

LAPORAN

Kinerja Instansi Pemerintah
(LKjIP)



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA TANGERANG SELATAN**

2022



KATA PENGANTAR

Puji syukur Kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan perkenan-Nya Kami dapat menyelesaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 sesuai Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Penyusunan LKjIP ini dimaksudkan sebagai bentuk tertulis pertanggungjawaban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas pelaksanaan program dan kegiatan selama Tahun 2022. LKjIP ini berisi paparan pencapaian kinerja termasuk gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan program/ kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah dilakukan. Dengan dibuatnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini kiranya dapat memberikan informasi yang akurat, tepat, relevan, transparan, sehingga pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengambil manfaat dan menilai pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam kurun waktu satu tahun di tahun 2022.

Akhirnya, tak lupa kami sampaikan terima kasih dan penghargaan kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi sehingga dapat diselesaikannya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 ini semoga bermanfaat dan berguna untuk pelaksanaan tugas-tugas dan semakin memacu kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang

Tangerang Selatan, Februari 2023

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kota Tangerang Selatan,



Drs. Fuad, MPA

NIP. 19741129 199303 1 003



Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Gambar	iii
Daftar Tabel	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Maksud dan Tujuan	2
1.3 Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi	3
1.4 Kondisi Kepegawaian Pemerintah Kota Tangerang Selatan	23
1.5 Isu Strategis	25
1.6 Dasar Hukum	27
1.7 Sistematika Pembahasan	28
BAB II PERJANJIAN KINERJA	29
2.1 Perencanaan Strategis	29
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	46
3.1 Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022	46
3.2 Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022	74
3.3 Perbandingan Pagu dan Realisasi Tahun 2021 Dengan Tahun 2022 ...	82
3.4 Tindak Lanjut Rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi Sakip Tahun Lalu	82
BAB IV PENUTUP	84
4.1 Kesimpulan	84
4.2 Saran	84



Daftar Gambar

Gambar 1.1	Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	22
Gambar 3.2	Diklat Latsar	66
Gambar 3.3	Diklat Teknis Pengembangan Kompetensi	66
Gambar 3.4	Diklat Funsgional Analis Kebijakan	66
Gambar 3.5	Diklat Teknis Analis Jabatan	66
Gambar 3.6	Pelaksanaan Assesment	66
Gambar 3.7	Pelaksanaan Seleksi PPPK Tenaga Kesehatan	66
Gambar 3.8	Tampak Muka Aplikasi E-Dalev	83
Gambar 3.9	Tampilan Satu E-Dalev	83
Gambar 3.10	Tampilan Dua E-Dalev	83
Gambar 3.11	Tampilan Report E-Dalev	83



Daftar Tabel

Tabel 1.1	Data Pegawai Berdasarkan Jabatan	23
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Tangerang Selatan Berdasarkan Jabatan Tahun 2022	24
Tabel 1.3	Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Tangerang Selatan Berdasarkan Golongan Tahun 2022	24
Tabel 1.4	Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Tangerang Selatan Berdasarkan Gender Tahun 2022	24
Tabel 1.5	Jumlah Pegawai Per Unit Kerja Di Kota Tangerang Selatan Tahun 2022	24
Tabel 2.1	Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kota Tangerang Selatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tangerang Selatan	31
Tabel 2.2	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan	35
Tabel 2.3	Rencana, Program, Kegiatan, Indikator Kinerja dan Kerangka Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	38
Tabel 2.4	Rencana Program dan Kegiatan BKPSDM Kota Tangerang Selatan	43
Tabel 2.5	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022	44
Tabel 3.1	Capaian Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Tangerang Selatan Tahun 2022	46
Tabel 3.2	Tabel Nilai Indeks Profesionalitas ASN Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional III Bandung (15 Desember 2022)	47
Tabel 3.3	Kategori Indeks Profesional ASN	49
Tabel 3.4	Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kota Tangerang Selatan Tahun 2018 - 2022	50
Tabel 3.5	Capaian Kinerja BKPSDM Tahun Kota Tangerang Selatan Tahun 2022	53
Tabel 3.6	Capaian Sasaran Peningkatan Profesionalitas ASN	54
Tabel 3.7	Program dan Sub Kegiatan Untuk Pencapaian Sasaran Startegis	55



Tabel 3.8	Capaian Kinerja Dimensi Pengukuran Pada Indeks Profesionalitas ASN Kota Tangerang Selatan Tahun 2022	67
Tabel 3.9	Pagu dan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022	75
Tabel 3.10	Rincian Realisasi Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2022	76
Tabel 3.11	Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran BKPSDM Tahun 2021 Dan Tahun 2022	81





Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Gambar	iii
Daftar Tabel	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Maksud dan Tujuan	2
1.3 Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi	3
1.4 Kondisi Kepegawaian Pemerintah Kota Tangerang Selatan	23
1.5 Isu Strategis	25
1.6 Dasar Hukum	27
1.7 Sistematika Pembahasan	28
BAB II PERJANJIAN KINERJA	29
2.1 Perencanaan Strategis	29
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	46
3.1 Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022	46
3.2 Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022	75
3.3 Perbandingan Pagu dan Realisasi Tahun 2021 Dengan Tahun 2022 ...	83
3.4 Tindak Lanjut Rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi Sakip Tahun Lalu	83
BAB IV PENUTUP	85
4.1 Kesimpulan	85
4.2 Saran	85



Daftar Gambar

Gambar 1.1	Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	22
Gambar 3.2	Diklat Latsar	66
Gambar 3.3	Diklat Teknis Pengembangan Kompetensi	66
Gambar 3.4	Diklat Funsgional Analis Kebijakan	66
Gambar 3.5	Diklat Teknis Analis Jabatan	66
Gambar 3.6	Pelaksanaan Assesment	66
Gambar 3.7	Pelaksanaan Seleksi PPPK Tenaga Kesehatan	66
Gambar 3.8	Tampak Muka Aplikasi E-Dalev	83
Gambar 3.9	Tampilan Satu E-Dalev	83
Gambar 3.10	Tampilan Dua E-Dalev	83
Gambar 3.11	Tampilan Report E-Dalev	83



Daftar Tabel

Tabel 1.1	Data Pegawai Berdasarkan Jabatan	23
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Tangerang Selatan Berdasarkan Jabatan Tahun 2022	24
Tabel 1.3	Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Tangerang Selatan Berdasarkan Golongan Tahun 2022	24
Tabel 1.4	Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Tangerang Selatan Berdasarkan Gender Tahun 2022	24
Tabel 1.5	Jumlah Pegawai Per Unit Kerja Di Kota Tangerang Selatan Tahun 2022	24
Tabel 2.1	Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kota Tangerang Selatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tangerang Selatan	31
Tabel 2.2	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan	35
Tabel 2.3	Rencana, Program, Kegiatan, Indikator Kinerja dan Kerangka Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	38
Tabel 2.4	Rencana Program dan Kegiatan BKPSDM Kota Tangerang Selatan	43
Tabel 2.5	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022	44
Tabel 3.1	Capaian Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Tangerang Selatan Tahun 2022	46
Tabel 3.2	Tabel Nilai Indeks Profesionalitas ASN Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional III Bandung (15 Desember 2022)	47
Tabel 3.3	Kategori Indeks Profesional ASN	49
Tabel 3.4	Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kota Tangerang Selatan Tahun 2018 – 2022	50
Tabel 3.5	Capaian Kinerja BKPSDM Tahun Kota Tangerang Selatan Tahun 2022	53
Tabel 3.6	Capaian Sasaran Peningkatan Profesionalitas ASN	54
Tabel 3.7	Program dan Sub Kegiatan Untuk Pencapaian Sasaran Startegis	55



Tabel 3.8	Realisasi Kinerja Program Tahun 2022 Dibandingkan dengan Target Akhir Renstra	65
Tabel 3.9	Capaian Kinerja Dimensi Pengukuran Pada Indeks Profesionalitas ASN Kota Tangerang Selatan Tahun 2022	69
Tabel 3.10	Pagu dan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022	77
Tabel 3.11	Rincian Realisasi Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2022	78
Tabel 3.12	Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran BKPSDM Tahun 2021 Dan Tahun 2022	83





BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Inspektur selaku unsur pembantu pimpinan dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Inspektorat sebagai sub sistem dari sistem Pemerintahan Daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Instansi Pemerintah wajib memberikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). LKjIP adalah dokumen yang berisi gambaran perwujudan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang disusun dan disampaikan secara sistematis dan melembaga. Nantinya LKjIP digunakan sebagai bahan pijakan dalam menyusun langkah-langkah pada tahun berikutnya. LKjIP sendiri merupakan hasil akhir dari SAKIP. Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan amanat dari Peraturan Walikota Tangerang Selatan Nomor 57 Tahun 2010 tentang Kebijakan Akuntansi Pemerintah Kota Tangerang Selatan Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas LKjIP.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tangerang Selatan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan badan daerah untuk melaksanakan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Dalam rangka mewujudkan



tatanan pemerintahan yang baik, akuntabel, dan transparan diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, legitimate. SAKIP merupakan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, di mana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan, sehingga setiap organisasi diwajibkan mencatat dan melaporkan setiap penggunaan keuangan negara serta kesesuaiannya dengan ketentuan yang berlaku. Peraturan tentang SAKIP tertuang di dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Berdasarkan kebutuhan tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Penyusunan LKjIP berfungsi sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan yang dicerminkan dari pencapaian sasaran, program, dan kegiatan BKPSDM Kota Tangerang Selatan.

1.2 Maksud dan Tujuan

Maksud Penyusunan LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 adalah untuk memberikan gambaran kinerja penyelenggaraan pemerintahan yang jelas, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan dan sebagai wujud pertanggungjawaban keberhasilan/kegagalan pencapaian target sasaran dalam kurun waktu Tahun Anggaran 2022 serta sebagai wujud akuntabilitas kinerja yang dicerminkan dari hasil pencapaian kinerja berdasarkan visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Sedangkan tujuan penyusunan LKjIP BKPSDM Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan informasi mengenai tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan Tahun 2022;
- b. Sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan Tahun 2022;





- c. Hasil evaluasi yang berupa kritik dan saran diharapkan menjadi bahan acuan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan.

1.3 Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi

1.3.1 Kedudukan

Badan merupakan unsur penunjang pelaksanaan urusan Pemerintahan Daerah dibidang Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

1.3.2 Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat
 - a. Subbagian Perencanaan; dan
 - b. Subbagian Umum, Kepegawaian, dan Keuangan.
3. Bidang Pengadaan, Penilaian Kinerja Dan Informasi Kepegawaian;
 - a. Seksi Pengadaan dan Pemberhentian;;
 - b. Seksi Pembinaan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur; dan
 - c. Seksi Pembinaan.
4. Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir, Promosi dan Pengembangan Karir;
 - a. Seksi Mutasi dan Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi Pertama dan Jabatan Administrasi;
 - b. Seksi Mutasi dan Promosi Jabatan Fungsional; dan
 - c. Seksi Pengembangan Karir.
5. Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur;
 - a. Seksi Diklat Teknis;;
 - b. Seksi Diklat Kepemimpinan dan Fungsional; dan



c. Seksi Perencanaan dan Pengembangan Diklat.

6. UPT, dibentuk untuk melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional. Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan UPT diatur dalam Peraturan Walikota
7. Kelompok Jabatan Fungsional, dibentuk sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

1.3.3 Tugas dan Fungsi

Tugas pokok dan fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan sebagai berikut :

A. Kepala Badan

Kepala Badan memiliki tugas melaksanakan unsur penunjang pelaksanaan urusan pemerintahan daerah bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. perumusan, penetapan, pelaksanaan kebijakan strategis dan teknis di bidang kesekretariatan, pengadaan, penilaian kinerja dan informasi kepegawaian, mutasi, promosi dan pengembangan karir, serta pengembangan sumber daya manusia aparatur;
- b. penetapan, pelaksanaan dokumen perencanaan Daerah, dokumen perencanaan Perangkat Daerah, program, kegiatan, sub kegiatan dan anggaran di bidang kesekretariatan, pengadaan, penilaian kinerja dan informasi kepegawaian, mutasi, promosi dan pengembangan karir, serta pengembangan sumber daya manusia aparatur;
- c. pengoordinasian pelaksanaan tugas di bidang kesekretariatan, pengadaan, penilaian kinerja dan informasi kepegawaian, mutasi, promosi dan pengembangan karir, serta pengembangan sumber daya manusia aparatur;
- d. pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas bawahan di lingkup Badan;
- e. pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan fungsi unsur penunjang pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur;



- f. pelaksanaan fasilitasi penetapan formasi pegawai, pengusulan dan pengelolaan pemberian penghargaan bagi Aparatur Sipil Negara;
- g. pelaksanaan peningkatan status menjadi Pegawai Negeri Sipil, administrasi pemberhentian pegawai Aparatur Sipil Negara dan mutasi Aparatur Sipil Negara;
- h. pelaksanaan penilaian, evaluasi serta tindak lanjut hasil evaluasi hasil kinerja Aparatur Sipil Negara;
- i. pengelolaan kenaikan pangkat, uji kompetensi pegawai, pengembangan pola karier dan manajemen talenta;
- j. pengoordinasian dan fasilitasi pengadaan pegawai Aparatur Sipil Negara;
- k. penyelenggaraan dan fasilitasi peningkatan kapasitas atau pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- l. penyelenggaraan sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis teknologi informasi;
- m. penyelenggaraan naskah dinas dan arsip di lingkup Badan;
- n. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi lingkup Badan; dan
- o. pelaksanaan tugas lain dari atasan sesuai tugas dan fungsi

B. Sekretaris Badan

Sekretaris Badan mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam memberikan pelayanan administratif dan teknis yang meliputi perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian serta mengorganisasikan administrasi urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Untuk melaksanakan tugasnya, Sekretaris Badan mempunyai fungsi :

- a. pengoordinasian penyusunan, dokumen pelaporan kinerja program dan kegiatan serta pertanggungjawaban pemerintah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Penyelenggara Pemerintah Daerah, dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban di lingkup Badan;
- b. pengoordinasian, penyusunan, perumusan dokumen hasil monitoring dan evaluasi bulanan, triwulan, semester dan tahunan;
- c. pengoordinasian, penyusunan dokumen penatausahaan keuangan bulanan, triwulan, semester dan tahunan Badan;



- d. pengoordinasian administrasi kepegawaian, kesejahteraan pegawai, hukuman disiplin pegawai, permasalahan yang dihadapi pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai dengan unit kerja/lembaga/instansi terkait;
- e. pengoordinasian penyusunan rencana kebutuhan barang milik daerah serta pemeliharaan aset, perjalanan serta penyelenggaraan rapat di lingkup Badan;
- f. pengoordinasian penyusunan analisa jabatan, analisa beban kerja, peta jabatan, evaluasi jabatan dan standar kompetensi jabatan di lingkup Badan;
- g. pengoordinasian hasil evaluasi survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pada lingkup Badan;
- h. pengelolaan barang milik daerah, arsip, dan hubungan masyarakat;
- i. pengoordinasian penyediaan data dan dokumentasi serta informasi publik serta bertugas sebagai Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Pembantu;
- j. penyelenggaraan naskah dinas dan arsip di lingkup Badan;
- k. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi sekretariat;
- l. pengoordinasian pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas pegawai di lingkup Badan; dan
- m. pelaksanaan tugas lain dari atasan sesuai dengan tugas dan fungsi.

Sekretariat terdiri atas 2 sub bagian, dengan tugas dan fungsi sebagai berikut :

1) Sub Bagian Perencanaan

Sub Bagian Perencanaan mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan teknis norma, standar, prosedur dan kriteria di lingkup urusan perencanaan meliputi program, evaluasi dan pelaporan di lingkup Badan;





- b. memfasilitasi rapat koordinasi penyusunan dan perumusan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rencana Strategis, Rencana Kerja Tahunan di lingkup Badan;
- c. menghimpun, menyusun, menganalisa, merumuskan dokumen perencanaan program dan kegiatan serta anggaran meliputi Daftar Rencana Program dan Kegiatan, Rencana Kerja Anggaran dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah di lingkup Subbagian Perencanaan dan Badan;
- d. mengoordinasi penelitian, asistensi, pembahasan program, kegiatan dan anggaran meliputi penyusunan Rencana Kegiatan Anggaran, Dokumen Pelaksanaan Anggaran, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
- e. memfasilitasi rapat koordinasi penyusunan dan perumusan dokumen Indikator Kinerja Utama, Perjanjian Kinerja atau Penetapan Kinerja, Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah, Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Laporan Keterangan dan Pertanggungjawaban di lingkup Badan;
- f. menghimpun, menyusun, menganalisa dan merumuskan dokumen Indikator Kinerja Utama, Perjanjian Kinerja atau Penetapan Kinerja Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah, Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban di lingkup Badan;
- g. menyiapkan bahan dan dokumen pendukung pelaksanaan program dan kegiatan di lingkup Subbagian Perencanaan;
- h. memfasilitasi rapat koordinasi penyusunan dan perumusan dokumen pelaporan hasil monitoring dan evaluasi bulanan, triwulanan, semesteran dan tahunan di lingkup Badan
- i. menghimpun, menyusun, menganalisa, merumuskan dokumen pelaporan hasil monitoring dan evaluasi bulanan, triwulanan, semesteran dan tahunan di lingkup Subbagian Perencanaan dan Badan;
- j. melaksanakan pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas pegawai pada Subbagian Perencanaan;



- k. menyelenggarakan pengelolaan naskah dinas dan arsip di lingkup Subbagian Perencanaan;
- l. menyusun laporan dan melakukan evaluasi pelaksanaan tugas pegawai pada Subbagian Perencanaan; dan
- m. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai dengan tugas

2) Sub bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan

Subbagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan teknis norma, standar, prosedur dan kriteria pada Subbagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan;
- b. menyiapkan bahan penyusunan dokumen perencanaan program, kegiatan dan anggaran pada Subbagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan;
- c. menyiapkan dokumen pendukung pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran pada Subbagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan;
- d. menyiapkan jadwal rencana pelaksanaan pengajuan kebutuhan dana untuk pelaksanaan kegiatan di lingkup Subbagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan dan Badan;
- e. menyelenggarakan layanan administrasi ketatausahaan;
- f. menyelenggarakan layanan administrasi kepegawaian;
- g. menyelenggarakan layanan kerumahtanggaan;
- h. menyelenggarakan pengelolaan barang milik Daerah;
- i. menyelenggarakan pengadaan dan pencatatan kebutuhan perlengkapan kantor barang pakai habis;
- j. melaksanakan peningkatan kemampuan dan kapasitas pegawai;
- k. melaksanakan pengelolaan perpustakaan dan kearsipan di lingkup Badan;
- l. melaksanakan pelayanan dan pengelolaan perjalanan Dinas Badan
- m. memfasilitasi penyusunan analisa jabatan, analisa beban kerja, evaluasi jabatan dan standar kompetensi jabatan di lingkup Badan;
- n. menyelenggarakan survei kepuasan masyarakat terhadap jenis pelayanan yang dilaksanakan Badan.
- o. menyelenggarakan penatausahaan keuangan di lingkup Badan;
- p. menyelenggarakan pembinaan administrasi keuangan di lingkup Subbagian Keuangan dan Badan;



- q. menghimpun, menyusun, menganalisa, serta merumuskan dokumen pelaporan keuangan bulanan, triwulanan, semesteran dan tahunan di lingkup Badan;
- r. menghimpun, menyusun, menganalisa, serta merumuskan dokumen Catatan Atas Laporan Keuangan di lingkup Badan;
- s. mengkoordinasikan laporan keuangan dan catatan atas laporan keuangan kepada Unit Kerja/Perangkat Daerah terkait;
- t. melaksanakan pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas pegawai pada Subbagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan;
- u. menyelenggarakan pengelolaan naskah dinas dan arsip di lingkup Subbagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan dan Badan;
- v. menyusun laporan dan evaluasi pelaksanaan tugas pegawai pada Subbagian Umum Kepegawaian dan Keuangan; dan
- w. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai dengan tugas.

