



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

BKPSDM KOTA SERANG



**RENCANA KERJA
(RENJA)
TAHUN 2022**



PEMERINTAH KOTA SERANG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jln. Jenderal Sudirman Komplek Kota Serang Baru (KSB) Kota Serang - Telp/Fax : (0254) 227921
e-mail : bkpsdm@serangkota.go.id - Website : <https://bkpsdm.serangkota.go.id/>

KEPUTUSAN KEPALA BKPSDM KOTA SERANG
Nomor : 800/KEP.30.2/BKPSDM/2021

TENTANG
PENETAPAN RENCANA KERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KOTA SERANGTAHUN 2022

Menimbang : a. bahwa dalam rangka Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Perangkat Daerah serta Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran perlu menyusun perencanaan;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang selaku Pengguna Anggaran tentang Penetapan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022;

Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4010);

2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104);

3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kota Serang di Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4748);

4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2019 tentang Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
5. 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);
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 6323);
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
8. 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;

9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 tahun 2019 tentang klasifikasi, kodifikasi dan nomenklatur perencanaan pembangunan dan keuangan daerah;
11. 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);
12. 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);
13. 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);
14. Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Serang Tahun 2008 - 2025 (Lembaran Daerah Kota Serang Tahun 2009 Nomor 2);

15. Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 8 Tahun 2020 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Serang Tahun 2020-2040 (Lembaran Daerah Kota Serang Tahun 2020 Nomor 8);
16. Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Serang (Lembaran Daerah Kota Serang Tahun 2020 Nomor 9);
14. Peraturan Walikota Serang Nomor 25 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :**
- KESATU :** Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang tentang Penetapan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang Tahun 2022.
- KEDUA :** Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang Tahun 2022 sebagaimana Diktum Pertama tercantum dalam lampiran yang tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KETIGA :** Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang Tahun 2022 menjadi pedoman Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang dalam menyusun Rencana Kerja Anggaran

KEEMPAT

: Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan diadakan perubahan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Serang
Pada tanggal 15 Februari 2021
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KOTA SERANG

Selaku
Pegawai Anggaran



H. RITADI, M.Si
NIP: 19650824 198801 1002

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur Alhamdulillah kami panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, kami dapat menyelesaikan Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang Tahun 2022.

Rencana Kerja (RENJA) ini memuat evaluasi pelaksanaan Renja Tahun 2020, capaian Renstra, analisis kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang, isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi, tujuan dan sasaran serta program, kegiatan dan sub kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang.

Kami menyadari dokumen ini masih jauh dari sempurna, oleh karenanya kami mengharapkan masukan dari semua pihak yang berkepentingan baik itu berupa saran maupun kritik yang sifatnya membangun dalam rangka menuju ke arah perbaikan selanjutnya.

Harapan kami Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang Tahun 2022 ini dapat menjadi acuan pencapaian kinerja dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang, yang pada akhirnya diharapkan dapat menunjang tercapainya visi Kota Serang **"TERWUJUDNYA KOTA PERADABAN YANG BERDAYA DAN BERBUDAYA"**

Serang, Juli 2021
Kepala BKPSDM Kota Serang,



H. RITADI, M.Si
NIP. 19650824 198801 1 002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	I-1
1.1 Latar Belakang.....	I-1
1.2 Landasan Hukum	I-5
1.3 Maksud dan Tujuan.....	I-8
1.4 Sistematika Penulisan.....	I-9
BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA TAHUN 2020	II-1
2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja OPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra.....	II-1
2.2 Analisis Kinerja Pelayanan OPD.....	II-13
2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi OPD.....	II-18
2.4 Review Terhadap Rancangan Awal RKPD.....	II-23
2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat ..	II-24
BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH	III-1
3.1 Telaahan Kebijakan Nasional dan Provinsi	III-1
3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah	III-4
3.3 Program dan Kegiatan.....	III-5
BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH.....	IV-1
BAB V PENUTUP	V-1
LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Kerja OPD yang selanjutnya disingkat Renja OPD adalah dokumen perencanaan OPD untuk periode satu tahun, yang memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh Pemerintah Daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat. Renja OPD merupakan penjabaran tahunan dari Renstra OPD yang merupakan rencana pembangunan jangka waktu lima tahunan dan pada akhirnya Renja OPD menjadi bahan pedoman Pemerintah Daerah dalam penyusunan RKPD yang dijadikan pedoman dalam penyusunan Rancangan Kebijakan Umum APBD.

Renja OPD memuat program dan kegiatan yang sedang berjalan dan kegiatan alternatif atau baru, Proses penyusunan Renja OPD mengacu ke beberapa tahapan sebagai berikut:

a. Persiapan Penyusunan Renja Perangkat Daerah

Persiapan penyusunan Renja meliputi pembentukan tim penyusun Renja OPD, orientasi dan preview mengenai rancangan Renja OPD, penyusunan agenda kerja, serta penyiapan data dan informasi yang dibutuhkan.

b. Penyusunan Rancangan Awal Renja Perangkat Daerah

Penyusunan rancangan awal Renja OPD merupakan tahapan awal yang harus mengacu pada kerangka arahan yang dirumuskan dalam rancangan awal RKPD, oleh karena itu penyusunan rancangan awal Renja OPD dapat dilakukan secara beriringan dengan penyusunan rancangan awal RKPD, dengan fokus melakukan pengkajian terlebih dahulu terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran strategis OPD, evaluasi pelaksanaan Renja OPD tahun-tahun sebelumnya dan evaluasi kinerja terhadap pencapaian Renstra OPD.

Penyusunan Rancangan Awal Renja OPD dapat dilakukan melalui serangkaian kegiatan sebagai berikut :

1. Pengolahan data dan informasi

2. Analisis gambaran pelayanan OPD
3. Mereview hasil evaluasi pelaksanaan Renja OPD tahun lalu berdasarkan Renstra OPD
4. Menelaah isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi OPD
5. Menelaah Rancangan Awal RKPD
6. Perumusan tujuan dan sasaran kegiatan yang sinergi dengan tujuan dan sasaran Daerah
7. Menelaah usulan program dan kegiatan
8. Perumusan kegiatan prioritas
9. Penyajian dokumen Rancangan Awal Renja OPD

c. Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah

Forum Perangkat Daerah (PD) merupakan wadah penampung dan penjangkaran aspirasi masyarakat, dan dunia usaha (pemangku kepentingan), untuk penyempurnaan rancangan kebijakan penyusunan Renja OPD, Hal ini menunjukkan dalam pendekatan perencanaan menggunakan sistem perencanaan bawah atas (bottom-up planning) berdasarkan azas demokratisasi dan desentralisasi. Dalam proses penyusunan Renja OPD pelaksanaan forum konsultasi publik dipisahkan antara kabupaten/kota dengan provinsi, adapun tujuan dari pelaksanaan forum OPD adalah :

1. Menyelaraskan program dan kegiatan Perangkat Daerah Kota Serang dengan usulan program dan kegiatan hasil Musrenbang Kecamatan;
2. Mempertajam indikator serta target program dan kegiatan Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya;
3. Menyelaraskan program dan kegiatan antar Perangkat Daerah dalam rangka optimalisasi pencapaian sasaran sesuai dengan kewenangan untuk sinergitas pelaksanaan prioritas pembangunan daerah;
4. Menyelaraskan program dan kegiatan Perangkat Daerah dengan usulan program dan kegiatan Pemangku Kepentingan terkait yang akan disampaikan pada saat Musrenbang RKPD Kota Serang;
5. Menyesuaikan pendanaan program dan kegiatan prioritas berdasarkan pagu indikatif untuk masing-masing Perangkat Daerah

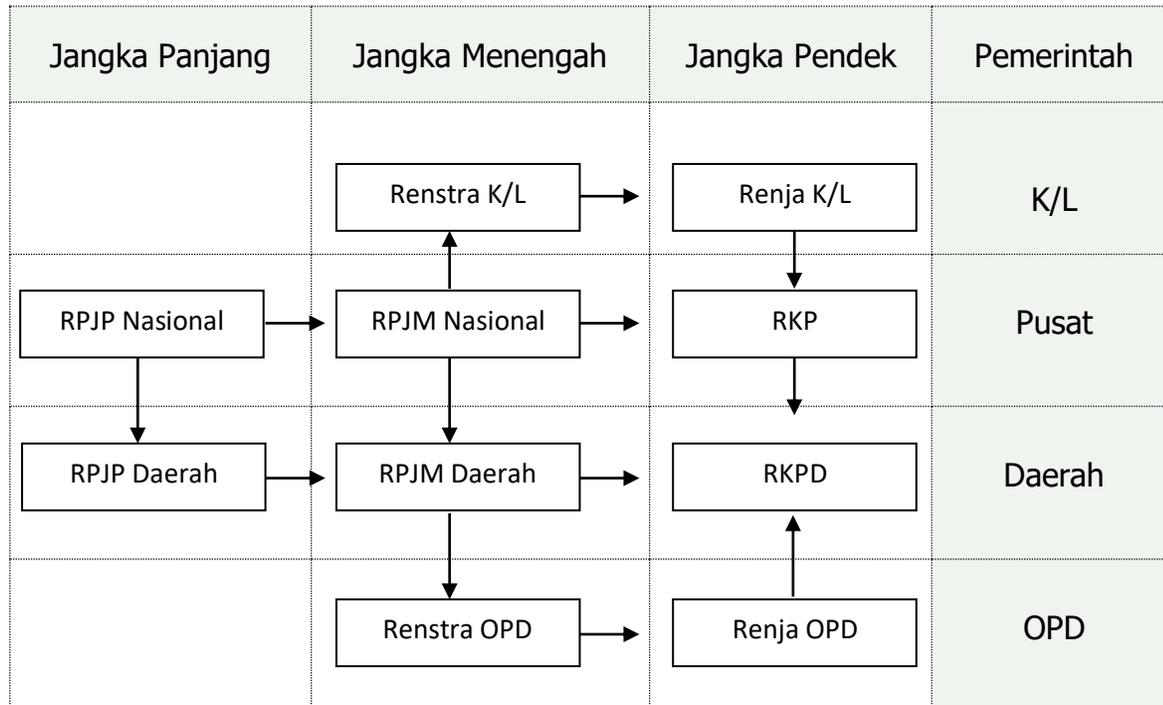
d. Penetapan Renja Perangkat Daerah

Penetapan Renja merupakan proses verifikasi akhir terhadap rancangan awal Renja OPD, untuk menjamin kesesuaian antara program dan kegiatan OPD dengan program dan kegiatan Pembangunan Daerah yang telah ditetapkan dalam RKPD. Penetapan Rancangan Akhir Renja OPD dilakukan dengan pengesahan oleh kepala daerah, selanjutnya Kepala OPD menetapkan Renja OPD untuk menjadi pedoman di lingkungan OPD dalam penyusunan program dan kegiatan prioritas OPD pada tahun anggaran berkenaan.

Ruang lingkup perencanaan pembangunan daerah meliputi tahapan, tata cara penyusunan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah terdiri atas RPJPD, RPJMD, Renstra OPD, RKPD dan Renja OPD dan keseluruhannya disusun berdasarkan prinsip satu kesatuan dalam Sistem Perencanaan Nasional.

Renja OPD disusun mengacu kepada Rancangan Awal RKPD dan Renstra OPD dimana Rancangan awal RKPD menjadi acuan dalam perumusan program, kegiatan, Sub Kegiatan, indikator kinerja dan dana indikatif, sementara Renstra OPD menjadi acuan dalam penyusunan tujuan, sasaran, kegiatan, kelompok sasaran, lokasi kegiatan serta prakiraan maju berdasarkan program prioritas Rancangan Awal RKPD, sehingga Renja OPD terintegrasi ke dalam RKPD dan selaras dengan Renstra OPD dan pada akhirnya dijadikan sebagai pedoman dalam penyusunan Rancangan Kebijakan Umum APBD.

Berikut bagan alir hubungan antara RPJPD, RPJMD, RENSTRA OPD, dan RENJA OPD:



1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang atas dasar :

1. 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);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Perubahan RPJMD Kota Serang Tahun 2018 – 2023 Bab I Pendahuluan I - 6 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
4. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700;
5. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2007 tentang pembentukan Kota Serang di Provinsi Banten(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 98, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4748);
 6. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Lembaran Negara 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 tahun 2015 nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5679);
 7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
 8. 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);
 9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
 10. 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 pembanguan jangka menengah daerah dan rencana kerja pemerintah daerah;

11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 tahun 2019 tentang klasifikasi, kodifikasi dan nomenklatur perencanaan pembangunan dan keuangan daerah;
13. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.
14. 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);
15. 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);
16. 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);
17. Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Serang Tahun 2008 – 2025 (Lembaran Daerah Kota Serang Tahun 2009 Nomor 2);
18. Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Serang Tahun 2010-2030 (Lembaran Daerah Kota Serang Tahun 2011 Nomor 6);

19. Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Serang.
20. Peraturan Walikota Serang Nomor 25 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1.Maksud

Penyusunan Renja OPD ini dimaksudkan agar terlaksananya proses perencanaan yang efektif dan efisien bagi pelaksanaan program, kegiatan dan Sub Kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang dan sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang

1.3.2.Tujuan

Sementara tujuan penyusunan Renja OPD Tahun 2022 adalah :

1. Mensinkronkan dan mensinergikan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang Tahun 2022 dengan target dan sasaran pembangunan daerah sebagaimana terumus dalam dokumen RKPD Kota Serang tahun 2022.
 2. Menjadikan sebagai acuan perencanaan yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program, kegiatan dan Sub Kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang dan sebagai bahan evaluasi perencanaan tugas-tugas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang pada tahun berikutnya.
- Pada dasarnya penyusunan Renja OPD ini bertujuan untuk lebih terjaminnya keterkaitan antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaandan pengawasan kegiatan prioritas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang dalam turut mendukung suksesnya pencapaian prioritas

dan sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan dalam dokumen RKPD.

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang tahun 2022 secara garis besar disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

**BAB II : EVALUASI PELAKSANAAN RENJA PERANGKAT DAERAH
TAHUN LALU**

- 2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja OPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra OPD
- 2.2 Analisis Kinerja Pelayanan OPD
- 2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah
- 2.4 Review Terhadap Rancangan Awal RKPD
- 2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

BAB III : TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

- 3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional dan Provinsi
- 3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah
- 3.3 Program dan Kegiatan

**BAB IV : RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT
DAERAH**

BAB V : PENUTUP

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja OPD Tahun 2020 dan Capaian Renstra OPD

Dalam rangka pelaksanaan Visi dan Misi Kepala Daerah yang menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang, tahun 2020 yang merupakan tahun kedua periode renstra 2018-2023, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang telah melaksanakan 6 Program dengan 40 Kegiatan.

Berdasarkan review terhadap hasil evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah tahun 2020 dan Perkiraan Capaian Tahun 2021 mengacu kepada APBD Tahun 2020 yang dikaitkan dengan pencapaian target Renstra Perangkat Daerah. Review hasil evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah tahun 2020 dan realisasi Renstra Perangkat Daerah mengacu kepada hasil laporan kinerja tahunan Perangkat Daerah. Realisasi APBD pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang Tahun 2020 yaitu sebesar **Rp.8.898.149.922,00** atau **96,50%** dari Total Pagu Anggaran sebesar **Rp.9.220.566.574,00** yang terdiri dari **Belanja Tidak Langsung (BTL)** sebesar **Rp.3.497.789.411,00** atau **95,99%** dan **Belanja Langsung (BL)** sebesar **Rp.5.400.360.511,00** atau **96,84%**.

Pada Tahun 2020 terdapat beberap kali perubahan anggaran yang disebabkan oleh perubahan kebijakan dan juga akibat adanya bencana non alam pandemi COVID-19 yang telah ditetapkan sebagai bencana nasional yang berdampak buruk terhadap aspek kesehatan, sosial, ekonomi dan telah merambat ke aspek kehidupan lainnya, maka perlu dilakukan penyesuaian target indikator kinerja, tujuan dan sasaran. Dengan adanya perubahan ini maka terdapat beberapa program dan

kegiatan yang tidak bisa dilaksanakan sesuai dengan Target Indikator Kinerja yang sudah ditetapkan.

Uraian realisasi Program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang Tahun 2020 adalah sebagai berikut :

I. Program Pelayanan dan Peningkatan Kapasitas Aparatur

1. Pelayanan Administrasi Perkantoran, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.685.285.000,00, terealisasi sebesar Rp.671.218.894,00 atau 97,95%. Dengan indikator kinerja program adalah Indeks kepuasan pelayanan kesekretariatan sebesar 100% dan terealisasi sebesar 98.71%
2. Pengadaan Sarana dan Prasarana Kantor, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.478.000.000,00, terealisasi sebesar Rp.476.000.000,00 atau 99,48%. Dengan indikator kinerja adalah jumlah kendaraan dinas eselon II sebanyak 1 (satu) unit dan terealisasi sebanyak 1 (satu) unit (100%)
3. Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Kantor, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.325.800.000,00, terealisasi sebesar Rp.323.452.752,00 atau 99,28%. Dengan indikator kinerja program adalah persentase sarana dan prasarana kantor dalam kondisi baik sebesar 100% dan terealisasi sebesar 98,71%.
4. Peningkatan Kapasitas Aparatur, dengan indikator kinerja adalah terlaksananya kegiatan peningkatan kemampuan teknis aparatur BKPSDM Kota Serang. Kegiatan ini tidak dapat dilaksanakan karena adanya refocusing anggaran akibat pandemi COVID 19.
5. Penyediaan Dokumentasi, Informatika dan Komunikasi, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.134.200.000,00, terealisasi sebesar Rp.130.950.000,00 atau 97,58%. Dengan indikator kinerja Jumlah dokumen iklan dalam 1 (satu) tahun
6. Pengelolaan Barang Milik Daerah, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.15.252.000,00 terealisasi sebesar Rp.15.000.000,00 atau 98,35%. Dengan indikator kinerja jumlah dokumen barang

milik daerah sebanyak 1 (satu) dokumen dan terealisasi sebanyak 1 (satu) dokumen.

7. Penyediaan Makanan dan Minuman, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.42.600.000,00 terealisasi sebesar Rp.42.509.700,00 atau 99,79%. Dengan indikator kinerja jumlah penyediaan makanan dan minuman dalam 1 (satu) tahun.
8. Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.347.097.439,00 terealisasi sebesar Rp.343.346.505,00 atau 98,92%. Dengan indikator kinerja terlaksananya koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah.

Dari Program Pelayanan dan Peningkatan Kapasitas Aparatur yang merupakan Kegiatan Rutin rata-rata realisasi anggaran diatas 90% hal ini menunjukkan bahwa pendukung untuk kegiatan pengelolaan rutin pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang terlaksana sesuai dengan kebutuhan yaitu efektif, efisien, dan memadai didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman dan representative.

II. Program Pengelolaan dan Pelaporan Keuangan

1. Penyusunan Pelaporan Keuangan Triwulanan dan Semesteran, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.9.162.000,00 terealisasi sebesar Rp.8.787.000,00 atau 95,91%. Dengan indikator kinerja jumlah dokumen laporan keuangan triwulanan dan semesteran sebanyak 6 (enam) dokumen terealisasi sebanyak 6 (enam) dokumen (100%)
2. Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.15.000.000,00 terealisasi sebesar Rp.14.379.600,00 atau 95,86%. Dengan indikator kinerja jumlah dokumen laporan keuangan akhir tahun sebanyak 1 (satu) dokumen terealisasi sebanyak 1 (satu) dokumen (100%)

Dari Program Pengelolaan dan Pelaporan Keuangan rata-rata realisasi anggarannya diatas 90%, Program ini merupakan program pendukung tersedianya laporan realisasi keuangan triwulan/semesteran dan Laporan Realisasi Keuangan Akhir Tahun

III. Program Peningkatan Perencanaan, Pengendalian dan Pelaporan Capaian Kinerja.

1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.45.943.000,00, terealisasi sebesar Rp.45.943.000,00 atau 96,09%. Dengan indikator kinerja Jumlah dokumen Renja Murni dan Renja Perubahan sebanyak 2 (dua) dokumen terealisasi 2 (dua) dokumen (100%)
2. Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perangkat Daerah, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.43.318.000,00, terealisasi sebesar Rp.42.996.000,00 atau 99,26%. Dengan indikator kinerja jumlah dokumen RKA Murni, RKA Perubahan, DPA Murni dan DPA Perubahan sebanyak 4 (empat) dokumen terealisasi 4 (empat) dokumen (100%)
3. Pengendalian dan Evaluasi Kinerja, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.14.950.000,00, terealisasi sebesar Rp.11.491.000,00 atau 76,86%. Dengan indikator kinerja jumlah dokumen monitoring dan evaluasi triwulanan sebanyak 4 (empat) dokumen terealisasi 4 (empat) dokumen (100%). Serapan anggaran di bawah 90% disebabkan karena efisiensi anggaran belanja pada belanja lembur.
4. Penyusunan Pelaporan Capaian Kinerja Tahunan Perangkat Daerah, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.47.077.000,00, terealisasi sebesar Rp.45.499.800,00 atau 96,65%. Dengan indikator kinerja jumlah dokumen monitoring dan evaluasi triwulanan sebanyak 4 (empat) dokumen terealisasi 4 (empat) dokumen (100%)
5. Penyusunan Data dan Profil Perangkat Daerah, Kegiatan penyusunan data dan profil Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang tahun 2020 tidak dapat dilaksanakan. Anggaran yang tersedia di refocusing karena pandemi COVID 19.

