



**RANCANGAN AKHIR PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS
(RENSTRA)**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KOTA PANGKALPINANG
TAHUN 2018-2023**



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH**

JALAN RASAKUNDA – PANGKALPINANG TELP./FAX. (0717) - 437755

Website: <http://www.bkpsdmd.pangkalpinangkota.go.id> Email : info@bkpsdmd.pangkalpinangkota.go.id

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas karunia rahmat, ridho dan anugerahNya, akhirnya penyusunan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota pangkalpinang Tahun 2018-2023 dapat diselesaikan.

Dilakukannya penyusunan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota pangkalpinang Tahun 2018-2023 menindaklanjuti Surat Edaran Walikota Pangkalpinang No.50/SE/Bappeda dan Litbang/XI/2019 tentang Penyusunan Perubahan Renstra Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2018-2023. Penyusunan Perubahan Renstra BKPSDMD dikarenakan adanya penyesuaian Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah serta Tujuan dan Sasaran Program/ Kegiatan menyesuaikan dengan Tujuan dan Sasaran yang ada pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Pangkalpinang Tahun 2018-2023.

Melalui Dokumen Perubahan Renstra BKPSDMD ditetapkan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan serta program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu Tahun 2018-2023. Dokumen Perubahan Rencana Strategis ini akan menjadi dasar dalam pelaksanaan program dan kegiatan selama kurun waktu lima tahun dan nantinya akan menjadi tolak ukur kinerja bagi keberhasilan BKPSDMD pada periode tersebut.

Dengan tersusunnya Dokumen Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2018 -2023 semoga tujuan, sasaran, dan target kinerja Tahun 2018-2023 dapat dicapai.

Pangkalpinang,

2021

Pt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KOTA PANGKALPINANG,



EKO BUDI HARTONO, S.Sos., M.Si
Pembina Tingkat I, IV/b
NIP. 19641027 198503 1 004

DAFTAR ISI

Halaman

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Landasan Hukum.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan.....	9
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II GAMBARAN PELAYANAN	11
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDMD.....	11
2.2 Sumber Daya.....	24
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....	28
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan OPD.....	33
BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI	34
3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi	34
3.2 Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	34
3.3 Telaah Renstra KL dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi.....	37
3.4 Penentuan Isu-isu Strategis	43
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN.....	44
4.1 Tujuan Jangka Menengah Perangkat Daerah	44
4.2 Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	45
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	47
5.1 Strategi	47
5.2 Arah Kebijakan	47
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN.....	49
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	50
BAB VIII PENUTUP.....	52
4.1 Pedoman Transisi	52
4.2 Kaidah Pelaksanaan	52

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Jumlah Pegawai di Lingkungan BKPSDMD Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	24
Tabel 2.2 Jumlah Pegawai di Lingkungan BKPSDMD Berdasarkan Golongan	25
Tabel 2.3 Jumlah Sarana dan Prasarana Berdasarkan Kondisi pada BKPSDMD	26
Tabel 2.4 Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDMD	29
Tabel 2.5 Anggaran dan Realisasi Pendanaan pada BKPSDMD.....	30
Tabel 3.2 Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan BKPSDMD Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	36
Tabel 3.3 Permasalahan BKPSDMD Kota Pangkalpinang Berdasarkan Sasaran Renstra K/L beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Program	40
Tabel 3.4 Permasalahan BKPSDMD Kota Pangkalpinang Berdasarkan Sasaran Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Program	42
Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDMD Kota Pangkalpinang	46
Tabel 7.1 Indikator Kinerja BKPSDMD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2018-2023.....	51

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebijakan Otonomi Daerah memberikan kewenangan yang seluas-luasnya kepada daerah untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut aspirasi dan prakarsa sendiri sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Saat ini masyarakat menuntut adanya pelayanan prima atas kinerja Pemerintah serta berbagai kebijakan yang dilakukannya.

Peningkatan pelayanan prima tidak terlepas dari pembangunan Aparatur Negara itu sendiri sebagai pelaksana. Pembangunan Aparatur Negara sangat penting dan menentukan dikarenakan tugas Pemerintahan dan Pembangunan banyak bergantung pada seberapa besar kapasitas dan kompetensi yang dimiliki oleh aparatur Negara. Pembangunan Aparatur Negara mencakup aspek luas, dimulai dari peningkatan fungsi utama, kelembagaan yang efektif dan efisien dengan tata laksana yang jelas dan transparan, serta Sumber Daya Manusia Aparatur yang profesional dan akuntabel. Sedangkan pendayagunaan aparatur merupakan upaya pembinaan, penyempurnaan dan pengendalian manajemen pemerintahan secara terencana, sistematis, bertahap, komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja seluruh aparatur Negara dalam rangka menuju tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Upaya reformasi aparatur salah satunya ditempuh dengan penataan kepegawaian.

Upaya pembangunan kepegawaian dilaksanakan antara lain dengan penyempurnaan manajemen bidang kepegawaian, penyusunan pedoman pelaksanaan manajemen kepegawaian, peningkatan penyelenggaraan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian kepegawaian, serta pembangunan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

Memasuki tahun kedua pelaksanaan RPJMD Kota Pangkalpinang, telah dilakukan evaluasi terhadap hasil RPJMD. Evaluasi terhadap hasil RPJMD Tahun 2018-2023 memberikan rekomendasi untuk melakukan perubahan RPJMD. Kebijakan untuk melakukan perubahan RPJMD diambil oleh Kota Pangkalpinang sebab memenuhi syarat untuk melakukan perubahan RPJMD sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Perubahan mendasar yang mempengaruhi substansi RPJMD Kota Pangkalpinang Tahun 2018-2023, adalah adanya perubahan kebijakan nasional. Kebijakan nasional dimaksud berupa peraturan perundang-undangan yang ruang lingkupnya berkaitan dengan hal-hal perencanaan dan keuangan daerah serta penyelenggaraan pemerintahan daerah. Peraturan yang berkenaan dengan perencanaan dan keuangan daerah, diantaranya:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Peraturan ini berimplikasi terhadap berubahnya struktur APBD baik pada komponen Pendapatan Daerah, Belanja Daerah dan Pembiayaan Daerah;
2. Peraturan Presiden Nomor 18 tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024. RPJMN merupakan pedoman bagi perencanaan nasional maupun perencanaan daerah karena perencanaan pusat dan perencanaan daerah menjadi satu kesatuan dalam sistem perencanaan nasional.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Selanjutnya hal lain yang mendasari perubahan RPJMD adalah terjadinya kejadian luar biasa wabah pandemi COVID-19 yang telah ditetapkan sebagai bencana Nasional. Pada tanggal 30 Januari 2020, WHO menetapkan COVID-19 sebagai Public Health Emergency of International Concern (PHEIC) / Kedaruratan Kesehatan Masyarakat yang Meresahkan Dunia (KKMMD) dan pada tanggal 12 Februari 2020,

WHO resmi menetapkan penyakit Novel Coronavirus pada manusia ini dengan sebutan Corona Virus Disease (COVID-19), hingga pada tanggal 11 Maret 2020, WHO sudah menetapkan COVID-19 sebagai pandemi. Sejak ditetapkannya sebagai pandemi. Hal ini memberikan dampak yang sangat besar terhadap berbagai sektor termasuk dalam pelaksanaan dan penganggaran pembangunan daerah Tahun 2020

Berdasarkan hal tersebut sesuai Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengamanatkan bahwa Perangkat Daerah menyusun rencana strategis dengan berpedoman pada RPJMD. Maka Organisasi Perangkat Daerah menyusun Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah yang memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan berpedoman pada RPJMD. Pencapaian sasaran, program dan kegiatan pembangunan diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program dan kegiatan pembangunan yang ditetapkan dalam rencana strategis kementerian atau lembaga pemerintah non kementerian untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional.

Menindaklanjuti hal tersebut, maka setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) wajib untuk menyusun Perubahan Rencana Strategis (Renstra) OPD. Dalam penyusunan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang mempunyai keterkaitan dengan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017-2022, dimana sasaran yang ingin dicapai yaitu Meningkatnya Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, hal ini sangat selaras dengan salah satu sasaran Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik yaitu terwujudnya ASN yang kompeten.

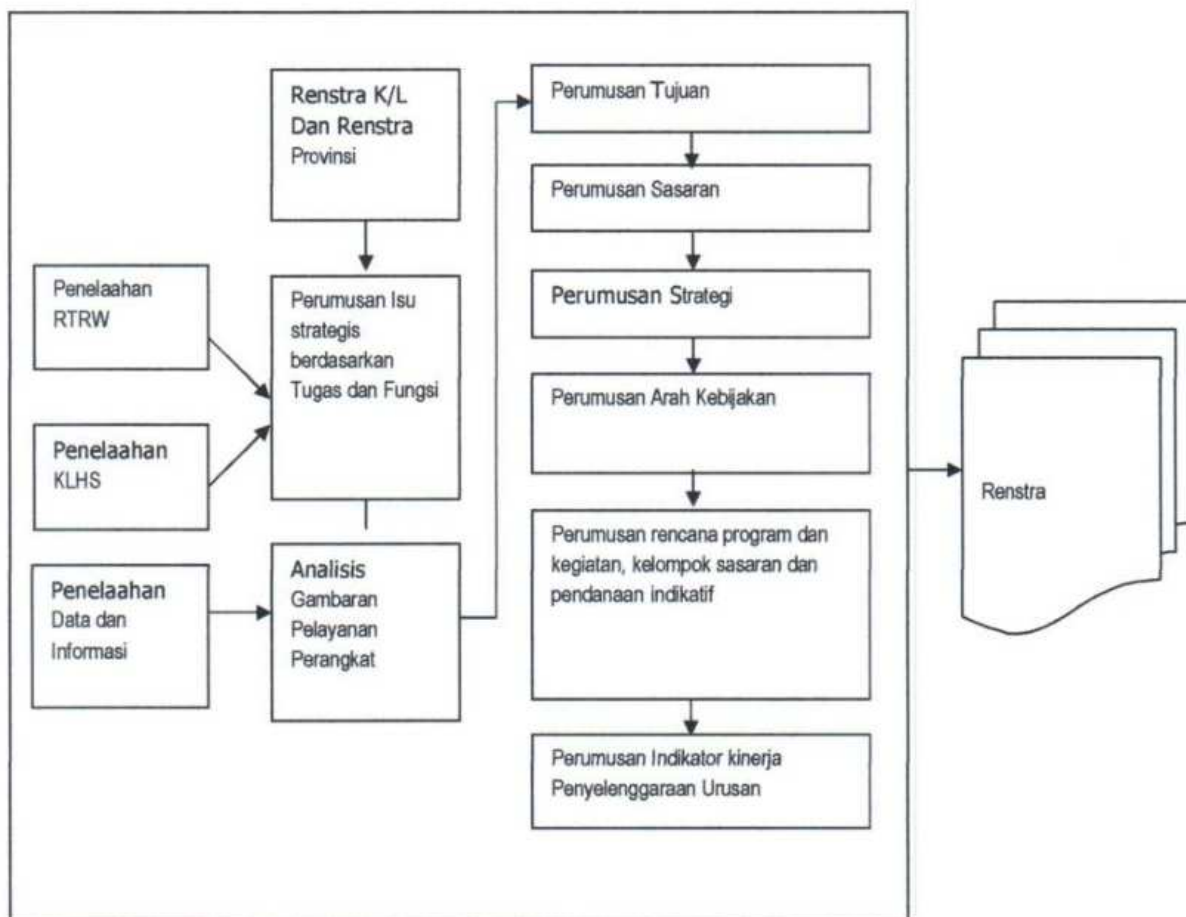
Begitu juga dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang memiliki peran sangat strategis didalam pengelolaan manajemen ASN yang dituangkan dalam sasaran strategis BKN 2020-2024 yaitu meningkatnya tingkat profesionalisme pegawai ASN. Sejalan dengan hal tersebut Kabupaten/Kota di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mengusung hal yang sama yaitu mewujudkan ASN yang kompeten yang bermuara pada peningkatan disiplin dan profesionalisme ASN.