C. Bidang Pengadaan, Penilaian Kinerja Dan Informasi Kepegawaian

Bidang Pengadaan, Penilaian Kinerja Dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijakan operasional perencanaan dan kajian pengadaan dan pemberhentian, data dan informasi kepegawaian, fasilitasi profesi Aparatur Sipil Negara, penilaian dan evaluasi kinerja aparatur, disiplin dan fasilitasi pemberian penghargaan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Pengadaan, Penilaian Kinerja Dan Informasi Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan strategis dan teknis serta penerapan norma, standar, prosedur dan kriteria di lingkup Bidang Pengadaan, Penilaian Kinerja dan Informasi Pegawai;
- b. perencanaan dan pelaksanaan program anggaran di lingkup Bidang Pengadaan, Penilaian Kinerja dan Informasi Pegawai;
- c. pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas bawahan di lingkup Bidang Pengadaan, Penilaian Kinerja dan Informasi Pegawai;
- d. pengoordinasian pelaksanaan tugas dan evaluasi kinerja bawahan di lingkup Bidang Pengadaan, Penilaian Kinerja dan Informasi Pegawai;





- e. pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan sub unsur penunjang urusan pemerintahan di Bidang Pengadaan, Penilaian Kinerja Dan Informasi Pegawai;
- f. pengkoordinasian, penyusunan, pengusulan dan penetapan formasi pegawai Aparatur Sipil Negara;
- g. perencanaan dan pelaksanaan penilaian dan evaluasi serta pelaporan hasil kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara;
- h. perencanaan, pembinaan dan evaluasi serta pelaporan disiplin dan jiwa korsa pegawai Aparatur Sipil Negara;
- i. perencanaan dan penyelenggaraan pengadaan, pengangkatan dan penempatan Calon Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- j. penyelenggaraan proses dan penetapan pemberhentian pegawai Aparatur Sipil Negara;
- k. pelaksanaan kajian dan pemberian penghargaan dan penjatuhan hukuman disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara;
- l. pelaksanaan layanan informasi administrasi kepegawaian dan pemuktahiran database kepegawaian;
- m. pengoordinasian fasilitasi pembinaan dan penegakan disiplin tingkat sedang dan berat pegawai Aparatur Sipil Negara;
- n. pengoordinasian fasilitasi pengusulan pemberian penghargaan bagi pegawai Aparatur Sipil Negara;
- o. pengkoordinasian dan penyusunan profil Pegawai Negeri Sipil dan daftar urut kepangkatan;
- p. penyelenggaraan peningkatan status Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil;
- q. penyelenggaraan naskah dinas dan arsip di lingkup Bidang Pengadaan, Penilaian Kinerja dan Informasi Kepegawaian;
- r. penyusunan pelaporan dan penetapan kinerja bawahan di lingkup Bidang Pengadaan, Penilaian Kinerja dan Informasi Kepegawaian;
- s. pelaksanaan tugas lain dari atasan sesuai dengan tugas dan fungsi.



Bidang Bidang Pengadaan, Penilaian Kinerja Dan Informasi Kepegawaian terdiri dari 3 seksi, yakni sebagai berikut :

1) Seksi Pengadaan dan Pemberhentian

Seksi Pengadaan dan Pemberhentian mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan teknis norma, standar, prosedur dan kriteria di lingkup Seksi Pengadaan dan Pemberhentian;
- b. menyiapkan bahan penyusunan dokumen perencanaan program, kegiatan dan anggaran pada Seksi Pengadaan dan Pemberhentian;
- c. menyiapkan dokumen pendukung pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran pada Seksi Pengadaan dan Pemberhentian;
- d. melaksanakan analisis bezetting dan kebutuhan pegawai Aparatur Sipil Negara;
- e. memfasilitasi penetapan keputusan kebutuhan formasi pegawai Aparatur Sipil Negara;
- f. memfasilitasi pengadaan, pengangkatan dan penempatan calon pegawai Aparatur Sipil Negara;
- g. memfasilitasi peningkatan status menjadi Pegawai Negeri Sipil;
- h. memfasilitasi pelaksanaan sumpah pegawai Aparatur Negeri Sipil;
- i. menyusun laporan dan melakukan evaluasi pelaksanaan tugas pegawai pada Seksi Pengadaan dan Pemberhentian;
- j. menyiapkan bahan dan dokumen pengusulan dan penetapan pemberhentian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan pensiun Pegawai Negeri Sipil;
- k. melaksanakan pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas pegawai pada Seksi Pengadaan dan Pemberhentian
- l. menyelenggarakan pengelolaan naskah dinas dan arsip di lingkup Seksi Pengadaan dan Pemberhentian;
- m. menyusun laporan dan melakukan evaluasi pelaksanaan tugas pegawai pada Seksi Pengadaan dan Pemberhentian; dan
- n. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai dengan tugas yang diberikan.



2) Seksi Data dan Informasi Kepegawaian

Seksi Data dan Informasi Kepegawaian memiliki tugas sebagai berikut :

- a. menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan teknis norma, standar, prosedur dan kriteria di lingkup Seksi Data dan Informasi Kepegawaian;
- b. menyiapkan bahan penyusunan dokumen perencanaan program, kegiatan dan anggaran pada Seksi Data dan Informasi Kepegawaian;
- c. menyiapkan dokumen pendukung pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran pada Seksi Data dan Informasi Kepegawaian;
- d. mengelola tata naskah kepegawaian;
- e. menyelenggarakan pemutakhiran data kepegawaian;
- f. menyusun daftar urut kepangkatan;
- g. melaksanakan pengolahan data dan dokumentasi serta pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis teknologi informasi;
- h. melaksanakan pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas pegawai pada Seksi Data dan Informasi Kepegawaian;
- i. menyelenggarakan pengelolaan naskah dinas dan arsip di lingkup Seksi Data dan Informasi Kepegawaian;
- j. menyusun laporan dan melakukan evaluasi pelaksanaan tugas pegawai pada Seksi Data dan Informasi Kepegawaian; dan
- k. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai dengan tugas yang diberikan.

3) Seksi Pembinaan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- a. menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan teknis norma, standar, prosedur dan kriteria di lingkup Seksi Pembinaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
- b. menyiapkan bahan penyusunan dokumen perencanaan program, kegiatan dan anggaran pada Seksi Pembinaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
- c. menyiapkan dokumen pendukung pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran pada Seksi Pembinaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
- d. menyiapkan bahan koordinasi pengembangan pengukuran tingkat disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara;





- e. menyiapkan bahan analisa kasus pelanggaran disiplin tingkat sedang dan berat pegawai Aparatur Sipil Negara;
- f. memfasilitasi penyelenggaraan pencegahan pelanggaran disiplin;
- g. memfasilitasi dokumen administrasi proses perkawinan dan perceraian pegawai Aparatur Sipil Negara;
- h. memfasilitasi pengusulan pemberian penghargaan satyalancana bagi pegawai Aparatur Sipil Negara;
- i. melaksanakan pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas pegawai pada Seksi Pembinaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
- j. menyelenggarakan pengelolaan naskah dinas dan arsip di lingkup Seksi Pembinaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
- k. menyusun laporan dan melakukan evaluasi pelaksanaan tugas pegawai pada Seksi Pembinaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur; dan
- l. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai dengan tugas yang diberikan.

D. Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir, Promosi dan Pengembangan Karir

Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir, Promosi dan Pengembangan Karir mempunyai tugas perumusan dan kebijakan operasional perencanaan dan kajian mutasi, promosi dan pengembangan karir. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir memiliki fungsi:

- a. perumusan kebijakan strategis dan teknis serta penerapan norma, standar, prosedur dan kriteria di lingkup Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir;
- b. perencanaan dan pelaksanaan program anggaran di lingkup Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir;
- c. pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas bawahan di lingkup Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir;
- d. pengoordinasian pelaksanaan tugas dan evaluasi kinerja bawahan di lingkup Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir;





- e. pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan sub unsur penunjang urusan pemerintahan di Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir;
- f. penyusunan pengembangan pola karir Pegawai Negeri Sipil dan manajemen talenta Pegawai Negeri Sipil;
- g. penyusunan kajian kesenjangan atau gap kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara;
- h. penyelenggaraan mutasi, promosi dan pengembangan karir pegawai Aparatur Sipil Negara;
- i. penyelenggaraan layanan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala dan peningkatan pendidikan Pegawai Negeri Sipil;
- j. penyelenggaraan proses dan penetapan pemberhentian dalam jabatan Aparatur Sipil Negara;
- k. penyelenggaraan Uji Kompetensi dan Pemetaan Potensi Pegawai Negeri Sipil;
- l. penyelenggaraan naskah dinas dan arsip di lingkup Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir;
- m. penyusunan pelaporan dan penetapan kinerja bawahan di lingkup Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir; dan
- n. pelaksanaan tugas lain dari atasan sesuai dengan tugas dan fungsi.

Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir terdiri dari tiga seksi, sebagai berikut:

- 1. Seksi Mutasi dan Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi**
 - a. menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan teknis norma, standar, prosedur dan kriteria di lingkup Seksi Mutasi dan Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi
 - b. menyiapkan bahan penyusunan dokumen perencanaan program, kegiatan dan anggaran pada Seksi Mutasi dan Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi;
 - c. menyiapkan dokumen pendukung pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran pada Seksi Mutasi dan Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi;



- d. menyiapkan bahan dan dokumen seleksi jabatan, pengangkatan, pemberhentian dalam jabatan, kenaikan pangkat, dan kenaikan gaji berkala jabatan administrasi;
- e. menyiapkan bahan dan dokumen seleksi jabatan, pengangkatan, pemberhentian, kenaikan pangkat, dan kenaikan gaji berkala jabatan pimpinan tinggi pratama dan jabatan administrasi;
- f. menyelenggarakan pelaksanaan seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama dan jabatan administrasi;
- g. menyelenggaraan pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan pimpinan tinggi pratama dan jabatan administrasi;
- h. melaksanakan pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas pegawai pada Seksi Mutasi dan Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi;
- i. menyelenggarakan pengelolaan naskah dinas dan arsip di lingkup Seksi Mutasi dan Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi;
- j. menyusun laporan dan melakukan evaluasi pelaksanaan tugas pegawai pada Seksi Mutasi dan Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi; dan
- k. pelaksanaan tugas lain dari atasan sesuai dengan tugas dan fungsi.

2. Seksi Mutasi dan Promosi Jabatan Fungsional

- a. menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan teknis norma, standar, prosedur dan kriteria di lingkup Seksi Mutasi dan Promosi Jabatan Fungsional;
- b. menyiapkan bahan penyusunan dokumen perencanaan program, kegiatan dan anggaran pada Seksi Mutasi dan Promosi Jabatan Fungsional;
- c. menyiapkan dokumen pendukung pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran pada Seksi Mutasi dan Promosi Jabatan Fungsional;
- d. menyiapkan bahan dan dokumen seleksi jabatan, pengangkatan, pemberhentian dalam jabatan, kenaikan pangkat, dan kenaikan gaji berkala jabatan fungsional;



- e. menyelenggaraan pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan fungsional;
- f. menyelenggaraan pelaksanaan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala jabatan fungsional;
- g. memfasilitasi pengusulan dan penetapan peningkatan pendidikan pegawai Aparatur Sipil Negara;
- h. melaksanakan pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas pegawai pada Seksi Mutasi dan Promosi Jabatan Fungsional;
- i. menyelenggarakan pengelolaan naskah dinas dan arsip di lingkup Seksi Mutasi dan Promosi Jabatan Fungsional;
- j. menyusun laporan dan melakukan evaluasi pelaksanaan tugas pegawai pada Seksi Mutasi dan Promosi Jabatan Fungsional; dan
- k. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai dengan tugas yang diberikan.

3. Seksi Pengembangan Karir

Kepala Seksi Pengembangan Karir memiliki tugas:

- a. menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan teknis norma, standar, prosedur dan kriteria di lingkup Seksi Pengembangan Karir;
- b. menyiapkan bahan penyusunan dokumen perencanaan program, kegiatan dan anggaran pada Seksi Pengembangan Karir;
- c. menyiapkan dokumen pendukung pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran pada Seksi Pengembangan Karir;
- d. menyusun pedoman pengembangan pola karir dan manajemen talenta;
- e. menyusun rencana suksesi Pegawai Negeri Sipil;
- f. melaksanakan fasilitasi dan evaluasi pengembangan karir Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- g. memfasilitasi dan penyelenggaraan uji kompetensi bagi pegawai Aparatur Sipil Negara;
- h. melaksanakan pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan urusan pengembangan karir Aparatur Sipil Negara;
- i. melaksanakan penyusunan kajian kesenjangan atau gap kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara;



- j. memfasilitasi dan menyelenggarakan seleksi perpindahan antar instansi/lembaga;
- k. melaksanakan pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas pegawai pada Seksi Pengembangan Karir;
- l. menyelenggarakan pengelolaan naskah dinas dan arsip di lingkup Seksi Pengembangan Karir;
- m. menyusun laporan dan melakukan evaluasi pelaksanaan tugas pegawai pada Seksi Pengembangan Karir; dan
- n. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai dengan tugas yang diberikan.

E. Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur

Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur memiliki tugas melaksanakan perumusan dan kebijakan operasional pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur. Untuk melaksanakan tugasnya Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan strategis dan teknis serta penerapan norma, standar, prosedur dan kriteria di lingkup Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur;
- b. perencanaan dan pelaksanaan program anggaran di lingkup Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur;
- c. pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas bawahan di lingkup Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur
- d. pengoordinasian pelaksanaan tugas dan evaluasi kinerja bawahan di lingkup Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur;
- e. pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan sub urusan pemerintahan Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur;
- f. penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi, sertifikasi



- kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, kerjasama, pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan pelatihan dasar, serta jabatan fungsional;
- g. penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi, bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, dan jabatan fungsional;
 - h. perumusan rencana pengembangan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara dan tindaklanjut paska diklat;
 - i. penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi;
 - j. penyelenggaraan sertifikasi kompetensi di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - k. pengelolaan tenaga pengembang kompetensi, dan sumber belajar;
 - l. pelaksanaan fasilitasi kerjasama antar lembaga;
 - m. penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan, dan pelatihan dasar;
 - n. pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar, dan kerjasama, serta pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan, dan pelatihan dasar;
 - o. penyusunan bahan dan dokumen proses pemberian tugas belajar dan izin belajar bagi pegawai Aparatur Sipil Negara;
 - p. penyelenggaraan naskah dinas dan arsip di lingkup Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur;
 - q. penyusunan pelaporan dan penetapan kinerja bawahan di lingkup Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur;
 - r. pelaksanaan tugas lain dari atasan sesuai dengan tugas dan fungsi.

Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur terdiri dari 3 seksi dengan tugas dan fungsi sebagai berikut:

1. Seksi Perencanaan dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan





Seksi Perencanaan dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan teknis norma, standar, prosedur dan kriteria di lingkup Seksi Perencanaan dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan;
- b. menyiapkan bahan penyusunan dokumen perencanaan program, kegiatan dan anggaran pada Seksi Perencanaan dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan;
- c. menyiapkan dokumen pendukung pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran pada Seksi Perencanaan dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan;
- d. menyiapkan bahan penyusunan perencanaan, pengembangan kompetensi sumber daya manusia;
- e. menyiapkan bahan penyusunan kebutuhan pendidikan dan pelatihan perangkat daerah;
- f. menyiapkan bahan penyusunan standarisasi pendidikan dan pelatihan;
- g. menyiapkan bahan penyusunan silabus dan modul pendidikan dan pelatihan;
- h. menyiapkan bahan pembinaan dan pengembangan widyaiswara;
- i. memfasilitasi penyelenggaraan dan pengiriman ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dan ujian dinas;
- j. menyiapkan bahan dokumen proses pemberian tugas belajar dan izin belajar bagi Pegawai Negeri Sipil;
- k. memfasilitasi dan menyiapkan kerjasama antar instansi atau lembaga;
- l. melaksanakan pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas pegawai pada Seksi Perencanaan dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan;
- m. menyelenggarakan pengelolaan naskah dinas dan arsip di lingkup Seksi Perencanaan dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan;
- n. menyusun laporan dan melakukan evaluasi pelaksanaan tugas pegawai pada Seksi Perencanaan dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan; dan
- o. pelaksanaan tugas lain dari atasan sesuai dengan tugas dan fungsi.