Dari Program Peningkatan Perencanaan, Pengendalian dan Pelaporan Capaian Kinerja rata-rata realisasi anggarannya di atasnya 90%. Program ini merupakan program pendukung terlaksananya perencanaan anggaran, penyusunan laporan kinerja tahunan dan data profil BKPSDM

IV. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

1. Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.826.533.500,00, terealisasi sebesar Rp.755.448.000,00 atau 91,40%. Dengan indikator kinerja terisinya formasi jabatan struktural dan fungsional di Lingkungan Pemerintah Kota Serang sebanyak 2 (dua) kegiatan dan terealisasi 2 (dua) kegiatan (100%).
2. Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.26.000.000,00, terealisasi sebesar Rp.25.828.500,00 atau 99,34%. Dengan indikator kinerja terlaksananya pemberian penghargaan tanda kehormatan satyalancana karya satya 10,20,30 tahun sebanyak 100 orang terealisasi sebanyak 100 orang (100%)
3. Pembinaan Aparatur Sipil Negara, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.92.750.000,00 terealisasi sebesar Rp.91.675.500,00 atau 98,84%. Dengan indikator kinerja terwujudnya ASN yang penuh disiplin dan berdedikasi sebanyak 100 orang terealisasi sebanyak 100 orang (100%)
4. Pemeriksaan Kesehatan, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.10.000.000,00, terealisasi sebesar Rp.7.482.000,00 atau 74,82%. Dengan indikator kinerja Jumlah Pemeriksaan Kesehatan bagi ASN yang mengajukan cuti sakit sebanyak 5 (lima) orang terealisasi sebanyak 1 (satu) orang (20%) hal ini

disebabkan karena jumlah ASN yang mengajukan cuti sakit hanya 1 (satu) orang dan berdomisili di luar Kota Serang.

5. Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.30.000.000,00, terealisasi sebesar Rp.25.967.500,00 atau 86,56%. Dengan indikator kinerja Jumlah Kasus yang ditangani sebanyak 3 (tiga) kasus terealisasi sebanyak 2 (dua) Kasus 66,67%.
6. Pembuatan Karpeg, Karis dan Karsu, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.13.050.000,00, terealisasi sebesar Rp.12.541.500,00 atau 96,10%. Dengan indikator kinerja Jumlah pembuatan karpeg, karis dan karsu sebanyak 200 Kartu terealisasi sebanyak 302 kartu (151%). Realisasi melebihi dari target yang sudah ditetapkan karena adanya pengangkatan CPNS Tahun 2019.
7. Penilaian dan Analisis Kompetensi ASN, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.72.100.000,00, terealisasi sebesar Rp.70.240.000,00 atau 97,42%. Dengan indikator kinerja tersusunnya nilai/peringkat kompetensi dan terpetakannya jabatan struktural sesuai kualifikasi dan kemampuan pejabat sebanyak 60 orang terealisasi sebanyak 60 orang (100%)
8. Pengembangan Aparatur Jabatan Fungsional, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.72.300.000,00, terealisasi sebesar Rp.66.020.000,00 atau 91,31%. Dengan indikator kinerja jumlah dokumen pemetaan jabatan fungsional umum dan fungsional tertentu serta terisinya jabatan fungsional di Kota Serang sebanyak 1 (dokumen) terealisasi sebanyak 1 (satu) dokumen (100%)

V. Program Administrasi Kepegawaian

1. Pemulangan Pegawai yang Pensiun, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.16.380.000,00, terealisasi sebesar Rp.14.394.610,00 atau 87,88%. Dengan indikator kinerja Jumlah ASN yang diproses pensiun sebanyak 250 orang terealisasi sebanyak 194 orang (77,60%). Serapan anggaran dan capaian indikator kinerja di bawah 90% yang disebabkan karena adanya

Kesalahan nama PNS yang mengusulkan pensiun sehingga terhambatnya pengajuan Pensiun PNS ke BKN Pusat dan juga keterlambatan pengajuan berkas pensiun oleh PNS yang akan mengusulkan pensiun sehingga tidak dapat di proses tepat waktu.

2. Pengambilan Sumpah dan Janji ASN, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.15.000.000,00, terealisasi sebesar Rp.12.740.000,00 atau 84,93%. Dengan indikator kinerja jumlah calon ASN yang diambil sumpah dan janjinya menjadi ASN sebanyak 151 orang terealisasi sebanyak 151 orang (100%)
3. Pemindahan Tugas PNS, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.4.300.000,00, terealisasi sebesar Rp.4.300.000,00 atau 100%. Dengan indikator kinerja jumlah ASN yang diproses pindah tugas sebanyak 0 orang (tidak terealisasi). Tidak terlaksananya proses pemidahan tugas PNS karena Anggaran yang tersedia di reconfusing untuk penanganan covid 19 dan anggaran yang tersedia digunakan untuk melaksanakan koordinasi Peraturan Kepala BKN Nomor 5 tahun 2019 tentang mutasi ASN
4. Penempatan ASN, kegiatan ini tidak dilaksanakan karena tidak adanya penerimaan Calon ASN tahun 2020.
5. Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat dan Ujian Dinas, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.15.000.000,00, terealisasi sebesar Rp.11.445.000,00 atau 76,30%. Dengan indikator kinerja jumlah ASN yang mengikuti ujian penyesuaian kenaikan pangkat dan ujian dinas sebanyak 70 orang terealisasi sebanyak 23 orang (32,86%). Hal ini disebabkan Jumlah ASN yang mengusulkan untuk mengikuti ujian penyesuaian kenaikan pangkat dan ujian Dinas kurang dari target yang ditetapkan
6. Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis ASN, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.170.000.000,00, terealisasi sebesar Rp.165.662.650,00 atau 97,45%. Dengan indikator kinerja jumlah ASN yang memperoleh kenaikan pangkat otomatis sebanyak 1000 orang terealisasi sebanyak 727 orang

(72,70%) hal ini disebabkan banyaknya berkas usulan kenaikan pangkat yang tidak memenuhi syarat sehingga tidak bisa diusulkan untuk kenaikan pangkat

7. Pembangunan/pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.81.500.000,00, terealisasi sebesar Rp.74.150.000,00 atau 90,98%. Dengan indikator kinerja jumlah data ASN yang terupdate datanya sebanyak 4224 orang terealisasi sebanyak 4224 orang (100%)
8. Seleksi Penerimaan Calon ASN, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.708.748.500,00, terealisasi sebesar Rp.700.207.500,00 atau 98,79%. Dengan indikator kinerja jumlah Calon ASN yang mengikuti seleksi Calon ASN sebanyak 6000 orang terealisasi sebanyak 3877 orang (64,62%). Hal ini disebabkan karena dari target yang sudah ditetapkan sebanyak 6000 orang hanya 3877 orang yang mendaftar untuk mengikuti seleksi Calon ASN.
9. Pengembangan Kebijakan Kompetensi ASN, Kegiatan ini tidak dilaksanakan karena Anggaran yang tersedia di refocusing karena pandemi COVID 19

VI. Program Pendidikan dan Pelatihan

1. Pendidikan dan Pelatihan Kepamongprajaan, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.32.600.000,00, terealisasi sebesar Rp.32.600.000,00 atau 100%. Dengan indikator kinerja terlaksananya diklat kepomongprajaan bagi JPT/Administrator (camat/pengawas lurah) sebanyak 4 (empat) orang terealisasi sebanyak 4 (satu) orang (100%)
2. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon ASN, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.25.510.000,00, terealisasi sebesar Rp.20.125.000,00 atau 78,89%. Dengan indikator kinerja jumlah ASN yang mengikuti diklat prajabatan sebanyak 0 orang (tidak terealisasi) karena tidak adanya pengangkatan CPNS pada tahun 2020
3. Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.737.154.144,00, terealisasi sebesar

Rp.729.294.000,00 atau 98,93%. Dengan indikator kinerja jumlah ASN yang mengikuti DIKLATPIM sebanyak 22 orang dan terealisasi sebanyak 22 orang (100%).

4. Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.23.750.000,00, terealisasi sebesar Rp.22.300.000,00 atau 93,89%. Dengan indikator kinerja sebanyak 2 (dua) orang dan terealisasi 0 orang (tidak terealisasi). Anggaran yang tersedia digunakan untuk kegiatan sosialisasi peraturan tentang tugas belajar dengan indikator jumlah kegiatan sosialisasi sebanyak 1 kegiatan orang dan terealisasi sebanyak 1 kegiatan (100%)
5. Analisis Kebutuhan Diklat Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.25.000.000,00, terealisasi sebesar Rp.24.584.000,00 atau 98,34%. Dengan indikator kinerja jumlah data analisis kebutuhan diklat dan pengembangan aplikasi perencanaan diklat sebanyak 1 (satu) dokumen dan terealisasi sebanyak 1 (satu) dokumen (100%)
6. Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.20.580.000,00, terealisasi sebesar Rp.20.580.000,00 atau 100%. Dengan indikator kinerja Jumlah laporan evaluasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sebanyak 1 (satu) dokumen dan terealisasi sebanyak 1 (satu) dokumen (100%)
7. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.2.500.000,00, terealisasi sebesar Rp.2.500.000,00 atau 100%. Dengan indikator kinerja jumlah ASN yang mengikuti diklat PIMPEMDAGRI di Lingkungan Pemerintahan Kota Serang sebanyak 0 orang (tidak terealisasi).
8. Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.350.000.000,00, terealisasi sebesar Rp.338.700.500,00 atau 96,77%. Dengan indikator kinerja jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis dan fungsional sebanyak 65 orang dan terealisasi sebanyak 34 orang (52,31%). Hal ini disebabkan karena (1.) Anggaran yang tersedia hanya

bisa menampung untuk 34 peserta; (2.) Besaran biaya Diklat/Bimtek variatif; (3.) Anggaran tersebut digunakan juga untuk tes substansi Calon Kepala Sekolah sebanyak 105 orang

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan renja perangkat daerah tahun 2020 terhadap target dan realisasi belanja masih terdapat beberapa program dan kegiatan yang penyerapan anggaran dan realisasi belanjanya kurang dari 90% dan lebih dari 90% diantaranya :

1. Program Pelayanan dan Peningkatan Kapasitas Aparatur.

- a. Kegiatan Peningkatan Kapasitas Aparatur tidak dapat dilaksanakan karena anggaran tersedia di refocusing untuk penanganan wabah covid 19 .

2. Program Peningkatan Perencanaan, Pengendalian dan Pelaporan Capaian Kinerja.

- a. Kegiatan Pengendalian dan Evaluasi Kinerja anggaran APBD sebesar Rp.14.950.000,00 terealisasi sebesar Rp.11.491.000,00 atau 76,86% hal ini disebabkan karena efisiensi anggaran.
- b. Kegiatan Penyusunan Data dan Profil Perangkat Daerah tidak dapat dilaksanakan karena refocusing anggaran untuk penanganan wabah covid 19

3. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

- a. Kegiatan Pemeriksaan Kesehatan anggaran APBD sebesar Rp.10.000.000,00 terealisasi sebesar Rp.7.482.000,00 atau 74,82% hal ini disebabkan karena (1) usulan pengajuan cuti sakit ASN; (2) Domisili ASN yang mengajukan cuti sakit pada tahun 2020 berada diluar Kota Serang (Pandeglang).
- b. Kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS anggaran APBD sebesar Rp.30.000.000,00 terealisasi sebesar Rp.25.967.500,00 atau 86,56% Dengan indikator kinerja Jumlah Kasus yang ditangani sebanyak 3 (tiga) kasus terealisasi sebanyak 2 (dua) Kasus 66,67% hal ini disebabkan karena sudah berkurangnya ASN yang melakukan pelanggaran disiplin
- c. Pembuatan Karpeg, Karis dan Karsu,Anggaran APBD sebesar Rp.13.050.000,00, terealisasi sebesar Rp.12.541.500,00 atau

96,10%. Dengan indikator kinerja Jumlah pembuatan karpeg, karis dan karsu sebanyak 200 Kartu terealisasi sebanyak 302 kartu atau 151%

4. Program Administrasi Kepegawaian.

- a. Kegiatan Pemulangan Pegawai Yang Pensiun anggaran APBD sebesar Rp.16.380.000,00 terealisasi sebesar Rp.14.394.610,00 atau 87,88% Dengan indikator kinerja Jumlah ASN yang diproses pensiun sebanyak 250 orang terealisasi sebanyak 194 orang atau 77,60% hal ini disebabkan karena(1) terjadinya kesalahan nama PNS yang mengusulkan pensiun sehingga terhambatnya pengajuan pensiun PNS ke BKN Pusat; (2) keterlambatan pengajuan berkas pensiun oleh PNS yang akan mengusulkan pensiun sehingga tidak dapat diproses tepat waktu. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang sudah melakukan koordinasi dengan BKN Pusat tentang kesalahan nama PNS yang mengusulkan pensiun.
- b. Kegiatan Pengambilan Sumpah dan Janji ASN anggaran APBD sebesar Rp.15.000.000,00 terealisasi sebesar Rp.12.740.000,00 atau 84,93% dengan indikator kinerja jumlah calon ASN yang diambil sumpah dan janjinya menjadi ASN sebanyak 151 orang terealisasi sebanyak 151 orang atau 100%. Penyerapan anggaran sebesar 84,93% disebabkan karena adanya efisiensi anggaran.
- c. Pemindahan Tugas PNS, dengan Anggaran APBD sebesar Rp.4.300.000,00, terealisasi sebesar Rp.4.300.000,00 atau 100%. Dengan indikator kinerja jumlah ASN yang diproses pindah tugas sebanyak 0 orang (tidak terealisasi) hal ini disebabkan karena tidak terlaksananya proses pemindahan tugas PNS karena anggaran yang tersedia di refocusing untuk penanganan pandemi covid 19. Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang sudah melaksanakan koordinasi tentang Peraturan Kepala BKN Nomor 5 Tahun 2019 tentang mutasi ASN.

- d. Kegiatan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat dan Ujian Dinas anggaran APBD sebesar Rp.15.000.000,00 terealisasi sebesar Rp.11.445.000,00 atau 76,30% dengan target kinerja jumlah ASN yang mengikuti ujian penyesuaian kenaikan pangkat dan ujian dinas sebanyak 70 orang terealisasi sebanyak 23 orang atau 32,86%. hal ini disebabkan karena jumlah PNS yang mengusulkan untuk mengikuti ujian penyesuaian kenaikan pangkat dan ujian dinas kurang dari target yang ditetapkan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang sudah melakukan sosialisasi dan pemberitahuan ke masing-masing OPD di lingkungan Pemerintah Kota Serang.
- e. Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis ASN, anggaran APBD sebesar Rp.170.000.000,00, terealisasi sebesar Rp.165.662.650,00 atau 97,45%. Dengan indikator kinerja jumlah ASN yang memperoleh kenaikan pangkat otomatis sebanyak 1000 orang terealisasi sebanyak 727 orang atau 72,70% hal ini disebabkan karena banyaknya berkas usulan kenaikan pangkat yang tidak memenuhi syarat sehingga tidak dapat diusulkan untuk kenaikan pangkat.
- f. Seleksi Penerimaan Calon ASN, Anggaran APBD sebesar Rp.708.748.500,00, terealisasi sebesar Rp.700.207.500,00 atau 98,79%. Dengan indikator kinerja jumlah Calon ASN yang mengikuti seleksi Calon ASN sebanyak 6000 orang terealisasi sebanyak 3877 orang atau 64,62% hal ini disebabkan karena kurangnya jumlah pelamar dari target yang ditetapkan
- g. Pengembangan Kebijakan Kompetensi ASN tidak dapat dilaksanakan karena refocusing anggaran untuk penanganan wabah covid 19.

5. Program Pendidikan dan Pelatihan.

- a. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan anggaran APBD sebesar Rp.25.510.000,00 terealisasi sebesar Rp.20.125.000,00 atau 78,89%. Dengan indikator kinerja Jumlah ASN yang

mengikuti diklat prajabatan 0 orang (tidak terealisasi) karena tidak adanya penerimaan CPNS tahun 2019.

Secara keseluruhan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang sudah melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya hal ini dapat dilihat dari realisasi program dan kegiatan yang rata-rata sudah diatas 90%. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang tidak terlepas dari kendala-kendala, baik itu dari faktor internal maupun eksternal.

Saat ini Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang sudah melakukan pembenahan guna meningkatkan Kemampuan lembaga diantaranya :

1. Peningkatan Kualitas Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

- Peningkatan Rencana Pengembangan Aparatur
- Peningkatan Kualitas Pembinaan Pegawai
- Peningkatan Rencana Kesejahteraan Pegawai
- Peningkatan Kualitas Assestment Aparatur
- Penanganan Disiplin Pegawai

2. Peningkatan Layanan Administrasi Kepegawaian

- Peningkatan kualitas administrasi kepegawaian
- Pengembangan kompetensi dan kinerja aparatur
- Peningkatan system renumerasi pegawai
- Ketersediaan data dan informasi kepegawaian

Lampiran **tabel 01** Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2021

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan OPD

Berdasarkan 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.

BadanKepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 9 Tahun 2020 tentang perubahan atas peraturan daerah Kota Serang Nomor 7 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kota Serang dan Peraturan Walikota Serang Nomor 25 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang. Pasal 4 menyebutkan bahwa Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah sesuai dengan visi, misi dan program Walikota sebagaimana terjabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dalam lingkup pengembangan sumber daya aparatur, administrasi kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Untuk Melaksanakan tugasnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi dan kewenangan:

- a. penyusunan kebijakan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;

- b. pelaksanaan tugas dukungan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan pemerintahan daerah bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Jenis pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang pada masa sebelum menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu masih sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang menyelenggarakan program, kegiatan dan Sub kegiatan yang bersifat pengadaan dan seleksi CPNS. Adapun Sub Kegiatan yang dilaksanakan adalah Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN

Pada masa aktif menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Serang antara lain adalah:

- Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
- Pengelolaan Data Kepegawaian
- Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
- Pengelolaan Mutasi ASN
- Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
- Pengelolaan Promosi ASN
- Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai
- Pembinaan Disiplin ASN
- Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
- Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
- Evaluasi Disiplin ASN

Pada masa purna tugas PNS, kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang adalah Pemulangan Pegawai. Sedangkan penghargaan bagi PNS yang wafat dengan pemberian uang duka wafat (UDW) bagi ahli warisnya. Seiring dengan dinamika pembangunan, kebutuhan dan tantangan pada masa mendatang diperlukan keterpaduan dan keberlanjutan kegiatan sehingga tujuan dan harapan untuk mewujudkan peningkatan SDM aparatur Pemerintah Kota Serang sesuai dengan isu strategis yang dapat tercapai. Perencanaan Strategis ini diharapkan mampu mewujudkan keterpaduan, keberlanjutan dan sinergitas pembangunan.

Peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang dalam pencapaian pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai berikut:

1. Meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
2. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian
3. Meningkatnya Kualitas Pendidikan dan Pelatihan

RENCANA KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SERANG

2022

Pengukuran kinerja yang dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang selama tahun 2020 sebagai berikut :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatkan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Terisinya formasi jabatan struktural dan fungsional pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Serang	2 kegiatan	2 kegiatan	100%
	Terlaksananya pemberian penghargaan tanda kehormatan satya lancana karya satya 10, 20, 30 tahun	100 orang	100 orang	100%
	Terwujudnya ASN yang penuh disiplin dan berdedikasi	100 orang	100 orang	100%
	Jumlah Kasus yang ditangani	3 kasus	2 kasus	66,67%
	Jumlah pembuatan karpeg, karis dan karsu	200 kartu	302 kartu	151%
	Tersusunnya nilai/peringkat kompetensi dan terpetakan jabatan structural sesuai kualifikasi dan kemampuan pejabat	60 orang	60 orang	100%
	Jumlah dokumen pemetaan jabatan fungsional tertentu serta terisinya jabatan fungsional	1 orang	1 orang	100%
Meningkatnya kualitas	Jumlah ASN yang diproses pensiun	250 orang	194 orang	77,60%

**RENCANA KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA SERANG**

2022

pelayanan administrasi kepegawaian				
	Jumlah Calon ASN yang diambil sumpah dan janji menjadi ASN	151 orang	151 orang	100%
	Jumlah ASN yang diproses pindah tugas dan jumlah ASN yang ditempatkan sesuai keahliannya	40 orang	0	0
	Jumlah ASN yang mengikuti ujian penyesuaian kenaikan pangkat dan ujian dinas	70 orang	23 orang	32,86%
	Jumlah ASN yang memperoleh kenaikan pangkat otomatis	1000 orang	727 orang	72,70%
	Jumlah data ASN yang terupdate datanya	4224 orang	4224 orang	100%
	Jumlah Calon ASN yang mengikuti seleksi CASN	6000 orang	3182 orang	53,03%
Meningkatnya kualitas pendidikan dan pelatihan	Terlaksananya diklat keparamongprajaan bagi JPT/Administrator (Camat/Pengawas/Lurah)	0	0	0
	Jumlah ASN yang mengikuti diklat prajabatan	22 orang	22 orang	100%
	Jumlah ASN yang diberi bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	2 orang	1 orang	50%
	Jumlah data analisis kebutuhan diklat	1 dokumen	1 dokumen	100%

RENCANA KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SERANG

2022

pengembangan/aplikasi perencanaan diklat			
Jumlah laporan evaluasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan	1 dokumen	1 dokumen	100%
Jumlah ASN yang mengikuti Diklat PIMPEMDAGRI di lingkungan Pemerintah Kota Serang	0	0	0
Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis dan fungsional	70 orang	34 orang	48,57%

Lampiran **tabel 02** Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang

2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

Isu Strategis merupakan kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar dan mendesak, berjangka menengah atau panjang dan menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintah daerah khususnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang di masa yang akan datang. Suatu isu strategis dirumuskan melalui identifikasi berbagai isu strategis dari beberapa penelaahan diantaranya isu internasional, nasional dan regional serta penelaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) yang kemungkinan akan dihadapi sampai dengan Tahun 2023.

Dalam penentuan isu strategis ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang melihat dari berbagai sisi, baik di internal ataupun eksternal dimana isu-isu ini digolongkan berdasarkan kebutuhan organisasi untuk menjadikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang lebih baik. Penentuan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang tahun 2022 mengacu kepada isu strategis pada Perubahan RPJMD Provinsi Banten Tahun 2017-2022 yaitu Aparatur yang berintegritas, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera dan isu strategis pada RPJPD Kota Serang Tahun 2008-2025 yaitu tata pemerintahan yang baik dan bersih yang mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat melalui institusi Pemerintahan yang didukung dengan aparatur yang profesional dan bebas KKN.

2.3.1 Identifikasi Permasalahan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pegawai)

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas lembaga atau organisasi, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Meningkatnya kualitas sumber daya manusia akan dapat dilihat pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan peran yang diembannya sesuai dengan tuntutan organisasi atau lembaga, oleh karena itu upaya mengelola dan mengembangkan kinerja individu dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting dalam membangun dan mengembangkan kemampuan organisasi untuk dapat berperan optimal dalam masyarakat.

Kinerja adalah hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi (m), kemampuan (k), dan persepsi (p) pada diri seseorang. Dapat diartikan juga, kinerja adalah prestasi kerja, yaitu hasil kerja seorang aparatur selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan lebih dulu dan telah

disepakati bersama. Dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang juga dipengaruhi oleh unsur motivasi, dan kemampuan pada diri pegawai tersebut. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai, ada saatnya mengalami peningkatan dan penurunan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, terdapat beberapa upaya dapat dilakukan dalam peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain locus of control, orientasi tujuan, kompleksitas tugas dan gaya kepemimpinan, dimana faktor ini sebelumnya diuji secara terpisah oleh peneliti terdahulu.

Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban lembaga dengan efektif dan efisien sehingga masalah-masalah yang terjadi pada lembaga dapat teratasi dengan baik. Pegawai diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab dengan berbekal pada kemampuan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas kerja, ketepatan kerja dan kualitas kerja serta tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan mencari, mengolah dan menganalisis data, serta kemampuan mengevaluasi.

Berbicara tentang kualitas pegawai, maka pembinaan kinerja memberikan sumbangan sangat berarti bagi kesuksesan dan kelancaran dalam pekerjaan. Pada dasarnya pembinaan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pembinaan kinerja pegawai sangat besar untuk membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien. Belum optimalnya kinerja pegawai dapat disebabkan banyak pegawai yang tidak memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya, namun kesempatan pemberdayaan pegawai kurang

dimanfaatkan oleh para pegawai, dan manajemen pengembangan SDM belum terjalin dengan baik. Masalah Kualifikasi akademik yang tidak sesuai, kemampuan kerja yang kurang, serta pembinaan sumber daya manusia yang kurang optimal.

Pelaksanaan program Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan melalui berbagai cara antara lain program studi lanjut, supervisi, dan berbagai penugasan. Faktor penghambat juga ditemukan antara lain, budaya birokrasi yang meminta pelayanan, minimnya anggaran, serta lemahnya kepemimpinan. Upaya yang telah dilakukan yaitu mewajibkan aparatur terjun ke lapangan secara teratur setiap minggunya, mengadakan diklat prajabatan, adum, diklatpim. Secara umum tujuan pelaksanaan pembinaan kinerja pegawai adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Semakin baik program pembinaan kinerja yang dilakukan oleh pengelola organisasi maka semakin terampil pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengembangan kemampuan lembaga melalui pembinaan pegawai yang diarahkan pada makin terwujudnya keterpaduan tugas dan fungsi penyelenggaraan manajemen dan untuk mewujudkan sistem administrasi yang makin handal, profesional, efisien, dan efektif serta tanggap terhadap aspirasi rakyat dan terhadap dinamika perubahan strategis.

Pembinaan pegawai pada prinsipnya merupakan suatu usaha untuk mengembangkan, meningkatkan dan mengarahkan pegawai agar didalam bekerja timbul kegairahan kerja dan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar. Dengan pembinaan yang baik akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat atau semangat serta penuh rasa tanggung jawab. Beberapa diantara pembinaan tersebut antara lain pembinaan karir, pembinaan disiplin, pembinaan pendidikan dan pelatihan. Upaya pembinaan tersebut terkait erat dengan pergeseran fungsi dan peranan pegawai yang lebih menjurus ke arah

profesionalisasi kerja dan pemberi kemudahan (fasilitator) administrasi dan pelayanan (service provider).

Pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan keterampilan lewat latihan (training), yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Kegiatan ini makin menjadi penting karena berkembangnya teknologi, dan makin kompleksnya tugas-tugas struktural maupun Fungsional.

Pembinaan yang segera dapat dilakukan adalah peningkatan kemampuan atau kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun non diklat. Pembinaan melalui diklat dapat dilakukan dengan melakukan berbagai kursus, pendidikan formal maupun non formal atau pendidikan lainnya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau kompetensi teknis maupun perubahan pola pikir, moral dan perilaku pegawai. Merubah pola pikir, moral dan perilaku pegawai melalui diklat memang tidak mudah, akan tetapi tetap perlu dilakukan.

Sementara peningkatan kemampuan atau kompetensi melalui non diklat dapat dilakukan dengan menciptakan situasi dan kondisi kerja yang kondusif untuk terjadinya peningkatan kemampuan, melakukan mutasi secara berkala, menciptakan hubungan antar personal yang harmonis dan lain sebagainya. Peningkatan kompetensi pegawai dalam mengemban tugas atau jabatan birokrasi melalui diklat adalah berorientasi pada standar kompetensi jabatan sesuai tantangan reformasi dan globalisasi yang tentu saja disesuaikan dengan kebutuhan *stakeholder*.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang pesat, secara langsung disadari maupun tidak disadari pasti memiliki dampak yang luar biasa terhadap perkembangan organisasi. Perubahan tersebut selain memiliki dampak positif di sisi lain dapat berdampak negatif terhadap organisasi. Dengan demikian di butuhkan sumber daya manusia yang mampu

menyikapi perubahan yang tidak pernah berhenti. **Dampak positif** akan diperoleh jika sumber daya manusia atau pegawai dapat mengolah sumber-sumber lain yang dapat mendukung pencapaian visi organisasi. Sumber lain itu sendiri adalah fasilitas yang berkembang seiring perkembangan IPTEK dan dapat dimanfaatkan untuk mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam lembaga. **Dampak negatifnya**, jika pegawai tidak dapat memanfaatkan segala fasilitas maka akan kesulitan dalam memperoleh serta mengolah informasi yang dibutuhkan oleh lembaga. Untuk mengikuti berbagai perubahan tersebut diperlukan pula suatu pembinaan.

Disamping pembinaan kinerja pegawai yang memberikan sumbangan yang sangat berarti dalam kelancaran dan kesuksesan tugas yang tidak kalah pentingnya adalah kesesuaian penempatan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Semua pegawai sebaiknya ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki berdasarkan harapan dan tujuan lembaga. Latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan *job specification* seringkali menghambat pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Masalah lainnya yaitu mengenai rotasi pegawai. Rotasi yang terjadi dan jabatan yang diduduki kurang sesuai dengan kemampuan dan pengalaman. Hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penempatan yang tidak tepat sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan dimana pegawai tersebut harus mempelajari dari awal tentang semua tugas pokok dan fungsi yang baru, tempat pegawai bekerja. Karena kurang memperhatikan latar belakang pendidikan, pengalaman serta kemampuan yang dimiliki, dan pegawai belum sempat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan sudah dialih tugaskan ke tempat kerja yang baru lagi mengakibatkan program kerja yang disusun dan direncanakan belum sempat dilaksanakan sudah harus

ditinggalkan karena adanya surat keputusan untuk menempati posisi lain dengan tugas pokok dan fungsi yang baru.

Masalah komunikasi juga yang mempengaruhi capaian kinerja, Komunikasi idealnya merupakan faktor yang penting untuk keberlangsungan lembaga dalam pencapaian tujuan. Komunikasi yang efektif harus terjadi antar pegawai agar tercipta suasana kerja yang kondusif. Komunikasi juga harus terjalin antara pimpinan dengan pegawai, sehingga nantinya akan terbangun interaksi positif dan kontinu dalam pendelegasian tanggung jawab. Komunikasi yang berkesinambungan merupakan proses dimana pimpinan dan pegawai bekerja sama untuk saling berbagi informasi mengenai perkembangan kerja, hambatan dan permasalahan yang mungkin timbul, solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi berbagai masalah, dan bagaimana pimpinan dapat membantu pegawai. Arti pentingnya terletak pada kemampuannya mengidentifikasi dan menanggulangi kesulitan atau persoalan sebelum menjadi besar. Komunikasi yang kurang baik menjadi hambatan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pimpinan kurang mampu mengkomunikasikan dan memberikan arahan tentang tugas yang harus diselesaikan oleh bawahan.

Selain tingkat efektivitas komunikasi yang terjadi antar pimpinan dan bawahan belum optimal yang berdampak kesalahpahaman dalam pekerjaan dan kurangnya partisipasi seorang pemimpin yang membawahi bawahan-bawahannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai. Adanya kebijakan dan peraturan yang diterapkan oleh pemimpin, dalam hal ini pemimpin setingkat Kasubag ataupun Kabid yang memiliki peraturan masing-masing. Aturan tersebut berdasarkan dari tupoksi setiap bidang dimana tidak semua pegawai mampu menerapkan peraturan pimpinan tersebut secara optimal.

Kurangnya komitmen pegawai dimana masih terdapat pegawai yang kurang disiplin. Masih ada beberapa pegawai yang terlambat mengikuti apel pagi.

Dan seringkali pegawai pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditentukan. Sehingga kantor sudah agak lenggang saat memasuki jam setelah istirahat siang.

Masalah lain yaitu tentang kurang adanya peranan yang jelas, peran yang tidak jelas dapat dilihat seperti adanya sekelompok pegawai yang sibuk dan sekelompok pegawai lainnya yang santai sehingga terlihat pegawai tersebut kurang mempunyai tanggung jawab dan wewenang secara jelas terhadap beban tugas. Hal ini juga menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah.

Pembinaan karir pegawai sendiri masih belum dioptimalkan karena sistem kenaikan pangkat yang diberlakukan selama ini masih bersifat administrasi dan masih belum dikaitkan dengan prestasi kerja yang dihasilkan pegawai. Penyebabnya antara lain ; kelemahan sistem pengukuran kinerja sehingga pegawai yang berprestasi kurang mendapat perhatian dan penghargaan yang adil. Pegawai yang prestasi kerjanya kurang bagus masih memungkinkan untuk naik pangkat atau golongan secara berkala sesuai ketentuan, begitu pula dengan pegawai yang memiliki prestasi yang bagus sehingga kurang adanya penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Kesempatan peningkatan kemampuan pegawai melalui diklat ataupun bimtek masih terbatas.

Melihat besarnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka hadirnya pegawai yang memiliki kecakapan dan ketrampilan sangat dibutuhkan. Untuk itulah sumberdaya manusia dalam suatu organisasi termasuk memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam melaksanakan tugas dan perannya agar dapat memberikan kontribusi optimal dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, sehingga mereka dapat memberi sumbangan yang makin meningkat bagi pencapaian tujuan.

Dengan berbagai realita yang ditemui, dapat ditarik suatu dasar pemikiran bahwa banyaknya permasalahan yang menghambat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, sehingga perlu adanya suatu pembinaan kinerja pegawai dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Sebagai langkah penyelesaian berbagai permasalahan terkait kinerja pegawai tersebut.

Untuk mewujudkan pegawai yang profesional dan berkompetensi dengan pembinaan karir yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan karir, maka pengembangan pegawai berbasis kompetensi merupakan suatu upaya yang patut dilakukan agar organisasi dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang terbaik.

Dalam Undang-Undang No.43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dinyatakan bahwa pembinaan pegawai merupakan suatu usaha yang penting dalam organisasi karena dengan pembinaan pegawai ini organisasi akan lebih maju dan berkembang. Pembinaan pegawai adalah suatu kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan didalam organisasi. Atau segala usaha untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Dapat disimpulkan bahwa pembinaan pegawai dilaksanakan untuk pertumbuhan dan kesinambungan kualitas pegawai dalam suatu organisasi. Dengan demikian maka pembinaan pegawai pada hakekatnya adalah peningkatan kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui tugas pokok dan fungsinya dalam pelaksanaan pembangunan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

Arah Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diarahkan kepada :

1. Satuan organisasi lembaga pemerintah mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang rasional, sesuai dengan jenis, sifat dan beban kerja yang dibebankan kepadanya.
2. Pembinaan seluruh Pegawai Negeri Sipil terintegrasi artinya terhadap semua pegawai negeri sipil berlaku ketentuan yang sama.
3. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan atas dasar sistem karir dan sistem prestasi.
4. Pengembangan sistem penggajian diarahkan untuk menghargai prestasi kerja dan besarnya tanggung jawab.
5. Tindakan korektif terhadap pegawai yang benar-benar melanggar ketentuan yang berlaku dilaksanakan secara tegas.
6. Penyempurnaan sistem administrasi kepegawaian dan sistem pengawasannya dapat dilaksanakan.
7. Pembinaan dan kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah tetap terjamin.

Adapun pembinaan Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk membentuk sikap aparatur negara agar berorientasi kepada pembangunan dan bertindak sebagai pemerakarsa pembaharuan dan sebagai penggerak pembangunan. Dan manfaat dari pembinaan Pegawai Negeri Sipil adalah mewujudkan citra pegawai yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.

Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan. Peraturan Disiplin Pegawai

Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 1980 yang berisi tentang daftar kewajiban, larangan dan sanksi seorang Pegawai Negeri Sipil. Menurut Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 1980 peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

Pembinaan Karir Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk mengembangkan karir Pegawai Negeri Sipil dengan demikian ada beberapa pilihan pengembangan karir, yaitu :

1. Pengembangan dan peningkatan melalui pemberian tugas secara khusus.
2. Pengembangan ke arah samping sesuatu pekerjaan yang lain, yang mungkin lebih cocok dengan keterampilannya dengan memberi pengalaman yang lebih luas, tantangan baru serta memberikan kepercayaan dan kepuasan yang lebih besar. Ini disebut dengan pengembangan karir lateral atau demosi.
3. Pengembangan ke arah atas pada posisi yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dibidang keahlian khusus atau bahkan keahlian khusus yang baru. Ini disebut dengan promosi.
4. Pergerakan ke arah bawah yang mungkin dapat merefleksikan sesuatu peralihan atau pertukaran prioritas pekerjaan bagi pegawai untuk mengurangi resiko atau tanggung jawab dan stress, menempatkan posisi karyawan tersebut ke arah yang lebih tepat sekaligus sebagai kesempatan atau peluang yang baru. Inilah yang disebut dengan mutasi.

Pembinaan Etika Profesi Pegawai Negeri Sipil menurut PP nomor 42 Tahun 2004 digunakan terminologi pembinaan jiwa korps dan kode etik Pegawai Negeri Sipil, adalah semacam rancangan (design) yang menjelaskan tentang berbagai komponen yang perlu ada dalam pembinaan etika profesi Pegawai Negeri Sipil, sehingga dapat dipakai sebagai pola acuan atau pedoman oleh

pimpinan instansi pemerintah pada setiap jenjang dalam melakukan pembinaan etika profesi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan instansi atau unit kerja masing-masing. Pembinaan etika profesi tersebut meliputi ; Pembinaan Jiwa Korps Pegawai Negeri Sipil dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

Prestasi adalah "kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal, bahkan kalau mungkin yang maksimal". Sedangkan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Secara Umum prestasi kerja dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai baik secara individu maupun secara kelompok. Hasil tersebut dapat berupa barang atau jasa yang dapat diukur melalui kualitas atau mutu kerja, volume kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta kemampuan untuk memecahkan suatu persoalan atau permasalahan.

Sedangkan Dasar Penilaian Prestasi Kerja adalah :

1. Kecapakan dibidang tugas
2. Keterampilan melakukan tugas
3. Pengalaman dibidang tugas
4. Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas
5. Pengaruh kesehatan jasmani dan rohani
6. Melaksanakan tugas secara berdaya guna
7. Berhasil guna dan hasil kerja melebihi yang ditentukan

Manfaat dan Tujuan Penilai Prestasi, antara lain :

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

3. Keputusan-keputusan penempatan
4. Kebutuhan-kebutuhan dan latihan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7. Ketidakteraturan informasional
8. Kesempatan kerja yang adil

Sedangkan Tantangan eksternal Tujuan penilaian prestasi kerja antara lain :

1. Mengidentifikasi pegawai mana yang membutuhkan pendidikan dan latihan
2. Menetapkan kenaikan gaji dan upah tambahan lainnya.
3. Menetapkan kemungkinan pemindahan pegawai pada tugas yang baru.
4. Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.
5. Mengidentifikasi para pegawai yang akan dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.

Untuk mencapai tujuan nasional diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang–Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri. Pegawai negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang–Undang Dasar 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi pegawai negeri

yang sempurna. Disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik.

Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia, permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah PNS Daerah dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh. Sebuah kenyataan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari tentang birokrasi dinyatakan bahwa mereka, Pegawai Negeri Sipil Daerah kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium "**mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit**". Gambaran umum tersebut sudah sedemikian melekatnya dalam benak publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja. Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Sedangkan Kendala yang dihadapi dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang serta lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu Solusinya dengan adanya sanksi/ tindakan secara tegas bilamana seorang Pegawai Negeri Sipil terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar Pegawai Negeri Sipil yang lain tidak meniru atau melakukan pelanggaran yang lebih berat lagi.

2.3.2 Identifikasi Permasalahan Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Kemajuan teknologi informasi yang pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, membuka peluang bagi pengaksesan, pengelolaan, dan pendayagunaan informasi dalam volume yang besar secara cepat dan akurat. Pemanfaatan

teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengolah, mengelola, menyalurkan, dan mendistribusikan informasi dan pelayanan publik. Melalui proses tersebut, pemerintah dapat mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk mengeliminasi sekat-sekat organisasi dan birokrasi, serta membentuk jaringan sistem manajemen dan proses kerja yang memungkinkan instansi-instansi pemerintah bekerja secara terpadu untuk menyederhanakan akses ke semua informasi dan layanan public yang harus disediakan oleh pemerintah.

Sistem informasi memainkan peran yang sangat besar dan berpengaruh di dalam organisasi karena semakin tingginya kemampuan teknologi komputer dan telah menghasilkan jaringan komunikasi yang kuat yang dapat digunakan organisasi untuk melakukan akses informasi dengan cepat dari berbagai penjuru dunia serta untuk mengendalikan aktivitas yang tidak terbatas pada ruang dan waktu. Jaringan-jaringan ini telah mentransformasikan ketajaman dan bentuk aktivitas organisasi, menciptakan fondasi untuk memasuki era digital.

Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG) merupakan salah satu bentuk dari implementasi e-Government oleh pemerintah melalui sistem informasi berbasis komputer. Dengan Sistem Informasi Manajemen pegawai (SIMPEG) prosedur pelayanan administrasi kepegawaian mulai dari kenaikan pangkat, mutasi pegawai, penyusunan daftar urut kepangkatan, pensiunan pegawai masih bersifat manual yaitu harus mengumpulkan kembali berkas-berkas atau dokumen kepegawaian, yang kemudian baru diproses oleh masing-masing bidang yang bersangkutan, dimana dengan cara ini sangat tidak efektif karena membutuhkan proses waktu yang lama. Dengan adanya sistem informasi manajemen pegawai cara tersebut sudah mulai dikurangi karena data kepegawaian sudah tersimpan dalam database.

Pengelolaan proses administrasi maupun layanan kepegawaian selama ini dianggap sebagai kegiatan rutin dan cenderung terus berulang sepanjang tahun, sehingga dianggap sebagai sesuatu yang telah baku dan tidak berubah, sesungguhnya tidaklah demikian. Jika dicermati kembali, tidak jarang terjadi keterlambatan pemenuhan terhadap berbagai hak layanan kepegawaian. Disisi lain, untuk memenuhi berbagai kelengkapan persyaratan berbagai layanan, PNS masih selalu dibebani dengan kewajiban yang terus berulang guna melengkapi berbagai berkas kepegawaian, mulai dari fotocopy Karpeg, SK Pangkat Awal, SK Pangkat Terakhir, SK Jabatan, STTPL Diklatpim, Ijazah hingga DP3 dan sebagainya. Sehingga dapat disadari bahwa semua produk dokumen kepegawaian yang dimiliki oleh para pelanggan (PNS), dapat dipastikan berasal dan diperoleh dari badan/ pengelolaan kepegawaian. Persoalannya adalah tentu terletak pada bagaimana sistem pengelolaan, penyimpanan dan pencarian kembali berkas-berkas PNS pada lembaga kepegawaian itu sendiri.

Mencermati uraian diatas dan memperhatikan kondisi yang ada, terdapat beberapa tantangan khususnya yang dihadapi oleh organisasi salah satunya adalah masalah Informasi sumber daya manusia yang belum memadai. Sehingga penerapan Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG) perlu didukung oleh pegawai yang mengerti mengenai teknologi informasi, sehingga diperlukan pegawai yang mau belajar dan mampu menanggapi perubahan. Sistem informasi manajemen pegawai sangat berpengaruh terhadap Kualitas pelayanan administrasi kepegawaian. Penggunaan Teknologi Informasi akan bersifat demokoratis, tidak diskriminasi, tepat waktu, terukur dan mempunyai standar yang jelas.

Dalam Penyelenggaraan pemerintahan kita mengenal elektronik government (e- Government). E-Government mengacu kepada penyampaian informasi pemerintah dan layanan online melalui internet atau peralatan digital lainnya.

Penyampaian informasi dan pelayanan online oleh pemerintah untuk memberikan suatu pelayanan yang sederhana kepada masyarakat. Penyelenggaraan e-Government atau pemerintahan yang berbasis elektronik semakin berperan penting bagi semua pengambil keputusan. Pemerintahan tradisional (traditional government) yang identik dengan paper-based administration mulai ditinggalkan.

Konsep dari penyelenggaraan e-Government adalah menciptakan interaksi yang ramah, nyaman, transparan dan murah antara pemerintah dan masyarakat (G2C-Government to Citizens), pemerintah dan perusahaan bisnis (G2B-Government to Business Enterprises) dan hubungan antar pemerintah (G2G-Inter-Agency Relationship). e-Government dapat dibagi dalam beberapa tingkatan yaitu penyediaan informasi, interaksi satu arah, interaksi dua arah dan transaksi yang berarti pelayanan elektronik secara penuh (www.defkominformasi.go.id). Interaksi satu arah bisa berupa fasilitas mendownload formulir yang dibutuhkan. Pemrosesan/ pengumpulan formulir secara online merupakan contoh interaksi dua arah. Sedangkan pelayanan elektronik penuh berupa pengambilan keputusan dan delivery (pembayaran).

Sistem Informasi Manajemen

Informasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan, adapun definisi informasi adalah data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang penting bagi si penerima dan mempunyai nilai yang nyata yang dapat dirasakan dalam keputusan-keputusan yang sekarang atau keputusan-keputusan yang akan datang. Adapun pendapat lain yang menjelaskan definisi informasi yaitu, data yang telah di klasifikasikan atau diolah atau diinterpretasikan untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa informasi adalah data mentah yang kemudian diolah dengan cara sedemikian rupa sehingga informasi tersebut dapat berguna oleh si penerima atau pimpinan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan definisi Sistem informasi sebagai kumpulan elemen yang saling berhubungan satu sama lain yang membentuk satu kesatuan untuk mengintegrasikan data, memproses data dan menyimpan data. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi adalah suatu sistem yang didalamnya terdapat data yang sudah diolah menjadi suatu bentuk lain yang kemudian diproses dan disimpan, dan kemudian menjadi suatu landasan dasar untuk pengambilan keputusan oleh pimpinan.

Elemen Pelaksana dalam Sistem Informasi adalah sebagai berikut :

1. **Sumber Daya Manusia (SDM)** adalah pranata komputer dan apabila dalam hal pranata komputer belum tersedia, dapat menggunakan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dibidang komputer. Secara definisi sumber daya manusia adalah salah satu komponen sistem informasi, sumber daya manusia yang menjadi komponen sistem informasi yang sesungguhnya dapat dibagi menjadi dua, yaitu pemakai akhir dan spesialis. Sumber daya manusia memegang peranan dalam kegiatan atau operasi di unit PDE (Pengelola Data Elektronik) karena berkaitan dengan masalah teknologi informasi/komputer yang sangat cepat perkembangannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud sumber daya manusia adalah pegawai yang mengelola atau berkaitan dengan kegiatan mengoperasikan dan memelihara sistem agar dapat berfungsi optimal dan berkesinambungan dalam sistem informasi manajemen pegawai di suatu unit organisasi.
2. **Teknologi Informasi (TI)** Sering disebut information technology (IT), Teknologi Informasi (TI) atau infotech. Dalam bahasa Indonesia disebut

dengan teknologi informasi atau dikenal juga dengan istilah telematika. Teknologi informasi secara definisi adalah Cara dan alat tertentu ditangan manajemen untuk mengontrol perubahan dan menciptakan sesuatu didalam perubahan itu. Atau teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi yang membawa data, suara atau pun video. Atau gabungan dari teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi. Teknologi informasi ini merupakan subsistem dari sistem informasi (information system). Sehingga dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah berbagai metode untuk menyajikan berbagai bentuk informasi keberbagai pihak yang memerlukannya.

3. **Kualitas Informasi** adalah suatu informasi (quality of information) yang tergantung dari tiga hal, yaitu informasi harus akurat (accurate), tepat pada waktunya (timeless), dan relevan (relevance).
 - a. **Akurat**, Berarti informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak bias atau menyesatkan. Akurat juga berarti informasi harus jelas mencerminkan maksudnya. Informasi harus akurat karena dari sumber informasi sampai ke penerima informasi kemungkinan banyak terjadi gangguan (noise) yang dapat merubah atau merusak informasi tersebut.
 - b. **Tepat pada waktunya**, Berarti informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat. Informasi yang sudah usung tidak akan mempunyai nilai lagi. Karena informasi merupakan landasan di dalam pengambilan keputusan. Bila pengambilan keputusan terlambat, maka akan dapat berakibat fatal bagi organisasi.
 - c. **Relevan**, Berarti informasi tersebut mempunyai manfaat bagi pemakainya dan relevan untuk berbagai pihak. Dimana relevansi informasi untuk setiap orang satu dengan yang lainnya berbeda.

Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Kualitas memiliki arti tingkat baik buruknya sesuatu, derajat atau taraf. Sesuai dengan permasalahan ada tiga indikator yang melekat dalam Kualitas pelayanan Administrasi, yaitu sebagai berikut :

- a. **Keterbukaan** (transparan) adalah bahwa pelanggan dapat mengetahui seluruh informasi yang mereka butuhkan secara mudah dan jelas, yang meliputi informasi tata cara, persyaratan, waktu penyelesaian, biaya, dan lain-lain.
- b. **Efisien** adalah persyaratan pelayanan umum hanya dibatasi pada hal-hal yang berkaitan langsung dengan pencapaian sasaran pelayanan dengan tetap memperhatikan keterpaduan antara persyaratan dan produk pelayanan publik yang diberikan.
- c. **Ketepatan waktu** adalah agar pelaksanaan pelayanan umum dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Pelayanan adalah perihal/ cara melayani; usaha melayani kebutuhan orang lain dengan memperoleh imbalan uang/ jasa; kemudahan yang diberikan sehubungan dengan jual beli barang/jasa. Istilah pelayanan berasal dari kata "layan" yang artinya menolong menyediakan segala apa yang diperlukan oleh orang lain untuk perbuatan melayani, pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pelayanan, bahkan secara ekstrim dapat dikatakan bahwa pelayanan tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia. Sedangkan Pelayanan umum adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang atau sekelompok orang dengan landasan factor material. Melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan pelayanan adalah sebagai kegiatan yang dilakukan untuk mengamalkan dan mengabdikan diri kepada masyarakat

yang mempunyai kepentingan kepada organisasi sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan.

Administrasi Kepegawaian adalah suatu rangkaian yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Secara difinisi kepegawaian adalah yang berhubungan dengan pegawai, orang yang bekerja pada pemerintah. Secara umum pengertian pelayanan administrasi kepegawaian adalah menyediakan segala apa yang diperlukan oleh pegawai termasuk pengurusan, pengaturan dan atau manajemen tentang kebijakan publik untuk masyarakat luas dan beberapa pihak yang berkepentingan dalam birokrasi pemerintah.

Selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah akan dikelompokkan dalam masalah pokok dengan uraian masalah dan akar masalah untuk mendapatkan daftar permasalahan yang mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah, dengan tabel sebagai berikut :

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	BELUM OPTIMALNYA KUALITAS PENGEMBANGAN DAN PELAYANAN PEGAWAI	MASIH KURANGNYA PENGEMBANGAN KAPASITAS DAN KINERJA APARATUR	<p>Kesesuaian peta jabatan aparatur dari jabatan yang ada</p> <p>Realisasi Kinerja Baik Aparatur dari Pembinaan Pegawai (<i>Reward & Punishment</i>)</p> <p>Realisasi Pengembangan Keahlian Aparatur dari Rencana pengembangan pegawai</p> <p>Realisasi pemahaman pegawai terhadap tugasnya dari Target Diklat</p> <p>Realisasi Keterampilan pegawai terhadap posisinya dari Target Diklat</p>

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
			Realisasi mutu kerja pegawai dari target Diklat
		BELUM OPTIMALNYA PELAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN	Ketersediaan data dan Informasi Pegawai dari total pegawai
			Kompetensi dan Kinerja yang dikembangkan dari total pegawai
			Layanan Administrasi dari total Pegawai

2.3.3 Penentuan Isu-isu strategis

Penentuan isu strategis merupakan hasil identifikasi masalah yang dihadapi dalam pembinaan dan pelayanan aparatur. Dengan menganalisa daftar permasalahan, telaah Visi Misi Walikota, telaah kementerian dan Propinsi, isu strategis RPJPD 2008-2025 dan isu strategis RPJMD Propinsi Banten serta faktor penghambat dan pendorong urusan pembinaan dan pelayanan aparatur, maka dapat dirumuskan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Peningkatan Kualitas Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Aspek terkait :

- a. Peningkatan rencana pengembangan aparatur;
- b. Peningkatan kualitas pembinaan pegawai;
- c. Peningkatan Rencana Kesejahteraan Pegawai;
- d. Peningkatan kualitas assessment aparatur;
- e. Penanganan disiplin pegawai;

2. Peningkatan Layanan Administrasi Kepegawaian;

Aspek terkait :

- a. Peningkatan kualitas administrasi kepegawaian;
- b. Pengembangan kompetensi dan kinerja aparatur;
- c. Peningkatan sistem remunerasi pegawai;

RENCANA KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SERANG

2022

- d. Ketersediaan data dan informasi kepegawaian;
- 3. Peningkatan Kualitas Diklat Sumber Daya Manusia Aparatur
Aspek terkait :
 - a. Peningkatan kualitas diklat struktural;
 - b. Peningkatan kualitas diklat fungsional;
 - c. Analisa dan evaluasi kapasitas aparatur.

2.3.4 Permasalahan dan Faktor yang mempengaruhi pelayanan Kepegawaian

Visi: TERWUJUDNYA KOTA PERADABAN YANG BERDAYA DAN BERBUDAYA				
No	Misi dan Program Walikota dan Wakil Walikota Serang Tahun 2018-2023	Permasalahan Pelayanan OPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	2	3	4	5
1	MENINGKATKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK	Belum Optimalnya Kualitas Pengembangan dan Pelayanan Pegawai	Kurangnya Kapasitas dan Kapabilitas kelembagaan BKPSDM dalam melihat tuntutan Pengembangan dan Administrasi Kepegawaian	Dukungan regulasi dalam Sistem Informasi Kepegawaian
	Program Pembangunan Daerah untuk Mencapai Sasaran Daerah		Terbatasnya anggaran dalam pengembangan SDM Aparatur	Dukungan masyarakat dalam Pengembangan Aparatur yang efektif
			Belum adanya sinergitas dalam Pengembangan dan Administrasi Pegawai	Dukungan struktur terhadap Administrasi Kepegawaian
			Kurangnya komunikasi antar pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsi	Dukungan mitra strategis dalam Pengembangan SDM dan Peningkatan Kualitas Administrasi Kepegawaian

			Kurangnya sarana dan prasarana dalam kondisi baik	
			Kebijakan atasan yang mendadak	
			Budaya birokrasi yang minta dilayani	
			Lemahnya kepemimpinan	

2.4 Review Terhadap Rancangan Awal RKPD

Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang Tahun 2022 mengacu kepada rancangan awal RKPD Tahun 2022 supaya Renja OPD terintegrasi ke dalam RKPD sehingga prinsip satu kesatuan dalam perencanaan daerah tercapai dan adanya keselarasan program dan kegiatan dalam rangka pencapaian visi dan misi Kepala Daerah. Rancangan awal RKPD digunakan sebagai dasar pemutakhiran Renja OPD dan sebaliknya setelah proses perbandingan, Renja OPD menjadi dasar penambahan dan pengurangan terhadap rancangan RKPD.

Pagu Indikatif Rancangan awal RKPD Kota Serang tahun 2022 yang bersumber dari RPJMD Kota Serang periode 2018-2023 telah memuat program-program yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian misi daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang sebagai OPD pelaksana program-program tersebut telah melaksanakan kegiatan-kegiatan pendukung program yang sudah diamanahkan pada tahun 2022. Berdasarkan hasil review terhadap rancangan awal RKPD Kota Serang tahun 2022 terdapat beberapa kegiatan dan sub kegiatan yang mengalami perubahan pada indikator kerjanya sebagai berikut :

1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan
2. Pemeliharaan/Rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya
3. Fasilitasi Lembaga profesi ASN

Lampiran **tabel 03** Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2022 Kota Serang

2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang sebagaimana telah diamanatkan dalam Peraturan Walikota Serang Nomor 25 tahun 2021 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Usulan program dan kegiatan masyarakat merupakan bagian dari kegiatan jaring aspirasi terkait kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan terhadap prioritas dan sasaran pelayanan serta kebutuhan pembangunan tahun yang direncanakan sesuai dengan tugas dan fungsi OPD. Untuk perencanaan di tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang tidak mendapat usulan program dan kegiatan dari masyarakat.

BAB III

TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1 Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional dan Provinsi

3.1.1 TELAHAH RENSTRA KEMENTERIAN

A. Badan Kepegawaian Negara

Dalam penyusunan suatu rencana pembangunan tentu dibutuhkan sinkronisasi di berbagai aspek, misalnya aspek waktu, aspek kesesuaian dengan Program Vertikal maupun Horizontal serta kesesuaian dengan kaidah lainnya. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang mengacu kepada Visi dan Misi Badan Kepegawaian Negara, Visi ini mengacu pada visi pembangunan nasional yaitu :

VISI : “Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”

Visi ini mencerminkan kebulatan tekad dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawab dalam Pengembangan SDM dan Pelayanan Administrasi Kepegawaian, untuk mendukung terlaksananya Visi tersebut Badan Kepegawaian Negara menetapkan tanggung jawab pada 3 misi, yaitu :

1. Mengembangkan Sistem Manajemen Kepegawaian Negara
2. Mengembangkan Sistem Pelayanan Kepegawaian
3. Mengembangkan Manajemen Internal BKN

Visi dan Misi tersebut searah dengan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Serang Tahun 2018-2023.

B. Kementrian Dalam Negeri

Dalam penyusunan suatu rencana pembangunan tentu dibutuhkan sinkronisasi di berbagai aspek, misalnya aspek waktu, aspek kesesuaian dengan Program Vertikal maupun Horizontal serta kesesuaian dengan kaidah lainnya. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang mengacu kepada Visi dan Misi Kementrian Dalam Negeri, Visi ini mengacu pada visi pembangunan nasional yaitu :

VISI : "Kementerian Dalam Negeri Mampu Menjadi POROS Jalannya Pemerintahan dan Politik Dalam Negeri, Meningkatkan Pelayanan Publik, Menegakkan Demokrasi Dan Menjaga Integrasi Bangsa"

Visi ini mencerminkan kebulatan tekad dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawab dalam Pengembangan SDM dan Pelayanan Administrasi Kepegawaian. Untuk mendukung terlaksananya Visi tersebut Kementerian Dalam Negeri menetapkan tanggung jawab pada misi ke-5, yaitu :

Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan efektif dengan didukung aparatur yang berkompeten dan pengawasan yang efektif dalam rangka pemantapan pelayanan publik.

Visi dan Misi tersebut searah dengan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Serang Tahun 2019-2023.

C. Kementrian PAN dan RB

Dalam penyusunan suatu rencana pembangunan tentu dibutuhkan sinkronisasi di berbagai aspek, misalnya aspek waktu, aspek kesesuaian dengan Program Vertikal maupun Horizontal serta kesesuaian dengan kaidah lainnya. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang mengacu kepada Visi dan Misi Kementrian PAN dan RB, Visi ini mengacu pada visi pembangunan nasional yaitu :

VISI : "Mewujudkan aparatur negara yang berkepribadian, bersih, dan kompeten untuk mencapai kualitas pelayanan publik yang berkinerja tinggi"

Visi ini mencerminkan kebulatan tekad dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawab dalam Pengembangan SDM dan Pelayanan Administrasi Kepegawaian. Untuk mendukung terlaksananya Visi tersebut Kementerian PAN dan RB menetapkan tanggung jawab pada 4 misi, yaitu :

1. Mengembangkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan.
2. Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif.
3. Menciptakan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien.
4. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi

Visi dan Misi tersebut searah dengan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Serang Tahun 2019-2023.

Dengan demikian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang dalam menyusun Rencana Strategis tahun 2019-2023 secara substansi menselaraskan/ mensinkronkan dengan Visi dan Misi serta arah kebijakan dan strategis renstra Badan Kepegawaian Negara, Kementrian Dalam Negeri dan Kementrian PAN dan RB.

3.1.2 TELAAH RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROPINSI BANTEN

Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Banten melalui perumusan Visi dan Misi yang sejalan dengan BKN, Kemendagri dan Kemen PAN-RB, dengan rumusan visi mengacu pada visi misi gubernur terpilih, yaitu :

VISI "BANTEN YANG MAJU, MANDIRI, BERDAYA SAING, SEJAHTERA DAN BERAKHLAQL KARIMAH"

Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Mendukung Misi Pemerintah Daerah Provinsi Banten, yaitu pada Misi Kesatu (1) : Menciptakan Tata kelola Pemerintahan yang Baik

Dengan demikian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang dalam menyusun Rencana Strategis tahun 2018-2023 secara substansi menselaraskan/ mensinkronkan dengan Visi dan Misi serta arah kebijakan dan strategis renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.

3.2 Tujuan dan Sasaran Renja OPD

Tujuan adalah merupakan suatu keterangan yang memperjelas ataupun mengarahkan dalam rumusan yang telah ditetapkan pada Visi dan Misi Kepala Daerah. Visi Kota Serang yaitu : "**Terwujudnya Kota Peradaban Yang Berdaya dan Berbudaya**" dan misi Kepala Daerah salah satunya adalah: "**Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik**".

Sasaran merupakan bagian utama dari tujuan yang lebih spesifik dan terukur. Adapun **tujuan daerah Kota Serang** adalah : *Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan bersih serta layanan publik yang prima berbasis*

teknologi informasi (INDEKS REFORMASI BIROKRASI DAERAH). Sasaran Daerah Kota Serang adalah :Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan (INDEKS PROFESIONALITAS ASN).

Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang merupakan penajaman dari tujuan Renstra periode 2018-2023 setelah dilaksanakan evaluasi kinerja pelayanan, maka ditetapkanlah rumusan tujuan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang adalah "**Meningkatkan potensi Sumber Daya Manusia Aparatur**".