Sejalan dengan hal tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang menyusun Perubahan Rencana Strategis dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah. Penyusunan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang berpedoman juga kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pangkalpinang. Keselarasan Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dengan Misi Kepala Daerah terpilih terkait dalam misi yaitu **“Menang Sumber Daya”** yang nantinya akan bermuara pada peningkatan kualitas disiplin dan profesionalisme ASN.

Selanjutnya Rencana Kinerja kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen melalui penjabaran kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan dalam Perubahan Rencana Strategis. Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2018-2023 akan menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang disusun setiap tahun selama kurun waktu 2018-2023.

Selain itu Perubahan Renstra BKPSDMD menjadi acuan dalam pengendalian dan evaluasi pembangunan pada BKPSDMD, baik evaluasi Perubahan Renstra maupun evaluasi Renja. Diagram Alur Tahapan Penyusunan Perubahan Renstra Organisasi Perangkat Daerah dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 1.1 Diagram Alir Tahapan Penyusunan Perubahan Renstra



1.2 Landasan Hukum

Adapun landasan hukum dalam penyusunan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang 2013-2018 sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851),

2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 217, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4033);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4355);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);

13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
14. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2010 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Tugas dan Wewenang serta Kedudukan Keuangan Gubernur Sebagai Wakil Pemerintah di Wilayah Provinsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5209);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6042);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887); sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
17. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
18. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
19. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Desease 2019 (Covid-19);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);

22. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 111);
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
25. Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 08 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2007-2026 (Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2007 Nomor 04 Seri E);
26. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2017 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017 Nomor 3 Seri E);
27. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 05 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017-2022;
28. Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 02 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintah Kota Pangkalpinang (Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2008 Nomor 02, Seri D Nomor 01);
29. Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 23 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Pangkalpinang (Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2010 Nomor 6);
30. Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang (Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2016 Nomor 18) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang (Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2020 Nomor 1);
31. Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 05 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 8 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pangkalpinang 2018-2023 (Lembaran Kota Pangkalpinang Tahun 2021 Nomor 18, Tambahan Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 3);
32. Peraturan Wali Kota Pangkalpinang Nomor 57 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unsur Penunjang Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang (Berita Daerah Kota Pangkalpinang

Tahun 2016 Nomor 57) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Wali Kota Pangkalpinang Nomor 05 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Wali Kota Pangkalpinang Nomor 57 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unsur Penunjang Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang (Berita Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2020 Nomor 05);

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang adalah untuk memberikan gambaran arah yang jelas tentang rencana kinerja, kegiatan dan program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2018-2023.

Sedangkan tujuan penyusunan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan arahan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan urusan kepegawaian selama kurun waktu tahun 2018-2023 dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam mendukung Visi dan Misi Walikota Pangkalpinang.
- 2) Sebagai tolak ukur kinerja pelaksanaan program dan kegiatan didalam mengambil kebijakan terkait dengan manajemen kepegawaian tahun 2018-2023 berdasarkan pertimbangan yang logis terhadap berbagai isu strategis, permasalahan yang telah terjadi di masa lalu dan kemungkinan permasalahan yang akan dihadapi di masa mendatang sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai dasar dalam melakukan pengendalian dan evaluasi kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang.
- 3) Memberikan pedoman bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang yang merupakan dokumen perencanaan tahunan dalam kurun waktu tahun 2018-2023.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, sistematika penulisan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2018-2023.

Bab II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Bab ini berisi tentang tugas, fungsi, dan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang, sumber daya, kinerja pelayanan, serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang.

Bab III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah

Bab ini berisi tentang identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan BKPSDMD, dan Penentuan Isu-isu Strategis.

Bab IV Tujuan dan Sasaran

Bab ini berisi tentang tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDMD

Bab V Strategi dan Kebijakan

Bab ini berisi tentang strategi dan kebijakan pembangunan jangka menengah BKPSDMD

Bab VI Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan

Bab ini berisi tentang Rencana Program dan Kegiatan, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Dinas BKPSDMD tahun 2018-2023.

Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Bab ini berisi tentang indikator kinerja BKPSDMD mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Pangkalpinang tahun 2018-2023.

Bab VIII Penutup

Bab ini berisi tentang pedoman transisi dan kaidah pelaksanaan Perubahan Renstra BKPSDMD

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi BKPSDMD

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang sebagai penyelenggara pemerintahan di bidang kepegawaian merupakan lembaga teknis yang sangat strategis dalam rangka melaksanakan manajemen kepegawaian di daerah khususnya di Pemerintah Kota Pangkalpinang. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 18 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang dan berdasarkan Peraturan Walikota Pangkalpinang Nomor 57 Tahun 2016, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang mempunyai tugas pokok **"Melaksanakan perumusan kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan dan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan"**, dan mempunyai fungsi sebagai berikut:

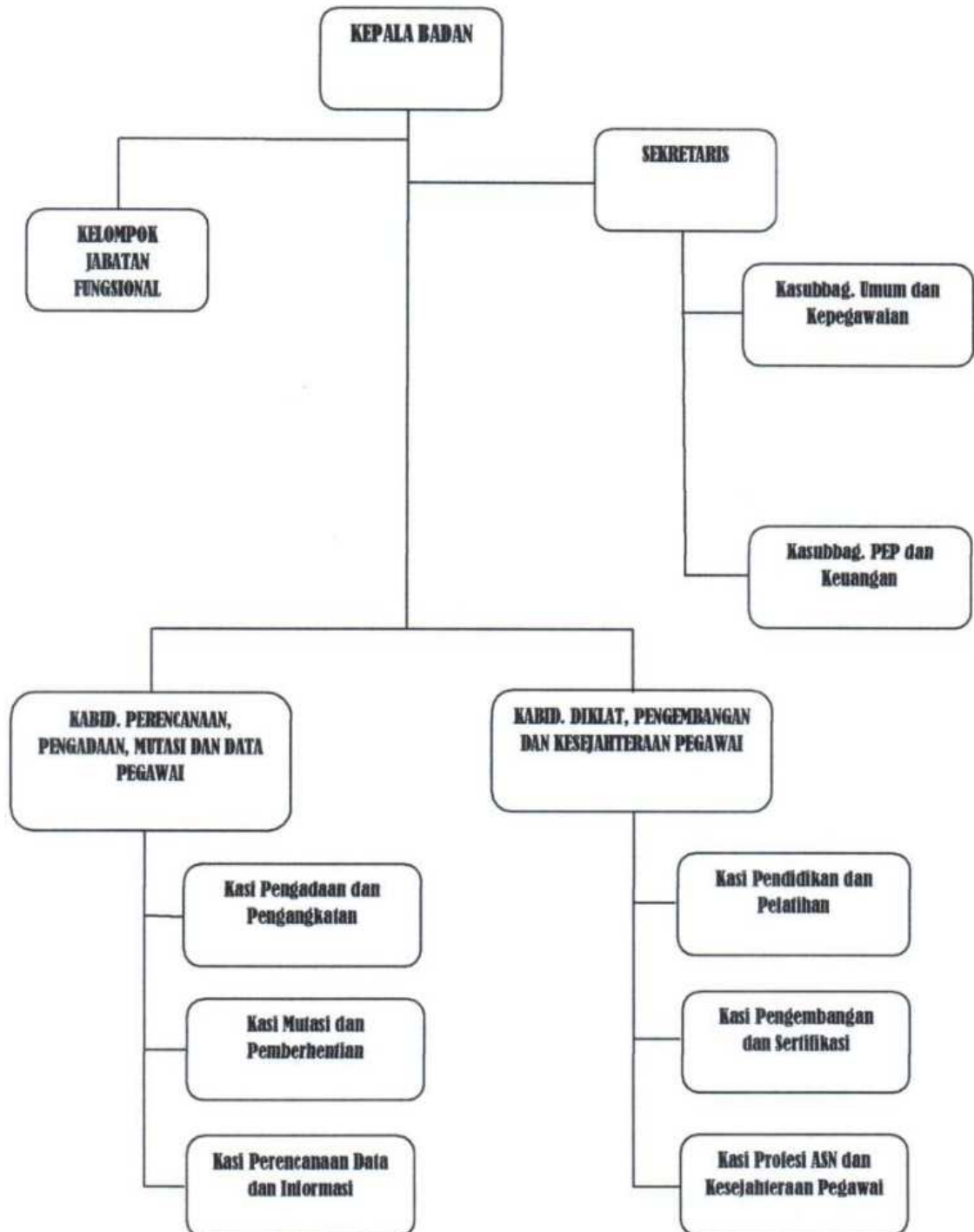
1. Perumusan kebijakan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
2. Penetapan rencana strategis badan untuk mendukung visi dan misi Kota Pangkalpinang dan kebijakan Walikota;
3. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintah Kota Pangkalpinang bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
4. Penetapan rencana kerja badan menurut skala prioritas dan mendistribusikannya kepada bawahan;
5. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
6. Pelaksanaan perencanaan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
7. Pengkoordinasian dan pelaksanaan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah di lingkungan Kota termasuk dukungan dana, sarana dan prasarana Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
8. Pelaksanaan tugas pemerintahan umum lainnya yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang (Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2016 Nomor 18), Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang mempunyai struktur organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretaris, membawahi 2 sub bagian yaitu :
 - a. Sub.bagian umum dan kepegawaian
 - b. Sub.bagian perencanaan, evaluasi, pelaporan dan keuangan
3. Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data, membawahi 3 seksi yaitu :
 - a. Seksi pengadaan dan pengangkatan
 - b. Seksi mutasi dan pemberhentian
 - c. Seksi perencanaan data dan informasi
4. Bidang Diklat dan Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai, membawahi 3 Seksi, yaitu:
 - a. Seksi pendidikan dan pelatihan
 - b. Seksi pengembangan dan sertifikasi
 - c. Seksi profesi ASN dan kesejahteraan pegawai

