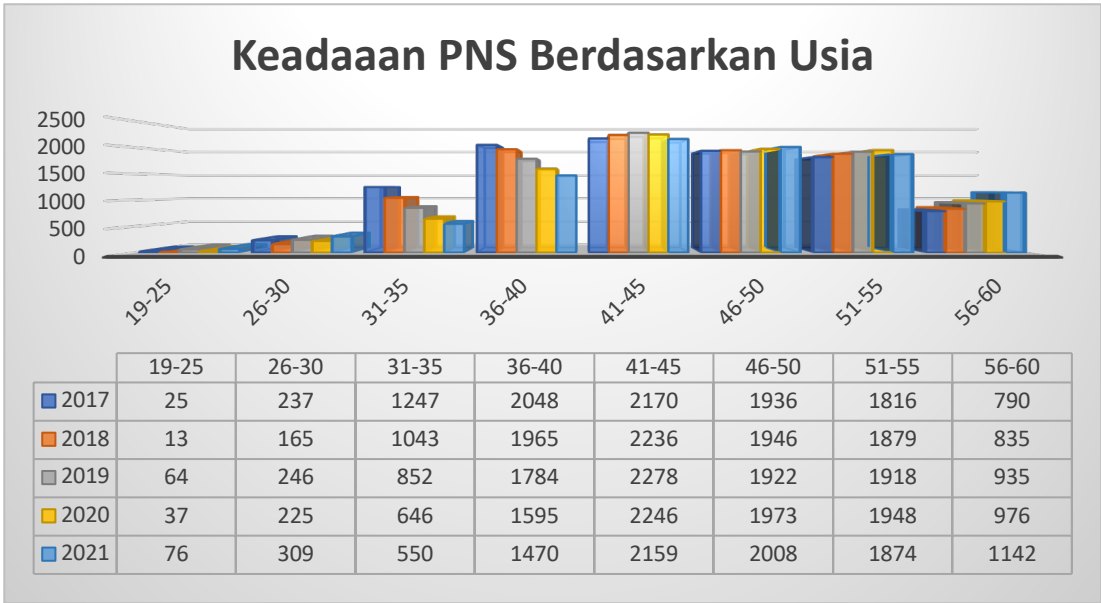
Tabel. 2.20.
Keadaan PNS Provinsi Banten berdasarkan Usia
Tahun 2017 – 2021

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	Usulan	Realisasi	Sisa	Usulan	Realisasi	Sisa	Usulan	Realisasi	Sisa	Usulan	Realisasi	Sisa	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	Jumlah PN	Melapor	Tidak Melapor	Jumlah PN	Melapor	Tidak Melapor	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

No	Perangkat Daerah	2017			2018			2019			2020		
		Jumlah PN	Melapor	Tidak Melapor	Jumlah PN	Melapor	Tidak Melapor	Jumlah PN	Melapor	Tidak Melapor	Jumlah PN	Melapor	Tidak Melapor
12	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten	37	20	17	36	36	0	34	2	32	38	38	0
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

No	Perangkat Daerah	2017			2018			2019			2020		
		Jumlah PN	Melapor	Tidak Melapor	Jumlah PN	Melapor	Tidak Melapor	Jumlah PN	Melapor	Tidak Melapor	Jumlah PN	Melapor	Tidak Melapor
30	Sekretariat DPRD Provinsi Banten	16	10	6	16	16	0	17	1	16	16	16	0
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

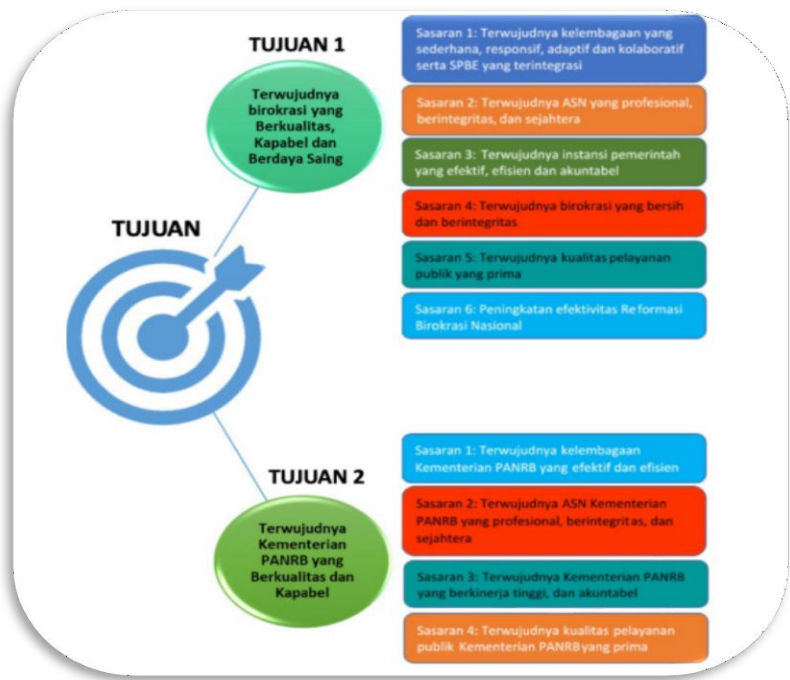
“Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk Mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi Presiden dan Wakil Presiden: “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan Gotong 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 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)	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	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, threats). 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, Uncertile, Complex, Ambiguous), era disrupsi dan situasi pandemic Covid-19 maka sudah pasti Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dituntut untuk terus konsisten memberikan pelayanan kepegawaian kepada ASN Pemerintah Provinsi Banten. Dengan adanya integrasi sistem kepegawaian antara Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota diharapkan akan memangkas birokrasi yang ada menjadi lebih efektif dan efisien. Dimana impact yang diharapkan adalah Big Data Kepegawaian yang terintegrasi secara Nasional yang dapat dijadikan bahan untuk menentukan arah kebijakan terkait pembangunan ASN kedepan. Hal tersebut perlu dimanfaatkan melalui pengelolaan data yang mutakhir dan akuntabel.

5. *Human Capital Development Strategy*

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



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

“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Bersih”

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

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Sasaran pada Tahun Ke -			
				2023	2024	2025	2026
1.	Terwujudnya ASN Yang Profesional Dan Berkinerja Tinggi	Meningkatnya Akuntabilitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan	Capaian SAKIP Perangkat Daerah	70-80	70-80	70-80	70-80
		Meningkatnya Penerapanan Merit Sistem	Indeks Profesionalitas ASN (Kualifikasi, Kinerja dan Kedisiplinan)	24,48	27,98	31,49	35
			Indeks Merit Sistem	321,5	332,5	343,5	357



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 dilingkungan 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. Tranformasi 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 dnan 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 peningkatan 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 selalu 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 Dinamic 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 adiptif 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.