2. Seksi Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Fungsional

Seksi Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Fungsional memiliki tugas:

- a. menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan teknis norma, standar, prosedur dan kriteria di lingkup Seksi Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Fungsional;
- b. menyiapkan bahan penyusunan dokumen perencanaan program, kegiatan dan anggaran pada Seksi Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Fungsional;
- c. menyiapkan dokumen pendukung pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran pada Seksi Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Fungsional;
- d. memfasilitasi persiapan penyelenggaraan dan pengiriman pendidikan dan pelatihan Dasar;
- e. memfasilitasi persiapan penyelenggaraan dan pengiriman pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan fungsional;
- f. melaksanakan pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas pegawai pada Seksi Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Fungsional;
- g. menyelenggarakan pengelolaan naskah dinas dan arsip di lingkup Seksi Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Fungsional;
- h. menyusun laporan dan melakukan evaluasi pelaksanaan tugas pegawai pada Seksi Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Fungsional; dan
- i. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai dengan tugas yang diberikan;

3. Seksi Pendidikan dan Pelatihan Teknis

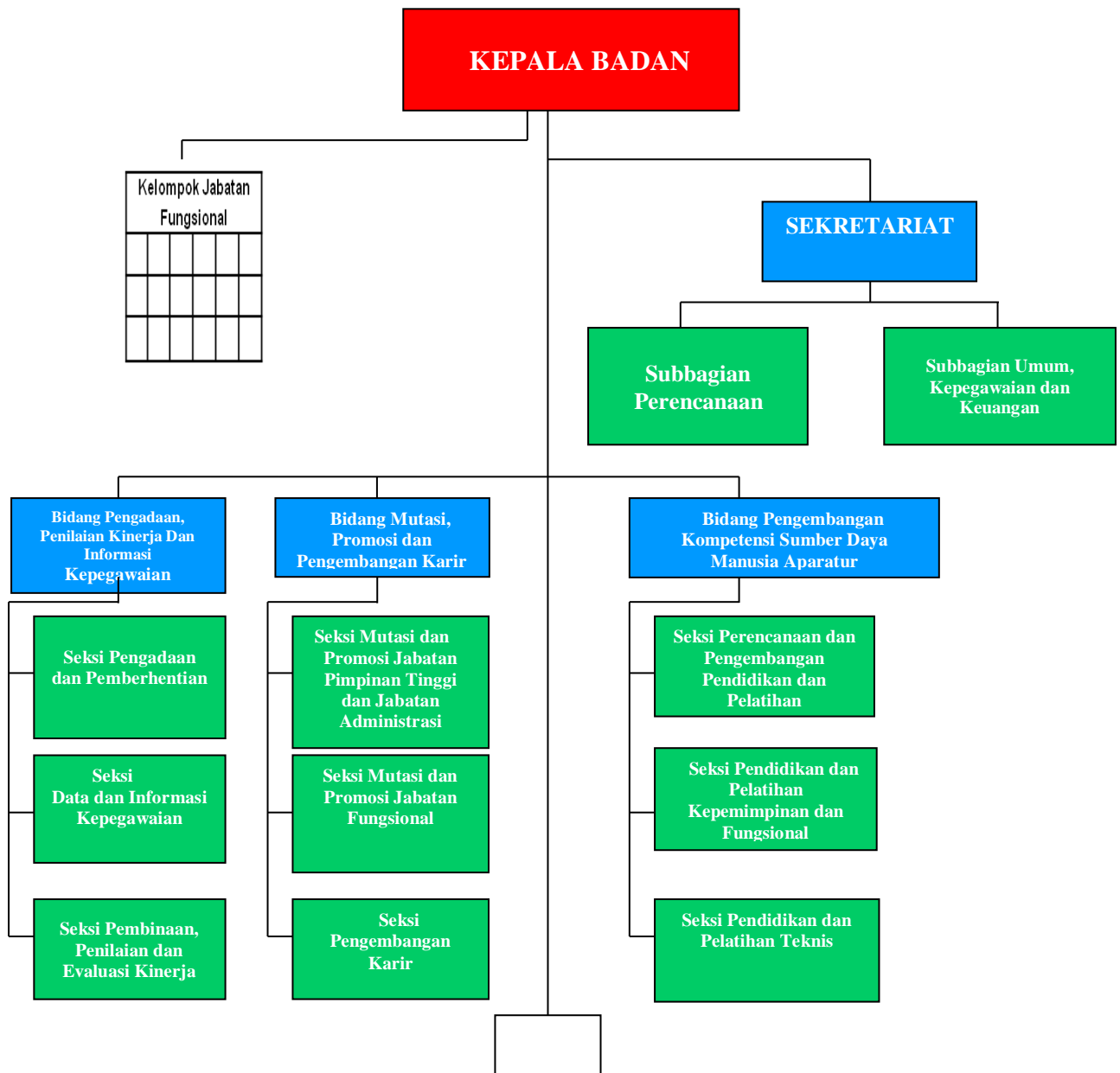
Seksi Pendidikan dan Pelatihan Teknis memiliki tugas:

- a. menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan teknis norma, standar, prosedur dan kriteria di lingkup Seksi Pendidikan dan Pelatihan Teknis;
- b. menyiapkan bahan penyusunan dokumen perencanaan program, kegiatan dan anggaran pada Seksi Pendidikan dan Pelatihan Teknis;
- c. menyiapkan dokumen pendukung pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran pada Seksi Pendidikan dan Pelatihan Teknis;



- d. memfasilitasi persiapan penyelenggaraan dan pengiriman pendidikan dan pelatihan teknis;
- e. melaksanakan pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas pegawai pada Seksi Pendidikan dan Pelatihan Teknis;
- f. menyelenggarakan pengelolaan naskah dinas dan arsip di lingkup Seksi Pendidikan dan Pelatihan Teknis;
- g. menyusun laporan dan melakukan evaluasi pelaksanaan tugas pegawai pada Seksi Pendidikan dan Pelatihan Teknis; dan
- h. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai dengan tugas yang diberikan.





Gambar 1.1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1.3.4 Sumber Daya Manusia

Di tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan tercatat memiliki jumlah sumber daya manusia sebanyak 115 orang dengan yang terdiri dari 71 orang PNS dan 44 orang non PNS. Jika



dilihat berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh masing-masing pegawai, maka komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan adaah sebagai berikut:

- Pendidikan SLTP atau sederajat : 1 orang.
- Pendidikan SLTA atau sederajat : 13 orang.
- Pendidikan Diploma atau sederajat : 10 orang.
- Pendidikan S1 atau sederajat : 71 orang.
- Pendidikan S2 atau sederajat : 20 orang.

Adapun rincian komposisi pegawai BKPSDM Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 berdasarkan jabatan adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Pegawai Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1.	Pejabat Struktural Eselon II.b	1
2.	Pejabat Struktural Eselon III.a	1
3.	Pejabat Struktural Eselon III.b	3
4.	Pejabat Struktural Eselon IV.a	2
5.	Pejabat Fungsional Sub Koordinator	8
6.	Pejabat Fungsional Tertentu	8
7.	Fungsional Umum	48
8.	Tenaga Kerja Sukarela (TKS)	44
Jumlah Total		115 orang

1.4 Kondisi Kepegawaian Pemerintah Kota Tangerang Selatan

Pada tahun 2022, jumlah ASN di Kota Tangerang Selatan sebanyak 4.651 orang dengan rincian sebagai berikut:





Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Tangerang Selatan Berdasarkan Jabatan Tahun 2022

Eselon	PNS ESELON							PNS NON ESELON			TOTAL
	I	II.A	II.B	III.A	III.B	IV.A	IV.B	FUNGSIONAL SUB-KOORDINATOR	FUNGSIONAL TERTENTU	FUNGSIONAL UMUM	
Jumlah	0	1	32	55	102	246	260	199	2821	935	4651

Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Tangerang Selatan Berdasarkan Golongan Tahun 2022

GOL	I/a	I/b	I/c	I/d	II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e	Total
Jumlah	0	0	0	3	48	72	227	125	579	968	653	836	676	432	31	1	0	4651

Tabel 1.4 Jumlah Pegawai Pemerintah Kota Tangerang Selatan Berdasarkan Gender Tahun 2020 - 2022

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Total
2022	1.843	2.808	4.651
2021	1.879	2.785	4.664
2020	1.941	2.727	4.660

Tabel 1.5 Jumlah Pegawai per Unit Kerja di Kota Tangerang Selatan Tahun 2022

NAMA UNIT KERJA	JUMLAH
SEKRETARIAT DAERAH	114
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH	37
INSPEKTORAT	60
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN	2301
DINAS KESEHATAN	752
DINAS SUMBER DAYA AIR BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI	60
DINAS CIPTA KARYA DAN TATA RUANG	51
DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN	38
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA	32
DINAS LINGKUNGAN HIDUP	53
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	38
DINAS PERHUBUNGAN	50
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	36
DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH	34



NAMA UNIT KERJA	JUMLAH
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	60
DINAS KETAHANAN PANGAN, PERTANIAN DAN PERIKANAN	45
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	40
DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA	32
DINAS SOSIAL	29
DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN	27
DINAS TENAGA KERJA	25
DINAS PARIWISATA	24
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH	31
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	32
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	71
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	22
BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH	52
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	24
BADAN PENDAPATAN DAERAH	74
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH	42
KECAMATAN CIPUTAT	48
KECAMATAN PAMULANG	59
KECAMATAN SERPONG	63
KECAMATAN PONDOK AREN	69
KECAMATAN CIPUTAT TIMUR	37
KECAMATAN SERPONG UTARA	44
KECAMATAN SETU	43
PEMERINTAH KOTA TANGERANG SELATAN	2
TOTAL	4651

Pada tahun 2022, terdapat sejumlah 56 ASN yang dimutasi masuk Kota Tangerang Selatan dan 7 ASN yang dimutasi keluar Kota Tangerang Selatan. Selain itu terdapat 199 ASN yang diberhentikan atau dipensiunkan, 652 ASN diberikan kenaikan pangkat dan 152 ASN di promosikan. Selain itu terdapat 55 ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan. Terdapat juga 4 ASN yang melakukan pelanggaran yang mana 4 ASN mendapatkan hukuman disiplin.

1.5 Isu Strategis

Berdasarkan data-data yang dijabarkan di atas, dapat ditarik kesimpulan terdapat isu-isu yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan, yaitu:



1. Penerapan Sistem Merit.

Berbagai peraturan peundang-undangan manajemen ASN mengamanatkan penerapan sistem merit dalam pengisian jabatan sesuai dengan kompetensinya berdasarkan hasil Assessment Center yang mendorong peningkatan profesionalitas ASN.

2. Kualifikasi pendidikan ASN.

Semakin tinggi jenjang Pendidikan ASN diharapkan semakin baik juga kualitas personal ASN yang bersangkutan, sehingga mampu mengemban tugas sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kualifikasi juga menyangkut kesesuaian antara bidang pendidikan dengan bidang tugasnya.

3. Kompetensi ASN.

Sertifikat kelulusan mengikuti Pendidikan dan pelatihan bagi ASN dapat menjadi ukuran kompetensi ASN sesuai dengan bidangnya masing-masing, berupa kompetensi manajerial, kompetensi social kultural maupun kompetensi teknis. Berbagai keterbatasan yang ada saat ini belum dapat memenuhi kewajiban ASN mengikuti pendidikan dan pelatihan minimal 20 JP per tahun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Sistem pelayanan bidang kepegawaian berbasis teknologi dan informasi yang terintegrasi dan terpadu.

Pelayanan kepegawaian meliputi pelayanan administrasi kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta pelayanan data dan informasi kepegawaian. Pemanfaatan teknologi informasi yang telah berjalan saat ini belum optimal mengingat belum diintegrasikan secara terpadu. Termasuk juga pengisian serta pemanfaatan data dan informasi ASN secara terpadu.

5. Koordinasi, Integrasi, Sinkronisasi dan Simplifikasi Internal dan Lintas OPD

Koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi internal dan lintas OPD yang rendah saat ini memang masih menjadi permasalahan umum di lingkungan pemerintahan, termasuk di Kota Tangerang Selatan. Masih kuatnya ego sektoral antar internal maupun antar OPD merupakan faktor yang menjadi kendala utama. Hal tersebut juga ditambah dengan belum kuatnya sistem yang mengatur integrasi antar internal maupun OPD terkait perencanaan, kelembagaan, pelaksanaan program, sampai pada penganggaran dan pengendalian.



6. Pola Pikir dan Budaya Pegawai Negeri Sipil

Pola pikir dan budaya pegawai negeri sipil masih menjadi isu yang strategis bagi pemerintahan pusat maupun daerah di masa depan. Pola pikir dan budaya pegawai negeri sipil saat ini masih identik dengan tingkat kedisiplinan yang rendah. Perubahan Pola pikir dan budaya kerja ASN menjadi salah satu fokus Pemerintahan Kota Tangerang Selatan dalam melakukan reformasi birokrasi dan peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih.

1.6 Dasar Hukum

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
3. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama di lingkungan Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 29 Tahun 2010 tentang Pedoman LKJIP;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi SAKIP;
8. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004/ Tentang Pedoman Umum Evaluasi LKJIP;
9. Peraturan Walikota Tangerang Selatan No.17 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;



1.7 Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

BAB I Pendahuluan membahas mengenai latar belakang, kedudukan dan tugas pokok dan Fungsi terkait Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tangerang Selatan, gambaran dan isu strategis terkait Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Bab II Perencanaan dan Perjanjian Kinerja berisikan Perencanaan Strategis Instansi dan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tangerang Selatan Tahun 2022.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

BAB III membahas tentang capaian IKU, Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja serta Akuntabilitas Keuangan.

BAB IV PENUTUP

BAB IV membahas tentang kesimpulan dan hasil evaluasi capaian IKU, pengukuran evaluasi dan analisis capaian kinerja, serta akuntabilitas keuangan.



BAB II

PERJANJIAN KINERJA

2.1 Perencanaan Strategis

2.1.1 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Selatan Tahun 2021-2026

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Selatan Tahun 2016 – 2021 merupakan penjabaran visi, misi dan program Kepala Daerah yang penyusunannya berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Pembangunan Daerah serta memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Nasional (RPJMN). RPJMD memuat arah kebijakan keuangan daerah, strategi pembangunan daerah, kebijakan umum, dan program Satuan Kerja Perangkat Daerah, lintas Perangkat Daerah, program kewilayahan yang disertai dengan rencana-rencana kerja dalam kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif dengan jangka waktu atau periode selama 5 (lima) tahun. Adapun visi dan misi Walikota dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Selatan Tahun 2021 - 2026, sebagai berikut:

1. VISI

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Selatan Tahun 2021 - 2026, visi Kota Tangerang Selatan yaitu:

“Terwujudnya Tangsel Unggul, Menuju Kota Lestari, Saling Terkoneksi, Efektif dan Efisien”

2. MISI

Untuk mewujudkan visi Kota Tangerang Selatan, misi yang dilakukan berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Selatan Tahun 2021 - 2026 yaitu:

1. Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Unggul
2. Pembangunan Infrastruktur yang Saling Terkoneksi
3. Membangun Kota yang Lestari
4. Meningkatkan Ekonomi Berbasis Nilai Tambah Tinggi di Sektor Ekonomi Kreatif



5. Membangun Birokrasi yang Efektif dan Efisien

3. TUJUAN

Tujuan yang dilakukan untuk mewujudkan misi serta visi Kota Tangerang Selatan berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Selatan Tahun 2021 - 2026 yaitu:

- a. Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berdaya saing;
- b. Meningkatkan konektivitas dan aksesibilitas infrastruktur transportasi;
- c. Meningkatkan kualitas kota sebagai kota layak huni;
- d. Meningkatkan perekonomian dan daya saing ekonomi daerah;
- e. Mewujudkan birokrasi yang efektif dan efisien.

4. SASARAN STRATEGIS

Sasaran yang dilakukan berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Selatan Tahun 2021 - 2026, yaitu:

- a. Meningkatnya kinerja transportasi dan jaringan jalan perkotaan;
- b. Meningkatnya kualitas lingkungan perkotaan;
- c. Meningkatnya ketentraman dan ketertiban umum, pendidikan politik, serta wawasan kebangsaan;
- d. Meningkatnya pencegahan dan Penanganan Bencana Alam dan Non Alam;
- e. Meningkatnya sektor ekonomikreatif;
- f. Meningkatnya Investasi;
- g. Meningkatnya produktifitas tenaga kerja;
- h. Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah.



Tabel 2.1 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Selatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tangerang Selatan

MISI	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	KONDISI 2021	TAHUN 2022		TAHUN 2023		TAHUN 2024		TAHUN 2025		TAHUN 2026		OPD PEN. JAWAB
							TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	
Membangun birokrasi yang efektif dan efisien	Mewujudkan tata kelola manajemen ASN yang efektif, efisien dan akuntabel	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Kepegawaian Daerah	Persentase Keterisian formasi CPNS dan calon PPPK dalam penerimaan CPNS dan Calon PPPK	99%	100%	696.000.000	100%	667.871.512	100%	704.309.228	100%	734.713.287	100%	776.519.294	BKPSDM
					Persentase peningkatan ASN yang memperoleh rekomendasi tugas belajar/ijin belajar/Bea Siswa	104 orang	10%	696.000.000	20%	667.871.512	30%	704.309.228	40%	734.713.287	50%	776.519.294	BKPSDM
					Persentase penerapan regulasi daerah dalam penghargaan kinerja ASN (penyusunan, ujicoba, evaluasi dan implementasi)	25%	50%	116.000.000	75%	111.311.919	100%	117.384.871	100%	122.452.214	100%	129.419.882	BKPSDM
					Rasio Assesment pegawai	1,07%	4,2%	348.000.000	8,5%	333.935.756	10,74%	352.154.614	12,89%	367.356.643	15%	388.259.647	BKPSDM
					Persentase keterisian jabatan PNS	100%	100%	116.000.000	100%	111.311.919	100%	117.384.871	100%	122.452.214	100%	129.419.882	BKPSDM
					Persentase ASN dengan dokumentasi data kepegawaian lengkap	33%	50%	116.000.000	60%	111.311.919	70%	117.384.871	80%	122.452.214	90%	129.419.882	BKPSDM
					Persentase Penanganan Kasus Dugaan Pelanggaran Disiplin	n/a	100%	116.000.000	100%	111.311.919	100%	117.384.871	100%	122.452.214	100%	129.419.882	BKPSDM
					Persentase OPD yang telah menyusun dokumen HCDP (AKD atau AKPK)	n/a	1,4%	116.000.000	47,0%	111.311.919	74,0%	117.384.871	100,0%	122.452.214	100,0%	129.419.882	BKPSDM
				Penunjang Urusan	Nilai LKE PMPRB	n/a	55	18.723.921.576	56	17.967.203.762	57	18.947.457.974	58	19.765.393.626	60	20.890.066.612	BKPSDM



					Perangkat Daerah												
					Nilai SAKIP	BB	BB	18.723.921.576	BB	17.967.203.762	A	18.947.457.974	A	19.765.393.626	A	20.890.066.612	BKPSDM
				Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang menduduki jabatan telah memiliki Kompetensi Sesuai pemenuhan kompetensi dan kualifikasi jabatannya	1%	1,5%	1.106.372.500	33,0%	5.377.500.000	44,0%	5.598.500.000	56,0%	5.634.500.000	56,0%	5.958.000.000	BKPSDM
					Persentase ASN yang memiliki sertifikasi teknis yang sesuai dengan tugas dan fungsinya	n/a	1,0%	1.106.372.500	5,0%	5.377.500.000	9,0%	5.598.500.000	16,0%	5.634.500.000	25,0%	5.958.000.000	BKPSDM





2.1.2 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Selatan Tahun 2021 – 2026

Visi dan misi Walikota dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Selatan Tahun 2021- 2026, sebagai berikut:

1. VISI

“Terwujudnya Tangsel Unggul, Menuju Kota Lestari, Saling Terkoneksi, Efektif dan Efisien”

Makna dari Tangsel Unggul adalah yang terbaik dalam segala aspek untuk mewujudkan sebuah cita-cita ke arah lebih baik dan berkesinambungan sesuai kondisi yang diharapkan, juga merupakan jawaban dari permasalahan-permasalahan yang dinamis dari isu strategis untuk diprioritaskan dan dioptimalkan.