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang sebagai berikut :

Gambar 1.1



Tupoksi BKPSDMD

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah merupakan unsur penunjang perangkat daerah bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

- (1) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan dan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah mempunyai fungsi:
 - a. perumusan kebijakan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - b. penetapan rencana strategis badan untuk mendukung visi dan misi Kota Pangkalpinang dan kebijakan Walikota;
 - c. pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintah Kota Pangkalpinang bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - d. penetapan rencana kerja badan menurut skala prioritas dan mendistribusikannya kepada bawahan;
 - e. pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - f. pelaksanaan perencanaan bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - g. pengkoordinasian dan pelaksanaan dibidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM di lingkungan Kota termasuk dukungan dana, sarana dan prasarana Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah; dan
 - h. pelaksanaan tugas pemerintahan umum lainnya yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagaimana tersebut diatas, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah membawahi :

1. Sekretaris

- (1) Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian pelayanan administratif dan fungsional kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretaris mempunyai fungsi:
 - a. pelaksanaan koordinasi kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - b. penyusunan rencana program dan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - c. penyelenggaraan urusan ketatausahaan rumah tangga, kepegawaian, hukum dan organisasi serta hubungan masyarakat Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - d. penyelenggaraan urusan keuangan, perbendaharaan, akuntansi, verifikasi, tindak lanjut LHP dan pengelolaan sarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah; dan
 - e. pelaksanaan tugas pemerintahan umum lainnya yang diberikan Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud di atas, Sekretaris membawahi 2 (dua) Sub Bagian meliputi:

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
2. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan.

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- (1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang bertanggung jawab kepada Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.
- (2) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan pemberian dukungan administrasi ketatausahaan, kerumahtanggaan, kepegawaian, arsip dan dokumentasi serta pelayanan informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.
- (3) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi:
 - a. penyusunan rencana pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - b. pelaksanaan pengelolaan administrasi umum yang meliputi pengelolaan naskah dinas, penataan kearsipan, penyelenggaraan kerumahtanggaan, dan pengelolaan perlengkapan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - c. pelaksanaan administrasi kepegawaian yang meliputi perencanaan dan pengelolaan administrasi kepegawaian (kenaikan gaji berkala, cuti, disiplin, pengembangan, dan kesejahteraan pegawai);
 - d. pengelolaan dan pemeliharaan serta pelaporan barang milik/kekayaan daerah lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - e. pengelolaan jaringan informasi dan komunikasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah; penyimpanan, pendokumentasian, penyediaan dan pemberian pelayanan informasi kepada publik; pelaksanaan verifikasi bahan informasi publik; pengujian konsekuensi atas informasi yang dikecualikan; pemutakhiran informasi dan dokumentasi; penyediaan informasi dan dokumentasi untuk diakses oleh masyarakat; penyampaian informasi dan dokumentasi kepada Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi secara berkala; dan
 - f. pelaporan pelaksanaan kegiatan administrasi Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Daerah Kota Pangkajene.

2. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan

- (1) Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan yang bertanggung jawab kepada Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.
- (2) Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan mempunyai tugas melakukan pemberian dukungan administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.
- (3) Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan mempunyai fungsi:
 - a. penyusunan bahan perencanaan program dan kegiatan (Renstra, Renja, dan Perjanjian Kinerja, Rencana Umum Penganggaran, RKA/DPA Kesekretariatan) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - b. penyusunan bahan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan (Laporan Evaluasi Renja dan Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - c. penyusunan laporan akhir pelaksanaan program dan kegiatan (LAKIP, LPPD LKPJ) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah
 - d. pelaksanaan analisis keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - e. perbendaharaan, verifikasi, akuntansi, monitoring evaluasi anggaran, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - f. pelaporan keuangan (Semesteran dan Akhir Tahun) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - g. pelaksanaan administrasi pengelolaan barang milik/kekayaan daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah; dan
 - h. pelaporan pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan.

2. Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai

- (1) Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai yang bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.
- (2) Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.
- (3) Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai fungsi:
 - a. penyusunan rencana program dan kegiatan lingkup Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai;
 - b. penyusunan petunjuk teknis lingkup Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai;
 - c. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai;
 - d. pemberdayaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia lingkup Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai;
 - e. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai; dan
 - f. pelaksanaan tugas pemerintahan umum lainnya yang diberikan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi di atas, Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai membawahi 3 (tiga) Seksi meliputi:

1. Seksi Pendidikan dan Latihan;
2. Seksi Pengembangan dan Sertifikasi; dan
3. Seksi Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai.

1. Seksi Pendidikan dan Latihan

- (1) Seksi Pendidikan dan Latihan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Pendidikan dan Latihan yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai.
- (2) Kepala Seksi Pendidikan dan Latihan mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Pendidikan dan Latihan.
- (3) Kepala Seksi Pendidikan dan Latihan mempunyai fungsi:
 - a. pengumpulan dan pengelolaan data lingkup Pendidikan dan Latihan
 - b. pelaksanaan analisa kebutuhan diklat;
 - c. penyusunan rencana teknis pengembangan sistem diklat, kurikulum, silabi, modul dan metode pembelajaran diklat;
 - d. penyusunan rencana jadwal diklat, calon peserta diklat dan widyaiswara; dan
 - e. pelaporan pelaksanaan kegiatan lingkup Pendidikan dan Latihan.

2. Seksi Pengembangan dan Sertifikasi

- (1) Seksi Pengembangan dan Sertifikasi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Pendidikan dan Latihan yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai.
- (2) Kepala Seksi Pengembangan dan Sertifikasi mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Pendidikan dan Latihan.
- (3) Kepala Seksi Pengembangan dan Sertifikasi mempunyai fungsi:
 - a. pengumpulan dan pengelolaan data lingkup Pengembangan dan Sertifikasi;
 - b. pendataan penyusunan riwayat pegawai/*track record* pegawai;
 - c. penyusunan rencana dan pengkajian pengembangan karier pegawai dan profesionalisme pegawai;
 - d. penyelenggaraan peningkatan dan pembinaan karier pegawai;
 - e. pelaksanaan keikutsertaan dan kebutuhan diklat pegawai dalam rangka pengembangan karier pegawai dan profesionalisme pegawai; dan

f. pelaporan pelaksanaan kegiatan lingkup Pengembangan dan Sertifikasi.

3. Seksi Pengembangan dan Sertifikasi

- (1) Seksi Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai.
- (2) Kepala Seksi Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai.
- (3) Kepala Seksi Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai fungsi:
 - a. pengumpulan dan pengelolaan data lingkup Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai;
 - b. pendataan, peningkatan, pengusulan dan pengembangan kesejahteraan pegawai;
 - c. pemberian tanda jasa;
 - d. pembekalan, pembinaan dan pengembangan fisik serta mental pegawai; dan
 - e. pelaporan pelaksanaan kegiatan lingkup Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai.

3. Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data

- (1) Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data yang bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.
- (2) Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.
- (3) Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana program dan kegiatan lingkup Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data;
- b. penyusunan petunjuk teknis lingkup Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data;
- c. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang Perbendaharaan lingkup Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data;
- d. pemberdayaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia lingkup Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data;
- e. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data; dan
- f. pelaksanaan tugas pemerintahan umum lainnya yang diberikan Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data membawahi 3 (tiga) Seksi meliputi:

- a. Seksi Pengadaan dan Pengangkatan;
- b. Seksi Mutasi dan Pemberhentian; dan
- c. Seksi Perencanaan, Data dan Informasi.

1. Seksi Pengadaan dan Pengangkatan

- (1) Seksi Pengadaan dan Pengangkatan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Pengadaan dan Pengangkatan yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data.
- (2) Kepala Seksi Pengadaan dan Pengangkatan mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Pengadaan dan Pengangkatan.
- (3) Kepala Seksi Pengadaan dan Pengangkatan mempunyai fungsi:
 - a. pengumpulan dan pengelolaan data lingkup Pengadaan dan Pengangkatan
 - b. pelaksanaan pengadaan ASN tingkat kota;
 - c. pengusulan pengadaan NIP;

- d. penyusunan bahan penetapan kebijakan pengangkatan CASND tingkat kota;
- e. pelaksanaan pengangkatan CASND tingkat kota;
- f. penyusunan bahan penetapan CASND menjadi ASND tingkat kota;
- g. penetapan kenaikan pangkat ASND kota menjadi golongan ruang I/b sampai dengan III/d;
- h. pengusulan penetapan kenaikan pangkat anumerta dan pengabdian;
- i. penyusunan bahan penetapan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASND kota dalam dan dari Jabatan Tinggi Pratama atau Jabatan Fungsional yang jenjangnya setingkat, kecuali pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Sekretaris Daerah Kota;
- j. pengusulan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Sekretaris Daerah Kota;
- k. pengusulan konsultasi pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- l. penyelesaian administrasi pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat pegawai; dan
- m. pelaporan pelaksanaan kegiatan lingkup Pengadaan dan Pengangkatan.

2. Seksi Mutasi dan Pemberhentian

- (1) Seksi Mutasi dan Pemberhentian dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Mutasi dan Pemberhentian yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data.
- (2) Kepala Seksi Mutasi dan Pemberhentian mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Mutasi dan Pemberhentian.
- (3) Kepala Seksi Mutasi dan Pemberhentian mempunyai fungsi:
 - a. pengumpulan dan pengelolaan data lingkup Mutasi dan Pemberhentian
 - b. penyusunan bahan penetapan perpindahan ASND kota;
 - c. penyusunan bahan penetapan pemberhentian ASND kota golongan ruang III/d kebawah dan pemberhentian sebagai CASND kota;

- d. pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian skala kota;
- e. penyelenggaraan pembinaan dan pengawasan manajemen ASN dilingkungan kota;
- f. penyelenggaraan Mutasi dan Pembinaan pangkat, Mutasi dan Pembinaan jabatan, Mutasi dan Pembinaan antar daerah;
- g. penyusunan rencana mutasi, rotasi pegawai, pengadaan administrasi status hukum kepegawaian;
- h. supervisi terkait disiplin pegawai dan pemberhentian pegawai;
- i. pengelolaan kenaikan gaji berkala;
- j. pemberian pensiun bagi PNS; dan
- k. pelaporan pelaksanaan kegiatan lingkup Mutasi dan Pemberhentian.