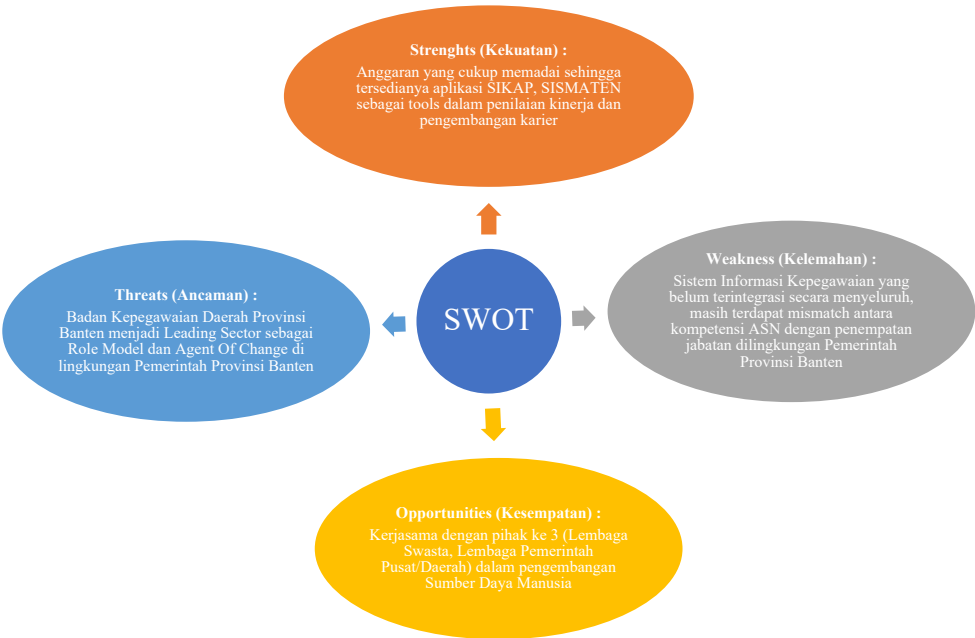
Tantangan menuju masyarakat peduli pengetahuan yang terakhir adalah masalah sumber daya manusia (SDM). Sehebat apapun teknologi yang dibeli, peralatan yang dipersiapkan, dana yang dikucurkan dan lain-lain, tetaplah SDM di belakangnya yang paling berperan. Walaupun otomatisasi telah merambah ke semua 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 : <i>Banten yang Maju, Mandiri, Sejahtera Berlandaskan Iman dan Taqwa</i>						
Misi RPJPD : <i>Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik, Bersih, dan Berwibawa</i>						
	No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Strategi	Arah Kebijakan
	1.	Terwujudnya ASN Yang Profesional Dan Berkinerja Tinggi	Meningkatnya Penerapanan Merit Sistem	Indeks Profesionalitas ASN (Kualifikasi, Kinerja dan Kedisiplinan)	Meningkatkan Kualitas Ketersediaan Data Kepegawaian dan Rencana Pemenuhan Kebutuhan Pegawai	Peningkatan Kualitas Data Kepegawaian dan Perencanaan Kebutuhan Pegawai
				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

- a) Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah;
 - b) Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD;
 - c) Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD;
 - d) Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD;
 - e) Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD;
 - f) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
 - g) Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
- a) Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN;
 - b) Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN;
 - c) Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD;
 - d) Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD;
 - e) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD;
 - f) Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan;
 - g) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD;
 - h) Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran.
3. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
- a) Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD;
 - b) Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD;
 - c) Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD;
 - d) Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD;
 - e) Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD;
 - f) Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD;
 - g) Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD.

4. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - a) Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai;
 - b) Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya;
 - c) Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian;
 - d) Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian;
 - e) Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai;
 - f) Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi;
 - g) Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan.
5. Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - a) Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
 - b) Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
 - c) Penyediaan Peralatan Rumah Tangga;
 - d) Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
 - e) Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
 - f) Penyediaan Bahan/Material;
 - g) Fasilitas Kunjungan Tamu;
 - h) Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD;
 - i) Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD;
 - j) Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD.
6. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - a) Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan;
 - b) Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
 - c) Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya;
 - d) Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.

7. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a) Penyediaan Jasa Surat Menyurat;
 - b) Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
 - c) Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
 - d) Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.
8. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan;
 - b) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
 - c) Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya;
 - d) Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.

B. Program Kepegawaian Daerah

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - a) Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN;
 - b) Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN;
 - c) Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK;
 - d) Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN;
 - e) Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN;
 - f) Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian;
 - g) Evaluasi Pemberhentian ASN;
 - h) Fasilitasi Lembaga Profesi ASN;
 - i) Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN;
 - j) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian;
 - k) Pengelolaan Data Kepegawaian;
 - l) Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian.

2. Mutasi dan Promosi ASN
 - a) Pengelolaan Mutasi ASN;
 - b) Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN;
 - c) Pengelolaan Promosi ASN.

3. Pengembangan Kompetensi ASN
 - a) Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN;
 - b) Pengelolaan Assessment Center;
 - c) Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN;
 - d) Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN;
 - e) Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat;
 - f) Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN;
 - g) Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN;
 - h) Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional;
 - i) Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional;
 - j) Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN;
 - k) Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional;
 - l) Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN;
 - m) Pembinaan Jabatan Fungsional ASN;
 - n) Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional;
 - o) Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional.

4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - a) Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 - b) Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 - c) Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 - d) Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai;
 - e) Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai;
 - f) Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur;
 - g) Pembinaan Disiplin ASN;

- h) Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN;
- i) Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai;
- j) Evaluasi Disiplin ASN.