Menuju Kota Lestari bermakna membangun Kota Tangerang Selatan yang layak huni dan mengedepankan lingkungan tinggal yang ramah lingkungan, ramah anak, ramah lansia, serta mendukung perwujudan 17 tujuan SDG's sesuai yang diamanatkan pula dalam RPJMN Saling Terkoneksi bermakna mewujudkan Kota Tangerang Selatan yang memiliki akses menyeluruh ke seluruh wilayah dengan didukung sistem transportasi publik yang terpadu dan terintegrasi dalam mendukung pembangunan daerah.

Efektif dan efisien bermakna memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan cepat dan tepat, serta menyelenggarakan tata kelola pemerintahan yang transparan, sehat, tepat guna, dan praktis.

2. MISI

Upaya perwujudan visi pembangunan jangka menengah Kota Tangerang Selatan tersebut akan dicapai melalui 5 (lima) misi pembangunan jangka menengah Tangerang Selatan Tahun 2021- 2026 sebagai berikut:

1. Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Unggul.
2. Pembangunan Infrastruktur yang Saling Terkoneksi.
3. Membangun Kota yang Lestari,
4. Meningkatkan Ekonomi Berbasis Nilai Tambah Tinggi di Sektor Ekonomi Kreatif.
5. Membangun Birokrasi yang Efektif dan Efisien.





3. TUJUAN DAN SASARAN

Untuk mewujudkan misi, maka disusun tujuan yang berisi pernyataan yang perlu dilakukan untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi selama 5 (lima) tahun yang didasarkan pada isu-isu analisis strategis dan mencantumkan indikator kinerja tujuan yang menjadi tolak ukur/ukuran tingkat keberhasilan pencapaian tujuan yang akan dicapai selama 5 (lima) tahun dan secara bertahap dapat diurai pencapaiannya setiap tahun. Berdasarkan 5 (lima) misi yang telah ditetapkan, maka diurai masing masing misi dengan pernyataan tujuan dan indikator tujuannya. Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari tujuan yang diformulasikan secara spesifik, terukur, dapat dicapai, rasional dan batasan waktu dengan memperhatikan isu strategis daerah. Selain itu, disertakan pula indikator kinerja sasaran, yaitu ukuran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran yang akan dicapai selama 5 (lima) tahun dan secara bertahap dapat diurai pencapaiannya setiap tahun.



Tabel 2.2 Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan

Kode			Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Kinerja Program	Rumus/ Formula Indikator	Kondisi Awal RPJMD	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan												PEN. JAWAB
							TAHUN 2022		TAHUN 2023		TAHUN 2024		TAHUN 2025		TAHUN 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD (Tahun 2026)		
							TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	
			UNSUR PENDUKUNG URUSAN PEMERINTAH																
5	3		KEPEGAWAIAN																
5	3	1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN	Nilai LKE PMPRB Perangkat Daerah	Nilai komposit RB perangkat daerah	n/a	55	9.361.960.788	56	8.983.601.881	57	9.473.728.987	58	9.882.696.813	60	10.445.033.306	60	48.147.021.775	Pengampu kepegawaian
				Nilai SAKIP	Nilai Komposit Sistem Akuntabilitas Kerja	BB	BB	9.361.960.788	BB	8.983.601.881	A	9.473.728.987	A	9.882.696.813	A	10.445.033.306	A	48.147.021.775	Pengampu kepegawaian
5	3	2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Keterisian formasi CPNS dan calon PPPK dalam penerimaan CPNS dan Calon PPPK	Jumlah keterisian CPNS/CP3K dibagi jumlah formasi CPNS/CP3K dikali 100 %	99%	100%	696.000.000	100%	667.871.512	100%	704.309.228	100%	734.713.287	100%	776.519.294	100%	3.579.413.321	Pengampu kepegawaian
				Persentase peningkatan ASN yang memperoleh rekomendasi tugas belajar/ijin belajar/Bea Siswa	Realisasi Tugas Belajar/izin Belajar Tahun n) dikurang (Tugas Belajar/Izin Belajar Tahun Awal) dibagi Tugas Belajar/Izin Belajar Tahun Awal dikali 100%	104 orang	10%	696.000.000	20%	667.871.512	30%	704.309.228	40%	734.713.287	50%	776.519.294	50%	3.579.413.321	Pengampu kepegawaian
				Persentase penerapan regulasi daerah dalam penghargaan kinerja ASN (penyusunan, ujicoba, evaluasi dan implementasi)	Penyusunan = 25 %, uji coba= 50 %, evaluasi= 75 %, implementasi= 100 %	25%	50%	116.000.000	75%	111.311.919	100%	117.384.871	100%	122.452.214	100%	129.419.882	100%	596.568.886	Pengampu kepegawaian
				Rasio Assesment pegawai	Jumlah PNS yg mengikuti assesment dibagi jumlah PNS yg harus megikuti assesement dikali 100 %	1,07%	4,2%	348.000.000	8,5%	333.935.756	10,74%	352.154.614	12,89%	367.356.643	15%	388.259.647	15%	1.789.706.660	Pengampu kepegawaian
				Persentase keterisian jabatan PNS	Jumlah PNS yang menduduki jabatan dibagi jumlah jabatan dikali 100 %	100%	100%	116.000.000	100%	111.311.919	100%	117.384.871	100%	122.452.214	100%	129.419.882	100%	596.568.886	Pengampu kepegawaian
				Persentase ASN dengan dokumentasi data kepegawaian lengkap	Jumlah ASN dengan data kepegawaian lengkap dibagi jumlah ASN dikali 100 %	33%	50%	116.000.000	60%	111.311.919	70%	117.384.871	80%	122.452.214	90%	129.419.882	90%	596.568.886	Pengampu kepegawaian
				Persentase Penanganan Kasus Dugaan Pelanggaran Disiplin	Jumlah Rekomendasi Hukuman Disiplin dibagi Laporan Kasus Dugaan Pelanggaran Disiplin dikali 100%	n/a	100%	116.000.000	100%	111.311.919	100%	117.384.871	100%	122.452.214	100%	129.419.882	100%	596.568.886	Pengampu kepegawaian



Kode			Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Kinerja Program	Rumus/ Formula Indikator	Kondisi Awal RPJMD	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan												PEN. JAWAB
							TAHUN 2022		TAHUN 2023		TAHUN 2024		TAHUN 2025		TAHUN 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD (Tahun 2026)		
							TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	
				Persentase OPD yang telah menyusun dokumen HCDP (AKD atau AKPK)	Jumlah OPD yang telah menyusun dok HCDP dibagi jumlah OPD dikali 100 %	n/a	1,4%	116.000.000	47,0%	111.311.919	74,0%	117.384.871	100,0%	122.452.214	100,0%	129.419.882	100%	596.568.886	Pengampu kepegawaian
			PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																
5	3	1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN	Nilai LKE PMPRB Perangkat Daerah	Nilai komposit RB perangkat daerah	n/a	55	9.361.960.788	56	8.983.601.881	57	9.473.728.987	58	9.882.696.813	60	10.445.033.306	60	48.147.021.775	Pengampu Pendidikan Pelatihan
				Nilai SAKIP	Nilai Komposit Sistem Akuntabilitas Kerja	BB	BB	9.361.960.788	BB	8.983.601.881	A	9.473.728.987	A	9.882.696.813	A	10.445.033.306	A	48.147.021.775	Pengampu Pendidikan Pelatihan
5	4	2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang menduduki jabatan telah memiliki Kompetensi Sesuai pemenuhan kompetensi dan kualifikasi jabatannya	Jumlah ASN yang menduduki jabatan telah memiliki Kompetensi Sesuai pemenuhan kompetensi dan kualifikasi jabatannya dibagi Jumlah ASN dikali 100 %	1%	1,5%	1.106.372.500	33,0%	5.377.500.000	44,0%	5.598.500.000	56,0%	5.634.500.000	56,0%	5.958.000.000	56,0%	23.674.872.500	Pengampu Pendidikan Pelatihan
				Persentase ASN yang memiliki sertifikasi teknis yang sesuai dengan tugas dan fungsinya	Jumlah ASN yang memiliki sertifikasi teknis yang sesuai dengan tugas dan fungsinya dibagi Jumlah ASN dikali 100 %	n/a	1,0%	1.106.372.500	5,0%	5.377.500.000	9,0%	5.598.500.000	16,0%	5.634.500.000	25,0%	5.958.000.000	25,0%	23.674.872.500	Pengampu Pendidikan Pelatihan



2.1.3 Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur 2021 - 2026

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) periode tahun 2021 - 2026 merupakan dokumen perencanaan yang disusun sebagai pedoman dalam melaksanakan program dan kegiatan selama 5 tahun mulai tahun 2021 hingga tahun 2026. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tangerang Selatan selaku Perangkat Daerah Kota Tangerang Selatan menyusun Rencana Strategis tahun 2021 - 2026 agar selaras dengan program prioritas Kepala Daerah Kota Tangerang Selatan. Renstra ini disusun berdasar dan berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Selatan tahun 2021 - 2026 dan bersifat indikatif dengan pertimbangan bahwa Renstra PD merupakan salah satu unsur tolok ukur kinerja Kepala Daerah.

A Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

Tujuan adalah sesuatu yang nantinya akan dicapai dalam kurun waktu tertentu yang ditetapkan mengacu kepada pernyataan visi, misi, serta isu-isu strategis. Sasaran adalah sesuatu hasil yang akan dicapai oleh instansi dengan rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek jika dibandingkan dengan tujuan.

1. Tujuan

Berdasarkan tujuan yang terdapat pada Renstra BKPSDM Kota Tangerang Selatan yaitu Mewujudkan tata kelola manajemen ASN yang efektif, efisien dan akuntabel.

2. Sasaran

Sasaran yang hendak dicapai dalam rangka mewujudkan tujuan terkait dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Meningkatnya profesionalitas ASN dengan indikator sasaran Indeks Profesionalitas ASN.





Tabel 2.3 Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja dan Kerangka Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan

Tujuan	Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Rumus Indikator	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra (Tahun 2026)			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
Mewujudkan tata kelola manajemen ASN yang efektif, efisien dan akuntabel			Skor penataan sistem manajemen SDM dalam indeks Reformasi Birokrasi (Merit System dan Indeks Profesionalitas ASN)	Merit system= Nilai komposit merit system yang dikeluarkan KASN IP ASN= Nilai rata-rata atas penilaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan ASN	Merit System = 267,5 IP ASN = 52		43.835.751.152		48.915.645.899		51.439.613.373		53.248.831.539	Merit System = 300 IP ASN = 72	56.284.530.869		
	Meningkatnya profesionalitas ASN		Indeks Profesionalitas ASN	Nilai rata-rata atas penilaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan ASN	52	55	43.835.751.152	60	48.915.645.899	65	51.439.613.373	70	53.248.831.539	72	56.284.530.869	BKPSDM	
		Program Kepegawaian Daerah	Persentase keterisian formasi CPNS dan Calon PPPK dalam penerimaan CPNS dan Calon PPPK	Jumlah keterisian CPNS/CP3K dibagi jumlah formasi CPNS/CP3K dikali 100 %	99%	100%	696.000.000	100%	667.871.512	100%	704.309.228	100%	734.713.287	100%	776.519.294	Pengampu Sub Urusan Kepegawaian	
		Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Cakupan pelaksanaan administrasi pengadaan ASN	Jumlah kegiatan administrasi pengadaan ASN yang dilaksanakan dibagi jumlah kegiatan administrasi pengadaan ASN yang harus dilaksanakan dikali 100%		100%	556.800.000	100%	534.297.210	100%	563.447.382	100%	587.770.630	100%	621.215.435		
			Cakupan pelaksanaan administrasi pemberhentian ASN	Jumlah kegiatan administrasi pemberhentian ASN yang dilaksanakan dibagi jumlah kegiatan administrasi pemberhentian ASN yang harus dilaksanakan dikali 100%		100%	139.200.000	100%	133.574.302	100%	140.861.846	100%	146.942.657	100%	155.303.859		
		Program Kepegawaian Daerah	Persentase peningkatan ASN yang memperoleh rekomendasi tugas belajar/ijin belajar/Bea Siswa	Realisasi Tugas Belajar/izin Belajar Tahun n) dikurang (Tugas Belajar/Izin Belajar Tahun Awal) dibagi Tugas Belajar/Izin Belajar Tahun Awal dikali 100%	104 orang	10%	696.000.000	20%	667.871.512	30%	704.309.228	40%	734.713.287	50%	776.519.294	Pengampu Sub Urusan Kepegawaian	
		Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Cakupan pelayanan penerbitan tugas belajar/ijin belajar dan beasiswa	Jumlah pelayanan penerbitan tugas belajar/ijin belajar dan beasiswa yang dilaksanakan dibagi jumlah pelayanan penerbitan tugas belajar/ijin belajar dan beasiswa yang harus dilaksanakan dikali 100%		100%	665.445.600	100%	638.551.953	100%	673.390.053	100%	702.459.374	100%	742.430.097		
			Jumlah koordinasi/penjajakan dan pengusulan kerjasama pendidikan dengan perguruan tinggi dan lembaga lainnya	Jumlah koordinasi/penjajakan dan pengusulan kerjasama pendidikan dengan perguruan tinggi dan lembaga lainnya		1 PT/ Lembaga	30.554.400	1 PT/ Lembaga	29.319.559	1 PT/ Lembaga	30.919.175	1 PT/ Lembaga	32.253.913	1 PT/ Lembaga	34.089.197		
		Program Kepegawaian Daerah	Persentase penerapan regulasi daerah dalam penghargaan kinerja ASN (penyusunan, ujicoba, evaluasi dan implementasi)	Penyusunan = 25 %, uji coba= 50 %, evaluasi= 75 %, implementasi= 100 %	25	50%	116.000.000	75%	111..311.919	100%	117.384.871	100%	122.452.214	100%	129.419.882	Pengampu Sub Urusan Kepegawaian	
			Jumlah pegawai yang menerima penghargaan	Jumlah pegawai yang menerima penghargaan		250 Orang	7.667.600	250 Orang	7.357.718	250 Orang	7.759.140	260 Orang	8.094.091	260 Orang	8.554.654		



Tujuan	Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Rumus Indikator	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra (Tahun 2026)			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
		Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah peserta sosialisasi regulasi daerah terkait sistem manajemen kinerja	Jumlah Peserta Sosialisasi Regulasi Daerah terkait Sistem Manajemen Kinerja	-	300 Orang	101.024.400	300 Orang	96.941.550	300 Orang	102.230.484	300 Orang	106.643.633	300 Orang	112.711.775		
			Cakupan penyusunan dokumen penilaian dan evaluasi kinerja pegawai	Jumlah kegiatan penyusunan dokumen penilaian dan evaluasi kinerja pegawai yang dilaksanakan dibagi jumlah kegiatan penyusunan dokumen penilaian dan evaluasi kinerja pegawai yang harus dilaksanakan dikali 100%		100%	3.654.000	100%	3.506.325	100%	3.697.623	100%	3.857.245	100%	4.076.726		
			Cakupan laporan penilaian kinerja PNS	Jumlah laporan penilaian kinerja PNS yang disusun dibagi jumlah laporan penilaian kinerja PNS yang harus disusun dikali 100%		100%	3.654.000	100%	3.506.325	100%	3.697.623	100%	3.857.245	100%	4.076.726		
		Program Kepegawaian Daerah	Rasio Assesment pegawai	Jumlah PNS yg mengikuti assesment dibagi jumlah PNS yg harus megikuti assesement dikali 100 %	1.07%	4.2%	464.000.000	8.50%	445.247.675	10.74%	469.539.485	12.89%	489.808.857	15%	517.679.529	Pengampu Sub Urusan Kepegawaian	
			Persentase keterisian jabatan PNS	Jumlah PNS yang menduduki jabatan dibagi jumlah jabatan dikali 100 %	100%	100%		100%		100%		100					
		Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah SK Pindah instansi	Jumlah SK Pindah instansi		55 SK	4.802.400	50 SK	4.608.313	50 SK	4.859.734	50 SK	5.069.522	50 SK	5.357.983		
			Jumlah SK Kenaikan Pangkat PNS	Jumlah SK Kenaikan Pangkat PNS		6 SK	25.322.800	6 SK	24.229.392	6 SK	25.625.117	5 SK	26.731.318	5 SK	28.252.360		
			Jumlah SK Pelantikan dan Pengambilan Sumpah	Jumlah SK Pelantikan dan Pengambilan Sumpah		5 SK	85.874.800	5 SK	82.404.214	5 SK	86.900.020	5 SK	90.651.374	5 SK	95.809.539		
		Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang diassesment	Jumlah ASN yang diassesment		133 Orang	348.000.000	50 Orang	333.935.756	50 Orang	352.154.614	50 Orang	367.356.643	50 Orang	388.259.647		
		Program Kepegawaian Daerah	Persentase ASN dengan dokumentasi data kepegawaian lengkap	Jumlah ASN dengan data kepegawaian lengkap dibagi jumlah ASN dikali 100 %	33%	50%	116.000.000	60%	111.311.919	70%	117.384.871	80%	122.452.214	90%	129.419.882	Pengampu Sub Urusan Kepegawaian	
		Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Cakupan pengelolaan sistem informasi ASN	Jumlah kegiatan pengelolaan sistem informasi ASN yang dilaksanakan dibagi jumlah kegiatan pengelolaan sistem informasi ASN yang harus dilaksanakan dikali 100%	100%	100%	104.400.000	100%	100.180.727	100%	105.646.384	100%	110.206.993	100%	116.477.894		
			Cakupan pengelolaan data kepegawaian	Jumlah ASN yang dikelola data kepegawaiannya dibagi jumlah ASN dikali 100%	100%	100%	11.600.000	100%	11.131.192	100%	11.738.487	100%	12.245.221	100%	12.941.988		
		Program Kepegawaian Daerah	Persentase Penanganan Kasus Dugaan Pelanggaran Disiplin	Jumlah Rekomendasi Hukuman Disiplin dibagi Laporan Kasus Dugaan Pelanggaran Disiplin dikali 100%	n/a	100%	116.000.000	100%	111.311.919	100%	117.384.871	100%	122.452.214	100%	129.419.882	Pengampu Sub Urusan Kepegawaian	
		Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Cakupan pelaksanaan pembinaan disiplin ASN	Jumlah pelaksanaan pembinaan disiplin ASN yang dilaksanakan dibagi jumlah pelaksanaan pembinaan disiplin ASN yang harus dilaksanakan dikali 100%	100%	100%	77.650.400	100%	74.512.199	100%	78.577.433	100%	81.969.512	100%	86.633.669		