3. Seksi Perencanaan, Data dan Informasi

- (1) Seksi Perencanaan, Data dan Informasi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Perencanaan, Data dan Informasi yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data.
- (2) Kepala Seksi Perencanaan, Data dan Informasi mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Perencanaan, Data dan Informasi.
- (3) Kepala Seksi Perencanaan, Data dan Informasi mempunyai fungsi:
 - a. pengumpulan dan pengelolaan data lingkup Perencanaan, Data dan Informasi;
 - b. pendataan pegawai;
 - c. pemetaan kuantitas dan kualitas pegawai pada setiap satuan organisasi perangkat daerah;
 - d. perencanaan kebutuhan pegawai dan rencana pendistribusian pegawai;
 - e. penyusunan formasi ASND setiap tahun anggaran;
 - f. penyusunan bahan penetapan formasi ASND setiap tahun anggaran;
 - g. pengusulan formasi ASND setiap tahun anggaran;
 - h. pengumpulan dan penyimpanan data dan arsip pegawai;
 - i. pengelolaan dan pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG);

- j. penyelenggaraan penyajian dan layanan data dan informasi kepegawaian; dan
- k. pelaporan pelaksanaan kegiatan lingkup Perencanaan, Data dan Informasi.

2.2 Sumber Daya BKPSDMD

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang sampai dengan tanggal 31 Desember 2020 didukung oleh ASN sebanyak 27 orang. Adapun komposisi ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai di Lingkungan BKPSDMD Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Sesuai Bidang Penugasan	Pegawai		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
ASN				
1.	SMA	4	2	6
2.	D3	2	6	8
4.	S1	8	4	12
5.	S2	1	0	1
6.	S3	-	-	-
	Jumlah	15	12	27
NON ASN				
1.	SMA	4	4	8
2.	S1	2	6	8
3.	SD	1	0	1
		7	10	17

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDMD Kota Pangkalpinang (Desember 2020).

Tabel 2.2
Jumlah Pegawai di Lingkungan BKPSDMD Berdasarkan Golongan

No.	Sesuai Bidang Penugasan	Pegawai		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
Aparatur Sipil Negara				
1.	Pembina Utama Muda, IV/c	-	-	-
2.	Pembina Tingkat I, IV/b	1	-	1
3.	Pembina, IV/a	-	1	1
4.	Penata Tingkat I, III/d	5	3	8
5.	Penata, III/c	2	-	2
6.	Penata Muda Tingkat I, III/b	0	3	3
7.	Penata Muda, III/a	2	4	6
8.	Pengatur Tingkat I, II/d	4	1	5
9.	Pengatur, II/c	1	-	1
10.	Pengatur Muda Tingkat I, II/b	-	-	-
11.	Pengatur Muda, II/a	-	-	-
	Jumlah	15	12	27

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDMD Kota Pangkalpinang (Desember 2020).

Tabel 2.3
Jumlah Sarana dan Prasarana Berdasarkan Kondisi
Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang

No	Sarana/ Prasarana	Jumlah Tahun 2020	Kondisi (Baik/ Rusak)
1	2	3	4
1	Gedung	1	Baik
2	Kendaraan Dinas		
	- Roda 4	5	Baik
	- Roda 2	5	Baik
5	Mesin Ketik Manual Portable (11-13)	2	Baik
6	Lemari Besi	3	Baik
7	Rak Besi/Metal	12	Baik
8	Filling Besi/Metal	15	Baik
9	Brand Kas	1	Baik
10	Rotary Filling	3	Baik
11	Lemari Sorok	2	Baik
12	Lemari Kaca	1	Baik
13	Lemari Makan	1	Baik
14	Lemari kayu	2	Kurang Baik
15	Alat Penghancur Kertas	5	Baik
16	Papan Nama Instansi	1	Baik
17	Papan Pengumuman	1	Baik
18	Papan Absen	2	Baik
19	CCTV	1	Baik
20	Copy Board/Elektrik White Board	2	Baik
21	Mesin Absensi	1	Baik
22	Panel Pameran	1	Baik
23	Papan Nama Ruangan/Jabatan	1	Baik
24	Meja Kayu/Rotan	6	Baik
25	Meja Rapat	2	Baik
26	Meja Reseption	1	Baik
27	Kursi Rapat	35	Baik
28	Kursi Tamu	1	Baik
29	Kursi Putar	11	8 Baik, 3 Kurang Baik
30	Meja Biro	4	Baik
31	Sofa	1	Baik
32	Kursi Kerja	12	Baik
33	Rak TV	1	Baik
34	Karpet	3	Baik
35	Mesin Penghisap Debu/Vacum Cleaner	1	Baik
36	Lemari Es	1	Baik
37	AC Unit	12	8 Baik, 4 Kurang Baik
38	Dispenser	9	Baik
39	tempat tidur	1	Baik
40	Televisi	4	Baik
41	Sound System	1	Baik
42	Timbangan Badan	1	Baik
43	Tangga Alumunium	1	Baik

45	Alat Rumah Tangga Lain-lain	2	Baik
46	Alat Pemadam Portable	2	Baik
47	P.C Unit/ Komputer PC	21	Baik
48	Lap Top	9	Baik
49	Note Book	1	Baik
50	Scanner	2	Baik
51	Printer	17	Baik
52	UPS	2	Baik
53	Harddisk Eksternal	3	Baik
54	Server	1	Baik
55	Router	1	Baik
56	Switch Hub	1	Baik
57	Meja Kerja	25	24 Baik, 1 Kurang Baik
59	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	1	Baik
60	Lemari Arsip untuk arsip Dinamis	2	Baik
61	Proyektor + Attachment	1	Baik
62	Camera Electronic	1	Baik
63	Handy Talky	2	Baik
64	Facsimile	1	Baik
65	Wireless Amplifier	2	Baik
66	Bangunan Gedung Kantor Lain-lain	1	Baik
67	Penambahan daya listrik	1	Baik
68	Instalasi Pusat Pengatur Listrik Kapasitas Sedang	1	Baik
69	Jaringan Pembawa Lain-lain	1	Baik
70	Jaringan Telepon Di atas Tanah Kapasitas Sedang	1	Baik

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang sebagai lembaga teknis yang mengelola manajemen kepegawaian telah melaksanakan kegiatan antara lain:

1. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan BKPSDMD.
2. Penyelenggaraan pengadaan, pengangkatan, kepangkatan, pensiun, mutasi, tugas belajar/ izin belajar pegawai.
3. Pelaksanaan pembinaan, disiplin dan kesejahteraan kepegawaian.
4. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepegawaian.
5. Pengelolaan dan penyiapan data, informasi dan arsip kepegawaian.

Kelompok sasaran yang akan diberikan pelayanan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang adalah aparatur pemerintah, dengan memfasilitasi semua urusan kepegawaian sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang.

Pencapaian target berdasarkan laporan evaluasi pelaksanaan kegiatan dengan sumber dana APBD Kota Pangkalpinang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2016-2020 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.4

Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang (Tahun 2016 – 2020)

No	Indikator Kinerja (Outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (2013)	Capaian Kinerja																		SKPD Penanggung jawab
			Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020			Kondisi kinerja pada akhir periode RPJMD			
			target	realisasi	%	target	realisasi	%	target	realisasi	%	target	realisasi	%	target	realisasi	%	target	realisasi	%	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	KEPEGAWAIAN SERTA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																				
1.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	-	0.27	0.05	20.00	0.35	0.57	163.64	0.17	0.13	76.47	0.64	0.16	25	2.6	1.47	56.54	2.6	1.47	56.54	
2.	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	49.12	55.78	54.15	97.07	54.15	54.15	100	56.87	54.69	96.17	55.37	52.72	95.21	61.50	35.68	58.02	61.50	35.68	58.02	
3.	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	27	29	29	100	29	28	100	29	28	96.55	29	21	72.41	32	23	71.88	32	23	71.88	
4.	jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	124	136	125	91.91	118	117	100	116	108	93.10	116	113	97.41	116	113	97.41	116	113	97.41	
5.	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	2104	2032	2032	2032	1593	1593	100	1553	1558	100	1735	1731	99.76	1.728	1.728	100	1.728	1.728	100	

Tabel 2.5
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Kota Pangkalpinang Tahun 2016 - 2020

Uraian ***)	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Persentase Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-					Rata-Rata Pertumbuhan Realisasi Anggaran	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
1. PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	766,212,190	704,729,000	633,307,914	705,709,150	334,623,141	705,727,515	656,018,846	580,191,027	619,272,089	326,693,662	92,11	93,09	91,61	87,75	97,63	628,916,279	577,580,628
2. PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR	180,051,535	169,400,000	237,919,000	186,810,000	140,289,000	143,403,757	116,541,736	206,880,153	168,045,264	136,527,798	79,65	68,80	86,95	89,96	97,32	182,893,907	154,279,742
3. PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR	-	-	20,760,000	28,500,000	-	-	-	20,310,000	27,900,000	-	-	-	97,83	97,89	-	20,535,000	28,200,000
4. PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	165,000,000	369,240,000	135,000,000	188,057,000	28,650,000	91,929,100	331,399,517	93,567,008	154,531,171	27,961,000	55,71	89,75	69,31	82,17	97,60	177,189,400	139,877,559
5. PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN	15,300,000	6,000,000	8,000,000	18,000,000	22,730,000	15,300,000	6,000,000	8,000,000	16,604,000	22,500,000	100	100	100	92,24	98,99	14,006,000	13,680,800
6. PROGRAM PENDIDIKAN KEDINASAN	1,163,000,000	-	148,880,000	180,000,000	-	1,125,798,150	-	148,800,075	175,671,100	-	96,80	-	99,45	97,60	-	497,293,333	483,423,108
7. PROGRAM PENINGKATAN PELAYANAN KORPRI	-	45,440,000	40,875,000	300,000,000	-	-	43,674,000	37,223,500	283,471,200	-	-	96,11	91,07	94,49	-	128,771,667	121,456,233
8. PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR (TEKNIS)	602,785,000	305,000,000	392,240,286	2,775,471,000	-	578,854,550	175,763,704	66,187,286	2,385,240,626	-	96,03	57,63	16,87	85,94	-	1,018,874,072	801,511,542
9. PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR	1,562,351,000	1,443,720,000	1,731,116,900	1,999,525,000	-	1,234,479,427	1,341,194,952	1,209,780,322	1,623,337,031	-	79,01	92,90	69,88	81,19	-	1,684,178,225	1,352,197,936
10. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				-	1,841,982,453					1,661,765,602					90,22		

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan OPD

2.4.1. Tantangan

Tantangan (*threats*) yang dihadapi dalam pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang antara lain :

1. Peraturan di bidang kepegawaian yang cepat berubah.
2. Tuntutan akan kualitas layanan aparatur.
3. Semakin besar beban kerja dan tuntutan kompetensi aparatur.
4. Restrukturisasi kelembagaan perangkat daerah.

2.4.2. Peluang

Peluang (*opportunity*) yang dihadapi dalam pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang antara lain :

1. Adanya kesempatan untuk pengembangan kompetensi pegawai.
2. Adanya kemajuan teknologi informasi yang sangat pesat.
3. Adanya kewenangan dalam manajemen dibidang kepegawaian.