Berdasarkan rumusan tujuan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang dan sasaran strategis pada Renstra 2018-2023 didapat rumusan sasaran Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang 2021 sebagai berikut :

1. Meningkatkan pembinaan dan pengembangan SDM aparatur melalui pembinaan berkelanjutan melalui pengembangan karir dan keahlian kerja untuk meningkatkan kinerja, peningkatan kesejahteraan pegawai dengan sistem penghargaan sanksi disertai dengan assessment aparatur
2. Meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan ASN melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, prajabatan dan teknis fungsional serta evaluasi dan analisis terhadap hasil pendidikan dan pelatihan pada tempat tugasnya
3. Meningkatkan layanan administrasi kepegawaian melalui penilaian terhadap kompetensi dan kinerja aparatur, layanan kepangkatan, perpindahan, pensiun serta layanan administrasi kepegawaian lainnya serta ketersediaan data dan informasi pegawai untuk mendapatkan informasi yang cepat dan tepat.

3.3 Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

Usulan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan pada Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang Tahun 2022 merupakan usaha pencapaian misi Kepala Daerah yang menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang yang sudah ditetapkan pada Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang Periode 2018-2023, dan merupakan hasil evaluasi dan telaahan terhadap kebutuhan di lapangan.

Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 tahun 2019 tentang klasifikasi, kodefikasi dan nomenklatur perencanaan pembangunan dan keuangan daerah 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 terdiri dari 3 program dan 13 kegiatan dan 52 Sub Kegiatan yang disesuaikan dengan Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang periode 2018-2023.

Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang Tahun 2022 sebagai berikut :

A. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Kabupaten/Kota

Indikator Program tersebut :

⇒ **Indeks Kepuasan Pelayanan Kesekretariatan**

Dengan indikasi kegiatan dan Sub Kegiatan sebagai berikut :

I. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
2. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
3. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD
4. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD
5. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD
6. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi
7. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

II. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan
2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan keuangan

bulanan/triwulanan/semesteran

III. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah

1. Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD

IV. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

1. Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya
2. Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan

V. Administrasi Umum Perangkat Daerah

1. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
2. Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
3. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
4. Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan
5. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan perundang-undangan
6. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

**VI. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan
Pemerintah Daerah**

1. Pengadaan kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan
2. Pengadaan Mebeleur
3. Pengadaan sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya

VII. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
3. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

**VIII. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan
Pemerintahan Daerah**

1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan
2. Pemeliharaan Peralatan dan mesin Lainnya
3. Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya

B. Program Kepegawaian Daerah

Indikator Program tersebut ;

⇒ **Capaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian**

Dengan indikasi kegiatan dan Sub Kegiatan sebagai berikut :

IX. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN
2. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
3. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
4. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
5. Pengelolaan Data Kepegawaian
6. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian

X. Mutasi dan Promosi ASN

1. Pengelolaan Mutasi ASN
2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
3. Pengelolaan Promosi ASN

XI. Pengembangan Kompetensi ASN

1. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
2. Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN
3. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
4. fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan fungsional
5. Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional

XII. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

1. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
2. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
3. Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai
4. Pembinaan Disiplin ASN
5. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
6. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
7. Evaluasi Disiplin ASN

C. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator Program tersebut ;

⇒ **Capaian Pengembangan kompetensi dan pendidikan dan pelatihan aparatur**

Dengan indikasi kegiatan dan Sub Kegiatan sebagai berikut :

XIII. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

1. Penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, kerjasama, pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan, serta jabatan fungsional
2. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan
3. Pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembangan kompetensi, pengelolaan sumber belajar dan kerjasama serta pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan

Lampiran **tabel 04** Rencana Program dan Kegiatan OPD Tahun 2022 dan Prakiraan Maju Tahun 2023 Kota Serang

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Setelah tujuan dan arah kebijakan di tetapkan, langkah selanjutnya adalah menata program, kegiatan dan Sub Kegiatan, yang di artikan sebagai cara untuk mencapai tujuan, dimana melalui hal tersebut bentuk rencana akan lebih terorganisir dan lebih mudah untuk dioperasionalkan demi tercapainya kegiatan pelaksanaan, karena dalam program telah memuat aspek yang harus dijalankan agar tujuan program dapat tercapai.

Program adalah instrument kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran, atau kegiatan masyarakat. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya (berupa personil), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana atau kombinasi dari pada atau kesemua sumber daya.

Agar terlaksananya rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang harus di dukung oleh pendanaan yang bersumber dari APBD Kota Serang Tahun 2022. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang mengalokasikan pendanaan sebesar **Rp.12.977.156.000,-** sesuai dengan Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang tahun 2018-2023.

BAB V

PENUTUP

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang ini merupakan komitmen Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang dan merupakan acuan untuk digunakan sebagai pedoman dan bahan evaluasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bagi seluruh aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang dalam kurun waktu 1 (satu) tahun. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang optimal diperlukan adanya kesungguhan dan partisipasi serta koordinasi yang sebaik-baiknya dari semua pihak dan terutama jajaran aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang.

Perumusan dan penyusunan renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang tahun 2022 ini telah diupayakan optimal dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Serang. Terhadap Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang telah diusulkan dalam renja ini, maka akan dilakukan pembahasan dalam forum OPD maupun Musrenbang Provinsi Banten, sehingga tidak menutup kemungkinan adanya kegiatan yang belum terakomodir ataupun diakomodir dengan pengurangan pagu anggaran.

Dengan tersusunnya Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang yang meliputi konsep pembangunan yang berkelanjutan maka dapat menjadi patokan dalam evaluasi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJMD) Kota Serang yang disusun berdasarkan Visi dan Misi Walikota Serang.

RENCANA KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SERANG

2022

Dalam mencapai Tujuan dan Sasaran Target Kinerja Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan sebagai uraian akhir pada BAB PENUTUP Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang Tahun 2022 ini, disampaikan kaidah-kaidah pelaksanaannya bahwa dengan ditetapkannya Rencana Kerja ini, maka :

1. Rencana Kerja ini akan dijadikan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang Tahun 2022;
2. Rencana Kerja ini akan dijadikan dasar pengukuran dan evaluasi kinerja (LKJIP) Tahun 2022 dan sekaligus sebagai dasar laporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi OPD Tahun 2022;
3. Rencana Kerja ini merupakan sarana pendukung pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang Tahun 2018-2023.

Di dalam Rencana Kerja ini telah dijabarkan dengan rinci semua permasalahan yang akan dihadapi dan rencana strategis untuk memecahkan semua permasalahan dan kendala di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan Aparatur. Kurangnya anggaran terbatasnya Sumber Daya Manusia aparatur serta sarana dan prasarana pendukung yang belum memadai menjadi salah satu faktor tidak optimalnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Dengan segala keterbatasan yang ada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang tetap berkomitmen untuk melaksanakan tugas dan fungsinya memberikan pelayanan yang prima bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Serang.

RENCANA KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SERANG

2022

Demikian Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang tahun 2022 disusun sebagai evaluasi terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang, dengan harapan kiranya dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Kepala BKPSDM



NIP. 19650824 198801 1 002

LAMPIRAN

- Tabel 01** : Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2021
- Tabel 02** : Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang
- Tabel 03** : Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2022 Kota Serang
- Tabel 04** : Rencana Program dan Kegiatan OPD Tahun 2021 dan Prakiraan Maju Tahun 2022 Kota Serang
- Tabel 05** : Rumusan dan Defenisi Operasional Indikator Renja Perangkat Daerah Tahun 2022

Tabel 1
Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat daerah dan
Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2021
Kota Serang

Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Target Kinerja Pada Akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023	Realisasi Program dan Kegiatan Tahun 2019 (n-3)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan tahun Lalu (2020)			Target Program dan Kegiatan Renja Perangkat Daerah Tahun 2021	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah tahun 2018-2023 sampai dengan tahun berjalan (2021)	
					Target Renja Perangkat Daerah Tahun 2020 (Rp.)	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun 2020 (Rp.)	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2021) (Rp.)	Tingkat Capaian Realisasi target Renstra s/d tahun berjalan (2021) (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6x100)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4*100)
	URUSAN FUNGSI PENUNJANG PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DAERAH BIDANG KEPEGAWAIAN		61,089,569,573	11,846,652,129	9,220,566,574	8,898,149,922	96.50	11,641,840,296	32,386,642,347.00	53.02
5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Indeks Kepuasan Pelayanan Kesekretariatan	33,139,541,546	5,984,080,411	5,849,810,430	5,669,363,662	96.92	6,029,170,247	17,682,614,320.00	53.36
5.03.01.2.01	PERENCANAAN, PENGANGGARAN, DAN EVALUASI KINERJA PERANGKAT DAERAH	Tingkat ketersediaan dokumen perencanaan, pengendalian dan pelaporan capaian kinerja	1,857,111,750	333,407,000	153,158,000	145,929,800	95.28	405,000,000	884,336,800.00	47.62
5.03.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Renstra BKPSDM	322,836,000	86,311,000	47,813,000	45,943,000	96.09	50,000,000	182,254,000.00	56.45
Jumlah Dokumen Renja Murni										
Jumlah Dokumen Renja perubahan										
Jumlah Dokumen Perjanjian Kinerja dan Indikator Kinerja Utama										
5.03.01.2.01.02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA Murni	178,598,000	45,602,000	43,318,000	42,996,000	99.26	25,000,000	228,598,000.00	40.20
5.03.01.2.01.03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA Perubahan	150,000,000					45,000,000		
5.03.01.2.01.04	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA Murni	90,000,000					25,000,000		
5.03.01.2.01.05	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA Perubahan	150,000,000					45,000,000		
5.03.01.2.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi	Jumlah Dokumen LKJIP	454,986,300					83,041,500		
Jumlah Dokumen LPPD										
Jumlah Dokumen LKPJ										
Jumlah dokumen pengendalian dan evaluasi kinerja triwulanan perangkat daerah		36,224,000	14,950,000	11,491,000	76.86					

Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Target Kinerja Pada Akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023	Realisasi Program dan Kegiatan Tahun 2019 (n-3)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan tahun Lalu (2020)			Target Program dan Kegiatan Renja Perangkat Daerah Tahun 2021	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah tahun 2018-2023 sampai dengan tahun berjalan (2021)	
					Target Renja Perangkat Daerah Tahun 2020	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun 2020	Tingkat Realisasi		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2021)	Tingkat Capaian Realisasi target Renstra s/d tahun berjalan (2021)
					(Rp.)	(Rp.)	(%)			
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6x100)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4*100)
5.03.01.2.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Data dan Profil Perangkat daerah	510,691,450	82,228,500	-	-	-	129,445,000	211,673,500.00	41.45
5.03.01.2.02	ADMINISTRASI KEUANGAN PERANGKAT DAERAH	Tingkat ketersediaan dokumen pengelolaan dan pelaporan keuangan	20,950,489,850	3,734,027,041	3,667,917,991	3,520,956,011	95.99	4,124,556,522	11,379,539,574	54.32
5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan	Jumlah bulan penyediaan gaji dan tunjangan ASN	20,615,438,950	3,676,092,741	3,643,755,991	3,497,789,411	95.99	4,047,556,522	11,221,438,674.00	54.43
5.03.01.2.02.05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah dokumen pelaporan keuangan akhir tahun	198,420,100	35,090,500	15,000,000	14,379,600	95.86	45,000,000	94,470,100.00	47.61
5.03.01.2.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan keuangan bulanan/triwulanan/semesteran SKPD	Jumlah dokumen laporan realisasi keuangan triwulanan dan semesteran	136,630,800	22,843,800	9,162,000	8,787,000	95.91	32,000,000	63,630,800.00	46.57
5.03.01.2.03	ADMINISTRASI BARANG MILIK DAERAH PADA PERANGKAT DAERAH	Tingkat ketersediaan dokumen pengelolaan Barang Milik Daerah	173,225,000	38,403,000	15,252,000	15,000,000	98.35	36,200,000	89,603,000.00	51.73
5.03.01.2.03.06	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah dokumen pengelolaan Barang Milik daerah	173,225,000	38,403,000	15,252,000	15,000,000	98.35	36,200,000	89,603,000.00	51.73
5.03.01.2.05	ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN PERANGKAT DAERAH	Tingkat kehadiran aparatur	528,418,000	4,960,000	-	-	-	164,138,000	169,098,000.00	32.00
5.03.01.2.05.02	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah stel pakaian dinas beserta perlengkapannya Jumlah stel pakaian khusus hari-hari tertentu	238,320,000 4,960,000	- 4,960,000	-	-	-	72,000,000	76,960,000	31.63
5.03.01.2.05.11	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	Jumlah peserta bimtek	285,138,000	-	-	-	-	92,138,000	92,138,000.00	32.31
5.03.01.2.06	ADMINISTRASI UMUM PERANGKAT DAERAH	Tingkat ketersediaan pelayanan administrasi umum perangkat daerah	3,217,293,594	681,713,582	574,811,439	569,001,705	98.99	567,098,307	1,817,813,594.00	56.50
5.03.01.2.06.01	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah bulan penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	30,000,000	-	-	-	-	-	-	-
5.03.01.2.06.02	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah bulan penyediaan Alat Tulis Kantor	404,037,808	83,070,000	50,000,000	49,968,000	99.94	49,999,808	183,037,808.00	45.30
5.03.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah bulan penyediaan makanan dan minuman	455,098,700	87,800,000	65,400,000	65,309,700	99.86	81,989,000	235,098,700.00	51.66

Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Target Kinerja Pada Akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023	Realisasi Program dan Kegiatan Tahun 2019 (n-3)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan tahun Lalu (2020)			Target Program dan Kegiatan Renja Perangkat Daerah Tahun 2021	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah tahun 2018-2023 sampai dengan tahun berjalan (2021)	
					Target Renja Perangkat Daerah Tahun 2020	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun 2020	Tingkat Realisasi		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2021)	Tingkat Capaian Realisasi target Renstra s/d tahun berjalan (2021)
					(Rp.)	(Rp.)	(%)			
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6x100)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4*100)
5.03.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah bulan penyediaan barang cetakan dan penggandaan umum	476,501,495	100,810,700	82,746,000	81,116,000	98.03	88,774,795	270,701,495.00	56.81
5.03.01.2.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan perundang-undangan	Jumlah bulan penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	115,884,204	54,152,000	29,568,000	29,261,500	98.96	9,790,704	93,204,204.00	80.43
5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah bulan pelaksanaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	1,735,771,387	355,880,882	347,097,439	343,346,505	98.92	336,544,000	1,035,771,387.00	59.67
5.03.01.2.07	PENGADAAN BARANG MILIK DAERAH PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	Tingkat ketersediaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	1,965,748,870	145,258,000	478,500,000	476,000,000	99.48	66,490,870	687,748,870.00	34.99
5.03.01.2.07.01	Pengadaan kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	Jumlah unit kendaraan dinas/operasional	566,000,000	-	478,500,000	476,000,000	99.48	27,000,000	503,000,000.00	88.87
5.03.01.2.07.05	Pengadaan Mebeleur	Jumlah mebeleur	115,117,370	-	-	-	-	10,117,370	10,117,370.00	8.79
5.03.01.2.07.11	Pengadaan sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah unit perlengkapan gedung kantor	1,195,273,500	55,900,000	-	-	-	29,373,500	174,631,500	13.59
		Jumlah unit peralatan gedung kantor	89,358,000	89,358,000	-	-	-			
5.03.01.2.08	PENYEDIAAN JASA PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Tingkat ketersediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	2,522,387,836	580,286,034	634,371,000	619,023,394	97.58	352,228,408	1,551,537,836.00	61.51
5.03.01.2.08.01	penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah bulan penyediaan Jasa Surat Menyurat	59,198,000	-	5,550,000	5,520,000	99.46	10,000,000	27,148,000	45.86
		Jumlah bulan penyediaan materai		11,628,000						
5.03.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah bulan penyediaan jasa komunikasi, SDA dan Listrik	893,210,428	239,699,534	255,600,000	244,332,394	95.59	79,180,000	708,410,428	79.31
		Jumlah bulan penyediaan jasa Publikasi		81,848,500						
5.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah event	1,569,979,408	48,310,000	69,600,000	67,600,000	97.13	263,048,408	815,979,408	51.97
		Jumlah bulan penyediaan jasa kebersihan kantor		198,800,000						
5.03.01.2.09	PEMELIHARAAN BARANG MILIK DAERAH PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Persentase sarana dan prasarana kantor dalam kondisi baik	1,924,866,646	466,025,754	325,800,000	323,452,752	99.28	313,458,140	1,102,936,646	57.30

Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Target Kinerja Pada Akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023	Realisasi Program dan Kegiatan Tahun 2019 (n-3)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan tahun Lalu (2020)			Target Program dan Kegiatan Renja Perangkat Daerah Tahun 2021	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah tahun 2018-2023 sampai dengan tahun berjalan (2021)		
					Target Renja Perangkat Daerah Tahun 2020	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun 2020	Tingkat Realisasi		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2021)	Tingkat Capaian Realisasi target Renstra s/d tahun berjalan (2021)	
					(Rp.)	(Rp.)	(%)				
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6x100)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4*100)	
5.03.01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	Jumlah bulan kendaraan dinas/operasional yang diproses perizinannya	319,668,140	13,846,500	18,800,000	17,343,500	92.25	288,478,140	1,046,156,991	100.00	
		Jumlah bulan kendaraan dinas/operasional yang dibayar premi asuransinya	74,131,735	39,691,535	34,800,000	34,440,200	98.97				
		Jumlah bulan kendaraan dinas yang dipelihara	652,357,116	412,487,719	240,200,000	239,869,397	99.86				
		Jumlah unit kendaraan dinas/operasional yang diproses perizinannya	665,280,000	-	-	-	-	-	-	-	-
		Jumlah unit kendaraan dinas/operasional yang dibayar premi asuransinya									
		Jumlah unit/bulan kendaraan dinas yang dipelihara									
5.03.01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan mesin Lainnya	Jumlah bulan perlengkapan gedung kantor yang dipelihara	114,529,655	-	32,000,000	31,799,655	99.37	24,980,000	56,779,655	49.58	
		Jumlah bulan peralatan kantor yang dipelihara									-
5.03.01.2.09.11	Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah bulan gedung kantor dipelihara	98,900,000	-	-	-	-	-	-	-	
5.03	KEPEGAWAIAN										
5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Capaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian	14,553,299,427	2,177,226,618	2,177,412,000	2,060,402,760	94.63	3,057,670,049	7,295,299,427.00	50.13	
5.03.02.2.01	PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN ASN	Persentase ASN yang diterima sesuai formasi	5,474,158,969	443,759,700	803,298,500	786,899,000	97.96	1,265,500,269	2,496,158,969	45.60	
		Capaian tersedianya dokumen laporan pemberhentian Aparatur									
		Persentase akurasi data dan informasi kepegawaian yang akurat									
5.03.02.2.01.02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	Jumlah Calon ASN yang mengikuti seleksi CASN	4,219,293,365	334,585,700	708,748,500	700,207,500	98.79	1,000,500,165	2,035,293,365	48.24	
		Jumlah PTT/Non ASN yang diangkat									-
5.03.02.2.01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah dokumen laporan pemberhentian ASN	127,000,064	-	-	-	-	40,000,064	40,000,064	31.50	
5.03.02.2.01.08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah dokumen fasilitasi lembaga profesi ASN (KORPRI)	200,000,000	-	-	-	-	-	-	-	
5.03.02.2.01.10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah data pegawai yang dilakukan Rekonsiliasi	773,964,040	99,814,000	81,500,000	74,150,000	90.98	195,000,040	368,964,040	47.67	
5.03.02.2.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Pembuatan Karpeg	118,901,500	9,360,000	13,050,000	12,541,500	96.10	30,000,000	51,901,500	43.65	
		Jumlah Pembuatan Karis									
		Jumlah Pembuatan Karsu									

Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Target Kinerja Pada Akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023	Realisasi Program dan Kegiatan Tahun 2019 (n-3)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan tahun Lalu (2020)			Target Program dan Kegiatan Renja Perangkat Daerah Tahun 2021	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah tahun 2018-2023 sampai dengan tahun berjalan (2021)	
					Target Renja Perangkat Daerah Tahun 2020	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun 2020	Tingkat Realisasi		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2021)	Tingkat Capaian Realisasi target Renstra s/d tahun berjalan (2021)
					(Rp.)	(Rp.)	(%)			
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6x100)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4*100)
5.03.02.2.01.12	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian	35,000,000	-	-	-	-	-	-	-
5.03.02.2.02	MUTASI DAN PROMOSI ASN	Persentase ASN yang mengikuti ujian dinas, ujian penyesuaian ijazah, kenaikan pangkat dan pensiun	6,805,445,324	1,205,785,284	1,047,213,500	963,990,260	92.05	1,413,669,780	3,583,445,324	52.66
		Persentase Jabatan Struktural dan Fungsional yang terisi sesuai syarat jabatan								
5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah ASN yang ditempatkan	425,220,458	1,800,000	-	-	-	75,000,080	260,220,458	61.20
		Jumlah ASN yang diproses pindah tugas		91,040,237	4,300,000	4,300,000	100.00			
		Jumlah Calon ASN yang diambil sumpah dan janji menjadi ASN		-	15,000,000	12,740,000	84.93			
		Jumlah ASN yang diproses pensiun		60,945,531	16,380,000	14,394,610	87.88			
5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah ASN yang mengikuti ujian penyesuaian kenaikan pangkat dan ujian dinas	760,990,366	43,854,000	15,000,000	11,445,000	76.30	135,000,200	475,990,366	62.55
		Jumlah ASN yang memperoleh kenaikan pangkat		120,028,516	170,000,000	165,662,650	97.45			
5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah kegiatan seleksi calon JPT di lingkungan Pemerintah Kota Serang	5,619,234,500	888,117,000	826,533,500	755,448,000	91.40	1,203,669,500	2,847,234,500	50.67
		Jumlah kegiatan pelantikan pejabat struktural/fungsional								
5.03.02.2.03	PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN	Persentase tersedianya dokumen pengembangan kompetensi ASN	1,051,407,000	202,847,000	168,150,000	158,560,000	94.30	190,000,000	551,407,000	52.44
5.03.02.2.03.01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah dokumen pemetaan kompetensi ASN	419,787,000	124,547,000	72,100,000	70,240,000	97.42	70,000,000	264,787,000	63.08
5.03.02.2.03.03	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah dokumen administrasi diklat dan sertifikasi ASN	35,000,000	-	-	-	-	-	-	-
5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah dokumen bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	190,600,000	78,300,000	23,750,000	22,300,000	93.89	25,000,000	125,600,000	65.90
5.03.02.2.03.14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan fungsional	Jumlah dokumen pemetaan jabatan fungsional umum dan fungsional tertentu	371,020,000	-	72,300,000	66,020,000	91.31	95,000,000	161,020,000	43.40
5.03.02.2.03.15	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah dokumen evaluasi pengembangan jabatan fungsional	35,000,000	-	-	-	-	-	-	-
5.03.02.2.04	PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA APARATUR	Capaian Pembinaan dan Penanganan Disiplin Aparatur	1,222,288,134	324,834,634	158,750,000	150,953,500	95.09	188,500,000	664,288,134	54.35
5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	75,000,000	-	-	-	-	-	-	-

Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Target Kinerja Pada Akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023	Realisasi Program dan Kegiatan Tahun 2019 (n-3)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan tahun Lalu (2020)			Target Program dan Kegiatan Renja Perangkat Daerah Tahun 2021	Perkiraan Realisasi Capaian target Renstra Perangkat Daerah tahun 2018-2023 sampai dengan tahun berjalan (2021)	
					Target Renja Perangkat Daerah Tahun 2020	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun 2020	Tingkat Realisasi		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2021)	Tingkat Capaian Realisasi target Renstra s/d tahun berjalan (2021)
					(Rp.)	(Rp.)	(%)			
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6x100)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4*100)
5.03.02.2.04.03	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	35,000,000	-	-	-	-	-	-	-
5.03.02.2.04.05	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah pemberian penghargaan tanda kehormatan satyalancana 10,20,30 tahun	189,951,634	74,123,134	26,000,000	25,828,500	99.34	25,000,000	124,951,634	65.78
5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah laporan kegiatan monitoring, evaluasi disiplin dan pembinaan ASN	546,497,000	119,633,500	92,750,000	91,675,500	98.84	95,000,000	356,497,000	65.23
		Jumlah ASN yang diperiksa kesehatannya pada saat mengajukan cuti sakit		42,706,000	10,000,000	7,482,000	74.82			
5.03.02.2.04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah dokumen penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	220,839,500	88,372,000	30,000,000	25,967,500	86.56	33,500,000	147,839,500	66.94
5.03.02.2.04.09	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah dokumen hasil BAP dan persetujuan izin kawin/cerai	120,000,000	-	-	-	-	35,000,000	35,000,000	29.17
5.03.02.2.04.10	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah dokumen evaluasi disiplin ASN	35,000,000	-	-	-	-	-	-	-
5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN									
5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Capaian Pengembangan Kompetensi dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur	13,396,728,600	3,685,345,100	1,193,344,144	1,168,383,500	97.91	2,555,000,000	7,408,728,600	55.30
5.04.02.2.02	SERTIFIKASI, KELEMBAGAAN, PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJERIAL DAN FUNGSIONAL	Capaian sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	13,396,728,600	3,685,345,100	1,193,344,144	1,168,383,500	97.91	2,555,000,000	7,408,728,600	55.30
5.04.02.2.02.01	Penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, kerjasama, pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan, serta jabatan fungsional	Jumlah dokumen laporan analisis perencanaan pengembangan kompetensi aparatur (Human Capital Development Plan)	253,236,000	123,652,000	25,000,000	24,584,000	98.34	25,000,000	173,236,000	68.41
5.04.02.2.02.07	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti diklat keparamongpraja (JPT/Lurah)	8,198,200,000	27,960,000	32,600,000	32,600,000	100.00	2,437,640,000	7,022,572,600	55.20
		Jumlah Calon ASN yang mengikuti diklat prajabatan gol I, II dan III	1,532,741,000	1,512,616,000	25,510,000	20,125,000	78.89			
		Jumlah ASN yang mengikuti diklat PIM (II, III dan IV)	1,509,779,000	780,485,000	737,154,144	729,294,000	98.93			
		Jumlah ASN yang mengikuti diklat PIMPEMDAGRI	23,210,000	20,710,000	2,500,000	2,500,000	100.00			
		Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis dan fungsional	1,458,642,600	1,119,942,100	350,000,000	338,700,500	96.77			

Tabel 02
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kota Serang**

No.	Indikator	SPM/Standar Nasional	IKK	Target Renstra Perangkat Daerah					Realisasi		Proyeksi			Catatan Analisis
				Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Terlaksananya kegiatan seleksi calon JPT di lingkungan Pemerintah Kota Serang			1 keg	1 keg	1 keg	1 keg	1 keg	1 keg	1 keg	2 keg	2 keg	2 keg	
2	Assesment calon jabatan administrator dan calon jabatan pengawas			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3	Jumlah pemberian penghargaan tanda kehormatan satyalancana 10,20 dan 30 tahun			245 org	100 org	210 org	220 org	230 org	200 org	100 org	210 org	220 org	230 org	
4	Jumlah monitoring dan evaluasi terhadap pembinaan ASN			1750 org	100 org	1 dok	1 dok	1 dok	1000 org	100 org	1 dok	1 dok	1 dok	
5	Jumlah Pemeriksaan Kesehatan bagi ASN yang mengajukan cuti sakit			5 org	1 org	15 org	18 org	21 org	7 org	1 org	15 org	18 org	21 org	
6	Jumlah kasus pelanggaran disiplin yang ditangani			3 kasus	2 kasus	1 kasus	1 kasus	1 kasus	2 kasus	2 kasus	1 kasus	1 kasus	1 kasus	
7	Jumlah pembuatan karpeg, Karis dan Karsu			100 kartu	302 kartu	300 kartu	300 kartu	300 kartu	200 kartu	302 kartu	300 kartu	300 kartu	300 kartu	
8	Tersusunnya nilai atau peringkat kompetensi dan terpetakannya jabatan struktural sesuai kualifikasi dan kemampuan pejabat			1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	
9	Jumlah dokumen pemetaan jabatan fungsional umum dan fungsional tertentu serta terisinya jabatan fungsional			0	1 dok									
10	Jumlah dokumen evaluasi pengembangan jabatan fungsional			0	0	0	1 dok	1 dok	0	0	0	1 dok	1 dok	
11	Jumlah ASN yang diproses pensiun			194 org	194 org	250 org	300 org	350 org	200 org	194 org	250 org	300 org	350 org	
12	Jumlah Calon ASN yang diambil sumpah dan janji menjadi ASN			0	151 org	151 org	200 org	250 org	100 org	151 org	151 org	200 org	250 org	
13	Jumlah ASN yang diproses pindah tugas			125 org	0	40 org	40 org	40 org	175 org	0	40 org	40 org	40 org	
14	Jumlah ASN yang ditempatkan sesuai dengan keahliannya			0	0	40 org	40 org	40 org	40 org	0	40 org	40 org	40 org	
15	Jumlah ASN yang mengikuti Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat dan Ujian			49 org	23 org	100 org	100 org	100 org	60 org	23 org	100 org	100 org	100 org	
16	Jumlah ASN yang memperoleh kenaikan pangkat otomatis			1000 org	727 org	1350 org	1400 org	1450 org	1000 org	727 org	1350 org	1400 org	1450 org	
17	Jumlah data ASN yang sudah diperbaharui			1000 dok	4224 dok	1600 dok	1800 dok	2000 dok	1350 dok	4224 dok	1600 dok	1800 dok	2000 dok	
18	Jumlah Calon ASN yang mengikuti seleksi Calon ASN			4000 org	3800 org	4000 org	5000 org	6000 org	5000 org	3182 org	4000 org	5000 org	6000 org	

No.	Indikator	SPM/Standar Nasional	IKK	Target Renstra Perangkat Daerah					Realisasi		Proyeksi			Catatan Analisis
				Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
19	Jumlah Pegawai Tidak Tetap/Non ASN yang diangkat			50 org	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
20	Jumlah dokumen laporan pemberhentian ASN			0	0	1 dok	1 dok	1 dok	0	0	1 dok	1 dok	1 dok	
21	Jumlah dokumen fasilitasi lembaga profesi ASN (KORPRI)			0	0	0	1 dok	1 dok	0	0	0	1 dok	1 dok	
22	Jumlah dokumen pemetaan kompetensi ASN			1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	0	0	1 dok	1 dok	1 dok	
23	Jumlah dokumen administrasi diklat dan sertifikasi ASN			0	0	0	1 dok	1 dok	0	0	0	1 dok	1 dok	
24	Jumlah ASN yang mengikuti diklat keparamongprajaan (JPT/Lurah)			1 org	4 org	10 dok	15 dok	20 dok	12 org	4 org	10 dok	15 dok	20 dok	
25	Jumlah CASN yang mengikuti diklat prajabatan Gol I, II dan III			186 org	0	200 org	210 org	220 org	186 org	0	200 org	210 org	220 org	
26	Jumlah ASN yang mengikuti DIKLATPIM (II, III dan IV)			23 org	22 org	116 org	126 org	136 org	24 org	22 org	116 org	126 org	136 org	
27	Jumlah ASN yang diberi bantuan tugas belajar dan ikatan dinas			0	1 org	1 org	1 dok	1 dok	3 org	1 org	1 org	1 dok	1 dok	
28	Jumlah data analisis kebutuhan diklat dan pengembangan aplikasi perencanaan diklat			2 dok	1 dok	2 dok	2 dok	2 dok	2 dok	1 dok	2 dok	2 dok	2 dok	
29	Jumlah laporan evaluasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan			1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	
30	Jumlah kegiatan peningkatan kompetensi bagi pimpinan OPD			1 keg	0	0	0	0	1 keg	0	0	0	0	
31	Jumlah ASN yang mengikuti diklat PIMPEMDAGRI			7 org	0	1 org	1 org	1 org	7 org	0	1 org	1 org	1 org	
32	Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis dan fungsional			70 org	34 org	50 org	65 org	80 org	70 org	34 org	50 org	65 org	80 org	

Tabel 03
Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2022
Kota Serang

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan				
	Program /Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp.)	Program /Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp.)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Urusan FUNGSI PENUNJANG PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DAERAH BIDANG KEPEGAWAIAN	BKPSDM Kota Serang			12,977,156,000	Urusan FUNGSI PENUNJANG PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DAERAH BIDANG KEPEGAWAIAN	BKPSDM Kota Serang			12,977,156,000
	Meningkatkan potensi Sumber Daya Manusia Aparatur	BKPSDM Kota Serang	INDEKS PROFESIONALITAS ASN	0.92	6,154,500,000	Meningkatkan potensi Sumber Daya Manusia Aparatur	BKPSDM Kota Serang	INDEKS PROFESIONALITAS ASN	0.92	6,154,500,000
	Meningkatnya pengembangan, administrasi, pendidikan dan pelatihan aparatur	BKPSDM Kota Serang	Capaian pengembangan Sumber Daya Aparatur dan Pelayanan administrasi kepegawaian	0	3,369,500,000	Meningkatnya pengembangan, administrasi, pendidikan dan pelatihan aparatur	BKPSDM Kota Serang	Capaian pengembangan Sumber Daya Aparatur dan Pelayanan administrasi kepegawaian	0	3,369,500,000
		BKPSDM Kota Serang	Capaian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur	0	2,785,000,000		BKPSDM Kota Serang	Capaian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur	0	2,785,000,000
A	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	BKPSDM Kota Serang	Indeks Kepuasan Pelayanan Kesekretariatan		6,822,656,000	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	BKPSDM Kota Serang	Indeks Kepuasan Pelayanan Kesekretariatan		6,822,656,000
I	PERENCANAAN, PENGANGGARAN, DAN EVALUASI KINERJA PERANGKAT DAERAH	BKPSDM Kota Serang	Tingkat ketersediaan dokumen perencanaan, pengendalian dan pelaporan capaian kinerja	100	457,646,500	PERENCANAAN, PENGANGGARAN, DAN EVALUASI KINERJA PERANGKAT DAERAH	BKPSDM Kota Serang	Tingkat ketersediaan dokumen perencanaan, pengendalian dan pelaporan capaian kinerja	100	457,646,500
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	BKPSDM Kota Serang	Jumlah Dokumen Renstra BKPSDM	1	65,382,000	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	BKPSDM Kota Serang	Jumlah Dokumen Renstra BKPSDM	1	65,382,000
			Jumlah Dokumen Renja Murni	1				Jumlah Dokumen Renja Murni	1	
			Jumlah Dokumen Renja perubahan	1				Jumlah Dokumen Renja perubahan	1	
			Jumlah Dokumen Perjanjian Kinerja dan Indikator Kinerja Utama	1				Jumlah Dokumen Perjanjian Kinerja dan Indikator Kinerja Utama	1	
2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	BKPSDM Kota Serang	Jumlah Dokumen RKA Murni	1	30,000,000	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	BKPSDM Kota Serang	Jumlah Dokumen RKA Murni	1	30,000,000
3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	BKPSDM Kota Serang	Jumlah Dokumen RKA Perubahan	1	50,000,000	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	BKPSDM Kota Serang	Jumlah Dokumen RKA Perubahan	1	50,000,000
4	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	BKPSDM Kota Serang	Jumlah Dokumen DPA Murni	1	30,000,000	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	BKPSDM Kota Serang	Jumlah Dokumen DPA Murni	1	30,000,000
5	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	BKPSDM Kota Serang	Jumlah Dokumen DPA Perubahan	1	50,000,000	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	BKPSDM Kota Serang	Jumlah Dokumen DPA Perubahan	1	50,000,000
6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi	BKPSDM Kota Serang	Jumlah Dokumen LKJIP	1	89,875,000	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi	BKPSDM Kota Serang	Jumlah Dokumen LKJIP	1	89,875,000
			Jumlah Dokumen LPPD	1				Jumlah Dokumen LPPD	1	
			Jumlah Dokumen LKPJ	1				Jumlah Dokumen LKPJ	1	
			Jumlah dokumen pengendalian dan evaluasi kinerja triwulanan perangkat daerah	4				Jumlah dokumen pengendalian dan evaluasi kinerja triwulanan perangkat daerah	4	
7	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	BKPSDM Kota Serang	Jumlah Dokumen Data dan Profil Perangkat daerah	1	142,389,500	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	BKPSDM Kota Serang	Jumlah Dokumen Data dan Profil Perangkat daerah	1	142,389,500
II	ADMINISTRASI KEUANGAN PERANGKAT DAERAH	BKPSDM Kota Serang	Tingkat ketersediaan dokumen pengelolaan dan pelaporan keuangan	100	4,507,156,000	ADMINISTRASI KEUANGAN PERANGKAT DAERAH	BKPSDM Kota Serang	Tingkat ketersediaan dokumen pengelolaan dan pelaporan keuangan	100	4,507,156,000
8	Penyediaan Gaji dan Tunjangan	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan penyediaan gaji dan tunjangan ASN	12	4,422,656,000	Penyediaan Gaji dan Tunjangan	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan penyediaan gaji dan tunjangan ASN	12	4,422,656,000
9	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen pelaporan keuangan akhir tahun	1	49,500,000	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen pelaporan keuangan akhir tahun	1	49,500,000
10	Koordinasi dan Penyusunan Laporan keuangan bulanan/triwulanan/semesteran SKPD	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen laporan realisasi keuangan triwulanan dan semesteran	4	35,000,000	Koordinasi dan Penyusunan Laporan keuangan bulanan/triwulanan/semesteran SKPD	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen laporan realisasi keuangan triwulanan dan semesteran	4	35,000,000
III	ADMINISTRASI BARANG MILIK DAERAH PADA PERANGKAT DAERAH	BKPSDM Kota Serang	Tingkat ketersediaan dokumen pengelolaan Barang Milik Daerah	100	39,820,000	ADMINISTRASI BARANG MILIK DAERAH PADA PERANGKAT DAERAH	BKPSDM Kota Serang	Tingkat ketersediaan dokumen pengelolaan Barang Milik Daerah	100	39,820,000
11	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen pengelolaan Barang Milik daerah	1	39,820,000	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen pengelolaan Barang Milik daerah	1	39,820,000
IV	ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN PERANGKAT DAERAH	BKPSDM Kota Serang	Tingkat kehadiran aparatur	100	174,200,000	ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN PERANGKAT DAERAH	BKPSDM Kota Serang	Tingkat kehadiran aparatur	100	174,200,000

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan				
	Program /Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatf (Rp.)	Program /Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatf (Rp.)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	BKPSDM Kota Serang	Jumlah stel pakaian dinas beserta perlengkapannya	35	79,200,000	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	BKPSDM Kota Serang	Jumlah stel pakaian dinas beserta perlengkapannya	35	79,200,000
			Jumlah stel pakaian khusus hari-hari tertentu	35						
13	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	BKPSDM Kota Serang	Jumlah peserta bintek	50	95,000,000	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	BKPSDM Kota Serang	Jumlah peserta bintek	50	95,000,000
V	ADMINISTRASI UMUM PERANGKAT DAERAH	BKPSDM Kota Serang	Tingkat ketersediaan pelayanan administrasi umum perangkat daerah	100	676,800,000	ADMINISTRASI UMUM PERANGKAT DAERAH	BKPSDM Kota Serang	Tingkat ketersediaan pelayanan administrasi umum perangkat daerah	100	676,800,000
14	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	12	15,000,000	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	12	15,000,000
15	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan penyediaan Alat Tulis Kantor	12	103,000,000	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan penyediaan Alat Tulis Kantor	12	103,000,000
16	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan penyediaan makanan dan minuman	12	100,000,000	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan penyediaan makanan dan minuman	12	100,000,000
17	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan penyediaan barang cetakan dan penggandaan umum	12	98,000,000	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan penyediaan barang cetakan dan penggandaan umum	12	98,000,000
18	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan perundang-undangan	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	12	10,800,000	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan perundang-undangan	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	12	10,800,000
19	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan pelaksanaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	12	350,000,000	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan pelaksanaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	12	350,000,000
VI	PENGADAAN BARANG MILIK DAERAH PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	BKPSDM Kota Serang	Tingkat ketersediaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	100	135,000,000	PENGADAAN BARANG MILIK DAERAH PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	BKPSDM Kota Serang	Tingkat ketersediaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	100	135,000,000
20	Pengadaan kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	BKPSDM Kota Serang	Jumlah unit kendaraan dinas/operasional	3	30,000,000	Pengadaan kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	BKPSDM Kota Serang	Jumlah unit kendaraan dinas/operasional	3	30,000,000
21	Pengadaan Mebeleur	BKPSDM Kota Serang	Jumlah mebeleur	28	50,000,000	Pengadaan Mebeleur	BKPSDM Kota Serang	Jumlah mebeleur	28	50,000,000
22	Pengadaan sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	BKPSDM Kota Serang	Jumlah unit perlengkapan gedung kantor	11	55,000,000	Pengadaan sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	BKPSDM Kota Serang	Jumlah unit perlengkapan gedung kantor	11	55,000,000
			Jumlah unit peralatan gedung kantor	7				-	Jumlah unit peralatan gedung kantor	
VII	PENYEDIAAN JASA PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	BKPSDM Kota Serang	Tingkat ketersediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	100	453,950,000	PENYEDIAAN JASA PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	BKPSDM Kota Serang	Tingkat ketersediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	100	453,950,000
23	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan penyediaan Jasa Surat Menyurat	12	14,950,000	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan penyediaan Jasa Surat Menyurat	12	14,950,000
			Jumlah bulan penyediaan materai	12				Jumlah bulan penyediaan materai	12	
24	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan penyediaan jasa komunikasi, SDA dan Listrik	12	88,000,000	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan penyediaan jasa komunikasi, SDA dan Listrik	12	88,000,000
			Jumlah bulan penyediaan jasa Publikasi	12				Jumlah bulan penyediaan jasa Publikasi	12	
25	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	BKPSDM Kota Serang	Jumlah event	3	351,000,000	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	BKPSDM Kota Serang	Jumlah event	3	351,000,000
			Jumlah bulan penyediaan jasa kebersihan kantor	12				Jumlah bulan penyediaan jasa kebersihan kantor	12	
VIII	PEMELIHARAAN BARANG MILIK DAERAH PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	BKPSDM Kota Serang	Persentase sarana dan prasarana kantor dalam kondisi baik	100	378,083,500	PEMELIHARAAN BARANG MILIK DAERAH PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	BKPSDM Kota Serang	Persentase sarana dan prasarana kantor dalam kondisi baik	100	378,083,500
26	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan kendaraan dinas/operasional yang diproses perizinannya	0	300,000,000	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan kendaraan dinas/operasional yang diproses perizinannya	0	300,000,000
			Jumlah bulan kendaraan dinas/operasional yang dibayar premi asuransinya	0				Jumlah bulan kendaraan dinas/operasional yang dibayar premi asuransinya	0	
			Jumlah bulan kendaraan dinas yang dipelihara	0				Jumlah bulan kendaraan dinas yang dipelihara	0	
			Jumlah unit kendaraan dinas/operasional yang diproses perizinannya	19				Jumlah unit kendaraan dinas/operasional yang diproses perizinannya	19	
			Jumlah unit kendaraan dinas/operasional yang dibayar premi asuransinya	19				Jumlah unit kendaraan dinas/operasional yang dibayar premi asuransinya	19	