Tujuan	Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Rumus Indikator	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra (Tahun 2026)				
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			
			Jumlah dokumen tindak lanjut pembinaan disiplin	Jumlah dokumen tindak lanjut pembinaan disiplin	0	10 Dokumen	38.349.600	10 Dokumen	36.799.720	5 Dokumen	38.807.438	5 Dokumen	40.482.702	5 Dokumen	42.786.213			
		Program Kepegawaian Daerah	Persentase OPD yang telah menyusun dokumen HCDP (AKD/APKP)	Jumlah OPD yang telah menyusun dok HCDP dibagi jumlah OPD dikali 100 %	n/a	1.4%	116.000.000	47%	111.311.919	74%	117.384.871	100%	122.452.214	100%	129.419.882	Pengampu Sub Urusan Kepegawaian		
		Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah dokumen HCDP tersusun	Jumlah dokumen HCDP tersusun		9 Dokumen	116.000.000	9 Dokumen	111.311.919	10 Dokumen	117.384.871	10 Dokumen	122.452.214	10 Dokumen	129.419.882			
		Program Pengembangan Sumberdaya Manusia	Persentase ASN yang menduduki jabatan telah memiliki Kompetensi Sesuai pemenuhan kompetensi dan kualifikasi jabatannya	Jumlah ASN yang menduduki jabatan telah memiliki Kompetensi Sesuai pemenuhan kompetensi dan kualifikasi jabatannya dibagi Jumlah ASN dikali 100 %	1%	1.50%	1.106.372.500	33%	5.377.500.000	44%	5.598.500.000	56%	5.634.500.000	56%	5.958.000.000	Pengampu Sub Urusan Diklat		
		Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN/Calon ASN mengikuti pengembangan kompetensi/pelatihan	Jumlah ASN/Calon ASN mengikuti pengembangan kompetensi/pelatihan		727 Orang	1.106.372.500	965 Orang	5.277.500.000	965 Orang	5.494.390.284	965 Orang	5.529.720.828	965 Orang	5.847.205.021			
			Jumlah Dokumen Evaluasi Diklat Kepemimpinan, Latsar dan Fungsional	Jumlah Dokumen Evaluasi Diklat Kepemimpinan, Latsar dan Fungsional				1 Dokumen	100.000.000	1 Dokumen	104.109.716	1 Dokumen	104.779.172	1 Dokumen	110.794.979			
		Program Pengembangan Sumberdaya Manusia	Persentase ASN yang memiliki sertifikasi teknis yang sesuai dengan tugas dan fungsinya	Jumlah ASN yang memiliki sertifikasi teknis yang sesuai dengan tugas dan fungsinya dibagi Jumlah ASN dikali 100 %	n/a	1%	1.106.372.500	5%	5.377.500.000	9%	5.598.500.000	16%	5.634.500.000	25%	5.958.000.000	Pengampu Sub Urusan Diklat		
		Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN mengikuti peningkatan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan yang menunjang tugas dan fungsi sesuai jabatan	Jumlah ASN mengikuti peningkatan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan yang menunjang tugas dan fungsi sesuai jabatan		179 Orang	1.106.372.500	227 Orang	5.277.500.000	328 Orang	5.494.390.284	450 Orang	5.529.720.828	450 Orang	5.847.205.021			
			Jumlah Dokumen Evaluasi Pelaksanaan Diklat Teknis	Jumlah Dokumen Evaluasi Pelaksanaan Diklat Teknis				1 Dokumen	100.000.000	1 Dokumen	104.109.716	1 Dokumen	104.779.172	1 Dokumen	110.794.979			
		Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Nilai LKE PMPRB Perangkat Daerah	Nilai komposit RB perangkat daerah	n-a	55	37.447.843.152	56	35.934.407.524	57	37.894.915.948	58	39.530.787.252	60	41.780.133.224	Sekretariat		
			Nilai SAKIP	Nilai Komposit Sistem Akuntabilitas Kerja	BB	Kategori BB		Kategori BB		Kategori A		Kategori A		Kategori A				
		Kegiatan Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	49 Dokumen	39 Dokumen	87.865.070	39 Dokumen	84.314.047	39 Dokumen	88.914.051	39 Dokumen	92.752.347	39 Dokumen	98.030.060			
		Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Cakupan penyediaan gaji dan tunjangan ASN	Jumlah ASN yang disediakan gaji dan tunjangannya dibagi jumlah ASN dikali 100%	100%	100%	34.139.590.354	100%	32.323.230.604	100%	34.054.947.529	100%	35.451.970.902	100%	37.409.400.353			
			Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD disusun	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD disusun	58	37 dokumen	50.000.000	37 dokumen	47.979.275	37 dokumen	50.596.927	37 dokumen	52.781.127	37 dokumen	55.784.432			
		Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah pegawai yag dipenuhi kebutuhan pakaian dan seragamnya	Jumlah pegawai yag dipenuhi kebutuhan pakaian dan seragamnya				189 potong	150.000.000	189 potong	150.000.000	189 potong	150.000.000	189 potong	150.000.000			
			Jumlah pegawai mengikuti Diklat berdasarkan tugas dan fungsi	Jumlah pegawai mengikuti Diklat berdasarkan tugas dan fungsi			-	48.286.400	30 orang	51.000.000	40 orang	61.200.000	40 orang	73.440.000	40 orang	88.128.000		
			Jumlah pegawai mengikuti sosialisasi perundang-undangan	Jumlah pegawai mengikuti sosialisasi perundang-undangan			-	63.519.504	30 orang	60.952.395	30 orang	64.277.834	30 orang	67.052.620	30 orang	70.867.989		



Tujuan	Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Rumus Indikator	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra (Tahun 2026)			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
		Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Pemenuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah bulan pemenuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah	12 Bulan	12 Bulan	339.977.400	12 Bulan	397.197.805	12 Bulan	447.919.002	12 Bulan	520.970.156	12 Bulan	601.806.320		
		Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah pengadaan barang milik daerah	Jumlah pengadaan barang milik daerah	7 unit		-	7 unit	160.000.000	7 unit	170.000.000	7 unit	190.000.000	7 unit	205.000.000		
		Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemenuhan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah bulan pemenuhan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	12 Bulan	12 Bulan	2.222.454.424	12 Bulan	2.132.635.051	12 Bulan	2.248.987.297	12 Bulan	2.346.072.979	12 Bulan	2.479.567.153		
		Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Pemenuhan pemeliharaan barang milik daerah	Jumlah bulan pemenuhan pemeliharaan barang milik daerah	12 Bulan	12 Bulan	496.150.000	12 Bulan	527.098.347	12 Bulan	558.073.308	12 Bulan	585.747.121	12 Bulan	621.548.917		





2.1.4 Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan Tahun 2022

Rencana Kerja (Renja) merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah disusun dan ditetapkan untuk dilaksanakan oleh OPD (Organisasi Perangkat Daerah) melalui berbagai Kegiatan yang mengalami perubahan dalam hal pagu anggaran, uraian dan tolak ukur kegiatan. Renja OPD 2022. Renja-OPD 2022 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 tahun 2019 tentang klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan pada Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 sebagai berikut:

1. TUJUAN

“Mewujudkan tata kelola manajemen ASN yang efektif, efisien dan akuntabel”

2. SASARAN

Sasaran : Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN
Indikator sasaran : Indeks Profesionalitas ASN
Targetsasaran : 55
Formulasi : $IP = \text{Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi} + \text{Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi} + \text{Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja} + \text{Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin}$

3. PROGRAM DAN KEGIATAN

Rencana program yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan pada Tahun 2022 sebagai berikut:

- a. Program Kepegawaian Daerah
- b. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
- c. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Sedangkan untuk rencana kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan pada APBD Tahun 2022 sebagai berikut:



Tabel 2.4 Rencana Program dan Kegiatan BKPSDM Kota Tangerang Selatan Tahun 2022

Program	Kegiatan	Pagu (Rupiah)
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat	87.865.070
	Administrasi keuangan perangkat daerah	24.770.470.869
	Administrasi kepegawaian perangkat daerah	26.189.400
	Administrasi umum perangkat daerah	384.080.853
	Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	2.933.309.792
	Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	490.646.400
Program Kepegawaian Daerah	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.983.378.600
	Mutasi dan promosi ASN	941.884.800
	Pengembangan kompetensi ASN	1.478.715.000
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	552.943.900
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pengembangan kompetensi teknis	888.512.000
	Sertifikasi, Kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	3.304.396.000
Total		37.842.392.684

Sumber: Renja Perubahan BKPSDM Kota Tangerang Selatan Tahun 2022

2.1.5 Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan Tahun 2016 – 2021.

Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis operasional. Setiap lembaga atau Instansi pemerintah wajib merumuskan Indikator Kinerja Utama sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam RPJMD dan RENSTRA Satuan



Kerja Perangkat Daerah. Indikator kinerja utama perangkat daerah yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan Tahun 2021 -2026 merupakan Indikator Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Kota Tangerang Selatan sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kota Tangerang Selatan 2021-2026. Indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan adalah sebagai berikut:

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Formulasi Perhitungan/ Penjelasan
Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai rata-rata atas penilaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan ASN

Sumber: Renstra BKPSDM 2021-2026

2.1.6 Penetapan Kinerja Tahun 2022

Penetapan Kinerja merupakan sesuatu yang diinginkan untuk dihasilkan, dimana sebagai ukuran kinerja yang dilakukan oleh instansi pemerintah untuk digunakan dalam menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana terbatas. PK diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi yang lebih baik dan terarah. Penyusunan PK BKPSDM Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.5 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Formulasi/Rumusan
1	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	55	IP = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi + Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi + Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja + Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin
		Nilai LKE PMPRB	55	Nilai komposit RB perangkat daerah



No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Formulasi/Rumusan
		Nilai SAKIP	BB	Nilai Komposit Sistem Akuntabilitas Kerja



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022

3.1.1 Capaian Kinerja Tahun 2022

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 dinilai berdasarkan realisasi dari target indikator dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022. Capaian Perjanjian kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Capaian Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Tangerang Selatan Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi 2022	Keterangan
1	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	55	55,29	100,53%
		Nilai LKE PMPRB	55	*	
		Nilai SAKIP	BB	*	

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja tahun 2022 pada tabel di atas, 1 dari 3 indikator kinerja yang diperjanjikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan tercapai dengan skor Indeks Profesionalitas ASN sebesar 55,29. Sedangkan indikator nilai LKE PMPRB dan nilai SAKIP tahun 2022 belum dapat dihitung karena menunggu hasil evaluasi dan penilaian oleh inspektorat.

Sasaran Strategis : Meningkatkan Profesionalitas ASN

Sasaran strategis dalam Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 yaitu Meningkatkan Profesionalitas ASN dengan indikator kinerja utama yaitu Indeks Profesionalitas ASN.

Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya. Pedoman dalam



melaksanakan pengukuran indeks profesionalitas ASN yaitu Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Kriteria Pengukuran tingkat Profesionalitas ASN diukur melalui 4 (empat) dimensi yaitu:

Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin

1. **Dimensi Kualifikasi** digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah; Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan Pengukuran;
2. **Dimensi Kompetensi**; digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan; Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran;
3. **Dimensi Kinerja**; Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS; Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran;
4. **Dimensi Disiplin**; Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS; Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan Pengukuran

Tabel 3.2 *Tabel Nilai Indeks Profesionalitas ASN Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional III Bandung (15 Desember 2022)*

No.	INSTANSI	DIMENSI				NILAI
		KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	
1	Pemerintah Kota Depok	13,33	25,90	23,84	4,99	68,06
2	Pemerintah Kab, Ciamis	13,50	21,52	24,94	4,99	64,95
3	Pemerintah Kab, Bogor	13,62	21,73	24,54	4,99	64,88
4	Pemerintah Kab, Sumedang	13,42	20,32	25,03	4,99	63,76
5	Pemerintah Kota Bogor	12,50	21,53	23,59	4,98	62,61
6	Pemerintah Kab, Bekasi	14,10	18,27	24,90	5,00	62,27



No.	INSTANSI	DIMENSI				NILAI
		KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	
7	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	14,56	12,44	27,34	4,99	59,33
8	Pemerintah Kab, Kuningan	13,70	14,17	24,67	4,99	57,53
9	Pemerintah Kota Cimahi	13,11	15,79	23,58	4,98	57,46
10	Pemerintah Kab, Tangerang	13,64	15,25	23,58	4,99	57,46
11	Pemerintah Kota Banjar	13,38	13,95	24,92	4,99	57,24
12	Pemerintah Kab, Majalengka	13,59	13,74	24,81	5,00	57,14
13	Pemerintah Kab, Pangandaran	13,95	12,75	24,20	4,97	55,87
14	Pemerintah Kab, Tasikmalaya	14,43	11,46	24,94	4,99	55,83
15	Pemerintah Kab, Lebak	13,63	12,12	25,00	4,98	55,72
16	Pemerintah Kab, Purwakarta	12,26	14,18	24,20	4,99	55,63
17	Pemerintah Kota Bekasi	13,37	13,11	24,08	4,96	55,52
18	Pemerintah Kab, Cianjur	13,87	13,19	23,44	5,00	55,50
19	Pemerintah Kota Tangerang Selatan	14,90	10,33	25,08	4,98	55,29
20	Pemerintah Provinsi Banten	15,54	9,43	25,30	4,98	55,25
21	Pemerintah Kab, Garut	13,75	11,33	24,86	5,00	54,94
22	Pemerintah Kab, Bandung Barat	14,28	11,74	22,95	5,00	53,96
23	Pemerintah Kab, Serang	13,72	11,12	24,12	4,99	53,96
24	Pemerintah Kab, Subang	13,37	10,70	24,63	5,00	53,70
25	Pemerintah Kota Bandung	13,56	9,62	25,02	4,99	53,19
26	Pemerintah Kota Cirebon	13,62	9,47	24,29	5,00	52,38
27	Pemerintah Kota Tangerang	13,46	10,17	22,04	5,00	50,67
28	Pemerintah Kab, Cirebon	13,76	11,00	20,50	4,99	50,26
29	Pemerintah Kota Sukabumi	13,48	9,61	22,08	5,00	50,17
30	Pemerintah Kab, Pandeglang	13,45	10,90	20,49	4,99	49,83
31	Pemerintah Kab, Bandung	12,37	10,50	19,75	5,00	47,62
32	Pemerintah Kota Tasikmalaya	13,51	9,14	19,33	4,99	46,98
33	Pemerintah Kab, Karawang	13,13	10,62	18,07	5,00	46,82
34	Pemerintah Kota Cilegon	14,48	10,88	16,47	4,97	46,80
35	Pemerintah Kota Serang	15,36	11,15	14,03	5,00	45,55
36	Pemerintah Kab, Sukabumi	13,58	13,11	13,04	4,97	44,70
37	Pemerintah Kab, Indramayu	13,20	9,69	7,95	4,99	35,82

*) Sumber: Kantor Regional III BKN Bandung (data diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Indeks Profesionalitas ASN Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 berada di nilai **55,29** dan berdasarkan





pemeringkatan di tingkat kabupaten/kota yang berada wilayah kerja kantor Regional III Bandung, Kota Tangerang Selatan berada di peringkat 19 dari 37 kabupaten/kota.

Pengkategorian Profesionalitas ASN berdasarkan Perka BKN Nomor 8 Tahun 2019 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.3 Kategori Indeks Profesionalitas ASN

No	Nilai	Predikat
1.	91 - 100	Sangat Tinggi
2.	81 - 90	Tinggi
3.	71 - 80	Sedang
4.	61 - 70	Rendah
5.	< 60	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel di atas Indeks Profesionalitas ASN Kota Tangerang Selatan Tahun 2020 berada di kategori “Sangat Rendah” dengan nilai 55,29. Berdasarkan amanat pada RPJMD Kota Tangerang Selatan 2021 – 2026 dan Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2021 – 2026, Indeks Profesionalitas ASN Kota Tangerang Selatan diharapkan pada tahun 2026 mendatang berada pada kategori Sedang atau berada di atas 70 dan ini tentu memerlukan kerja keras dan usaha yang sungguh-sungguh dalam mewujudkannya.