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

TUJUA N	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/INDIKA TOR KINERJA KEGIATAN	SATU AN	BASEL INE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Mewuju dkan Tata Kelola Pemerin tahan Yang Baik dan Bersih	Meningkatnya Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi																Badan Kepegawaia n Daerah	Kota Serang, Provinsi Banten
	Meningkatnya Akuntabilitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan			Capaian SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	70,05 Nilai	70-80 Nilai	34.351.9 20.000	70-80 Nilai	36.069.5 16.000	70-80 Nilai	37.872.9 93.000	70-80 Nilai	39.766.6 42.000	85 Nilai	148.061. 071.000		
		1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Persentase Ketercapaian dari Seluruh Kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Perse n	N/A	100%	34.351.9 20.000	100%	36.069.5 16.000	100%	37.872.9 93.000	100%	39.766.6 42.000	100%	148.061. 071.000		

TUJUA N	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/INDIKA TOR KINERJA KEGIATAN	SATU AN	BASEL INE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
		1.10 1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Ketercapaian Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Perse n	0 Persen	100%	705.000. 000	100%	805.000. 000	100%	805.000. 000	100%	905.000. 000	100%	3.220.00 0.000		
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Doku men	0 Doku men	2 Doku men	350.000. 000	2 Doku men	400.000. 000	2 Doku men	400.000. 000	2 Doku men	450.000. 000	8 Doku men	1.600.00 0.000		
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA- SKPD	Tersedianya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA- SKPD	Doku men	0 Doku men	2 Doku men	20.000.0 00	2 Doku men	20.000.0 00	2 Doku men	20.000.0 00	2 Doku men	20.000.0 00	8 Doku men	80.000.0 00		
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA- SKPD	Tersedianya Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Doku men	0 Doku men	2 Doku men	20.000.0 00	2 Doku men	20.000.0 00	2 Doku men	20.000.0 00	2 Doku men	20.000.0 00	8 Doku men	80.000.0 00		
			Koordinasi dan Penyusunan DPA- SKPD	Tersedianya Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil	Doku men	0 Doku men	2 Doku men	20.000.0 00	2 Doku men	20.000.0 00	2 Doku men	20.000.0 00	2 Doku men	20.000.0 00	8 Doku men	80.000.0 00		

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
				Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA- SKPD														
			Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Tersedianya Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Dokumen	0 Dokumen	2 Dokumen	20.000.000	2 Dokumen	20.000.000	2 Dokumen	20.000.000	2 Dokumen	20.000.000	8 Dokumen	80.000.000		
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Laporan	0 Laporan	12 Laporan	25.000.000	12 Laporan	25.000.000	12 Laporan	25.000.000	12 Laporan	25.000.000	48 Laporan	100.000.000		
			Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Laporan	0 Laporan	4 Laporan	250.000.000	4 Laporan	300.000.000	4 Laporan	300.000.000	4 Laporan	350.000.000	16 Laporan	1.200.000.000		
		1.102	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Ketercapaian Kegiatan Administrasi	Persen	0 Persen	100%	28.437.487.000	100%	29.825.361.000	100%	31.282.630.000	100%	32.812.761.000	100%	122.358.239.000		

TUJUA N	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/INDIKA TOR KINERJA KEGIATAN	SATU AN	BASEL INE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
				Kuangan Perangkat Daerah														
			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Orang / Bulan	0 Orang/Bulan	70 Orang /Bulan	27.757.487.000	70 Orang /Bulan	29.145.361.000	70 Orang /Bulan	30.602.630.000	70 Orang /Bulan	32.132.761.000	280 Orang /Bulan	119.638.239.000		
			Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Tersedianya Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Doku men	0 Doku men	12 Doku men	500.000.000	12 Doku men	500.000.000	12 Doku men	500.000.000	12 Doku men	500.000.000	48 Doku men	2.000.000.000		
			Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Doku men	0 Doku men	12 Doku men	40.000.000	12 Doku men	40.000.000	12 Doku men	40.000.000	12 Doku men	40.000.000	48 Doku men	160.000.000		
			Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Terlaksananya Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Doku men	0 Doku men	12 Doku men	20.000.000	12 Doku men	20.000.000	12 Doku men	20.000.000	12 Doku men	20.000.000	48 Doku men	80.000.000		
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Lapor an	0 Lapora n	1 Lapor an	20.000.000	1 Lapor an	20.000.000	1 Lapor an	20.000.000	1 Lapor an	20.000.000	4 Lapor an	80.000.000		

TUJUA N	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/INDIKA TOR KINERJA KEGIATAN	SATU AN	BASEL INE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
			Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Tersedianya Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	Doku men	0 Doku men	1 Doku men	30.000.0 00	1 Doku men	30.000.0 00	1 Doku men	30.000.0 00	1 Doku men	30.000.0 00	4 Doku men	120.000. 000		
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulana n/Semesteran SKPD	Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semestera n SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/S emesteran SKPD	Lapor an	0 Lapora n	18 Lapor an	50.000.0 00	18 Lapor an	50.000.0 00	18 Lapor an	50.000.0 00	18 Lapor an	50.000.0 00	72 Lapor an	200.000. 000		
			Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Tersedianya Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Doku men	0 Doku men	1 Doku men	20.000.0 00	1 Doku men	20.000.0 00	1 Doku men	20.000.0 00	1 Doku men	20.000.0 00	4 Doku men	80.000.0 00		
		1.10 3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Presentase Ketersediaan Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Perse n	0 Persen	100%	170.000. 000	100%	170.000. 000	100%	170.000. 000	100%	170.000. 000	100%	680.000. 000		

TUJUA N	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/INDIKA TOR KINERJA KEGIATAN	SATU AN	BASEL INE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
			Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Tersedianya Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Doku men	0 Doku men	2 Doku men	20.000.0 00	2 Doku men	20.000.0 00	2 Doku men	20.000.0 00	2 Doku men	20.000.0 00	8 Doku men	80.000.0 00		
			Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Terlaksananya Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Doku men	0 Doku men	1 Doku men	50.000.0 00	1 Doku men	50.000.0 00	1 Doku men	50.000.0 00	1 Doku men	50.000.0 00	4 Doku men	200.000. 000		
			Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	Tersedianya Laporan Hasil Penilaian Barang Milik Daerah dan Hasil Koordinasi Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	Lapor an	0 Lapora n	4 Lapor an	20.000.0 00	4 Lapor an	20.000.0 00	4 Lapor an	20.000.0 00	4 Lapor an	20.000.0 00	16 Lapor an	80.000.0 00		
			Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	Terlaksananya Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	Lapor an	0 Lapora n	4 Lapor an	20.000.0 00	4 Lapor an	20.000.0 00	4 Lapor an	20.000.0 00	4 Lapor an	20.000.0 00	16 Lapor an	80.000.0 00		
			Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Terlaksananya Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Lapor an	0 Lapora n	1 Lapor an	20.000.0 00	1 Lapor an	20.000.0 00	1 Lapor an	20.000.0 00	1 Lapor an	20.000.0 00	4 Lapor an	80.000.0 00		