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan				
	Program /Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp.)	Program /Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp.)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
			Jumlah unit/bulan kendaraan dinas yang dipelihara	19				Jumlah unit/bulan kendaraan dinas yang dipelihara	19	
27	Pemeliharaan Peralatan dan mesin Lainnya	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan perlengkapan gedung kantor yang dipelihara	12	27,500,000	Pemeliharaan Peralatan dan mesin Lainnya	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan perlengkapan gedung kantor yang dipelihara	12	27,500,000
			Jumlah bulan peralatan kantor yang dipelihara	12				Jumlah bulan peralatan kantor yang dipelihara	12	
28	Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara	12	50,583,500	Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	BKPSDM Kota Serang	Jumlah bulan sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara	12	50,583,500
	KEPEGAWAIAN	BKPSDM Kota Serang		87	3,369,500,000	KEPEGAWAIAN	BKPSDM Kota Serang		87	3,369,500,000
B	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	BKPSDM Kota Serang	Capaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian	87	3,369,500,000	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	BKPSDM Kota Serang	Capaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian	87	3,369,500,000
IX	PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN ASN	BKPSDM Kota Serang	Persentase ASN yang diterima sesuai formasi	80	1,428,500,000	PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN ASN	BKPSDM Kota Serang	Persentase ASN yang diterima sesuai formasi	80	1,428,500,000
			Capaian tersedianya dokumen laporan pemberhentian Aparatur	80				Capaian tersedianya dokumen laporan pemberhentian Aparatur	80	
			Persentase akurasi data dan informasi kepegawaian yang akurat	80				Persentase akurasi data dan informasi kepegawaian yang akurat	80	
29	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah Calon ASN yang mengikuti seleksi CASN	5000	1,150,000,000	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah Calon ASN yang mengikuti seleksi CASN	5000	1,150,000,000
			Jumlah PTT/Non ASN yang diangkat	0				Jumlah PTT/Non ASN yang diangkat	0	
30	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen laporan pemberhentian ASN	1	37,500,000	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen laporan pemberhentian ASN	1	37,500,000
31	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen fasilitasi lembaga profesi ASN (KORPRI)	1	100,000,000	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen fasilitasi lembaga profesi ASN (KORPRI)	1	100,000,000
32	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	BKPSDM Kota Serang	Jumlah data pegawai yang dilakukan Rekonsiliasi	1800	97,000,000	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	BKPSDM Kota Serang	Jumlah data pegawai yang dilakukan Rekonsiliasi	1800	97,000,000
33	Pengelolaan Data Kepegawaian	BKPSDM Kota Serang	Jumlah Pembuatan Karpeg	100	32,000,000	Pengelolaan Data Kepegawaian	BKPSDM Kota Serang	Jumlah Pembuatan Karpeg	100	32,000,000
			Jumlah Pembuatan Karis	100				Jumlah Pembuatan Karis	100	
			Jumlah Pembuatan Karsu	100				Jumlah Pembuatan Karsu	100	
34	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian	1	12,000,000	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian	1	12,000,000
X	MUTASI DAN PROMOSI ASN	BKPSDM Kota Serang	Persentase ASN yang mengikuti ujian dinas, ujian penyesuaian ijazah, kenaikan pangkat dan pensiun	92	1,490,500,000	MUTASI DAN PROMOSI ASN	BKPSDM Kota Serang	Persentase ASN yang mengikuti ujian dinas, ujian penyesuaian ijazah, kenaikan pangkat dan pensiun	92	1,490,500,000
			Persentase Jabatan Struktural dan Fungsional yang terisi sesuai syarat jabatan	92				Persentase Jabatan Struktural dan Fungsional yang terisi sesuai syarat jabatan	92	
35	Pengelolaan Mutasi ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah ASN yang ditempatkan	40	80,000,000	Pengelolaan Mutasi ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah ASN yang ditempatkan	40	80,000,000
			Jumlah ASN yang diproses pindah tugas	40				Jumlah ASN yang diproses pindah tugas	40	
			Jumlah Calon ASN yang diambil sumpah dan janji menjadi ASN	200				Jumlah Calon ASN yang diambil sumpah dan janji menjadi ASN	200	
			Jumlah ASN yang diproses pensiun	300				Jumlah ASN yang diproses pensiun	300	
36	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah ASN yang mengikuti ujian penyesuaian kenaikan pangkat dan ujian dinas	100	140,000,000	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah ASN yang mengikuti ujian penyesuaian kenaikan pangkat dan ujian dinas	100	140,000,000
			Jumlah ASN yang memperoleh kenaikan pangkat	1400				Jumlah ASN yang memperoleh kenaikan pangkat	1400	
37	Pengelolaan Promosi ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah kegiatan seleksi calon JPT di lingkungan Pemerintah Kota Serang	1	1,270,500,000	Pengelolaan Promosi ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah kegiatan seleksi calon JPT di lingkungan Pemerintah Kota Serang	1	1,270,500,000
			Jumlah kegiatan pelantikan pejabat struktural/fungsional	1				Jumlah kegiatan pelantikan pejabat struktural/fungsional	1	
XI	PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN	BKPSDM Kota Serang	Persentase tersedianya dokumen pengembangan kompetensi ASN	81	235,000,000	PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN	BKPSDM Kota Serang	Persentase tersedianya dokumen pengembangan kompetensi ASN	81	235,000,000
38	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen pemetaan kompetensi ASN	1	75,000,000	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen pemetaan kompetensi ASN	1	75,000,000

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan				
	Program /Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp.)	Program /Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp.)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
39	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen administrasi diklat dan sertifikasi ASN	1	15,000,000	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen administrasi diklat dan sertifikasi ASN	1	15,000,000
40	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	1	30,000,000	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	1	30,000,000
41	fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan fungsional	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen pemetaan jabatan fungsional umum dan fungsional tertentu	1	100,000,000	fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan fungsional	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen pemetaan jabatan fungsional umum dan fungsional tertentu	1	100,000,000
42	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen evaluasi pengembangan jabatan fungsional	1	15,000,000	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen evaluasi pengembangan jabatan fungsional	1	15,000,000
XII	PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA APARATUR	BKPSDM Kota Serang	Capaian Pembinaan dan Penanganan Disiplin Aparatur	97	215,500,000	PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA APARATUR	BKPSDM Kota Serang	Capaian Pembinaan dan Penanganan Disiplin Aparatur	97	215,500,000
43	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	BKPSDM Kota Serang	Jumlah kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	1	35,000,000	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	BKPSDM Kota Serang	Jumlah kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	1	35,000,000
44	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	1	15,000,000	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	1	15,000,000
45	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	BKPSDM Kota Serang	Jumlah pemberian penghargaan tanda kehormatan satyalancana 10,20,30 tahun	220	30,000,000	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	BKPSDM Kota Serang	Jumlah pemberian penghargaan tanda kehormatan satyalancana 10,20,30 tahun	220	30,000,000
46	Pembinaan Disiplin ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah laporan kegiatan monitoring, evaluasi disiplin dan pembinaan ASN	1	45,000,000	Pembinaan Disiplin ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah laporan kegiatan monitoring, evaluasi disiplin dan pembinaan ASN	1	45,000,000
			Jumlah ASN yang diperiksa kesehatannya pada saat mengajukan cuti sakit	18				Jumlah ASN yang diperiksa kesehatannya pada saat mengajukan cuti sakit	18	
47	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	1	35,500,000	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	1	35,500,000
48	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen hasil BAP dan persetujuan izin kawin/cerai	1	40,000,000	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen hasil BAP dan persetujuan izin kawin/cerai	1	40,000,000
49	Evaluasi Disiplin ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen evaluasi disiplin ASN	1	15,000,000	Evaluasi Disiplin ASN	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen evaluasi disiplin ASN	1	15,000,000
	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	BKPSDM Kota Serang		80	2,785,000,000	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	BKPSDM Kota Serang		80	2,785,000,000
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	BKPSDM Kota Serang	Capaian Pengembangan kompetensi dan pendidikan dan pelatihan aparatur	80	2,785,000,000	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	BKPSDM Kota Serang	Capaian Pengembangan kompetensi dan pendidikan dan pelatihan aparatur	80	2,785,000,000
XIII	SERTIFIKASI, KELEMBAGAAN, PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJERIAL DAN FUNGSIONAL	BKPSDM Kota Serang	Capaian sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	100	2,785,000,000	SERTIFIKASI, KELEMBAGAAN, PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJERIAL DAN FUNGSIONAL	BKPSDM Kota Serang	Capaian sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	100	2,785,000,000
50	Penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pembembang kompetensi, sumber belajar, kerjasama, pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan, serta jabatan fungsional	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen laporan analisis perencanaan pengembangan kompetensi aparatur (Human Capital Development Plan)	2	30,000,000	Penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pembembang kompetensi, sumber belajar, kerjasama, pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan, serta jabatan fungsional	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen laporan analisis perencanaan pengembangan kompetensi aparatur (Human Capital Development Plan)	2	30,000,000
51	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	BKPSDM Kota Serang	Jumlah ASN yang mengikuti diklat kepomongprajaan (JPT/Lurah)	15	2,725,000,000	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	BKPSDM Kota Serang	Jumlah ASN yang mengikuti diklat kepomongprajaan (JPT/Lurah)	15	2,725,000,000
		Jumlah Calon ASN yang mengikuti diklat prajabatan gol I, II dan III	210	Jumlah Calon ASN yang mengikuti diklat prajabatan gol I, II dan III				210		
		Jumlah ASN yang mengikuti diklat PIM (II, III dan IV)	126	Jumlah ASN yang mengikuti diklat PIM (II, III dan IV)				126		
		Jumlah ASN yang mengikuti diklat PIMPEMDAGRI	1	Jumlah ASN yang mengikuti diklat PIMPEMDAGRI				1		
		Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis dan fungsional	65	Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis dan fungsional				65		
52	Pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembangan kompetensi, pengelolaan sumber belajar dan kerjasama serta pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen laporan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan	1	30,000,000	Pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembangan kompetensi, pengelolaan sumber belajar dan kerjasama serta pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan	BKPSDM Kota Serang	Jumlah dokumen laporan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan	1	30,000,000
		Jumlah kegiatan diklat peningkatan kompetensi bagi pimpinan OPD	0	Jumlah kegiatan diklat peningkatan kompetensi bagi pimpinan OPD				0		

Tabel 04
**Rumusan Rencana Program dan Kegiatan OPD Tahun 2022
 Dan Prakiraan Maju Tahun 2023 Kota Serang**

Nama OPD : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (5.03.5.04.0.00.24.00)

BIDANG URUSAN	TUJUAN		INDIKATOR TUJUAN	KODE REKENING	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	SATUAN KINERJA	RENCANA TAHUN 2022				CATATAN PENTING	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2023		PENANGGUNG JAWAB (OPD DAN UNIT OPD)	
	SASARAN		INDIKATOR SASARAN		KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN		LOKASI	TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA / PAGU INDIKATIF (Rp.)	SUMBER DANA		TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA / PAGU INDIKATIF (Rp.)		
					SUB KEGIATAN	INDIKATOR SUB KEGIATAN										
1	2	3		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
Urusan FUNGSI PENUNJANG PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DAERAH BIDANG KEPEGAWAIAN										12,977,156,000	APBD Kota Serang			13,718,330,800	KEPALA BADAN	
	Meningkatkan potensi Sumber Daya Manusia Aparatur		INDEKS PROFESIONALITAS ASN				point	BKPSDM Kota Serang	0.92	6,154,500,000	APBD Kota Serang		0.95	6,554,542,000		
	Meningkatnya pengembangan, administrasi, pendidikan dan pelatihan aparatur		Capaian pengembangan Sumber Daya Aparatur dan Pelayanan administrasi kepegawaian				%	BKPSDM Kota Serang	75	3,369,500,000	APBD Kota Serang	Jumlah Aparatur yang mendapatkan pelantikan jabatan di bagi jumlah jabatan dikali 100	80	3,588,517,000		
			Capaian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur				%	BKPSDM Kota Serang	90	2,785,000,000	APBD Kota Serang	Jumlah Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural dibagi Total Jabatan dikali 100	100	2,966,025,000		
				5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Indeks Kepuasan Pelayanan Kesekretariatan	%	BKPSDM Kota Serang	100	6,822,656,000	APBD Kota Serang		100	7,163,788,800	Sekretariat	
				5.03.01.2.01	PERENCANAAN, PENGANTARAN, DAN EVALUASI KINERJA PERANGKAT DAERAH	Tingkat ketersediaan dokumen perencanaan, pengendalian dan pelaporan capaian kinerja	%	BKPSDM Kota Serang	100	457,646,500	APBD Kota Serang		100	461,000,000	Sekretariat	
				5.03.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Renstra BKPSDM Jumlah Dokumen Renja Murni Jumlah Dokumen Renja perubahan Jumlah Dokumen Perjanjian Kinerja dan Indikator Kinerja Utama	dokumen dokumen dokumen dokumen	BKPSDM Kota Serang	1 1 1 1	65,382,000	APBD Kota Serang		1 1 1 1	66,000,000		Kasabag Keuangan dan PEP
				5.03.01.2.01.02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA Murni	dokumen	BKPSDM Kota Serang	1	30,000,000	APBD Kota Serang		1	30,000,000		Kasabag Keuangan dan PEP
				5.03.01.2.01.03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA Perubahan	dokumen	BKPSDM Kota Serang	1	50,000,000	APBD Kota Serang		1	51,000,000		Kasabag Keuangan dan PEP
				5.03.01.2.01.04	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA Murni	dokumen	BKPSDM Kota Serang	1	30,000,000	APBD Kota Serang		1	30,000,000		Kasabag Keuangan dan PEP
				5.03.01.2.01.05	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA Perubahan	dokumen	BKPSDM Kota Serang	1	50,000,000	APBD Kota Serang		1	50,000,000		Kasabag Keuangan dan PEP
				5.03.01.2.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi	Jumlah Dokumen LKJP Jumlah Dokumen LPPD Jumlah Dokumen LKPJ Jumlah dokumen pengendalian dan evaluasi kinerja triwulanan perangkat daerah	dokumen dokumen dokumen dokumen	BKPSDM Kota Serang	1 1 1 4	89,875,000	APBD Kota Serang		1 1 1 4	91,000,000		Kasabag Keuangan dan PEP

BIDANG URUSAN	TUJUAN		INDIKATOR TUJUAN	KODE REKENING	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	SATUAN KINERJA	RENCANA TAHUN 2022				CATATAN PENTING	PRAKIRAAN MAJU RENCA NA TAHUN 2023		PENANGGUNG JAWAB (OPD DAN UNIT OPD)
	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KEGIATAN		INDIKATOR KEGIATAN	LOKASI		TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA /PAGU INDIKATIF (Rp.)	SUMBER DANA	TARGET CAPAIAN KINERJA		KEBUTUHAN DANA /PAGU INDIKATIF (Rp.)		
														SUB KEGIATAN	
1	2	3		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
				5.03.01.2.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Data dan Profil Perangkat daerah	dokumen	BKPSDM Kota Serang	1	142,389,500	APBD Kota Serang		1	143,000,000	Kasubag Keuangan dan PEP
				5.03.01.2.02	ADMINISTRASI KEUANGAN PERANGKAT DAERAH	Tingkat ketersediaan dokumen pengelolaan dan pelaporan keuangan	%	BKPSDM Kota Serang	100	4,507,156,000	APBD Kota Serang		100	4,844,935,300	Sekretariat
				5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan	Jumlah bulan penyediaan gaji dan tunjangan ASN	bulan	BKPSDM Kota Serang	12	4,422,656,000	APBD Kota Serang		12	4,799,435,300	Kasubag Keuangan dan PEP
				5.03.01.2.02.05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah dokumen pelaporan keuangan akhir tahun	dokumen	BKPSDM Kota Serang	1	49,500,000	APBD Kota Serang		1	50,500,000	Kasubag Keuangan dan PEP
				5.03.01.2.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan keuangan bulanan/triwulanan/semesteran SKPD	Jumlah dokumen laporan realisasi keuangan triwulanan dan semesteran SKPD	dokumen	BKPSDM Kota Serang	4	35,000,000	APBD Kota Serang		4	35,000,000	Kasubag Keuangan dan PEP
				5.03.01.2.03	ADMINISTRASI BARANG MILIK DAERAH PADA PERANGKAT DAERAH	Tingkat ketersediaan dokumen pengelolaan Barang Milik Daerah	%	BKPSDM Kota Serang	100	39,820,000	APBD Kota Serang		100	39,820,000	Sekretariat
				5.03.01.2.03.06	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah dokumen pengelolaan Barang Milik daerah	dokumen	BKPSDM Kota Serang	1	39,820,000	APBD Kota Serang		1	39,820,000	Kasubag Umpeg
				5.03.01.2.05	ADMINISTRASI KEPESAWAHAN PERANGKAT DAERAH	Tingkat kehadiran aparatur	%	BKPSDM Kota Serang	100	174,200,000	APBD Kota Serang		100	174,200,000	Sekretariat
				5.03.01.2.05.02	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah stel pakaian dinas beserta perlengkapannya	stel	BKPSDM Kota Serang	35	79,200,000	APBD Kota Serang		35	79,200,000	Kasubag Umpeg
						Jumlah stel pakaian khusus hari-hari tertentu	stel		35			35			
				5.03.01.2.05.11	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	Jumlah peserta bimtek	orang	BKPSDM Kota Serang	50	95,000,000	APBD Kota Serang		50	95,000,000	Kasubag Umpeg
				5.03.01.2.06	ADMINISTRASI UMUM PERANGKAT DAERAH	Tingkat ketersediaan pelayanan administrasi umum perangkat daerah	%	BKPSDM Kota Serang	100	676,800,000	APBD Kota Serang		100	676,800,000	Sekretariat
				5.03.01.2.06.01	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah bulan penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	bulan	BKPSDM Kota Serang	12	15,000,000	APBD Kota Serang		12	15,000,000	Kasubag Umpeg
				5.03.01.2.06.02	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah bulan penyediaan Alat Tulis Kantor	bulan	BKPSDM Kota Serang	12	103,000,000	APBD Kota Serang		12	103,000,000	Kasubag Umpeg
				5.03.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah bulan penyediaan makanan dan minuman	bulan	BKPSDM Kota Serang	12	100,000,000	APBD Kota Serang		12	100,000,000	Kasubag Umpeg
				5.03.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah bulan penyediaan barang cetakan dan penggandaan umum	bulan	BKPSDM Kota Serang	12	98,000,000	APBD Kota Serang		12	98,000,000	Kasubag Umpeg
				5.03.01.2.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan perundang-undangan	Jumlah bulan penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	bulan	BKPSDM Kota Serang	12	10,800,000	APBD Kota Serang		12	10,800,000	Kasubag Umpeg
				5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah bulan pelaksanaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	bulan	BKPSDM Kota Serang	12	350,000,000	APBD Kota Serang		12	350,000,000	Kasubag Umpeg
				5.03.01.2.07	PENGADAAN BARANG MILIK DAERAH PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	Tingkat ketersediaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	%	BKPSDM Kota Serang	100	135,000,000	APBD Kota Serang		100	135,000,000	Sekretariat
				5.03.01.2.07.01	Pengadaan kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	Jumlah unit kendaraan dinas/operasional	unit	BKPSDM Kota Serang	3	30,000,000	APBD Kota Serang		3	30,000,000	Kasubag Umpeg
				5.03.01.2.07.05	Pengadaan Mebeleur	Jumlah mebeleur	unit	BKPSDM Kota Serang	28	50,000,000	APBD Kota Serang		28	50,000,000	Kasubag Umpeg
				5.03.01.2.07.11	Pengadaan sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah unit perlengkapan gedung kantor	unit	BKPSDM Kota Serang	11	55,000,000	APBD Kota Serang		11	55,000,000	Kasubag Umpeg
						Jumlah unit peralatan gedung kantor	unit		7			7			
				5.03.01.2.08	PENYEDIAAN JASA PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Tingkat ketersediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	%	BKPSDM Kota Serang	100	453,950,000	APBD Kota Serang		100	453,950,000	Sekretariat
				5.03.01.2.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah bulan penyediaan Jasa Surat Menyurat	bulan	BKPSDM Kota Serang	12	14,950,000	APBD Kota Serang		12	14,950,000	Kasubag Umpeg
						Jumlah bulan penyediaan material	bulan		12			12			