3.1.2 Capaian Kinerja Tahun 2018-2022

Sasaran dan indikator kinerja utama BKPSDM Kota Tangerang Selatan dari Tahun 2018 hingga Tahun 2022 terdapat perbedaan dikarenakan pergantian RPJMD Kota Tangerang Selatan 2016-2021 menjadi RPJMD 2021-2026 yang dijabarkan dalam tabel berikut:





Tabel 3.4 Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kota Tangerang Selatan Tahun 2018 - 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022		
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
Perencanaan Pembangunan Daerah	Persentase dokumen perencanaan, evaluasi, dan pelaporan yang sesuai pedoman	90%	100%	111,11%	100%	100%	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pelayanan Administrasi dan Sarana Prasarana Perkantoran	Persentase ASN yang mendapat pelayanan administrasi umum dan kepegawaian	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah	Persentase dokumen laporan keuangan yang sesuai pedoman	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	Persentase aparatur yang memiliki kompetensi manajerial	-	-	-	99,63%	98,56%	98,90%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Peningkatan kinerja	Persentase yang mengikuti pembinaan dan	-	-	-	19,14%	19,19%	100,20%	-	-	-	-	-	-	-	-	-



Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022		
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
birokrasi dan layanan publik	pengembangan kompetensi															
	Persentase ketepatan pelayanan mutasi jabatan dan kepangkatan aparatur	-	-	-	8,50%	20,75%	244,10%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Persentase ASN yang terlayani data informasi aparatur	-	-	-	100%	100%	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Meningkatnya kapasitas dan kinerja sumber daya aparatur	Rata-rata capaian SKP Pegawai	-	-	-	-	-	-	Baik (76-90)	88	100%	Baik	88.85 (BAIK)	100% tercapai	-	-	-
Meningkatnya akuntabilitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan	Nilai SAKIP BKPSDM	-	-	-	-	-	-	71,43% (BB)	78,36 (BB)	100%	BB/Sangat Baik	A (87,67)	100% tercapai	-	-	-



Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022		
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
Sumber Daya Manusia																
Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	55	55,29	100,53

Sumber: Dokumen LKjIP BKPSDM Kota Tangerang Selatan Tahun 2020 dan 2021



Karena terdapat adanya perbedaan pada indikator kinerja utama dari Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dari Tahun 2018 hingga Tahun 2022 sehingga capaian kinerja tidak dapat dibandingkan.

Dari tujuan, sasaran dan indikator sasaran pada dokumen Renstra BKPSDM Kota Tangerang Selatan Tahun 2021-2026, target kinerja pada tahun 2022 juga tidak dapat dibandingkan dengan target Renstra 2016-2021 karena terdapat perbedaan sasaran dan indikator.

Tabel 3.5 Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kota Tangerang Selatan Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi 2022	Keterangan
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	55	55,29	100,53% tercapai

Tabel 3.5a Realisasi Kinerja 2022 Dibanding Dengan Target Akhir Renstra

No	Indikator Kinerja Utama	Realisasi sd 2022	Target Akhir Renstra	Capaian
1	Indeks Profesionalitas ASN	55,29	72	76,79%

3.1.3 Program dan Kegiatan yang Menunjang Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022

Berdasarkan pelaksanaan program dan kegiatan serta pengukuran kinerja yang telah dilakukan selama satu tahun, maka dapat dijelaskan evaluasi capaian kinerja dari BKPSDM Kota Tangerang Selatan sebagai berikut:

Sasaran Strategis: Meningkatnya Profesionalitas ASN

Sasaran strategis berdasarkan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan adalah meningkatnya profesionalitas ASN. Untuk mencapai sasaran tersebut, terdapat target yang telah ditetapkan guna mencapai sasaran yang terdapat pada tabel berikut:



Tabel 3.6 Capaian Sasaran Peningkatan Profesionalitas ASN

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2022		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	55	55,29	100,53%

Berdasarkan hasil rekapitulasi indikator kinerja utama pada pencapaian sasaran perangkat daerah diketahui bahwa terdapat 1 indikator kinerja untuk mencapai sasaran tersebut, yaitu Indeks Profesionalitas ASN. Capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022 adalah 55,29 dengan capaian kinerja 100,53%. Program, Kegiatan dan sub kegiatan yang dilakukan untuk mendukung capaian indikator sasaran tersebut terdapat pada tabel berikut:



Tabel 3.7 Program Kegiatan dan Sub Kegiatan Pendukung untuk Pencapaian Sasaran Strategis

Tidak Tercapai Sesuai Target
 Tercapai Sesuai Target/Lebih dari Target
 Belum dapat diukur

Sasaran Strategis		Program						Kegiatan				Sub Kegiatan					
Sasaran	Indikator	Program	Indikator	Formulasi	Target	Realisasi	Capaian	Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Sub Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Kepegawaian Daerah	Persentase Keterisian formasi CPNS dan calon PPPK dalam penerimaan CPNS dan Calon PPPK	jumlah keterisian CPNS/CP3K dibagi jumlah formasi CPNS/CP3K dikali 100 %	100 %	90,00 %	90,00%	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Cakupan pelaksanaan administrasi pengadaan ASN	100%	100%	100%	Sub Keg. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah kegiatan/ tahapan pelaksanaan pengadaan ASN	4 tahapan	4	100%
									Cakupan pelaksanaan administrasi pemberhentian ASN	100%	100%	100%	Sub Keg. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah keputusan pemberhentian PNS	216 SK Pensiun	199	92,13%
			Persentase peningkatan ASN yang memperoleh rekomendasi tugas belajar/ijin belajar/Beasiswa	(Realisasi Tugas Belajar/izin Belajar Tahunan) dikurang (Tugas Belajar/izin Belajar Tahun Awal) dibagi Tugas Belajar/izin Belajar Tahun Awal dikali 100%	10%	52,88 %	528,85%	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Cakupan pelayanan penerbitan tugas belajar/ijin belajar dan beasiswa	100%	100%	100%	Sub Keg. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah pelayanan penerbitan tugas belajar/ijin belajar dan beasiswa	99 orang	61	61,62%
													Sub Keg. Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah koordinasi/ peninjauan dan pengusulan kerjasama pendidikan dengan perguruan tinggi dan lembaga lainnya	1 PT/ Lembaga	1	100%
			Persentase penerapan regulasi daerah dalam penghargaan kinerja ASN (penyusunan, uji coba, evaluasi dan implementasi)	(Realisasi Tugas Belajar/izin Belajar Tahunan) dikurang (Tugas Belajar/izin Belajar Tahun Awal) dibagi Tugas Belajar/izin Belajar	50%	25%	50%	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	300 orang	311	103,67 %	Sub Keg. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	300 orang	311	103,67%



Sasaran Strategis		Program						Kegiatan				Sub Kegiatan					
Sasaran	Indikator	Program	Indikator	Formulasi	Target	Realisasi	Capaian	Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Sub Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
				Tahun Awal dikali 100%													
									Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 dokumen	1	100,00 %	Sub Keg. Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 dokumen	1	100%
									Cakupan penyusunan dokumen penilaian dan evaluasi kinerja pegawai	100%	100%	100%	Sub Keg. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 laporan	1	100%
									Cakupan laporan penilaian kinerja PNS	100%	100%	100%	Sub Keg. Evaluasi Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Laporan Evaluasi Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 laporan	1	100%
			Rasio Assesment pegawai	Jumlah PNS yg mengikuti assesment dibagi jumlah PNS yg harus megikuti assesement dikali 100 %	4,20 %	2,73%	65,00%	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang diassesment	103 orang	125	121,36 %	Sub Keg. Pengelolaan Assesment center	Jumlah Dokumen pengelolaan assesment	103 orang	125	121,36%
														Jumlah ASN yang mengikuti assessment/uji kompetensi	103 dokumen	125	121,36%
			Persentase keterisian jabatan PNS	Jumlah PNS yang menduduki jabatan dibagi jumlah jabatan dikali 100 %	100 %	87,53 %	87,53%	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, JabatanAdministrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	20 dokumen	20	100,00 %	Sub Keg. Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, JabatanAdministrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	20 dokumen	20	100%
									Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1 laporan	1	100,00 %	Sub Keg. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah SK Kenaikan Pangkat PNS	6 SK	6	100%
									Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 dokumen	1	100,00 %	Sub Keg. Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1 laporan	1	100%
														Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 dokumen	1	100%



Sasaran Strategis		Program						Kegiatan					Sub Kegiatan				
Sasaran	Indikator	Program	Indikator	Formulasi	Target	Realisasi	Capaian	Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Sub Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
														Terlaksananya pelantikan dan pengambilan sumpah jabatan	4 kali	4	100%
			Persentase ASN dengan dokumentasi data kepegawaian lengkap	Jumlah ASN dengan data kepegawaian lengkap dibagi jumlah ASN dikali 100 %	50%	69,66 %	139,32%	Kegiatan Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Cakupan pengelolaan sistem informasi ASN	100%	100%	100%	Sub Keg. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 dokumen	1	100%
														Jumlah Modul Yang dikembangkan	5 modul	5	100,00%
									Cakupan pengelolaan data kepegawaian	100%	100%	100%	Sub Keg. Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah kegiatan rekonsialiasi data dengan Perangkat Daerah	2 kali	2	100%
														Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1 dokumen	1	100%
														Persentase Penanganan Kasus Dugaan Pelanggaran Disiplin	Jumlah Rekomendasi Hukuman Disiplin dibagi Laporan Kasus Dugaan Pelanggaran Disiplin dikali 100%	100 %	100%
			Sub Keg. Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	1 laporan	1	100%										
			Persentase OPD yang telah menyusun dokumen HCDP (AKD/APKP)	jumlah OPD yang telah menyusun dok HCDP dibagi jumlah OPD dikali 100 %	1,40 %	1,40%	100,00%	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah dokumen HCDP tersusun	1 dokumen	1	100%	Sub Keg. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah dokumen HCDP tersusun	1 dokumen	1	100%
														Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	38 ASN	38	100%
					Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Nilai LKE PMPRB Perangkat Daerah	Nilai komposit RB perangkat daerah	55	-		Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan. Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	42 laporan	42	100%	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat
Nilai SAKIP	Nilai Komposit Sistem Akuntabilitas Kerja	BB				-	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat DaerahPenyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	9 dokumen								9
											Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Cakupan penyediaan gaji tunjangan ASN dan koordinasi pemyusunan laporan keuangan	100 %	100	100%	Sub Keg. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Cakupan penyediaan gaji dan tunjangan ASN



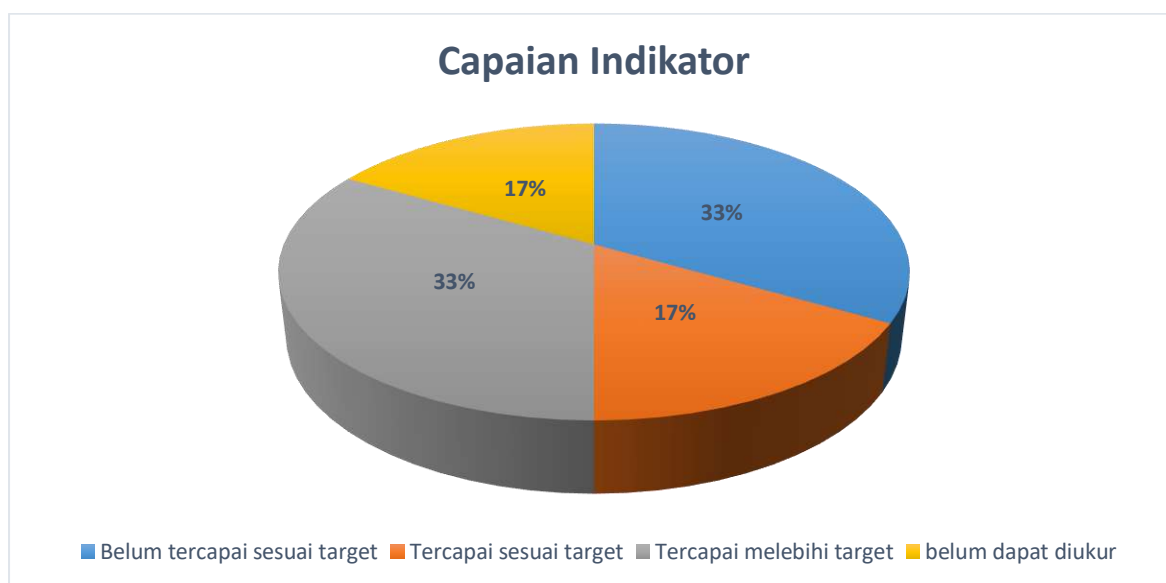
Sasaran Strategis		Program						Kegiatan					Sub Kegiatan				
Sasaran	Indikator	Program	Indikator	Formulasi	Target	Realisasi	Capaian	Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Sub Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
														Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	285 PNS	293	102,8%
													Sub Keg. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD disusun	58 laporan	58	100%
								Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Cakupan pemenuhan surat kabar jasa komunikasi, SD Air Listrik, Jasa peralatan dan perlengkapan kantor dan pelayanan umum kantor	12 bulan	12	100%	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 laporan	1	100%
													Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	1 laporan	1	100%
													Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 laporan	1	100%
													Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	1 laporan	1	100%
								Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Cakupan Pemeliharaan/ kendaraan dinas jabatan, kendaraan dinas operasional dan Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan	12 bulan	12	100%	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya, Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas,Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	23 unit	23	100%
													Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan	Cakupan Pemeliharaan KenJumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	5 unit	5	100%
													Pemeliharaan /Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	26 unit	26	100%
								Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan penyediaan kebutuhan peralatan listrik	12 bulan	12	100%	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1 Paket	1	100%



Sasaran Strategis		Program						Kegiatan					Sub Kegiatan				
Sasaran	Indikator	Program	Indikator	Formulasi	Target	Realisasi	Capaian	Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Sub Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
									penerangan kantor, peralatan dan perlengkapan kantor, peralatan rumah tangga, cetak penggandaan dan bahan bacaan				Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	1	100%
					Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 Paket						1	100%			
					Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	30 Laporan						30	100%			
								Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah sumberdaya aparatur yang mengikuti diklat berdasarkan tugas dan fungsi dan sosialisasi perundang-undangan	60 orang	60	100%	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	30 orang	30	100%
												Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	30 orang	30	100%	
					Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang menduduki jabatan telah memiliki Kompetensi Sesuai pemenuhan kompetensi dan kualifikasi jabatannya	Jumlah ASN yang menduduki jabatan telah memiliki Kompetensi Sesuai pemenuhan kompetensi dan kualifikasi jabatannya dibagi Jumlah ASN dikali 100 %	1,50 %	27,15 %	1810,00 %	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN /Calon ASN mengikuti pengembangan kompetensi/ pelatihan	1.693 ASN	1.679	99,17%	Sub Keg. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah ASN /Calon ASN mengikuti pengembangan kompetensi/ pelatihan
		Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1 laporan	1												100%	
Sub Keg. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	171 ASN	171	100%													
	Persentase ASN yang memiliki sertifikasi teknis yang sesuai dengan tugas dan fungsinya	Jumlah ASN yang memiliki sertifikasi teknis yang sesuai dengan tugas dan fungsinya dibagi Jumlah ASN dikali 100 %	1,00 %	2,86%	286,00%	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN mengikuti peningkatan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan yang menunjang tugas dan fungsi sesuai jabatan	171 168 ASN	171	100,00 %							



Berdasarkan hasil rekapitulasi program dan kegiatan yang mendukung capaian, sasaran strategis dengan indikator kinerja utama memiliki 3 program, 12 kegiatan dan 36 sub kegiatan dengan total 12 indikator program yang mendukung pencapaian sasaran strategis. Secara umum, program dan kegiatan yang dilakukan BKPSDM Kota Tangerang Selatan pada tahun 2022 sudah mencapai target, namun masih terdapat 4 indikator program yang belum tercapai sesuai target dan 2 indikator program yang belum dapat diukur karena menunggu LKE PMPRB dan LHE SAKIP oleh Inspektorat dan merupakan indikator yang diperjanjikan dalam perjanjian kinerja BKPSDM tahun 2022.



Indikator yang belum tercapai adalah sebagai berikut:

Program	Indikator	Capaian
Kepegawaian Daerah	Persentase Keterisian formasi CPNS dan calon PPPK dalam penerimaan CPNS dan Calon PPPK	90,00%
	Persentase penerapan regulasi daerah dalam penghargaan kinerja ASN (penyusunan, ujicoba, evaluasi dan implementasi)	50,00%
	Rasio Assesment pegawai	65,00%
	Persentase keterisian jabatan PNS	87,50%





Sub Kegiatan	Indikator	Capaian
Sub Keg. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah keputusan pemberhentian PNS	92,13%
Sub Keg. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah PNS yang melanjutkan pendidikan	61,62%
Sub Keg. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah ASN /Calon ASN mengikuti pengembangan kompetensi/ pelatihan	99,17%

Indikator Program Kepegawaian Daerah (outcome) Yang Belum Tercapai

- Persentase Keterisian formasi CPNS dan calon PPPK dalam penerimaan CPNS dan Calon PPPK. Formulasi dari indikator program ini adalah Jumlah keterisian CPNS/CP3K dibagi jumlah formasi CPNS/CP3K dikalikan 100 %. Capaian indikator program ini pada tahun 2022 sebesar 64,87%. Berdasarkan data kondisi awal pada tahun 2021 di dalam dokumen Renstra BKPSDM 2021-2026 indikator ini berada pada nilai 99%, sehingga jika dibandingkan dengan capaian tahun 2022 masih belum memperbaiki kondisi awal (tahun 2021). Hasil capaian indikator ini didasarkan dari hasil keterisian Formasi CPNS dan PPPK Tahun 2021 dimana Formasi PPPK Tenaga Guru sebanyak 1.754 formasi, hanya terisi 1.096 dengan 658 tidak lulus seleksi. Untuk formasi PPPK Non Guru dari jumlah 67 formasi hanya terisi 33 formasi dan sisanya tidak lulus seleksi. Untuk Formasi CPNS sebanyak 152 formasi, terisi 151 dan 1 tidak terisi dikarenakan mengundurkan diri. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Bidang Pengadaan, Penilaian Kinerja Dan Informasi Kepegawaian selaku bidang pengampu indikator ini, pada tahap seleksi administrasi P3K masih banyak peserta yang tidak lulus yang sebagian besar disebabkan oleh adanya kesalahan pemilihan formasi, kesalahan pemenuhan dokumen yang dipersyaratkan dan adanya peserta yang belum terdaftar di Dapodik khususnya pada seleksi P3K Guru. Sementara pada tahap seleksi kompetensi ketidaklulusan peserta lebih disebabkan pada perbedaan kemampuan akademis pada masing-masing peserta. Upaya yang dapat dilakukan guna lebih meningkatkan kinerja indikator ini adalah khususnya pada pelaksanaan seleksi administrasi dengan





memberikan informasi yang intens baik melalui media cetak maupun online tentang persyaratan yang diperlukan dalam seleksi ini, membuka ruang tanya jawab secara online dan lain sebagainya sehingga diharapkan dapat mengurangi tingkat kesalahan pada peserta dalam mengikuti seleksi administrasi sekaligus memperbesar peluang kelulusan.