TUJUA N	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/INDIKA TOR KINERJA KEGIATAN	SATU AN	BASEL INE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
			Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Terlaksananya Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Lapor an	0 Lapora n	1 Lapor an	20.000.0 00	1 Lapor an	20.000.0 00	1 Lapor an	20.000.0 00	1 Lapor an	20.000.0 00	4 Lapor an	80.000.0 00		
			Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD	Terlaksananya Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD	Doku men	0 Doku men	4 Doku men	20.000.0 00	4 Doku men	20.000.0 00	4 Doku men	20.000.0 00	4 Doku men	20.000.0 00	16 Doku men	80.000.0 00		
		1.10 5	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Presentase Ketersediaan Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Perse n	0	100%	370.000. 000	100%	370.000. 000	100%	370.000. 000	100%	370.000. 000	100%	1.480.00 0.000		
			Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Tersedianya Unit Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Unit	0 Unit	4 Unit	50.000.0 00	4 Unit	50.000.0 00	4 Unit	50.000.0 00	4 Unit	50.000.0 00	16 Unit	200.000. 000		
			Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Tersedianya Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	Paket	0 Paket	2 Paket	75.000.0 00	2 Paket	75.000.0 00	2 Paket	75.000.0 00	2 Paket	75.000.0 00	8 Paket	300.000. 000		
			Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Terlaksananya Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Doku men	0 Doku men	1 Doku men	25.000.0 00	1 Doku men	25.000.0 00	1 Doku men	25.000.0 00	1 Doku men	25.000.0 00	4 Doku men	100.000. 000		

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
			Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Terlaksananya Koordinasi dan Pelaksanaaan Sistem Informasi Kepegawaian	Dokumen	0 Dokumen	1 Dokumen	25.000.000	1 Dokumen	25.000.000	1 Dokumen	25.000.000	1 Dokumen	25.000.000	4 Dokumen	100.000.000		
			Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Terlaksananya Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Dokumen	0 Dokumen	2 Dokumen	25.000.000	2 Dokumen	25.000.000	2 Dokumen	25.000.000	2 Dokumen	25.000.000	8 Dokumen	100.000.000		
			Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Orang	0 Orang	20 Orang	100.000.000	20 Orang	100.000.000	20 Orang	100.000.000	20 Orang	100.000.000	80 Orang	400.000.000		
			Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Terlaksananya Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Orang	0 Orang	4 Orang	70.000.000	4 Orang	70.000.000	4 Orang	70.000.000	4 Orang	70.000.000	16 Orang	280.000.000		
		1.106	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Presentase Ketersediaan Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persen	0 Persen	100%	1.250.000.000	100%	1.350.000.000	100%	1.350.000.000	100%	1.963.881.000	100%	5.913.881.000		
			Penyediaan Komponen Instalasi	Tersedianya Komponen Instalasi	Paket	0 Paket	10 Paket	100.000.000	10 Paket	100.000.000	10 Paket	100.000.000	10 Paket	100.000.000	40 Paket	400.000.000		

TUJUA N	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/INDIKA TOR KINERJA KEGIATAN	SATU AN	BASEL INE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
			Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Listrik/Penerangan Bangunan Kantor														
			Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Paket	0 Paket	10 Paket	150.000. 000	10 Paket	150.000. 000	10 Paket	150.000. 000	10 Paket	150.000. 000	40 Paket	600.000. 000		
			Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	Paket	0 Paket	10 Paket	100.000. 000	10 Paket	100.000. 000	10 Paket	100.000. 000	10 Paket	100.000. 000	40 Paket	400.000. 000		
			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Paket	0 Paket	10 Paket	150.000. 000	10 Paket	150.000. 000	10 Paket	150.000. 000	10 Paket	150.000. 000	40 Paket	600.000. 000		
			Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	Paket	0 Paket	10 Paket	300.000. 000	10 Paket	350.000. 000	10 Paket	400.000. 000	10 Paket	963.881. 000	40 Paket	2.013.88 1.000		
			Penyediaan Bahan/Material	Tersedianya Bahan/Material	Paket	0 Paket	10 Paket	50.000.0 00	10 Paket	50.000.0 00	10 Paket	50.000.0 00	10 Paket	50.000.0 00	40 Paket	200.000. 000		
			Fasilitasi Kunjungan Tamu	Terlaksananya Fasilitasi Kunjungan Tamu	Lapor an	0 Lapora n	10 Lapor an	50.000.0 00	10 Lapor an	50.000.0 00	10 Lapor an	50.000.0 00	10 Lapor an	50.000.0 00	40 Lapor an	200.000. 000		
			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Lapor an	0 Lapora n	10 Lapor an	250.000. 000	10 Lapor an	300.000. 000	10 Lapor an	250.000. 000	10 Lapor an	300.000. 000	40 Lapor an	1.100.00 0.000		
			Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Doku men	0 Doku men	10 Doku men	50.000.0 00	10 Doku men	50.000.0 00	10 Doku men	50.000.0 00	10 Doku men	50.000.0 00	40 Doku men	200.000. 000		

TUJUA N	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/INDIKA TOR KINERJA KEGIATAN	SATU AN	BASEL INE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
			Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Terlaksananya Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Doku men	0 Doku men	10 Doku men	50.000.0 00	10 Doku men	50.000.0 00	10 Doku men	50.000.0 00	10 Doku men	50.000.0 00	40 Doku men	200.000. 000		
		1.10 7	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Presentase Ketersediaan Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Perse n	0 Persen	100%	450.000. 000	100%	450.000. 000	100%	800.363. 000	100%	450.000. 000	100%	2.150.36 3.000		
			Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Tersedianya Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Unit	0 Unit	0 Unit	0	2 Unit	0	2 Unit	400.000. 000	2 Unit	0	6 Unit	400.000. 000		
			Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Tersedianya Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Unit	0 Unit	0 Unit	0	1 Unit	0	0 Unit	0	0 Unit	0	1 Unit	0		
			Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Unit	0 Unit	5 Unit	250.000. 000	5 Unit	250.000. 000	5 Unit	200.363. 000	5 Unit	250.000. 000	20 Unit	950.363. 000		
			Pengadaan Sarana dan Prasarana	Tersedianya Sarana dan Prasarana Gedung	Unit	0 Unit	5 Unit	200.000. 000	5 Unit	200.000. 000	5 Unit	200.000. 000	5 Unit	200.000. 000	20 Unit	800.000. 000		

TUJUA N	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/INDIKA TOR KINERJA KEGIATAN	SATU AN	BASEL INE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
			Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Kantor atau Bangunan Lainnya														
		1.10 8	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Presentase Ketersediaan Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Perse n	0 Persen	100%	1.899.43 3.000	100%	2.029.15 5.000	100%	2.025.00 0.000	100%	2.025.00 0.000	100%	7.978.58 8.000		
			Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Lapor an	0 Lapora n	12 Lapor an	25.000.0 00	12 Lapor an	25.000.0 00	12 Lapor an	25.000.0 00	12 Lapor an	25.000.0 00	48	100.000. 000		
			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Lapor an	0 Lapora n	12 Lapor an	500.000. 000	12 Lapor an	500.000. 000	12 Lapor an	500.000. 000	12 Lapor an	500.000. 000	48	2.000.00 0.000		
			Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Lapor an	0 Lapora n	12 Lapor an	100.000. 000	12 Lapor an	100.000. 000	12 Lapor an	100.000. 000	12 Lapor an	100.000. 000	48	400.000. 000		
			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Lapor an	0 Lapora n	12 Lapor an	1.274.43 3.000	12 Lapor an	1.404.15 5.000	12 Lapor an	1.400.00 0.000	12 Lapor an	1.400.00 0.000	48	5.478.58 8.000		
		1.10 9	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang	Presentase Ketersediaan Kegiatan Penyediaan	Perse n	0 Persen	100%	1.070.00 0.000	100%	1.070.00 0.000	100%	1.070.00 0.000	100%	1.070.00 0.000	100%	4.280.00 0.000		