2.4.3. Kekuatan

Sedangkan kekuatan (*strenght*) yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang antara lain :

1. Tersedianya sumber daya manusia aparatur.
2. Kemauan dan komitmen pimpinan dalam pelaksanaan tugas.
3. Adanya semangat belajar dari sumber daya aparatur.

2.4.4. Kelemahan

Sedangkan kelemahan (*weakness*) yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang antara lain :

1. Perumusan kebijakan dibidang kepegawaian belum optimal.
2. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi.
3. Pemanfaatan teknologi informasi belum optimal.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang

Secara umum permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang antara lain sebagai berikut :

1. Distribusi ASN juga menjadi isu penting seperti permasalahan kesenjangan jumlah, kualitas, ketidaksinkronan antara kompetensi ASN dan promosi terbuka hanya terbatas pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dengan kebutuhan pembangunan di instansinya harus segera dipecahkan agar tujuan pembangunan dapat tercapai dengan baik.
2. Terbatasnya pelaksanaan pendidikan pelatihan formal kepada seluruh pegawai, sehingga kurangnya kesempatan untuk peningkatan kompetensi sumber daya aparatur.
3. Kedisiplinan dan profesionalitas capaian kinerja ASN belum berjalan dengan baik dengan melihat Masih adanya kasus pelanggaran disiplin dan kode etik

3.2. Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Menelaah visi, misi, dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih ditujukan untuk memahami arah pembangunan yang akan dilaksanakan selama kepemimpinan kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan OPD yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut.

Hasil identifikasi OPD tentang faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan OPD yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih ini juga akan menjadi input bagi perumusan isu-isu strategis pelayanan OPD. Dengan demikian, isu-isu yang dirumuskan tidak saja berdasarkan tinjauan terhadap kesenjangan pelayanan, tetapi juga berdasarkan kebutuhan pengelolaan faktor-faktor agar dapat berkontribusi dalam pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih.

Visi pembangunan jangka menengah daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2018-2023 disesuaikan dengan visi Walikota dan Wakil Walikota terpilih yaitu :

**"Mewujudkan Pangkalpinang sebagai Kota SENYUM"
(Sejahtera Nyaman Unggul Makmur)**

Visi tersebut diatas terdiri dari 4 frase (bagian), yaitu Kota Pangkalpinang **Sejahtera, Nyaman, Unggul dan Makmur**.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang, untuk tahun 2018-2023 mendukung Visi Kepala Daerah terpilih yakni **Frase Visi ke 3 : "Mewujudkan Kota Pangkalpinang sebagai Kota "UNGGUL"**. Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang mengarah pada pencapaian *Frase Visi ke 3 yaitu : "Mewujudkan Kota Pangkalpinang sebagai Kota Unggul"*. Adapun Misi RPJMD yang terkait dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang adalah **Misi ke 3 yaitu: "Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Menuju Tercapainya *Good Governance*" dengan Indikator Tujuan : "Meningkatkan Implementasi Reformasi Birokrasi Pemerintahan Daerah" dan dengan Indikator Sasaran : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN).**

Faktor pendorong dan penghambat yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang dalam pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tercantum pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan BKPSDMD
Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah
dan Wakil Kepala Daerah

No	Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Misi 3: Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan menuju Tercapainya Good Governance Tujuan : Meningkatkan Implementasi Reformasi Birokrasi Pemerintahan Daerah Sasaran : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN)	Tingginya gap kompetensi ASN	Ketidaksesuaian pendidikan, pelatihan, dan pengalaman terhadap jabatan Promosi terbuka hanya terbatas pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Adanya sub kegiatan pengelolaan promosi ASN
		Belum optimalnya pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai	Belum dilakukannya pengembangan berbasis kompetensi dan pendidikan pelatihan kepada seluruh pegawai Keterbatasan anggaran	Adanya kesempatan untuk peningkatan kompetensi sumber daya aparatur (melalui pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsi)
		Masih rendahnya kinerja pegawai	Absensi belum terintegrasi, pembayaran tunjangan kinerja belum didasarkan pada kinerja pegawai	Adanya komitmen dari para pimpinan

3.3. Telaah Renstra KL dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi

3.3.1. Telaah Renstra KL

Permasalahan pelayanan BKPSDM Kota Pangkalpinang akan dilihat berdasarkan sasaran jangka menengah Renstra Kementerian Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi, Renstra Badan Kepegawaian Negara, Lembaga Administrasi Negara RI dan Renstra Kabupaten/Kota sebagai berikut:

Renstra Kementerian Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi

1) Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten

a. Pengisian jabatan sesuai kompetensi jabatan

Dalam rangka mewujudkan PNS yang profesional, berkualitas, dan bertanggung jawab, diperlukan PNS yang kompeten melalui sistem pengisian jabatan yang profesional dan terbuka. Untuk mendukung hal tersebut diperlukan kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki aparatur dengan syarat kompetensi suatu jabatan. Pengisian jabatan sesuai kompetensi jabatan belum sepenuhnya dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

b. Pengembangan kompetensi

Dalam pengembangan kompetensi, ASN mempunyai hak untuk diklat minimal 20 jam dalam 1 tahun. Pengembangan kompetensi ASN minimal 20 jam dalam 1 tahun belum sepenuhnya dilaksanakan kepada seluruh pegawai Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

2) Terwujudnya SDM Aparatur yang kompetitif

a. Instansi pemerintah yang menerapkan kebijakan promosi terbuka;

Salah satu langkah penting untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur adalah melalui perubahan sistem atau mekanisme rekrutment yang berbasis pada kompetisi. Yang menarik dari perubahan mekanisme ini adalah adanya promosi terbuka (*open promotion*) yang oleh masyarakat umum lebih dikenal sebagai lelang jabatan (*job bidding*) atau *fit and proper test*. Promosi Terbuka sudah dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung meskipun terbatas pada posisi jabatan pimpinan tinggi pratama.

- b. Jumlah instansi pemerintah yang telah menerapkan standar kinerja individu Mulai 1 Januari 2014 penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menggunakan parameter berupa hasil kerja yang nyata dan terukur, sehingga subjektivitas penilaian dapat diminimalisir sebagaimana konsekuensi diberlakukannya PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Penilaian prestasi kerja merupakan rangkaian proses manajemen kinerja, berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolak ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Penilaian prestasi kerja telah dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung namun capaian tersebut belum dijadikan dasar pembayaran tunjangan.

Renstra Badan Kepegawaian Negara

Sebagaimana dicantumkan dalam RPJMN, juga dinyatakan sasaran bidang aparatur yang berkaitan dan menjadi tanggung jawab BKN adalah terkait dengan pencapaian indeks Profesionalitas ASN. Pencapaian strategis yang bersifat impact (sasaran ultimate), berikut ini sasaran intermediate yang akan dicapai dalam Program BKN yang dapat berfungsi dan memiliki manfaat terhadap capaian sasaran strategis. Sasaran strategis dalam mewujudkan visi dan misi BKN adalah:

1. Meningkatnya kualitas pengelolaan ASN;
2. Keandalan sistem informasi ASN;
3. Meningkatnya disiplin pegawai;
4. Meningkatnya profesionalisme ASN;
5. Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu;
6. Meningkatnya pelayanan pembinaan PNS;
7. Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik.

Badan Kepegawaian Negara menitikberatkan sasaran strategis pada meningkatnya tingkat profesionalisme pegawai ASN. Profesional dalam pendekatan *merit base* mengandung persyaratan sebagai berikut:

1. Kompetensi

Kesesuaian antara syarat jabatan dengan kompetensi(Pendidikan, Pelatihan, Keahlian dan Pengalaman)

Sebuah organisasi modern harus memenuhi syarat bahwa yang menduduki suatu jabatan harus memiliki pengetahuan, keterampilan yang memadai sesuai dengan syarat yang ditetapkan. Ketidaksesuaian antara syarat jabatan dengan seseorang yang sedang menjabat akan disebut kompetensi gap. Sebaliknya semakin kecil gap menunjukkan semakin profesional sebuah lembaga tersebut. Kesesuaian antara syarat jabatan dengan kompetensi belum sepenuhnya dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

2. Kinerja

Seorang pejabat harus memiliki kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain kuantitas, kualitas dan ketetapan waktu menyelesaikan pekerjaan juga menjadi dasar perhitungan kinerja.Perhitungan kinerja dapat dibedakan pada posisi pelayanan kepada *beneficiaries*.Penghitungan kinerja masih menggunakan penilaian prestasi kerja pegawai terhadap SKP yang telah disusun. Pemberian tunjangan berdasarkan capaian kinerja belum dilaksanakan di Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan satu persyaratan dalam mengukur tingkat profesionalisme suatu lembaga. Kondisi kompensasi yang belum sesuai akan mendorong terjadinya upaya-upaya legal maupun ilegal untuk menyesuaikan pendapatan seorang pegawai. Pegawai akan sibuk untuk memenuhi kebutuhannya dibanding memikirkan pelayanan yang harus diberikan. Setiap jenis pekerjaan akan memiliki tingkat kompensasi yang berbeda-beda tergantung resiko dan wilayah dia bekerja. Pemberian Kompensasi di Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung belum berdasarkan capaian kinerja.

4. Disiplin

Faktor keempat yang menjadi instrumen indikator adalah disiplin.Tingkat kedisiplinan merupakan upaya pengendalian yang bersifat preventif dan pengawasan yang bersifat pemberian hukuman jika ditemukan individu yang melanggar disiplin.Kasus pelanggaran disiplin masih ada pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Telaah Renstra Lembaga Administrasi Negara RI

Sasaran Lembaga Administrasi Negara RI Menjadi institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan *World Class Government*. BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selalu berkoordinasi dengan Lembaga Administrasi Negara terkait dengan peningkatan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sudah melaksanakan diklat peningkatan kompetensi meskipun belum merata ke seluruh pegawai.