- Persentase penerapan regulasi daerah dalam penghargaan kinerja ASN (penyusunan, ujicoba, evaluasi dan implementasi). Formulasi dari indikator program ini adalah tahap Penyusunan = 25 %, tahap uji coba = 50 %, tahap evaluasi = 75 % dan tahap implementasi = 100 %. Capaian indikator program ini adalah 25 % (tahap penyusunan) dari target 50% (tahap uji coba) terhadap regulasi daerah dalam penghargaan kinerja ASN di Kota Tangerang Selatan.

Di dalam dokumen Renstra BKPSDM 2021-2026 kondisi awal indikator ini berada pada nilai 25%, sehingga jika dibandingkan dengan capaian tahun 2022 masih belum beranjak dari kondisi semula.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Bidang Bidang Pengadaan, Penilaian Kinerja Dan Informasi Kepegawaian selaku bidang pengampu indikator ini disebabkan adanya perubahan regulasi pengelolaan manajemen kinerja pegawai yakni Permenpan RB Nomor 8 tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil menjadi Permenpan RB Nomor 6 tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara sehingga upaya penyusunan regulasi pengelolaan kinerja pegawai di Kota Tangerang Selatan baru dilaksanakan tahun 2023. Upaya yang ditempuh adalah menyusun regulasi pengelolaan kinerja pegawai, melaksanakan uji coba sekaligus evaluasinya sesuai dengan target pada tahun 2023 yang berada pada kondisi 75% sehingga pada tahun 2024 regulasi pengelolaan kinerja ASN sudah dapat diimplementasikan.

- Rasio Assesment pegawai dengan formulasi Jumlah PNS yg mengikuti assesment dibagi jumlah PNS yang harus megikuti assesment dikali 100 %. Capaian indikator program ini adalah 2,73% dari target 4,20% atau capaian kinerja baru sebesar 65,00%.





Di dalam dokumen Renstra BKPSDM 2021-2026 kondisi awal indikator ini berada pada nilai 1,07% sehingga jika dibandingkan dengan capaian tahun 2022 sudah terdapat peningkatan sebesar 1,66%.

Menurut informasi dari Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir, Promosi dan Pengembangan Karir selaku pengampu indikator ini bahwa pencapaian indikator ini dilakukan sesuai dengan tahapan prioritas khususnya pelaksanaan assessment untuk para pejabat administrator mengingat keterbatasan anggaran. Pada tahun 2023 akan dilaksanakan assessment untuk para pejabat pengawas dan pelaksana dan juga para pejabat fungsional hasil penyetaraan.

- Persentase keterisian jabatan PNS dengan formulasi Jumlah PNS yang menduduki jabatan dibagi jumlah jabatan dikali 100 %. Capaian indikator program ini sebesar 87,50% dari target 100%. Berdasarkan keterangan yang diperoleh dari Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir, penyebab dari belum tercapainya indikator kinerja program ini adalah adanya jabatan yang kosong dikarenakan pejabat yang bersangkutan pensiun atau meninggal, selanjutnya juga dikarenakan adanya rotasi dan mutasi pejabat di lingkungan pemerintah tangerang selatan. Upaya yang dapat dilakukan guna meningkatkan capaian kinerja ini adalah melakukan pengisian secepatnya pada jabatan yang kosong akibat pensiun atau meninggal, dan juga menyiapkan pejabat pengganti secepatnya sebagai akibat adanya rotasi dan mutasi.

Indikator Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah (outcome) Yang Belum Dapat Diukur

- Nilai LKE PMPRB yang merupakan nilai komposit Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang akan dievaluasi oleh Inspektorat;
- Nilai SAKIP yang merupakan Nilai Komposit Sistem Akuntabilitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 yang akan dievaluasi oleh Inspektorat.





Indikator Sub Kegiatan (output) Yang Belum Tercapai

- Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian dengan indikator Keputusan Pensiun PNS dan target 223 Keputusan pensiun PNS dengan realisasi hanya 199 keputusan pensiun PNS. Hal ini disebabkan masih adanya ketidaklengkapan berkas pensiun dari PNS yang bersangkutan sehingga penerbitan keputusan pensiunnya tertunda dan belum dapat diproses.
- Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN dengan indikator Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan dan target 99 ASN dengan realisasi 61 ASN. Hal ini disebabkan sempat tertundanya pemrosesan dari pengajuan izin belajar pegawai akibat terbitnya surat edaran dari Kemenpan RB yang menimbulkan penafsiran berbeda dengan aturan yang sudah dikeluarkan sebelumnya oleh Badan Kepegawaian Negara terkait dengan Izin Belajar ini.
- Sub Kegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota dengan indikator Jumlah ASN/Calon ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi/pelatihan dan target 1.693 ASN dengan realisasi 1.679 ASN. Penyebab tidak tercapainya target indikator ini adalah pada pelaksanaan Pendidikan orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja (P3K) formasi tahun 2021 yang semula ditargetkan sebanyak 1.479 pegawai hanya diikuti sebanyak 1.465 pegawai dan 14 pegawai tidak mengikuti Pendidikan tersebut.

3.1.4 Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Program Dengan Target Akhir Renstra

Realisasi Kinerja program sampai dengan tahun 2022 dibandingkan dengan target Akhir Renstra dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini





Tabel 3.8 Realisasi Kinerja Program Tahun 2022 Dibanding Target Akhir Renstra

No	Indikator Kinerja Program	Realisasi sd 2022	Target Akhir Renstra	Capaian
I.	Program Kepegawian Daerah			
1.	Persentase Keterisian formasi CPNS dan calon PPPK dalam penerimaan CPNS dan Calon PPPK	90%	100%	90,00%
2.	Persentase peningkatan ASN yang memperoleh rekomendasi tugas belajar/ijin belajar/Bea Siswa	52,88	50%	10576%
3.	Persentase penerapan regulasi daerah dalam penghargaan kinerja ASN (penyusunan, ujicoba, evaluasi dan implementasi)	25%	100%	25,00%
4.	Rasio Assesment pegawai	2,70%	15%	18,00%
5.	Persentase keterisian jabatan PNS	87,50%	100%	87,50%
6.	Persentase ASN dengan dokumentasi data kepegawaian lengkap	69,66%	90%	77,40%
7.	Persentase Penanganan Kasus Dugaan Pelanggaran Disiplin	100%	100%	100,00%
8.	Persentase OPD yang telah menyusun dokumen HC DP (AKD/APKP)	1,40%	100%	1,40%
II.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah			
1.	Nilai PM RB perangkat daerah	-	60	-
2.	Predikat SAKIP	-	A	-
III	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah			



No	Indikator Kinerja Program	Realisasi sd 2022	Target Akhir Renstra	Capaian
1.	Persentase ASN yang menduduki jabatan telah memiliki Kompetensi Sesuai pemenuhan kompetensi dan kualifikasi jabatannya	27,18%	56%	48,54%
2.	Persentase ASN yang memiliki sertifikasi teknis yang sesuai dengan tugas dan fungsinya	2,86%	25%	11,44%



Berikut merupakan dokumentasi dari kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Tangerang Selatan selama Tahun 2022:



Gambar 3.2 Diklat Latsar



**Gambar 3.3 Diklat Teknis
Pengembangan Kompetensi**



**Gambar 3.4 Diklat Fungsional
Analisis Kebijakan**



**Gambar 3.5 Diklat Teknis Analisis
Jabatan**



Gambar 3.6 Pelaksanaan Assesment



**Gambar 3.7 Pelaksanaan Seleksi
PPP3K Tenaga Kesehatan**



3.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan Tahun 2022

Berdasarkan penjabaran capaian perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 didapatkan bahwa sasaran strategis yang ditetapkan pada perjanjian kerja tahun 2022 tercapai dengan baik sesuai target yang ditetapkan. Faktor-faktor yang memengaruhi capaian kinerja BKPSDM Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 dijabarkan sebagai berikut:

Sasaran Strategis: Meningkatnya Profesionalitas ASN

Dalam menunjang tercapainya sasaran tersebut, indikator yang digunakan yaitu **Indeks Profesionalitas ASN** Kota Tangerang Selatan Tahun 2022. Capaian Indeks Profesionalitas ASN Kota Tangerang Selatan adalah **55,29** melampaui target yang telah ditetapkan yakni 55 atau secara kinerja mencapai 100,53%. Tercapainya sasaran ini didukung oleh 3 program yaitu Program Kepegawaian daerah yang memiliki 3 kegiatan, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang memiliki 2 kegiatan dan Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang memiliki 6 kegiatan. Program dan kegiatan dalam mendukung sasaran strategis ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Program Kepegawaian Daerah	Kegiatan: 1. Mutasi dan Promosi ASN 2. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN 3. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kegiatan: 1. Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional 2. Pengembangan Kompetensi Teknis
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Kegiatan: 1. Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah 2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah 3. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah 4. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah 5. Administrasi Umum Perangkat Daerah 6. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah



Capaian nilai Indeks profesionalitas ASN tahun 2022 ini merupakan penjumlahan dari nilai rata-rata **Dimensi Kualifikasi** sebesar 14,90, **Dimensi Kompetensi** sebesar 10,33, **Dimensi Kinerja** sebesar 25,08 dan **Dimensi Disiplin** sebesar 4,98. Bila nilai tersebut disandingkan dengan persentase maksimal dari masing-masing dimensi indeks profesionalitas, maka dapat terlihat capaian kinerja masing-masing dimensi pengukuran. Capaian kinerja dari masing-masing dimensi pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.9 Capaian Kinerja Dimensi Pengukuran Pada Indeks Profesionalitas ASN Kota Tangerang Selatan Tahun 2022

No	Dimensi Pengukuran	Nilai Persentase Maksimal (%)	Perolehan	Capaian Kinerja (%)
1.	Kualifikasi	25	14,90	59,60
2.	Kompetensi	40	10,33	25,82
3.	Kinerja	30	25,08	83,60
4.	Disiplin	5	4,98	99,60
SKOR			55,29	

*) Sumber: Kantor Regional III BKN Bandung (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa capaian kinerja **dimensi Kompetensi** dalam Indeks Profesionalitas ASN Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 memiliki capaian kinerja terendah sebesar 25,82% disusul oleh **dimensi Kualifikasi** sebesar 59,60%.

1. Dimensi Kompetensi

Capaian dimensi Kompetensi ini didukung oleh 2 program yakni Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia;
Program Kepegawaian Daerah

Indikator Kinerja program ini yang berkaitan dengan pencapaian kinerja Dimensi Kompetensi:

1. Persentase peningkatan ASN yang memperoleh rekomendasi tugas belajar/ijin belajar/Bea Siswa;





Target dari indikator ini sebesar 10% dengan realisasi 52,88%; capaian kinerja sebesar 528,85%.

Kegiatan yang mendukung indikator program ini adalah Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN; Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN.

2. Rasio Assesment pegawai

Target dari indikator ini sebesar 4,20% dengan realisasi sebesar 2,73%; capaian kinerja sebesar 65%.

Faktor-faktor yang menyebabkan tidak tercapainya Target Kinerja adalah pelaksanaan assessment masih dilakukan sesuai dengan tahapan prioritas mulai dari Jabatan eselon II, III, IV, pelaksana dan jabatan fungsional penyetaraan.

Kegiatan yang mendukung indikator kinerja program ini adalah Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN, Sub Kegiatan Pengelolaan Assesment center;

3. Persentase keterisian jabatan PNS

Target dari indikator ini sebesar 100% dengan realisasi sebesar 87,53%; capaian kinerja sebesar 87,53%.

Faktor-faktor yang menyebabkan tidak tercapainya Target Kinerja adalah

- Jabatan yang kosong dikarenakan pejabat yang bersangkutan pensiun/meninggal;
- Karena rotasi dan mutasi pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Tangerang Selatan.

Kegiatan yang mendukung indikator kinerja program ini adalah Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN, Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN dan Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN.

4. Persentase ASN dengan dokumentasi data kepegawaian lengkap

Target dari indikator ini sebesar 50% dengan realisasi sebesar 69,66%; capaian kinerja sebesar 139,32%.

Kegiatan yang mendukung indikator kinerja program ini adalah Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dan Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian.





5. Persentase OPD yang telah menyusun dokumen HCDP (AKD/APKP)

Target dari indikator ini sebesar 1,40% dengan realisasi sebesar 1,40%; capaian kinerja sebesar 100%.

Kegiatan yang mendukung indikator kinerja program ini adalah Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN, Sub Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN.

Keberhasilan maupun kegagalan pencapaian target kesemua indikator program ini secara tidak langsung mempengaruhi rendahnya capaian kinerja Dimensi Kompetensi pada Indeks Profesionalitas ASN Kota Tangerang Selatan tahun 2022.

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kegiatan pada program ini yang mendukung capaian kinerja Dimensi Kompetensi adalah Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, Sub Keg. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota, Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan serta Program Kepegawaian Daerah dengan Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN, sub kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN.

Indikator Kinerja program ini adalah:

1. Persentase ASN yang menduduki jabatan telah memiliki Kompetensi Sesuai pemenuhan kompetensi dan kualifikasi jabatannya.

Target dari indikator ini sebesar 1,50% dengan realisasi sebesar 27,15%; capaian kinerja sebesar 1.810%.

Kegiatan yang mendukung capaian indikator kinerja program ini adalah Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, Sub Kegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/ Kota.

2. Persentase ASN yang memiliki sertifikasi teknis yang sesuai dengan tugas dan fungsinya.





Target dari indikator ini sebesar 1,00% dengan realisasi sebesar 2,80%; capaian kinerja sebesar 286%.

Kegiatan yang mendukung capaian indikator kinerja program ini adalah Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis, Sub Kegiatan Sub Keg. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.

Walaupun capaian kinerja program ini melampaui target yang telah ditetapkan, tetapi belum mampu mendorong capaian kinerja dimensi Kompetensi dalam perhitungan Indeks Profesionalitas ASN Kota Tangerang Selatan Tahun 2022.

Rendahnya capaian kinerja kompetensi ini antara lain disebabkan masih rendahnya PNS yang mendapatkan Pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya, selain itu masih sedikit PNS menyampaikan data sertifikat diklat/Workshop/seminar yang sudah pernah dijalaninya. Rendahnya capaian kinerja ini juga dipengaruhi oleh masih rendahnya PNS yang mau melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

Upaya-upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut salah satunya adalah perlu adanya dukungan kebijakan anggaran yang memadai dalam pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi ASN Kota Tangerang Selatan baik diklat Struktural, Diklat Fungsional, Diklat Manajemen kepemimpinan maupun Diklat Teknis.

Upaya lain yang mungkin dapat ditempuh guna meningkatkan kinerja Dimensi Kompetensi ini adalah menyederhanakan kebijakan atau regulasi terkait pelayanan pendidikan lanjutan bagi PNS di Kota Tangerang Selatan. Kebijakan pemberian Izin Belajar, Tugas Belajar baik yang bersumber dari APBD Kota Tangerang Selatan maupun penganggaran lainnya kiranya dapat lebih disederhanakan sehingga memberikan motivasi kepada para PNS di Kota Tangerang Selatan untuk mau meningkatkan kompetensinya sehingga diharapkan dapat menjalankan tugas dalam bidang pekerjaannya secara profesional.





2. Dimensi Kualifikasi

Capaian Dimensi Kualifikasi ini didukung oleh Program Kepegawaian Daerah;

Program Kepegawaian Daerah

Indikator Kinerja program ini yang berkaitan dengan pencapaian kinerja Dimensi Kualifikasi:

1. Persentase Keterisian formasi CPNS dan calon PPPK dalam penerimaan CPNS dan Calon PPPK;

Target dari indikator ini sebesar 100% dengan realisasi 64,87%; capaian kinerja sebesar 64,87%.

Kegiatan yang mendukung secara langsung capaian indikator kinerja program ini adalah Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK.

Faktor-faktor yang menyebabkan tidak tercapainya Target Kinerja adalah

- Dari 1.973 formasi tahun 2021, hanya 1.280 formasi yang terisi, 692 tidak lulus seleksi dan 1 orang mengundurkan diri;

Keberhasilan maupun kegagalan pencapaian target indikator program ini secara tidak langsung mempengaruhi rendahnya capaian kinerja Dimensi Kualifikasi pada Indeks Profesionalitas ASN Kota Tangerang Selatan tahun 2022.

Rendahnya capaian kinerja dimensi ini menggambarkan tingkat Pendidikan PNS di Kota Tangerang Selatan masih lebih didominasi Strata I ke bawah.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja dimensi Kualifikasi ini adalah terkait dalam pengadaan PNS dan PPPK di Kota Tangerang Selatan, pembatasan kualifikasi pendidikan terendah yang dapat diterima adalah Strata I diharapkan dapat meningkatkan indeks profesionalitas ASN Kota Tangerang Selatan.

Upaya lain yang dapat dilakukan adalah pada saat pelaksanaan seleksi mutasi pegawai masuk ke Tangerang Selatan dapat dibatasi pada kualifikasi Pendidikan serendah-rendahnya Strata 2.





3. Dimensi Kinerja

Capaian Dimensi Kinerja dalam perhitungan indeks profesionalitas cukup baik dengan capaian sebesar 83,60% yang dapat diartikan Sebagian besar PNS Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 telah merealisasikan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP) dengan baik.

Capaian Dimensi Kinerja ini didukung oleh Program Kepegawaian Daerah sbb:

Program Kepegawaian Daerah

Indikator Kinerja program ini yang berkaitan dengan pencapaian kinerja Dimensi Kinerja:

1. Persentase penerapan regulasi daerah dalam penghargaan kinerja ASN (penyusunan, ujicoba, evaluasi dan implementasi);

Target dari indikator ini sebesar 50% dengan realisasi 25%; capaian kinerja sebesar 50%.