TUJUA N	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/INDIKA TOR KINERJA KEGIATAN	SATU AN	BASEL INE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
			Urusan Pemerintahan Daerah	Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah														
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Kendaraan Dinas Jabatan	Unit	0 Unit	2 Unit	70.000.0 00	2 Unit	70.000.0 00	2 Unit	70.000.0 00	2 Unit	70.000.0 00	8 Unit	280.000. 000		
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Unit	0 Unit	30 Unit	500.000. 000	30 Unit	500.000. 000	30 Unit	500.000. 000	30 Unit	500.000. 000	120 Unit	2.000.00 0.000		
			Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Unit	0 Unit	10 Unit	250.000. 000	10 Unit	250.000. 000	10 Unit	250.000. 000	10 Unit	250.000. 000	40 Unit	1.000.00 0.000		

TUJUA N	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/INDIKA TOR KINERJA KEGIATAN	SATU AN	BASEL INE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
			Pemeliharaan/Reh abilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabili tasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Unit	0 Unit	1 Unit	250.000. 000	1 Unit	250.000. 000	1 Unit	250.000. 000	1 Unit	250.000. 000	4 Unit	1.000.00 0.000		
	Meningkatnya Profesionalisme SDM Aparatur			Indeks Profesionalitas ASN (Kualifikasi, Kinerja dan Kedisiplinan)	Indek s	21,55 Indeks	24,48 Indek s	1.411.49 6.000	27,98 Indek s	950.000. 000	31,49 Indek s	500.000. 000	35 Indek s	500.000. 000	35 Indek s	3.361.49 6.000		
	Meningkatnya Penerapanan Merit Sistem			Indeks Merit Sistem	Indek s	301 Indeks	321,5 Indek s	7.550.00 0.000	332,5 Indek s	6.651.59 3.000	343,5 Indek s	4.231.79 5.000	357 Indek s	5.437.60 3.000	357 Indek s	23.870.9 91.000		
		2	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kedisiplinan	Nilai	4,98 Nilai	4,98 Nilai	500.000. 000	4,98 Nilai	250.000. 000	4,99 Nilai	250.000. 000	5 Nilai	250.000. 000	5 Nilai	1.250.00 0.000		
				Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kinerja	Nilai	1,28 Nilai	2,5 Nilai	300.000. 000	5 Nilai	200.000. 000	7,5 Nilai	100.000. 000	10 Nilai	100.000. 000	10 Nilai	700.000. 000		
				Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kualifikasi	Nilai	15,29 Nilai	17 Nilai	611.496. 000	18 Nilai	500.000. 000	19 Nilai	150.000. 000	20 Nilai	150.000. 000	20 Nilau	1.411.49 6.000		
				Nilai Kriteria Perencanaan Kebutuhan Pegawai	Point	37,5 Point	38,5 Point	50.000.0 00	39 Point	30.000.0 00	39,5 Point	25.000.0 00	40 Point	25.000.0 00	40 Point	130.000. 000		

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
				Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai	Point	38 Point	38,5 Point	1.080.000.000	39 Point	1.045.000.000	39,5 Point	535.000.000	40 Point	535.000.000	40 Point	3.195.000.000		
				Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi	Point	20 Point	21 Point	610.000.000	22 Point	610.000.000	23 Point	310.000.000	24 Point	437.603.000	24 Point	1.967.603.000		
				Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi	Point	30 Point	32 Point	1.300.000.000	34 Point	1.300.000.000	36 Point	400.000.000	40 Point	1.300.000.000	40 Point	4.300.000.000		
				Nilai Kriteria Pengembangan Karier	Point	60 Point	65 Point	1.690.000.000	70 Point	1.190.000.000	75 Point	840.000.000	80 Point	840.000.000	80 Point	4.560.000.000		
				Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja	Point	77,5 Point	78 Point	200.000.000	78,5 Point	125.000.000	79 Point	100.000.000	80 Point	100.000.000	80 Point	525.000.000		
				Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	Point	32,5 Point	34 Point	960.000.000	35 Point	760.000.000	36 Point	531.795.000	37 Point	710.000.000	37 Point	2.961.795.000		
				Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan	Point	14 Point	14,5 Point	1.660.000.000	15 Point	1.591.593.000	15,5 Point	1.490.000.000	16 Point	1.490.000.000	16 Point	6.231.593.000		
		2.101	Pengadaan, Pemberhentian	Presentase Ketersediaan Kegiatan Pengadaan,	Persen	0 Persen	100%	3.250.000.000	100%	3.176.593.000	100%	2.260.000.000	100%	2.387.603.000	100%	11.074.196.000		

TUJUA N	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/INDIKA TOR KINERJA KEGIATAN	SATU AN	BASEL INE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
			dan Informasi Kepegawaian ASN	Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN														
			Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Terlaksananya Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Doku men	0 Doku men	1 Doku men	50.000.0 00	1 Doku men	25.000.0 00	1 Doku men	15.000.0 00	1 Doku men	15.000.0 00	4 Doku men	105.000. 000		
			Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Terlaksananya Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Doku men	0 Doku men	1 Doku men	50.000.0 00	1 Doku men	30.000.0 00	1 Doku men	25.000.0 00	1 Doku men	25.000.0 00	4 Doku men	130.000. 000		
			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Doku men	0 Doku men	1 Doku men	1.000.00 0.000	1 Doku men	1.000.00 0.000	1 Doku men	500.000. 000	1 Doku men	500.000. 000	4 Doku men	3.000.00 0.000		
			Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Terlaksananya Evaluasi Pengadaan ASN	Lapor an	0 Lapor an	1 Lapor an	30.000.0 00	1 Lapor an	20.000.0 00	1 Lapor an	20.000.0 00	1 Lapor an	20.000.0 00	4 Lapor an	90.000.0 00		
			Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Dirumuskannya Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Doku men	0 Doku men	1 Doku men	30.000.0 00	1 Doku men	20.000.0 00	1 Doku men	20.000.0 00	1 Doku men	20.000.0 00	4 Doku men	90.000.0 00		