Tabel 3.3
Permasalahan BKPSDMD Kota Pangkalpinang
Berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian/ Lembaga
beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L	Permasalahan Pelayanan BKPSDM	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	- Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten (Kemenpan Rb); - Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme aparatur (LAN RI); - Meningkatnya profesionalisme pegawai ASN (BKN)	Tingginya gap Kompetensi ASN	- Ketidaksesuaian pendidikan, pelatihan, dan pengalaman terhadap jabatan - Belum dilakukannya pengembangan berbasis kompetensi kepada seluruh pegawai	- Rencana pemetaan/redistribusi pegawai; - ASN wajib memiliki kompetensi sesuai undang-undang ASN - ASN mempunyai hak mengikuti pelatihan 20 jam /tahun
	Meningkatnya profesionalisme pegawai ASN (BKN)	Masih rendahnya kinerja ASN	- Capaian kinerja belum dijadikan dasar pembayaran tunjangan kinerja	Rencana absensi terintegrasi (kehadiran, kompensasi, dan kinerja)
	Meningkatnya profesionalisme pegawai ASN (BKN)	Masih rendahnya disiplin ASN	Masih adanya kasus pelanggaran disiplin dan kode etik	Rencana absensi terintegrasi (kehadiran, kompensasi, dan kinerja)

3.3.2. Telaah Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Tujuan dalam Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah Meningkatkan Profesionalitas Aparatur. Sasaran yang akan dicapai dalam Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah :

1. Meningkatnya pelayanan kediklatan;

Salah satu upaya dalam meningkatkan profesionalitas ASN yaitu melalui peningkatan pelayanan kediklatan. Upaya tersebut juga berimplikasi dengan peningkatan pendapatan daerah melalui retribusi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya berupaya menyelenggarakan kegiatan kediklatan dengan melibatkan kabupaten/kota. Dengan penyelenggaraan kediklatan diharapkan kompetensi aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung akan meningkat.

2. Meningkatnya kompetensi aparatur;

Salah satu kendala dalam menjadikan ASN yang profesional adalah tingginya gap kompetensi pegawai yang dilihat dari kesesuaian jabatan, kesesuaian tingkat pendidikan, kesesuaian pelatihan dengan jabatan, dan pengalaman jabatan. Dengan tingginya gap kompetensi pegawai tentu akan berdampak buruk pada pelayanan kepada masyarakat. Banyak pekerjaan akan terbengkalai dan tidak terspesialisasi sehingga pegawai sulit mengeluarkan kemampuan sesuai dengan bidangnya. Akibatnya pegawai lebih banyak mengerjakan pekerjaan lain dibandingkan dengan tugas pokoknya. Oleh karena itu menjadi tugas penting BKPSDM dalam mengelola ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung agar memiliki kesesuaian kompetensi. Semakin sesuai pegawai dengan standar kompetensi yang dimilikinya maka dapat meningkatkan indeks profesionalitas ASN dan pada akhirnya akan meningkatkan indeks reformasi birokrasi.

3. Meningkatnya disiplin dan kinerja aparatur;

Isu rendahnya disiplin dan kinerja ASN sudah merupakan isu sentral ASN. Lambannya pelayanan, banyaknya kasus indisipliner, KKN dan lain sebagainya. Tingginya gap capaian disiplin dan kinerja ini menjadi point BKPSDM dalam mengevaluasi kembali capaian kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Apalagi penilaian kinerja saat ini sudah mulai diarahkan pada aspek dan metode yang lebih terukur, mulai dari orientasi pelayanan, integritas, disiplin, komitmen, kerjasama, dan kepemimpinan. Dengan pertimbangan tingkat capaian kinerja ini sangat memungkinkan untuk memberlakukan *reward and punishment* kepada pegawai. Dengan semakin tingginya capaian kinerja pegawai maka gap disiplin dan kinerja akan semakin

kecil dan akan menaikkan indeks Profesionalitas ASN yang pada akhirnya berpengaruh baik pada indeks Reformasi Birokrasi.

Sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang, BKPSDMD Kota Pangkalpinang mendukung pencapaian sasaran Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ke 2 (dua) dan ke 3 (tiga) yaitu :

1. Meningkatnya kompetensi aparatur;
2. Meningkatnya disiplin dan kinerja aparatur.

Tabel 3.4
Permasalahan BKPSDMD Kota Pangkalpinang
Berdasarkan Sasaran Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	Permasalahan Pelayanan BKPSDM	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Aparatur	Tingginya gap kompetensi ASN	- Ketidaksesuaian pendidikan, pelatihan, dan pengalaman terhadap jabatan - Belum dilakukannya pengembangan berbasis kompetensi dan assesment kepada seluruh pegawai	- Adanya kegiatan rencana pembinaan karir pegawai - ASN wajib memiliki kompetensi sesuai undang-undang ASN - ASN mempunyai hak mengikuti 20 jam pelatihan /tahun
	Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja	Masih rendahnya kinerja ASN	Capaian kinerja belum dijadikan dasar pembayaran tunjangan kinerja	Rencana absensi terintegrasi (kehadiran, kompensasi, dan kinerja)
	Terwujudnya disiplin pegawai	Masih rendahnya disiplin ASN	Masih adanya kasus pelanggaran disiplin dan kode etik	Rencana absensi terintegrasi (kehadiran, kompensasi, dan kinerja)

3.4. Penentuan Isu-Isu Strategis

Isu strategis merupakan suatu kondisi yang berpotensi menjadi masalah maupun menjadi peluang suatu daerah dimasa yang akan datang. Isu strategis yang perlu ditandatangani dalam pelaksanaan Renstra Badan Kependidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang sebagai berikut :

1. Belum maksimalnya pelaksanaan penempatan ASN yang disesuaikan dengan kompetensi Jabatan dan pelaksanaan formasi jabatan fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan);
2. Belum optimalnya pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN;
3. Belum maksimalnya pemanfaatan teknologi informasi didalam peningkatan kedisiplinan dan profesionalitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan merupakan penjabaran dari misi yang hendak dicapai dalam jangka waktu lima (5) tahun. Tujuan yang ditetapkan atas dasar pernyataan visi dan misi Kepala Daerah terpilih sehingga dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun kedepan. Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan memiliki indikator kinerja yang terukur.

Rumusan tujuan dan sasaran merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi pembangunan dan sarana untuk mengevaluasi pilihan tersebut.

Tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang dalam kurun waktu tahun 2018-2023 yaitu :

“Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN)”

Dengan indikator tujuan perangkat daerah yaitu :

“Persentase ASN yang Disiplin”

4.2 Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian outcome program Perangkat Daerah. Sasaran yang ingin dicapai dalam pelaksanaan Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang dalam kurun waktu tahun 2018-2023 yaitu :

“Meningkatnya Penataan ASN Sesuai dengan Kompetensi”

Dengan indikator sasaran perangkat daerah yaitu :

“Persentase pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya”

Tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah beserta indikator kinerjanya disajikan dalam Tabel. 4.1 sebagaimana berikut ini.

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang

No	Tujuan RPJMD	Sasaran RPJMD	Tujuan OPD	Sasaran OPD	Indikator Tujuan/ Sasaran	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Tujuan/ Sasaran Jangka Menengah					Kondisi Akhir RPJMD
							2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
	Meningkatkan Implementasi Reformasi Birokrasi Pemerintahan Daerah				Indeks Reformasi Birokrasi	Nilai	59,07	59,11	61,39	62,50	63,50	64,50	65,50	65,50
		Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara			Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	-	-	-	77.20	77.60	78.00	78.40	78.40
			Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN)		Persentase ASN yang disiplin	Nilai	96.50	96.50	97.00	97.00	97.00	98.50	99.00	99.00
				Meningkatnya ASN Sesuai dengan Kompetensi	Persentase pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya	%	75	76	77	78	78	79	80	80

BAB V

STRATEGI DAN KEBIJAKAN

5.1 Strategi

Strategi merupakan pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai serta selanjutnya dijabarkan dalam serangkaian kebijakan. Strategi yang digunakan dalam rangka pencapaian sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang adalah sebagai berikut :

1. Melakukan penataan ASN sesuai dengan kompetensi kepada seluruh Aparatur Sipil Negara.
2. Melakukan peningkatan kualitas manajemen ASN melalui rencana kebutuhan riil ASN jangka menengah, rencana pengembangan kompetensi ASN dan penyusunan pola karir.
3. Meningkatkan kedisiplinan dan profesionalitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan kebijakan pimpinan daerah dan pimpinan perangkat daerah.

5.2 Kebijakan

Arah Kebijakan yang diambil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang sebagai berikut :

1. Optimalisasi merit system dalam penempatan pejabat struktural dan fungsional.
2. Perencanaan kebutuhan ASN dengan memiliki tata kelola manajemen kepegawaian yang baik, juga meningkatkan kompetensi dan profesionalitas Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan latihan formal dan non formal.
3. Sistem absensi yang terintegrasi dengan sistem kepegawaian, pembayaran tunjangan kinerja akan didasarkan pada kinerja pegawai, Penilaian Prestasi Kerja Pegawai semuanya dinilai oleh atasan

Tabel 5.1

Strategi dan Kebijakan PD dalam tiga tahun mendatang

No	Sasaran	Strategi	Kebijakan	2021	2022	2023
1.	Terlaksananya Penataan ASN Sesuai dengan Kompetensi	Melakukan penataan ASN sesuai dengan kompetensi kepada seluruh Aparatur Sipil Negara	Optimalisasi merit system dalam penempatan pejabat struktural dan fungsional.			
		Melakukan peningkatan kualitas manajemen ASN melalui rencana kebutuhan riil ASN jangka menengah, rencana pengembangan kompetensi ASN dan penyusunan pola karir	Perencanaan kebutuhan ASN dengan memiliki tata kelola manajemen kepegawaian yang baik, juga meningkatkan kompetensi dan profesionalitas Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan latihan formal dan non formal			
		Meningkatkan kedisiplinan dan profesionalitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan kebijakan pimpinan daerah dan pimpinan perangkat daerah.	Sistem absensi yang terintegrasi dengan sistem kepegawaian, pembayaran tunjangan kinerja akan didasarkan pada kinerja pegawai, Penilaian Prestasi Kerja Pegawai semuanya dinilai oleh atasan			

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program adalah penjabaran kebijakan Perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi. Sedangkan kegiatan Perangkat Daerah adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk menghasilkan keluaran (output) dalam rangka mencapai hasil (outcome) suatu program. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang, akan melaksanakan 3 Program yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota
2. Program Kepegawaian Daerah
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara rinci Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah ditampilkan pada Tabel 6.1 (terlampir)

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bagian penting dalam proses penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang adalah ketersediaan indikator kinerja yang berguna untuk mengukur capaian target kinerja pembangunan daerah. Indikator kinerja adalah alat ukur untuk menilai keberhasilan pembangunan secara kuantitatif maupun kualitatif. Keberadaan indikator sangat penting baik dalam evaluasi kinerja program-program pembangunan daerah. Indikator kinerja menjadi kunci dalam pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja, yaitu sebagai ukuran untuk menilai ketercapaian kinerja pembangunan daerah. Dalam perencanaan pembangunan daerah, indikator menjadi ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan, serta program dan kegiatan yang telah dirumuskan dalam dokumen perencanaan.