Kegiatan yang mendukung secara langsung capaian indikator kinerja program ini adalah Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dan Sub Kegiatan Evaluasi Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

Faktor-faktor yang menyebabkan tidak tercapainya Target Kinerja adalah: Adanya perubahan regulasi dari Permenpan RB nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil diubah menjadi Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Kondisi ini menyebabkan upaya penyusunan regulasi daerah terkait pengelolaan kinerja baru dilaksanakan pada tahun 2023.

Pencapaian indikator program ini tidak terkait langsung dengan pencapaian kinerja pada Dimensi Kinerja Indeks Profesionalitas ASN karena lebih ditekankan kepada penyusunan regulasi pengelolaan kinerja ASN sementara pada Indeks Profesionalitas ASN lebih ditekankan kepada implementasi Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku





Kerja Pegawai. Untuk itu, pada tahun 2023 ini regulasi daerah terkait pengelolaan kinerja ASN Kota Tangerang Selatan harus sudah dapat tersusun dan diujicobakan sebagai amanat dari RPJMD Kota Tangerang Selatan 2021-2026 dan Rencana Strategis BKPSDM 2021-2026.

4. Dimensi Disiplin

Capaian Dimensi Disiplin dalam perhitungan indeks profesionalitas cukup baik dengan capaian sebesar 99,60% yang dapat diartikan bahwa PNS di Kota Tangerang Selatan yang menerima hukuman disiplin ringan, sedang dan berat sangat kecil.

Capaian Dimensi Kinerja ini didukung oleh Program Kepegawaian Daerah sbb:

Program Kepegawaian Daerah

Indikator Kinerja program ini yang berkaitan dengan pencapaian kinerja Dimensi Kinerja:

1. Persentase Penanganan Kasus Dugaan Pelanggaran Disiplin;

Target dari indikator ini sebesar 100% dengan realisasi 100%; capaian kinerja sebesar 100%.

Kegiatan yang mendukung secara langsung capaian indikator kinerja program ini adalah Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN dan Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN.

3.2 Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022

Sebagai upaya mewujudkan kinerja yang baik, tentunya harus didukung anggaran yang memadai serta dapat dipertanggungjawabkan penggunaannya. Alokasi anggaran dirinci berdasarkan program dan kegiatan yang sesuai dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 050-5889 tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Intervensi Pemuktahiran Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun 2022 dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi guna mewujudkan target kinerja yang ingin





dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tangerang Selatan dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Tangerang Selatan dengan total nilai keseluruhan adalah sebesar Rp.40.642.320.764,00. Namun setelah adanya Perubahan APBD tahun 2022, total nilai keseluruhan anggaran pada program dan kegiatan BKPSDM Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 sejumlah Rp.37.842.392.684,00 dengan realisasi anggaran sejumlah Rp.32.885.995.730,00.

Efisiensi adalah hubungan langsung antara barang dan jasa (*output*) yang dihasilkan sebuah kegiatan/aktivitas dengan sumber daya (*input*) yang digunakan. Suatu organisasi, program atau kegiatan dikatakan efisien apabila mampu menghasilkan output tertentu dengan input serendah-rendahnya, atau dengan input tertentu mampu menghasilkan output sebesar-besarnya (*spending well*). Semakin efisien sumber daya (*input*) yaitu realisasi anggaran belanja khususnya anggaran belanja langsung maka semakin efisien pelaksanaan program/kegiatan.

$$Efisiensi = \frac{\text{Persentase Capaian Output}}{\text{Persentase Penyerapan Anggaran}} \times 100\%$$

Analisis efisiensi penggunaan anggaran dapat disampaikan Perbandingan persentase rata-rata capaian kinerja sasaran dengan persentase realisasi atau penyerapan anggaran melalui perbandingan antara persentase rata-rata capaian kinerja sasaran dengan persentase penyerapan anggaran, yang dijelaskan sebagai berikut:

- Efisien, jika persentase rata-rata capaian kinerja sasaran melebihi rata - rata persentase penyerapan anggaran. Nilai efisiensi lebih dari sama dengan 100%
- Tidak efisien, jika persentase rata-rata capaian output lebih rendah dari persentase penyerapan anggaran. Nilai efisiensi kurang dari 100%.





Tabel 3.10 Pagu dan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kota Tangerang Selatan Tahun 2022

Program	Rata-rata Persentase Capaian Output	Anggaran 2022 (Rupiah)	Anggaran Perubahan 2022 (Rupiah)	Realisasi (Rupiah)	Persentase Penyerapan Anggaran	Nilai Efisiensi	Keterangan
Kepegawaian Daerah	117,05%	3.001.335.700	3.283.831.700	3.113.236.865	94,85%	123,41%	Efisien
Pengembangan Sumber Daya Manusia	99,31%	4.067.908.000	4.192.908.000	4.007.983.573	95,59%	103,89%	Efisien
Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	95,71%	32.821.166.464	28.692.562.384	24.251.973.936	84,52%	113,24%	Efisien
Total	104,02%	39.890.410.164	36.169.302.084	31.373.194.374	91,65%	113,51%	Efisien

Dalam mewujudkan tercapainya sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan tahun 2022, disusun 3 program seperti yang dijabarkan dalam tabel diatas. Berdasarkan evaluasi efisiensi anggaran, secara total realisasi anggaran pada tahun 2022 memiliki nilai 113,51% atau dinilai efisien dalam menggunakan anggaran dalam mencapai output. Sedangkan untuk rincian efisiensi per program dan kegiatan dijabarkan dalam tabel di bawah ini, sebagai berikut:



Tabel 3.11 Rincian Realisasi Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022

Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator	Target	Satuan	Pagu Anggaran	Realisasi	Satuan	Realisasi Anggaran	Capaian Output	Penyerapan	Efisiensi Anggaran terhadap Output	Keterangan Efisiensi
Program Kepegawaian Daerah												
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah kegiatan/ tahapan pelaksanaan pengadaan ASN	4	Tahapan	1.523.090.600	4	Tahapan	1.372.325.526	100%	90,10%	110,99%	Efisien
		Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1	Dokumen		1	Dokumen					
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Keputusan Pensiun PNS	231	SK	150.000.000	199	SK	140.475.830	86,20%	93,65%	92,04%	Tidak Efisien
		Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1	Dokumen		1	Dokumen					
	Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	Jumlah modul sistem informasi kepegawaian yang dikembangkan	5	Modul	139.150.000	3	Modul	128.301.000	66,67%	92,20%	72,30%	Tidak Efisien
		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	Dokumen		1	Dokumen					
	Pengelolaan data kepegawaian	Jumlah kegiatan rekonsiliasi data dengan Perangkat Daerah	2	Kali	171.138.000	2	Kali	140.533.000	100%	82,12%	121,78%	Efisien
		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1	Dokumen		1	Dokumen					
Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	20	Dokumen	1.145.000	20	Dokumen	1.145.000	100%	100,00%	100,00%	Efisien
	Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Jumlah SK Kenaikan Pangkat PNS	4	SK	124.552.200	4	SK	120.852.100	100%	97,03%	103,06%	Efisien
		Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1	Laporan		1	Laporan					
	Pengelolaan promosi ASN	Terlaksananya pelantikan dan pengambilan sumpah jabatan	4	Kali	816.187.600	4	Kali	811.133.100	100%	99,38%	100,62%	Efisien



Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator	Target	Satuan	Pagu Anggaran	Realisasi	Satuan	Realisasi Anggaran	Capaian Output	Penyerapan	Efisiensi Anggaran terhadap Output	Keterangan Efisiensi
		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1	Dokumen		1	Dokumen					
Pengembangan Kompetensi ASN	Pengelolaan Assesment center	Jumlah ASN yang mengikuti assessment/uji kompetensi	103	Orang	807.132.000	125	Orang	796.814.635	121,36%	98,72%	122,93%	Efisien
		Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1	Dokumen		1	Dokumen					
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah dokumen HCDP (AKD/APKP) tersusun pada Perangkat Daerah	1	Dokumen	277.033.000	1	Dokumen	261.037.120	100,00%	94,23%	106,13%	Efisien
		Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	38	ASN		38	ASN					
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	99	orang	376.500.000	61	Orang	341.274.500	61,62%	90,64%	67,98%	Tidak Efisien
	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah koordinasi/penjajakan dan pengusulan kerjasama pendidikan dengan perguruan tinggi dan lembaga lainnya	1	PKS	18.050.000	1	PKS	18.038.000	100,00%	99,93%	100,07%	Efisien
		Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	1	Dokumen		1	Dokumen					
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	Dokumen	196.418.800	1	Dokumen	187.354.760	100,00%	95,39%	104,84%	Efisien
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	Dokumen	7.602.000	1	Dokumen	7.602.000	100,00%	100,00%	100,00%	Efisien
	Evaluasi Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	Laporan	7.548.000	1	Laporan	7.548.000	100,00%	100,00%	100,00%	Efisien
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang menerima penghargaan kinerja ASN	300	ASN	15.656.000	311	ASN	14.908.000	103,67%	95,22%	108,87%	Efisien



Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator	Target	Satuan	Pagu Anggaran	Realisasi	Satuan	Realisasi Anggaran	Capaian Output	Penyerapan	Efisiensi Anggaran terhadap Output	Keterangan Efisiensi
	Pembinaan disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	1000	orang	218.117.100	1350	orang	192.722.650	135,00%	88,36%	152,79%	Efisien
	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	1	laporan	107.602.000	1	Laporan	83.973.000	100,00%	78,04%	128,14%	Efisien
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia												
Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Terlaksananya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	171	Orang	888.512.000	171	Orang	875.148.500	100,00%	98,50%	101,53%	Efisien
		Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	171	ASN		171	ASN					
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN mengikuti pelatihan struktural sesuai jenjang jabatan	1693	orang	3.304.396.000	1679	orang	3.132.835.073	99,17%	94,81%	104,60%	Efisien
		Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1	Laporan		1	Laporan					
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah												
Perencanaan penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat	33	Laporan	35.732.000	33	Laporan	35.294.000	100,00%	98,77%	101,24%	Efisien
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat DaerahPenyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	9	Dokumen	52.133.070	9	Dokumen	48.726.000	100,00%	93,46%	106,99%	Efisien



Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator	Target	Satuan	Pagu Anggaran	Realisasi	Satuan	Realisasi Anggaran	Capaian Output	Penyerapan	Efisiensi Anggaran terhadap Output	Keterangan Efisiensi
Administrasi keuangan perangkat daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Cakupan penyediaan gaji dan tunjangan ASN	100%	%	24.720.470.869	100%	%	20.388.649.827	102,07%	8247,68%	1,24%	Efisien
		Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	285	Orang/Bulan		293	Orang/Bulan					
Administrasi umum perangkat daerah		Jumlah SK kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala PNS di BKPSDM	24	orang	427,253,500.00	23	orang	293,957,200.00	95.83%	68.80%	139.29%	Efisien
penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1	Laporan	502.500.000	1	Laporan	499.500.000	100,00%	99,40%	100,60%	Efisien
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	1	Laporan	86.543.024	1	Laporan	67.573.970	100,00%	78,08%	128,07%	Efisien
	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1	Laporan	124.000.000	1	Laporan	120.320.250	100,00%	97,03%	103,06%	Efisien
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	1	Laporan	2.220.266.768	1	Laporan	2.200.011.089	100,00%	99,09%	100,92%	Efisien
pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya, Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas, Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	23	Unit	292.416.400	23	Unit	266.753.450	100,00%	91,22%	109,62%	Efisien
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan	Cakupan Pemeliharaan KenJumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	5	Unit	182.370.000	5	Unit	181.309.500	100,00%	99,42%	100,58%	Efisien



Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator	Target	Satuan	Pagu Anggaran	Realisasi	Satuan	Realisasi Anggaran	Capaian Output	Penyerapan	Efisiensi Anggaran terhadap Output	Keterangan Efisiensi
	Pemeliharaan /Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	26	Unit	15.860.000	26	Unit	15.760.000	100,00%	99,37%	100,63%	Efisien
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	1	Paket	40.856.800	1	Paket	40.774.600	100,00%	99,80%	100,20%	Efisien
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	Paket	15.383.600	1	Paket	14.104.440	100,00%	91,68%	109,07%	Efisien
	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1	Paket	31.692.453	1	Paket	29.541.200	100,00%	93,21%	107,28%	Efisien
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	30	Laporan	296.148.000	30	Laporan	273.578.210	100,00%	92,38%	108,25%	Efisien
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	30	Orang	7.887.400	30	Orang	7.789.400	100,00%	98,76%	101,26%	Efisien
	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	30	Orang	18.302.000	30	Orang	15.677.000	100,00%	85,66%	116,74%	Efisien



3.3 Perbandingan Pagu dan Realisasi Tahun 2021 dengan Tahun 2022

Biaya anggaran rencana dan anggaran realisasi untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang mendukung sasaran strategis Badan Kepegawaian Pelatihan dan Pendidikan Kota Tangerang Selatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.12 Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 dan 2022

No.	Tahun	Pagu (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Penyerapan
1.	2021	40.513.689.618	34.864.460.314	86,05%
2.	2022	37.842.392.684	32.885.995.730	86,90%

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah pagu anggaran dan realisasi anggaran pada tahun 2022 menurun sebesar Rp. 2.671.296.934,- jika dibandingkan dengan tahun 2021. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan perbedaan target serta kegiatan yang dilakukan pada tahun 2021 dan tahun 2022. Penyerapan pagu anggaran tahun 2022 yang dilakukan oleh BKPSDM sebesar **86,90%**.

3.4 Tindaklanjut Rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi Sakip Tahun Lalu

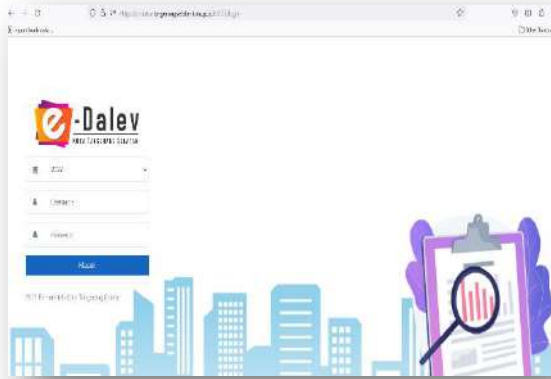
Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Sakip BKPP Tahun 2021, direkomendasikan untuk menggunakan teknologi informasi dalam pelaksanaan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja dengan menggunakan teknologi informasi sudah mulai dilaksanakan pada awal tahun 2022 dengan aplikasi E-Dalev milik Bappelitbangda dengan alamat website di <https://e-dalev.tangerangselatankota.go.id>

Tampilan aplikasi E-Dalev dapat dilihat pada gambar berikut ini:

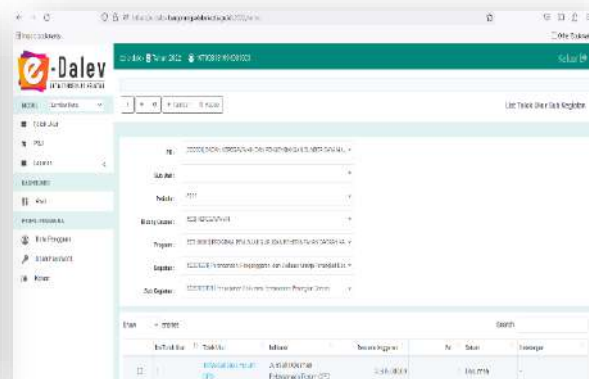




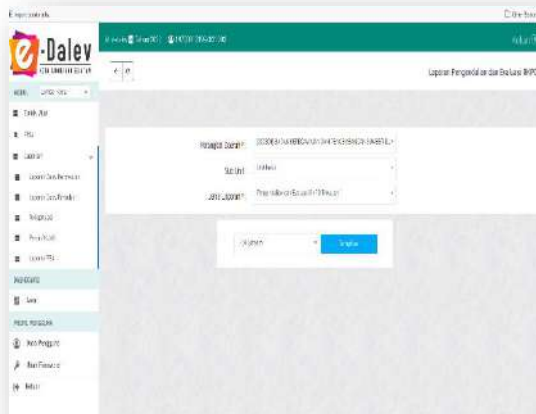
LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM
KOTA TANGERANG SELATAN TAHUN 2022



Gbr 3.8 Tampak muka Aplikasi E-Dalev



Gbr 3.9 Tampilan satu E-dalev



Gbr 3.10 Tampilan dua E-dalev

[illegible]

Gbr 3.11 Tampilan Report E-dalev



BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

4.1.1 Kesimpulan Capaian Kinerja

Hasil evaluasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 dapat disimpulkan bahwa sasaran strategis yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 dapat tercapai dengan baik sesuai target yang ditentukan pada sasaran. Dalam rangka mencapai sasaran ditetapkan tiga indikator kinerja dan diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022 yaitu:

1. **Indeks Profesionalitas ASN** dengan target skor 55 terealisasi dengan nilai 55,29 dan tingkat capaian 100,52%.
2. **Nilai LKE PMPRB** dengan target skor 55, belum dapat dinilai capaiannya karena masih menunggu hasil nilai LKE PMPRB tahun 2022 oleh inspektorat.
3. **Nilai SAKIP** dengan target BB, belum dapat dinilai capaiannya karena masih menunggu hasil nilai LHE SAKIP tahun 2022 oleh inspektorat.

Pada sasaran strategis yang diampu oleh BKPSDM didukung 3 program yaitu Program Kepegawaian Daerah dengan tingkat penyerapan anggaran sebesar 94,85% dan nilai efisien 123,41%, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan tingkat penyerapan anggaran sebesar 95,59% dan nilai efisiensi 103,89% dan Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan tingkat penyerapan 84,52% dan tingkat efisiensi 113,24%

4.2 Saran

Evaluasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 menunjukkan hasil capaian yang sesuai target yang dijanjikan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022. Meskipun telah mencapai target dengan baik, untuk mendukung upaya dalam meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota





Tangerang Selatan, masih terdapat banyak ruang perbaikan dan perkembangan yang dapat dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan.

1. Meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN sesuai dengan target pada tahun 2023 di skor 60;
2. Meningkatkan fungsi koordinasi dan komunikasi baik internal maupun eksternal kepada instansi yang terkait guna terwujudnya manajemen ASN yang efektif dan efisien.
3. Meningkatkan kualitas perencanaan, pelaporan, dan implementasi sasaran kinerja dalam upaya peningkatan tingkat akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota setiap tahunnya.