TUJUA N	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/INDIKA TOR KINERJA KEGIATAN	SATU AN	BASEL INE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
			Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Doku men	0 Doku men	1 Doku men	250.000. 000	1 Doku men	241.593. 000	1 Doku men	150.000. 000	1 Doku men	150.000. 000	4 Doku men	791.593. 000		
			Evaluasi Pemberhentian ASN	Terlaksananya Evaluasi Pemberhentian ASN	Lapor an	0 Lapora n	1 Lapor an	30.000.0 00	1 Lapor an	30.000.0 00	1 Lapor an	20.000.0 00	1 Lapor an	20.000.0 00	4 Lapor an	100.000. 000		
			Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Terfasilitasinya Lembaga Profesi ASN	Lemb aga	0 Lemba ga	1 Lemba ga	1.200.00 0.000	1 Lemba ga	1.200.00 0.000	1 Lemba ga	1.200.00 0.000	1 Lemba ga	1.200.00 0.000	4 Lemba ga	4.800.00 0.000		
			Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	Terlaksananya Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	Doku men	0 Doku men	1 Doku men	30.000.0 00	1 Doku men	30.000.0 00	1 Doku men	20.000.0 00	1 Doku men	30.000.0 00	4 Doku men	110.000. 000		
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Doku men	0 Doku men	1 Doku men	500.000. 000	1 Doku men	500.000. 000	1 Doku men	250.000. 000	1 Doku men	327.603. 000	4 Doku men	1.577.60 3.000		
			Pengelolaan Data Kepegawaian	Terkelolanya Data Kepegawaian	Doku men	0 Doku men	1 Doku men	50.000.0 00	1 Doku men	50.000.0 00	1 Doku men	20.000.0 00	1 Doku men	50.000.0 00	4 Doku men	170.000. 000		
			Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Terlaksananya Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Lapor an	0 Lapora n	1 Lapor an	30.000.0 00	1 Lapor an	30.000.0 00	1 Lapor an	20.000.0 00	1 Lapor an	30.000.0 00	4 Lapor an	110.000. 000		

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
				Informasi Kepegawaian														
		2.10 2	Mutasi dan Promosi ASN	Presentase Ketersediaan Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Person	0 Person	100%	1.700.000.000	100%	1.700.000.000	100%	600.000.000	100%	1.700.000.000	100%	5.700.000.000		
			Pengelolaan Mutasi ASN	Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	Dokumen	0 Dokumen	1 Dokumen	300.000.000	1 Dokumen	300.000.000	1 Dokumen	150.000.000	1 Dokumen	300.000.000	4 Dokumen	1.050.000.000		
			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Laporan	0 Laporan	1 Laporan	400.000.000	1 Laporan	400.000.000	1 Laporan	200.000.000	1 Laporan	400.000.000	4 Laporan	1.400.000.000		
			Pengelolaan Promosi ASN	Terlaksananya Pengelolaan Promosi ASN	Dokumen	0 Dokumen	1 Dokumen	1.000.000.000	1 Dokumen	1.000.000.000	1 Dokumen	250.000.000	1 Dokumen	1.000.000.000	4 Dokumen	3.250.000.000		
		2.10 3	Pengembangan Kompetensi ASN	Presentase Ketersediaan Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Person	0 Person	100%	2.301.496.000	100%	1.690.000.000	100%	990.000.000	100%	990.000.000	100%	5.971.496.000		

TUJUA N	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/INDIKA TOR KINERJA KEGIATAN	SATU AN	BASEL INE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
			Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Meningkatnya Kapasitas ASN	Orang	0 Orang	1 Orang	250.000.000	1 Orang	250.000.000	1 Orang	100.000.000	1 Orang	100.000.000	4 Orang	700.000.000		
			Pengelolaan Assessment Center	Terkelolanya Assessment Center	Doku men	0 Doku men	1 Doku men	250.000.000	1 Doku men	250.000.000	1 Doku men	100.000.000	1 Doku men	100.000.000	4 Doku men	700.000.000		
			Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Terkelolanya Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Doku men	0 Doku men	1 Doku men	100.000.000	1 Doku men	100.000.000	1 Doku men	100.000.000	1 Doku men	100.000.000	4 Doku men	400.000.000		
			Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Doku men	0 Doku men	1 Doku men	611.496.000	1 Doku men	500.000.000	1 Doku men	150.000.000	1 Doku men	150.000.000	4 Doku men	1.411.496.000		
			Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Terlaksananya Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Doku men	0 Doku men	1 Doku men	100.000.000	1 Doku men	50.000.000	1 Doku men	50.000.000	1 Doku men	50.000.000	4 Doku men	250.000.000		
			Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Terfasilitasinya Sertifikasi Jabatan ASN	Orang	0 Orang	1 Orang	100.000.000	1 Orang	50.000.000	1 Orang	25.000.000	1 Orang	25.000.000	4 Orang	200.000.000		
			Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	Terlaksananya Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	Lapor an	0 Lapora n	1 Lapor an	30.000.000	1 Lapor an	30.000.000	1 Lapor an	30.000.000	1 Lapor an	30.000.000	4 Lapor an	120.000.000		

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
			Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Terlaksananya Penyusunan Kebutuhan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Orang	0 Orang	1 Orang	100.000.000	1 Orang	50.000.000	1 Orang	25.000.000	1 Orang	25.000.000	4 Orang	200.000.000		
			Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Terlaksananya Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Dokumen	0 Dokumen	1 Dokumen	100.000.000	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	50.000.000	4 Dokumen	250.000.000		
			Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Terfasilitasinya Sertifikasi Fungsional ASN	Orang	0 Orang	1 Orang	100.000.000	1 Orang	50.000.000	1 Orang	50.000.000	1 Orang	50.000.000	4 Orang	250.000.000		
			Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional	Terlaksananya Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional	Laporan	0 Laporan	1 Laporan	30.000.000	1 Laporan	30.000.000	1 Laporan	30.000.000	1 Laporan	30.000.000	4 Laporan	120.000.000		
			Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Terlaksananya Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Laporan	0 Laporan	1 Laporan	100.000.000	1 Laporan	50.000.000	1 Laporan	50.000.000	1 Laporan	50.000.000	4 Laporan	250.000.000		
			Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Meningkatnya Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Orang	0 Orang	1 Orang	200.000.000	1 Orang	100.000.000	1 Orang	100.000.000	1 Orang	100.000.000	4 Orang	500.000.000		