Indikator kinerja penyelenggaraan urusan adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kota Pangkalpinang. Target indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD ini akan diukur dalam evaluasi kinerja pembangunan. Pencapaian kinerja indikator yang termuat juga akan menjadi bahan dalam pelaporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang selama lima tahun, sehingga perlu dipedomani oleh seluruh aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang. Indikator Kinerja penyelenggaraan urusan ini ditampilkan dalam Tabel 7.1 sebagai berikut:

Tabel 7.1
Indikator Kinerja BKPSDMD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
Tahun 2018-2023

Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi Awal		Tahun					Kondisi Akhir RPJMD	Perangkat Daerah
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023		
Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	%	54,15	54,69	55,37	61,50	-	-	-		BKPSDMD
Indeks Reformasi Birokrasi sub komponen penataan sistem manajemen SDM	Nilai	59,07	59,11	61,39	62,50	-	-	-		
Persentase pegawai dengan penilaian prestasi kerja baik	%	NA	NA	80,00	85,00	-	-	-		
Nilai IKM Pelayanan Kepegawaian	%	NA	NA	70,00	75,00	-	-	-		

Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi Awal		Tahun					Kondisi Akhir RPJMD	Perangkat Daerah
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023		
Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	-	-	-	-	100	100	100	100	BKPSDMD
Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	-	-	-	-	7.03	7.07	7.03	7.03	
Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak Termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	-	-	-	-	100	100	100	100	
Persentase ASN yang mempunyai kapasitas dan kompetensi	%	-	-	-	-	77	78	79	79	

BAB VIII

PENUTUP

8.1 Pedoman Transisi

Masa berlaku Rencana Strategis (Renstra) Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2018–2023 adalah selama lima tahun. Untuk menjaga kesinambungan pembangunan serta mengisi kekosongan dokumen perencanaan pada masa transisi, maka Renstra Perubahan Tahun 2018–2023 dapat digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Renja Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2024, dengan tetap berpedoman pada RPJPD Kota Pangkalpinang Tahun 2005 - 2025.

8.2 Kaidah Pelaksanaan

Beberapa kaidah pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang tahun 2018-2023 yang perlu diatur sebagai berikut:

1. Sekretariat dan bidang-bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang agar mendukung pencapaian target-target Renstra Perubahan dan melaksanakan program dan kegiatan yang tercantum Renstra Perubahan dengan sebaik-baiknya.
2. Diharapkan seluruh aparatur di Sekretariat dan bidang-bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang dapat menjalin koordinasi dan kerjasama yang baik, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Perubahan ini dapat tercapai.
3. Renstra Perubahan akan dijabarkan dalam Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang yang merupakan dokumen perencanaan tahunan dalam kurun waktu tahun 2018 hingga tahun 2023. Untuk menjaga konsistensi dan keselarasan kebijakan, program dan kegiatan, maka Penyusunan Renja wajib berpedoman pada Renstra Perubahan.

4. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta memastikan pencapaian target-target Renstra Perubahan, maka perlu dilakukan pengendalian dan evaluasi terhadap kebijakan, pelaksanaan dan hasil program dan kegiatan Renstra Perubahan secara berkala.
5. Apabila terjadi perubahan kebijakan pembangunan di tingkat nasional dan atau daerah, maka dapat dilakukan perubahan Renstra Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang sesuai dengan kaidah dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

LAMPIRAN

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan BKPSDM Kota Pangkalpinang

Tujuan	Sesaran	Strategi	Arah Kebijakan	Kode			Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Perangkat Daerah Penanggung Jawab	
											Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019			Tahun 2020				
													target	Rp	Realisasi	target	Rp	Realisasi		
Meningkatkan Kinerja Aparatur dan Kelembagaan Pelayanan Kepegawalan									Indeks Reformasi Birokrasi (Sub Komponen penataan sistem manajemen SDM)	Nilai	NA	NA	61.50				62.50			
									Nilai IKM Pelayanan Kepegawalan	Nilai	NA	NA	70.00				75.00			
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan	Meningkatkan kualitas pelayanan melalui penyusunan dan penerapan SOP dan penilaian kinerja pelayanan	Peningkatan penerapan standar pelayanan publik						Nilai Survey Kepuasan Pegawai Kantor	Nilai	NA	NA	70.00				75.00			
							Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Terpenuhinya Layanan Administrasi Perkantoran	Persentase layanan administrasi perkantoran yang tertangani		191	194	192	705,709,150	191	619,272,089	120	334,713,141	120	326,693,662
							Pengadaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Tertaksananya jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah layanan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik yang tertangani	Bulan	12	12	12	110,000,000	12	43,572,467	12	47,500,000	12	43,244,120
							Penyediaan jasa administrasi keuangan	Tertaksananya layanan jasa administrasi keuangan	Jumlah layanan jasa administrasi keuangan yang tertangani	jasa	7	7	7	102,920,000	7	99,790,000	12	131,840,000	12	131,240,000
							Penyediaan jasa kebersihan kantor	Tertaksananya layanan jasa kebersihan kantor	Jumlah layanan jasa kebersihan kantor yang tertangani	bulan	12	12	12	50,650,000	12	50,515,000	12	46,860,000	12	46,860,000
							Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	Tertaksananya layanan jasa perbaikan peralatan kerja	Jumlah layanan jasa perbaikan peralatan kerja yang tertangani	unit	32	32	32	30,000,000	32	29,335,000	12	10,000,000	12	9,940,000
							Penyediaan alat tulis kantor	Tertaksananya layanan penyediaan alat tulis kantor	Jumlah layanan penyediaan alat tulis kantor yang tertangani	jenis	37	36	36	14,700,000	36	14,700,000	12	10,000,000	12	10,000,000
							Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Tertaksananya layanan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah layanan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan yang tertangani	jenis	10	12	12	20,769,150	12	20,412,850	12	4,550,000	12	4,550,000

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan	Kode		Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangkat Daerah Penanggung Jawab
										Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019			Tahun 2020					
												target	Rp	Realisasi	target	Rp	Realisasi			
						Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ penerangan Bangunan Kantor	Tertaksananya layanan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ penerangan Bangunan Kantor	Jumlah layanan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ penerangan Bangunan Kantor yang tertangani	jenis	11	11	11	6,000,000	11	5,990,000	12	2,233,000	12	1,953,000	
						Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tertaksananya layanan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah layanan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang tertangani	jenis	-	-				0	-	-	-	-	
						Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Tertaksananya layanan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah layanan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga yang tertangani	jenis	2	2	2	4,000,000	1	3,680,000	12	2,650,000	12	2,500,000	
						Penyediaan Bahan Bacaan/ Buku Peraturan Perundang-undangan	Tertaksananya layanan Penyediaan Bahan Bacaan/ Buku Peraturan Perundang-undangan	Jumlah layanan Penyediaan Bahan Bacaan/ Buku Peraturan Perundang-undangan yang tertangani	jenis	1	1	1	6,000,000	1	5,960,000	0	-	-	-	
						Penyediaan Makanan dan Minuman	Tertaksananya layanan Penyediaan Makanan dan Minuman	Jumlah layanan Penyediaan Makanan dan Minuman yang tertangani	bulan	12	12	12	10,670,000	12	9,910,000	12	4,440,000	12	2,940,000	
						Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah	Tertaksananya layanan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah	Jumlah layanan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah yang tertangani	kali	55	55	55	350,000,000	55	335,406,772	12	74,640,141	12	73,466,542	
						Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Meningkatnya Sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik		5	5	6	186,810,000	6	168,045,264	6	140,289,000	6	136,527,798	
						Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Tersedianya perlengkapan gedung kantor	Jumlah perlengkapan gedung kantor yang tersedia	jenis	-	-				0	0	0	0		
						Pengadaan Meubelair	Tersedianya meubelair	Jumlah meubelair yang tersedia	unit	-	-	-	0		0	-	-	-		
						Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Terpeliharanya gedung kantor	Jumlah gedung kantor yang dipelihara	kali	1	1	1	43,350,000	1	43,350,000	1	21,300,000	1	21,300,000	
						Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/ operasional	Terpeliharanya kendaraan dinas/ operasional	Jumlah kendaraan dinas/ operasional yang terpelihara	unit	4	4	5	143,460,000	5	124,695,264	5	118,989,000	5	115,227,798	

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan	Kode		Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangkat Daerah Penanggung Jawab
										Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019			Tahun 2020					
												target	Rp	Realisasi	target	Rp	Realisasi			
						Rehabilitasi Sedang /Berat kendaraan Dinas/ Operasional	Terehabilitasinya kendaraan dinas/ operasional	Jumlah kendaraan Dinas/ Operasional yang mendapat rehabilitasi sedang/berat	unit	-	-					0	-	-	-	
						Pengadaan mesin/ kartu absensi	Tersedianya mesin/ kartu absensi	Jumlah absensi sidik jari yang disediakan	set	-	-					0	-	-	-	
						Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Meningkatnya Disiplin Aparatur	Persentase meningkatnya disiplin aparatur	%		46	46	28,500,000	46	27,900,000	-	0	0	0	
						Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Tersedianya pakaian dinas	Jumlah pakaian dinas yang tersedia	stel	-	46	46	28,500,000	46	27,900,000	0	-	-	-	
	Meningkatnya Kualitas Pelaporan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	Meningkatkan kualitas pelaporan kinerja	Melakukan penataan terhadap laporan capaian kinerja					Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (OPD)	Nilai	55.56	59.03	60.20			60.40					
						Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Meningkatnya Ketepatan Waktu Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Persentase ketepatan waktu penyusunan laporan capaian kinerja dan keuangan		9	9	9	18,000,000	9	16,604,000	38	22,730,000	38	22,500,000	
						Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Tersusunnya laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD yang disusun	jenis	3	3	3	2,000,000	3	2,000,000	3	4,940,000	3	4,940,000	
						Penyusunan laporan keuangan semesteran/ prognosik keuangan	Tersusunnya laporan keuangan semesteran/	Jumlah laporan keuangan semesteran yang disusun	jenis	1	1	1	2,000,000	1	2,000,000	1	4,290,000	1	4,060,000	
						Penyusunan laporan keuangan akhir tahun	Tersusunnya laporan keuangan akhir tahun	Jumlah laporan keuangan akhir tahun yang disusun	jenis	1	1	1	2,000,000	1	2,000,000	1	5,000,000	1	5,000,000	
						Penyusunan rencana kerja, RKA dan DPA	Tersusunnya RENJA (RKT, RKA, DPA)	Jumlah laporan Renja, RKA dan DPA yang disusun	jenis	3	3	3	2,000,000	3	2,000,000	3	5,000,000	3	5,000,000	
						Forum Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	Tersusunnya laporan SPIP	Jumlah laporan SPIP yang disusun	jenis	1	1	1	10,000,000	1	8,604,000	-	0	0	0	
						Forum Perangkat Daerah	Tertelaksananya forum perangkat daerah	Jumlah pemangku kepentingan yang hadir	peserta	-	-	-	0		30	3,500,000	30	3,500,000		