BIDANG URUSAN	TUJUAN		INDIKATOR TUJUAN	KODE REKENING	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	SATUAN KINERJA	RENCANA TAHUN 2022				CATATAN PENTING	PRAKIRAAN MAJU RENCA NA TAHUN 2023		PENANGGUNG JAWAB (OPD DAN UNIT OPD)	
	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KEGIATAN		INDIKATOR KEGIATAN	LOKASI		TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA /PAGU INDIKATIF (Rp.)	SUMBER DANA	TARGET CAPAIAN KINERJA		KEBUTUHAN DANA /PAGU INDIKATIF (Rp.)			
			SUB KEGIATAN		INDIKATOR SUB KEGIATAN											
1	2	3		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
				5.03.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah bulan penyediaan jasa komunikasi, SDA dan Listrik	bulan	BKPSDM Kota Serang	12	88,000,000	APBD Kota Serang		12	88,000,000	Kasubag Umpeg	
						Jumlah bulan penyediaan jasa Publikasi	bulan		12				12			
				5.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah event	event	BKPSDM Kota Serang	3	351,000,000	APBD Kota Serang		3	351,000,000	Kasubag Umpeg	
						Jumlah bulan penyediaan jasa kebersihan kantor	bulan		12				12			
				5.03.01.2.09	PEMELIHARAAN BARANG MILIK DAERAH PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Persentase sarana dan prasarana kantor dalam kondisi baik	%	BKPSDM Kota Serang	100	378,083,500	APBD Kota Serang		100	378,083,500	Sekretariat	
				5.03.01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	Jumlah unit kendaraan dinas/operasional yang dir proses perizinannya	unit	BKPSDM Kota Serang	12	300,000,000	APBD Kota Serang		12	300,000,000	Kasubag Umpeg	
						Jumlah unit kendaraan dinas/operasional yang dibayar premi asuransinya	unit		12				12			
						Jumlah unit/bulan kendaraan dinas yang dipelihara	unit/bulan		12				12			
				5.03.01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan mesin Lainnya	Jumlah bulan perlengkapan gedung kantor yang dipelihara	bulan	BKPSDM Kota Serang	12	27,500,000	APBD Kota Serang		12	27,500,000	Kasubag Umpeg	
						Jumlah bulan peralatan kantor yang dipelihara	bulan		12				12			
				5.03.01.2.09.11	Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah bulan sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara	bulan	BKPSDM Kota Serang	12	50,583,500	APBD Kota Serang		12	50,583,500	Kasubag Umpeg	
				5.03	KEPEGAWAIAN											
				5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Capaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	BKPSDM Kota Serang	87	3,369,500,000	APBD Kota Serang	Jumlah Aparatur yang mendapatkan pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu dibagi dengan jumlah aparatur yang mengusulkan pelayanan administrasi kepegawaian dikali 100	88	3,588,517,000		
				5.03.02.2.01	PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN ASN	Persentase CASN yang diterima sesuai formasi	%	BKPSDM Kota Serang	80	1,428,500,000	APBD Kota Serang	Jumlah CASN yang diterima sesuai formasi jabatan dibagi jumlah formasi jabatan dikali 100	82	1,503,850,000	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	
					Capaian tersedianya dokumen laporan pemberhentian Aparatur	%	BKPSDM Kota Serang	80	Realisasi dokumen laporan pemberhentian Aparatur dibagi target dokumen dikali 100							
					Persentase akurasi data dan informasi kepegawaian yang akurat	%	BKPSDM Kota Serang	80	Jumlah data pegawai yang akurat dibagi jumlah pegawai dikali 100							
				5.03.02.2.01.02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	Jumlah Calon ASN yang mengikuti seleksi CASN	Pelamar	BKPSDM Kota Serang	5000	1,150,000,000	APBD Kota Serang		6000	1,200,000,000	Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian	
						Jumlah PTT/Non ASN yang diangkat	Orang	BKPSDM Kota Serang	0				0			
				5.03.02.2.01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah dokumen laporan pemberhentian ASN	dokumen	BKPSDM Kota Serang	1	37,500,000	APBD Kota Serang		1	40,000,000	Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian	
				5.03.02.2.01.08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah dokumen fasilitasi lembaga profesi ASN (KORPRI)	dokumen	BKPSDM Kota Serang	1	100,000,000	APBD Kota Serang	Sub Kegiatan Baru	1	100,000,000	Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN	
				5.03.02.2.01.10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah data pegawai yang dilakukan Rekonsiliasi	Data Pegawai	BKPSDM Kota Serang	1800	97,000,000	APBD Kota Serang		2000	100,000,000	Sub Bidang Data dan Informasi	
						Jumlah Pembuatan Karpeg	Kartu		100		APBD Kota Serang		100			
						Jumlah Pembuatan Karis	Kartu	BKPSDM Kota Serang	100	32,000,000	APBD Kota Serang		100	45,000,000	Sub Bidang Data dan Informasi	
						Jumlah Pembuatan Karsu	Kartu		100		APBD Kota Serang		100			
				5.03.02.2.01.12	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian	dokumen	BKPSDM Kota Serang	1	12,000,000	APBD Kota Serang		1	18,850,000	Sub Bidang Data dan Informasi	

BIDANG URUSAN	TUJUAN		INDIKATOR TUJUAN	KODE REKENING	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	SATUAN KINERJA	RENCANA TAHUN 2022				CATATAN PENTING	PRAKIRAAN MAJU RENCA NA TAHUN 2023		PENANGGUNG JAWAB (OPD DAN UNIT OPD)
	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KEGIATAN		INDIKATOR KEGIATAN	LOKASI		TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA /PAGU INDIKATIF (Rp.)	SUMBER DANA	TARGET CAPAIAN KINERJA		KEBUTUHAN DANA /PAGU INDIKATIF (Rp.)		
			SUB KEGIATAN		INDIKATOR SUB KEGIATAN										
1	2	3		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
				5.03.02.2.02	MUTASI DAN PROMOSI ASN	Persentase ASN yang mengikuti ujian dinas, ujian penyesuaian ijazah, kenaikan pangkat dan pensun	%	BKPSDM Kota Serang	92	1,490,500,000	APBD Kota Serang	Jumlah ASN yang mengikuti ujian dinas, ujian penyesuaian ijazah, kenaikan pangkat dan pensun dibagi Jumlah ASN yang mengusulkan dikali 100	93	1,550,500,000	Bidang Mutasi, Promosi dan Penilaian Kinerja
						Persentase Jabatan Struktural dan Fungsional yang terisi sesuai syarat jabatan	%	BKPSDM Kota Serang	92			Jumlah Jabatan Struktural dan Fungsional yang terisi sesuai syarat jabatan dibagi Jumlah Jabatan Struktural dan Fungsional yang ada di kali 100			
				5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah ASN yang ditempatkan	orang	BKPSDM Kota Serang	40	80,000,000	APBD Kota Serang		40	85,500,000	Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan
					Jumlah ASN yang diproses pindah tugas	orang	BKPSDM Kota Serang	40				40			
					Jumlah Calon ASN yang diambil sumpah dan janji menjadi ASN	orang	BKPSDM Kota Serang	200				250			
					Jumlah ASN yang diproses pensun	orang	BKPSDM Kota Serang	300				350			
				5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah ASN yang mengikuti ujian penyesuaian kenaikan pangkat dan ujian dinas	orang	BKPSDM Kota Serang	100	140,000,000	APBD Kota Serang		100	145,000,000	Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan
					Jumlah ASN yang memperoleh kenaikan pangkat	orang	BKPSDM Kota Serang	1400				1450			
				5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah kegiatan seleksi calon JPT di lingkungan Pemerintah Kota Serang	kegiatan	BKPSDM Kota Serang	1	1,270,500,000	APBD Kota Serang		1	1,320,000,000	Sub Bidang Promosi dan Penghargaan
					Jumlah kegiatan pelantikan pejabat struktural/fungsional	kegiatan	BKPSDM Kota Serang	1				1			
				5.03.02.2.03	PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN	Persentase tersedianya dokumen pengembangan kompetensi ASN	%	BKPSDM Kota Serang	81	235,000,000	APBD Kota Serang	Realisasi dokumen pengembangan kompetensi ASN dibagi target dokumen dikali 100	82	278,167,000	Bidang Pengembangan dan Kompetensi Aparatur
				5.03.02.2.03.01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah dokumen pemetaan kompetensi ASN	dokumen	BKPSDM Kota Serang	1	75,000,000	APBD Kota Serang		1	88,167,000	Sub Bidang Pengembangan kompetensi
				5.03.02.2.03.03	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah dokumen administrasi diklat dan sertifikasi ASN	dokumen	BKPSDM Kota Serang	1	15,000,000	APBD Kota Serang	Sub Kegiatan Baru	1	35,000,000	Sub Bidang Pengembangan kompetensi
				5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah dokumen bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	dokumen	BKPSDM Kota Serang	1	30,000,000	APBD Kota Serang		1	35,000,000	Sub Bidang Pengembangan kompetensi
				5.03.02.2.03.14	fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan fungsional	Jumlah dokumen pemetaan jabatan fungsional umum dan fungsional tertentu	dokumen	BKPSDM Kota Serang	1	100,000,000	APBD Kota Serang		1	100,000,000	Bidang Mutasi, Promosi dan Penilaian Kinerja
				5.03.02.2.03.15	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah dokumen evaluasi pengembangan jabatan fungsional	dokumen	BKPSDM Kota Serang	1	15,000,000	APBD Kota Serang	Sub Kegiatan Baru	1	20,000,000	Sub Bidang Promosi dan Penghargaan
				5.03.02.2.04	PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA APARATUR	Capaian Pembinaan dan Penanganan Disiplin Aparatur	%	BKPSDM Kota Serang	97	215,500,000	APBD Kota Serang	Jumlah Pelanggaran Disiplin Aparatur yang di tangani di bagi jumlah pelanggaran disiplin aparatur yang dilaporkan dikali 100	98	256,000,000	Bidang Mutasi, Promosi dan Penilaian Kinerja
				5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	kegiatan	BKPSDM Kota Serang	1	35,000,000	APBD Kota Serang	Sub Kegiatan Baru	1	40,000,000	Sub Bidang Disiplin dan Penilaian Kinerja Aparatur
				5.03.02.2.04.03	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	dokumen	BKPSDM Kota Serang	1	15,000,000	APBD Kota Serang	Sub Kegiatan Baru	1	25,000,000	Sub Bidang Disiplin dan Penilaian Kinerja Aparatur
				5.03.02.2.04.05	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah pemberian penghargaan tanda kehormatan satyalancana 10,20,30 tahun	orang	BKPSDM Kota Serang	220	30,000,000	APBD Kota Serang		230	35,000,000	Sub Bidang Promosi dan Penghargaan

BIDANG URUSAN	TUJUAN		INDIKATOR TUJUAN	KODE REKENING	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	SATUAN KINERJA	RENCANA TAHUN 2022				CATATAN PENTING	PRAKIRAAN MAJU RENCA NA TAHUN 2023		PENANGGUNG JAWAB (OPD DAN UNIT OPD)
	SASARAN		INDIKATOR SASARAN		KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN		LOKASI	TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA /PAGU INDIKATIF (Rp.)	SUMBER DANA		TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA /PAGU INDIKATIF (Rp.)	
					SUB KEGIATAN	INDIKATOR SUB KEGIATAN									
1	2	3		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
				5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah laporan kegiatan monitoring, evaluasi disiplin dan pembinaan ASN Jumlah ASN yang diperiksa kesehatannya pada saat mengajukan cuti sakit	dokumen orang	BKPSDM Kota Serang BKPSDM Kota Serang	1 18	45,000,000	APBD Kota Serang		1 21	50,000,000	Sub Bidang Disiplin dan Penilaian Kinerja Aparatur
				5.03.02.2.04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah dokumen penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	dokumen	BKPSDM Kota Serang	1	35,500,000	APBD Kota Serang		1	40,500,000	Sub Bidang Disiplin dan Penilaian Kinerja Aparatur
				5.03.02.2.04.09	Pelayanan Proses Izin Percerahan Pegawai	Jumlah dokumen hasil BAP dan persetujuan izin kawin/ceral	dokumen	BKPSDM Kota Serang	1	40,000,000	APBD Kota Serang		1	45,000,000	Sub Bidang Disiplin dan Penilaian Kinerja Aparatur
				5.03.02.2.04.10	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah dokumen evaluasi disiplin ASN	dokumen	BKPSDM Kota Serang	1	15,000,000	APBD Kota Serang	Sub Kegiatan Baru	1	20,500,000	Sub Bidang Disiplin dan Penilaian Kinerja Aparatur
				5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN										
				5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Capaian Pengembangan kompetensi dan pendidikan dan pelatihan aparatur	%	BKPSDM Kota Serang	80	2,785,000,000	APBD Kota Serang	Jumlah Aparatur yang mengikuti kompetensi dibagi jumlah aparatur yang diusulkan OPD mengikuti kompetensi dikali 100	85	2,966,025,000	Bidang Pengembangan dan Kompetensi Aparatur
				5.04.02.2.02	SERTIFIKASI, KELEMBAGAAN, PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJERIAL DAN FUNGSIONAL	Capaian sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	%	BKPSDM Kota Serang	100	2,785,000,000	APBD Kota Serang	Jumlah ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi manajerial, fungsional dan teknis ASN dibagi jumlah ASN yang diusulkan dikali 100	100	2,966,025,000	
				5.04.02.2.02.01	Penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, kerjasama, pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan, serta jabatan fungsional	Jumlah dokumen laporan analisis perencanaan pengembangan kompetensi aparatur (Human Capital Development Plan)	dokumen	BKPSDM Kota Serang	2	30,000,000	APBD Kota Serang		2	35,000,000	Hollah
				5.04.02.2.02.07	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti diklat keparamongprajaan (JPT/Lurah) Jumlah Calon ASN yang mengikuti diklat prajabatan gol I, II dan III Jumlah ASN yang mengikuti diklat PIM (II, III dan IV) Jumlah ASN yang mengikuti diklat PIMPEMDAGRI Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis dan fungsional	orang orang orang orang	BKPSDM Kota Serang BKPSDM Kota Serang BKPSDM Kota Serang BKPSDM Kota Serang	15 210 126 1	2,725,000,000	APBD Kota Serang		20 220 136 1 80	2,896,025,000	Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan
				5.04.02.2.02.08	Pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembangan kompetensi, pengelolaan sumber belajar dan kerjasama serta pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan	Jumlah dokumen laporan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Jumlah kegiatan diklat peningkatan kompetensi bagi pimpinan OPD	dokumen kegiatan	BKPSDM Kota Serang BKPSDM Kota Serang	1 0	30,000,000 -	APBD Kota Serang APBD Kota Serang		1 0	35,000,000 -	Sub Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan

Tabel 5
Rumusan dan Definisi Operasional Indikator Renja PD Tahun 2022

Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan Perangkat Daerah	Indikator Tujuan/Sasaran/Program/Kegiatan			
	Indikator	Satuan	Rumus/Formula	Penjelasan/Keterangan
1	2	3	4	5
Tujuan 1 Meningkatkan potensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Indikator tujuan 1 : Indeks Profesional ASN	Poin	Hasil Perhitungan Survey	
Sasaran 1.1 Meningkatnya pengembangan, administrasi, pendidikan dan pelatihan aparatur	Indikator Sasaran 1.1 Capaian pengembangan Sumber Daya Aparatur dan Pelayanan administrasi kepegawaian	%	Rumus Sasaran 1.1 Jumlah Aparatur yang mendapatkan pelantikan jabatan di bagi jumlah jabatan dikali 100	
	Indikator Sasaran 1.2 Capaian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur	%	Rumus Sasaran 1.2 Jumlah Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural dibagi Total Jabatan dikali 100	
Program 1.1.1 Program Kepegawaian Daerah	Indikator Program 1.1.1 Capaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	Rumus Program 1.1.1 Jumlah Aparatur yang mendapatkan pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu dibagi dengan jumlah aparatur yang mengusulkan pelayanan administrasi kepegawaian dikali 100	
Kegiatan 1.1.1.1 Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Indikator Kegiatan 1.1.1.1 Persentase CASN yang diterima sesuai formasi	%	Rumus Kegiatan 1.1.1.1 Jumlah CASN yang diterima sesuai formasi jabatan dibagi jumlah formasi jabatan dikali 100	
	Indikator Kegiatan 1.1.1.1 Capaian tersedianya dokumen laporan pemberhentian Aparatur	%	Rumus Kegiatan 1.1.1.1 Realisasi dokumen laporan pemberhentian Aparatur dibagi target dokumen dikali 100	
	Indikator Kegiatan 1.1.1.1 Persentase akurasi data dan informasi kepegawaian yang akurat	%	Rumus Kegiatan 1.1.1.1 Jumlah data pegawai yang akurat dibagi jumlah pegawai dikali 100	
Kegiatan 1.1.1.2 Mutasi dan Promosi ASN	Indikator Kegiatan 1.1.1.2 Persentase ASN yang mengikuti ujian dinas, ujian penyesuaian ijazah, kenaikan pangkat dan pensiun	%	Rumus Kegiatan 1.1.1.2 Jumlah ASN yang mengikuti ujian dinas, ujian penyesuaian ijazah, kenaikan pangkat dan pensiun dibagi Jumlah ASN yang mengusulkan dikali 100	
	Indikator Kegiatan 1.1.1.2 Persentase Jabatan Struktural dan Fungsional yang terisi sesuai syarat jabatan	%	Rumus Kegiatan 1.1.1.2 Jumlah Jabatan Struktural dan Fungsional yang terisi sesuai syarat jabatan dibagi Jumlah Jabatan Struktural dan Fungsional yang ada di kali 100	
Kegiatan 1.1.1.3 Pengembangan Kompetensi ASN	Indikator Kegiatan 1.1.1.3 Persentase tersedianya dokumen pengembangan kompetensi ASN	%	Rumus Kegiatan 1.1.1.3 Realisasi dokumen pengembangan kompetensi ASN dibagi target dokumen dikali 100	
Kegiatan 1.1.1.4 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Indikator Kegiatan 1.1.1.4 Capaian Pembinaan dan Penanganan Disiplin Aparatur	%	Rumus Kegiatan 1.1.1.4 Jumlah Pelanggaran Disiplin Aparatur yang di tangani di bagi jumlah pelanggaran disiplin aparatur yang dilaporkan dikali 100	
Program 1.1.2 Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Indikator Program 1.1.2 Capaian Pengembangan kompetensi dan pendidikan dan pelatihan aparatur	%	Rumus Kegiatan 1.1.2 Jumlah Aparatur yang mengikuti kompetensi dibagi jumlah aparatur yang diusulkan OPD mengikuti kompetensi dikali 100	
Kegiatan 1.1.2.1 Sertifikasi, Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Indikator Kegiatan 1.1.2.1 Capaian sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	%	Rumus Kegiatan 1.1.2.1 Jumlah ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi manajerial, fungsional dan teknis ASN dibagi jumlah ASN yang diusulkan dikali 100	
Kegiatan 1.1.2.1 Sertifikasi, Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Indikator Kegiatan 1.1.2.1 Terlaksananya sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	%	Rumus Kegiatan 1.1.2.1 Realisasi sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	-

Kegiatan Perangkat Daerah	Indikator	Satuan	Rumus/Formula	Penjelasan/Keterangan
1	2	3	4	5
Tujuan 1 Meningkatkan potensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Indikator tujuan 1 : Indeks Profesional ASN	Poin	Hasil Perhitungan Survey	