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
			Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Terfasilitasinya Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Dokumen	0 Dokumen	1 Dokumen	200.000.000	1 Dokumen	100.000.000	1 Dokumen	100.000.000	1 Dokumen	100.000.000	4 Dokumen	500.000.000		
			Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Terlaksananya Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Laporan	0 Laporan	1 Laporan	30.000.000	1 Laporan	30.000.000	1 Laporan	30.000.000	1 Laporan	30.000.000	4 Laporan	120.000.000		
		2.104	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Presentase Ketersediaan Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persen	0	100%	1.710.000.000	100%	1.035.000.000	100%	881.795.000	100%	860.000.000	100%	4.486.795.000		
			Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Tersusunnya Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen	0 Dokumen	1 Dokumen	100.000.000	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	50.000.000	4 Dokumen	250.000.000		
			Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen	0 Dokumen	1 Dokumen	300.000.000	1 Dokumen	200.000.000	1 Dokumen	100.000.000	1 Dokumen	100.000.000	4 Dokumen	700.000.000		
			Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Laporan	0 Laporan	1 Laporan	100.000.000	1 Laporan	75.000.000	1 Laporan	50.000.000	1 Laporan	50.000.000	1 Laporan	275.000.000		

TUJUA N	SASARAN DAERAH/ SASARAN PERANGKAT DAERAH	KO DE	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/INDIKA TOR KINERJA KEGIATAN	SATU AN	BASEL INE	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
							TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)	TARG ET	PAGU INDIK ATIF (Rp.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
			Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Orang	0 Orang	1 Orang	300.000. 000	1 Orang	200.000. 000	1 Orang	171.795. 000	1 Orang	150.000. 000	4 Orang	821.795. 000		
			Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Terlaksananya Pemberian Tanda Jasa bagi ASN	Orang	0 Orang	1 Orang	100.000. 000	1 Orang	50.000.0 00	1 Orang	50.000.0 00	1 Orang	50.000.0 00	4 Orang	250.000. 000		
			Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	Terlaksananya Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	Doku men	0 Doku men	1 Doku men	30.000.0 00	1 Doku men	30.000.0 00	1 Doku men	30.000.0 00	1 Doku men	30.000.0 00	4 Doku men	120.000. 000		
			Pembinaan Disiplin ASN	Meningkatnya Disiplin ASN	Orang	0 Orang	1 Orang	500.000. 000	1 Orang	250.000. 000	1 Orang	250.000. 000	1 Orang	250.000. 000	4 Orang	1.250.00 0.000		-
			Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Lapor an	0 Lapora n	1 Lapor an	150.000. 000	1 Lapor an	100.000. 000	1 Lapor an	100.000. 000	1 Lapor an	100.000. 000	1 Lapor an	450.000. 000		
			Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Terlaksananya Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Doku men	0 Doku men	1 Doku men	100.000. 000	1 Doku men	50.000.0 00	1 Doku men	50.000.0 00	1 Doku men	50.000.0 00	4 Doku men	250.000. 000		
			Evaluasi Disiplin ASN	Terlaksananya Evaluasi Disiplin ASN	Lapor an	0 Lapora n	1 Lapor an	30.000.0 00	1 Lapor an	30.000.0 00	1 Lapor an	30.000.0 00	1 Lapor an	30.000.0 00	1 Lapor an	120.000. 000		



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
	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

No	Program	Indikator	Baselin e Tahun 2021	Target Capaian Setiap Tahun				Kondisi Kinerja Akhir
				2023	2024	2025	2026	
		Nilai Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kinerja	1,28	2,5	5	7,5	10	10
		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 mengefektifkan 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

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	mengambarkan 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						Kepala BKD Provinsi Banten
Meningkatnya Akuntabilitas kinerja penyelenggara n 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	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Persentase Ketersediaan dari Seluruh Kegiatan pada Program Penunjang Pemerintah Daerah Provinsi			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	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kedisiplinan	Perhitungan Nilai Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kedisiplinan yang direlease oleh BKN	Nilai Dimensi Kedisiplinan	Kabid Pembinaan dan Data Kepegawaian

					Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kinerja	Perhitungan Nilai Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kinerja yang direlease oleh BKN	Nilai Dimensi Kinerja	Kabid Pembinaan dan Data Kepegawaian
					Nilai Indeks Profesional ASN Dimensi Kualifikasi	Perhitungan Nilai Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi yang direlease oleh BKN	Nilai Dimensi Kualifikasi	Kabid Pengembangan Sumber Daya Aparatur
Meningkatnya Penerapanan 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 Mutas (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	a) Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang sudah ditetapkan PPK. b) Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan update yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi. c) Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir. d) Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah 5 (lima) tahun.	Kabid Perencanaan dan Mutasi Pegawai

					Nilai Kriteria Pelaksanaan Pengadaan Pegawai	Perhitungan Pengadaan Pegawai yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif	a) Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan; b) Ketersediaan kebijakan internal (Permen /Pergub) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif. c) Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif; d) Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS; e) Persentase CPNS diangkat menjadi PNS yang ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	Kabid Perencanaan dan Mutasi Pegawai
--	--	--	--	--	--	--	--	--------------------------------------

			-		Nilai Kriteria Pelaksanaan Sistem Informasi	Perhitungan Sistem Informasi yang dimanfaatkan untuk Manajemen ASN	a) Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai; b) Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online; c) Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian; d) Pembangunan dan penggunaan assessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi.	Kabid Pembinaan dan Data Kepegawaian
			-		Nilai Kriteria Pelaksanaan Mutasi dan Promosi	Perhitungan Pelaksanaan Promosi dan Mutasi berdasarkan Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja	a) Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen /Pergub) tentang pola karier; b) Ketersediaan kebijakan internal (Permen /Pergub) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi; c) Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi dan Jabatan Pengawas secara terbuka dan kompetitif.	Kabid Pengembangan Sumber Daya Aparatur

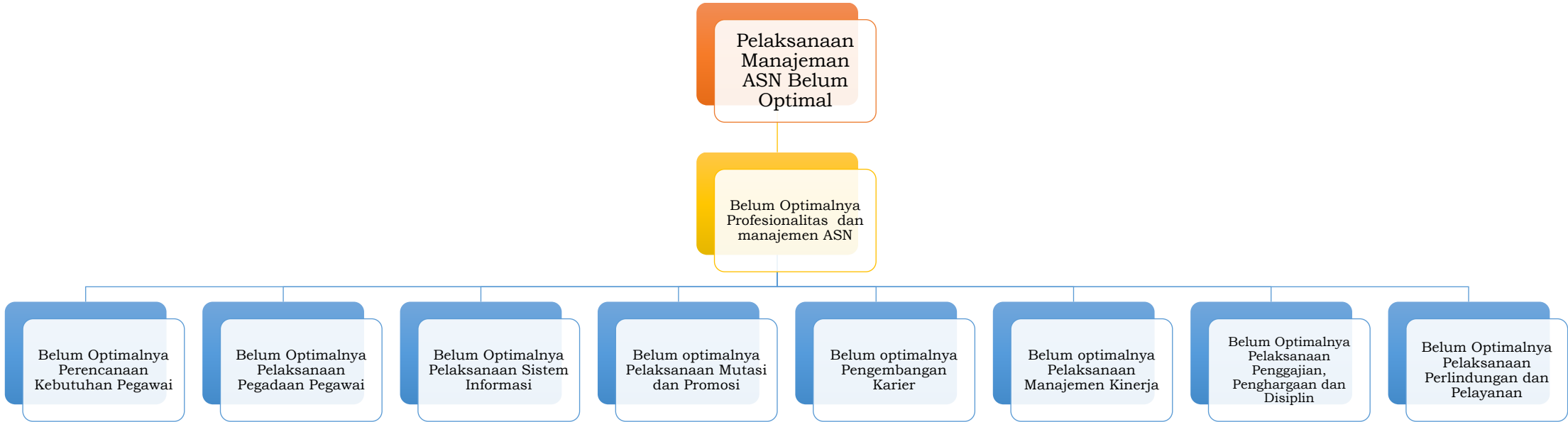
			-		Nilai Kriteria Pengembangan Karier	Perhitungan Pengembangan Karier bertumpu pada Pengembangan Kompetensi dan Kinerja	a) Ketersediaan standar kompetensi jabatan (manajerial, teknis dan social kultural) untuk setiap jabatan; b) Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi; c) Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja; d) Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karier instansi; e) Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai; f) Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja; g) Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN; h) Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan; i) Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran	Kabid Pengembangan Sumber Daya Aparatur
--	--	--	---	--	------------------------------------	---	---	---

							pegawai; j) Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring.	
--	--	--	--	--	--	--	---	--

			-		Nilai Kriteria Pelaksanaan Manajemen Kinerja	Perhitungan Kebutuhan Pegawai yang dihitung secara tepat berdasarkan ANJAB dan ABK	a) Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi; b) Penerapan metode penilaian kinerja yang objektif dan terukur; c) Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kerja; d) Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi; e) Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karier.	Kabid Pembinaan dan Data Kepegawaian
			-		Nilai Kriteria Pelaksanaan Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	Perhitungan Instansi dalam melaksanakan program perlindungan dan pelayanan pegawai	a) Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja; b) Ketersediaan kebijakan internal (Permen /Pergub) untuk memberikan penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi; c) Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku	Kabid Pembinaan dan Data Kepegawaian

							ASN di lingkungan instansinya; d) Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik, dan kode prilaku yang dilakukan pegawai.	
			-		Nilai Kriteria Pelaksanaan Perlindungan dan Pelayanan	Perhitungan Tunjangan berdasarkan kinerja; penghargaan rutin untuk pegawai berprestasi; penegakan kode etik dan kode perilaku	a) Kebijakan perlindungan pegawai (diluar dari jaminan Kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun yang diselenggarakan secara nasional); b) Penyediaan fasilitas yang memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi.	Kabid Pembinaan dan Data Kepegawaian

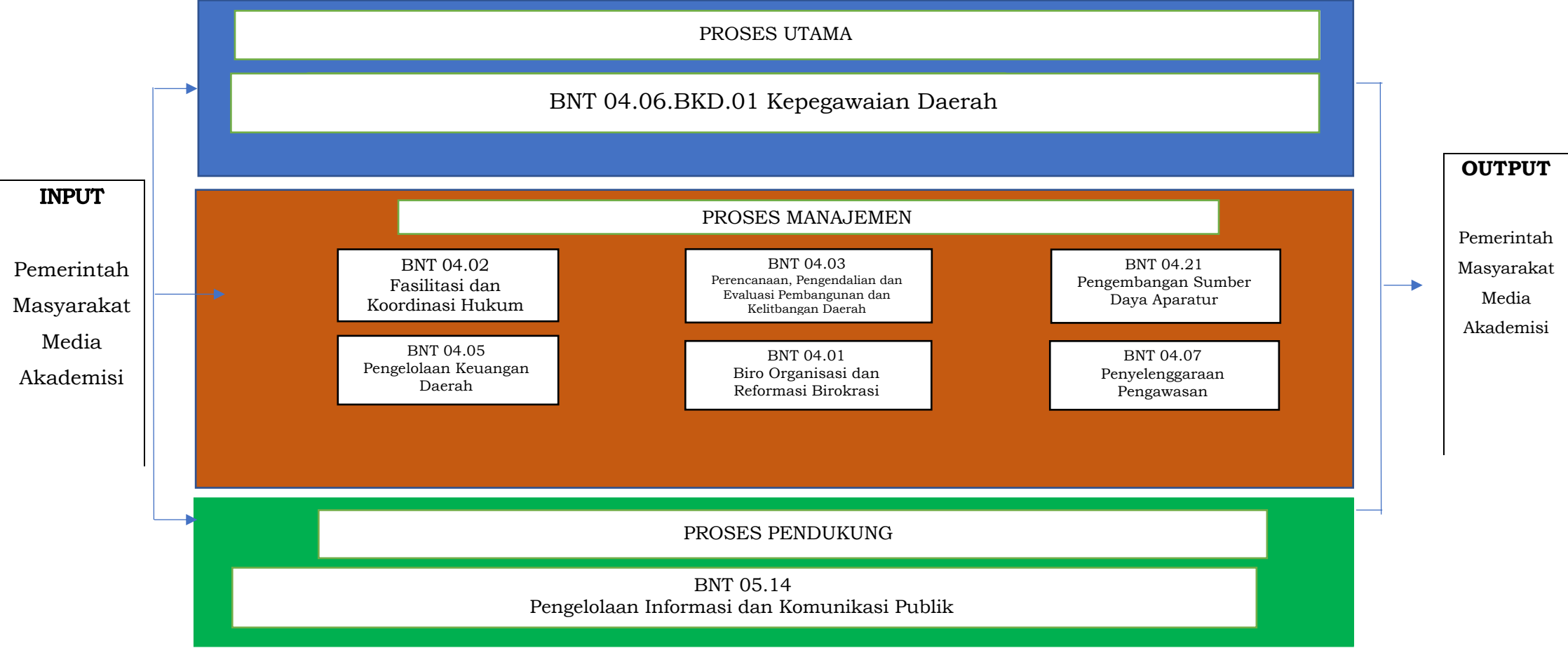
POHON MASALAH



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 Penerapanan Merit Sistem
Meningkatnya Penerapanan 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