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan	Kode			Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Perangkat Daerah Penanggung Jawab		
											Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019			Tahun 2020					
													target	Rp	Realisasi	target	Rp	Realisasi			
							Penyusunan Renstra	Tersusunnya Renstra	Jumlah jenis laporan perencanaan jangka menengah yang tersusun	jenis	-	-	-	0			-	0	0	0	
	Terlaksanya Penataan ASN Sesuai dengan Kompetensi	Melakukan penataan ASN sesuai dengan kompetensi	Optimalisasi merit system dalam penempatan pejabat struktural dan fungsional.						Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan standar kompetensi	%	70.00	72.00	75.00				75.00				
							Program Kepegawaian Daerah	Terlaksananya Penempatan Pejabat Struktural dan Fungsional sesuai dengan kompetensi									4979	1,841,982,453	4,992	1,661,765,602	
									Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang ditempatkan sesuai dengan standar kompetensi		47.76	53.29	58.82				64.35				
									Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	%	54.15	54.69	55.37				61.50				
									Indeks Reformasi Birokrasi (Sub Komponen penataan sistem manajemen SDM)	Nilai	NA	NA	61.50				62.50				
									Persentase pegawai dengan penilaian prestasi kerja baik	%	NA	NA	80				85				
									Nilai IKM Pelayanan Kepegawaian	%	NA	NA	70				75				
							Pendidikan dan penjurangan struktural bagi PNS	Terlaksananya Pendidikan dan penjurangan struktural bagi pejabat eselon	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan penjurangan struktural	Orang	-	4					5	6,118,800	-	6,118,800	
							Pengukuran Nilai IKM Pelayanan Kepegawaian	Terlaksananya Pengukuran Nilai IKM Pelayanan Kepegawaian	Jumlah OPD yang disertakan dalam menilai pelayanan kepegawaian	OPD							0	-	-	-	
							Pengukuran Indeks Profesional ASN	Terlaksananya Pengukuran Indeks Profesional ASN	Jumlah ASN yang akan dinilai								0	-	-	-	

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan	Kode	Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Perangkat Daerah Penanggung Jawab			
									Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019			Tahun 2020						
											target	Rp	Realisasi	target	Rp	Realisasi				
						Prosesi Pemulangan ASN yang meninggal dunia	Terlaksananya Prosesi Pemulangan ASN yang meninggal dunia	Jumlah Prosesi Pemulangan ASN yang meninggal dunia	bulan							0	-	-	-	
						Pendidikan dan Pelatihan Kepamongprajaan bagi Camat	Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Kepamongprajaan bagi Camat	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepamongprajaan bagi Camat	Orang	-	-					0	-	-	-	
						Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintah Dalam Negeri bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas	Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintah Dalam Negeri bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintah Dalam Negeri bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas	Orang	-	-					0	-	-	-	
						Proses penyelesaian cuti bagi ASN Kota Pangkalpinang	Terlaksananya Proses penyelesaian cuti bagi ASN Kota Pangkalpinang	Jumlah penyelesaian Cuti ASN Kota Pangkalpinang	orang							10	27,350,000	10	24,400,000	
						Diklat Teknis Tugas dan Fungsi	Terlaksananya Diklat Teknis Tugas dan Fungsi	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis Tugas dan Fungsi	Orang	-	-					0	-	-	-	
						Pelatihan Dasar Bagi CASN Daerah	Terlaksananya Pelatihan Dasar Bagi CASN Daerah	Jumlah CASN yang mengikuti Pelatihan Dasar	Orang	-	-					0	-	-	-	
						Bimtek dan ujian sertifikasi pengadaan barang/ jasa pemerintah	Terlaksananya Bimtek dan ujian sertifikasi pengadaan barang/ jasa pemerintah	Jumlah ASN yang lulus ujian sertifikasi pengadaan barang/ jasa pemerintah	Orang	-	-					0	-	-	-	
						Uji Kompetensi bagi ASN Kota Pangkalpinang	Terlaksananya Uji Kompetensi bagi ASN Kota Pangkalpinang	Jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi	Orang	-	-					18	113,900,600	17	113,900,600	
						Workshop Standarisasi dan Sertifikasi ASN	Terlaksananya Workshop Standarisasi dan Sertifikasi ASN	Jumlah ASN yang mempunyai sertifikasi sesuai dengan kompetensi keahlian dalam jabatan	Orang	-	-					0	-	-	-	
						Pelatihan Pengukuran Indeks Profesional ASN	Terlaksananya Pelatihan Pengukuran Indeks Profesional ASN	Jumlah PNS yang mengikuti Pelatihan Pengukuran Indeks Profesional ASN	Orang	-	-					0	-	-	-	
						Workshop Pengembangan Kompetensi PNS	Terlaksananya Workshop Pengembangan Kompetensi PNS	Jumlah ASN yang mengikuti workshop Pengembangan Kompetensi	Orang	-	-					0	-	-	-	

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan	Kode			Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan									Perangkat Daerah Penanggung Jawab																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
											Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019			Tahun 2020																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
													target	Rp	Realisasi	target	Rp	Realisasi																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		</

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan	Kode			Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangkat Daerah Penanggung Jawab																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
											Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019			Tahun 2020																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
													target	Rp	Realisasi	target	Rp	Realisasi																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						</

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan	Kode	Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangkat Daerah Penanggung Jawab	
									Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019			Tahun 2020						
											target	Rp	Realisasi	target	Rp	Realisasi				
						Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	Terlaksananya Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	Jumlah ASN yang mengikuti ujian dinas dan penyesuaian ijazah	orang							100	113,000,000	100	102,418,240	
						Pengeblan E-LHKPN	Terlaksananya Pengeblan E-LHKPN	Jumlah Kepatuhan pelaporan LHKPN secara elektronik	orang							43	47,625,100	43	45,625,100	
						Diklat Pembentukan Karakter Bangsa	Terlaksananya Diklat Pembentukan Karakter Bangsa	Jumlah ASN yang mengikuti diklat	orang							0	-			
	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi ASN Melalui Berbagai Diklat dan Pelatihan	Meningkatkan kapasitas dan kompetensi ASN melalui berbagai diklat dan pelatihan.	Peningkatan kompetensi dan profesionalitas Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan latihan formal dan non formal.				Persentase ASN yang mempunyai kapasitas dan kompetensi	%	75	76	77.00					78.00				
						Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Meningkatnya Aparatur yang Berkapasitas	Persentase aparatur yang meningkat kapasitasnya	%	18	4	170	188,057,000	170	154,531,171	100	28,650,000	32	27,961,000	
						Diklat formal	Terlaksananya Diklat formal	Jumlah ASN yang mengikuti diklat formal	orang	18	4	20	45,000,000	20	39,089,667	10	9,400,000	7	9,400,000	
						Ujian dinas dan Ujian penyesuaian ijazah	Terlaksananya Ujian dinas dan Ujian penyesuaian ijazah	Jumlah PNS yang mengikuti Ujian dinas dan Ujian penyesuaian ijazah	Orang	-	-	100	108,057,000	100	81,928,004	0	-	-	-	
						Peninjauan masa kerja dan peningkatan pendidikan PNS	Terlaksananya Peninjauan masa kerja dan peningkatan pendidikan PNS	Jumlah ASN yang mendapat tambahan masa kerja dan peningkatan pendidikan	orang	-	-	50	35,000,000	50	33,513,500	25	19,250,000	25	18,561,000	
						Sosialisai P4GN (Pencegahan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba)	Terlaksananya Sosialisai P4GN (Pencegahan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba)	Jumlah ASN yang mendapatkan sosialisai P4GN	orang	-	-	0	-		0	-	-	-	-	
						Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Terlaksananya Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Jumlah pakaian dinas yang diadakan	stel	-	0	-	0		0	-	-	-	-	
						Program Peningkatan Pelayanan KORPRI	Meningkatnya Pelayanan KORPRI	Persentase pelayanan anggota KORPRI		150	150	150	300,000,000	1	283,471,200					

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan	Kode	Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan							Perangkat Daerah Penanggung Jawab	
									Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019			Tahun 2020					
											target	Rp	Realisasi	target	Rp	Realisasi			
					Pembinaan pegawai KORPRI	Terlaksananya Pembinaan pegawai KORPRI	Jumlah pelaksanaan HUT KORPRI; Jumlah aktif dan official yang dikirim	kali, orang	1	1	1; 150	300,000,000	1	283,471,200					
					Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Meningkatnya Upaya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase terpenuhinya upaya pembinaan dan pengembangan aparatur		1,135	1,380	2,393	2,039,525,000	2,390	1,623,337,031					
					Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	Terlaksananya Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	Jumlah pelaksanaan pembinaan karir ASN	kali	4	4	4	140,000,000	4	119,107,540					
					Pengelolaan administrasi CASH menjadi ASN	Terlaksananya Pengelolaan administrasi CASH menjadi ASN	Jumlah CASH yang diangkat menjadi ASN	orang	-	-	1	25,000,000	1	19,592,004					
					Pengelolaan administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	Terlaksananya Pengelolaan administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	Jumlah SK pangkat ASN yang diterbitkan	orang	436	692	611	170,000,000	611	161,451,020					
					Pengembangan/ Pembangunan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK)	Terlaksananya Pengembangan/ Pembangunan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK)	Jumlah sistem aplikasi pelayanan kepegawaian yang dikembangkan	sistem	1	1	1	326,525,000	1	298,173,062					
					Penyusunan formasi pegawai	Terlaksananya Penyusunan formasi	Jumlah formasi yang diusulkan	formasi	0	1	621	43,000,000	621	40,481,247					
					Pengelolaan Administrasi Pensiun PNS	Terlaksananya Pengelolaan Administrasi Pensiun PNS	Jumlah SK pensiun yg diterbitkan	orang	102	99	150	90,000,000	148	85,295,487					
					Penyelesaian Administrasi Karpeg, Karis/ Karsu, Askes, Taperum, dan Taspen	Terlaksananya Penyelesaian Administrasi Karpeg, Karis/ Karsu, Askes, Taperum, dan Taspen	Jumlah Karpeg, Karis/Karsu, Taperum, Askes dan Taspen yg diterbitkan	kartu	211	17	300	30,000,000	300	25,563,500					
					Pengelolaan Administrasi Dalam Jabatan Fungsional	Terlaksananya Pengelolaan Administrasi Dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN yang diangkat dalam jabatan fungsional	orang	148	174	100	50,000,000	100	49,610,591					
					Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Terlaksananya Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Jumlah pelaksanaan seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi yang terfasilitasi	kali	2	-	1	205,000,000	1	165,192,410					
					Seleksi penerimaan CASH dari pelamar umum	Terlaksananya Seleksi penerimaan CASH dari pelamar umum	Jumlah peserta seleksi CASH yang lulus sesuai dengan formasi yang disetujui	orang	-	265	250	395,000,000	250	194,426,000					

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan	Kode	Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangkat Daerah Penanggung Jawab	
									Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019			Tahun 2020						
											target	Rp	Realisasi	target	Rp	Realisasi				
						Pemberian penghargaan bagi PNS yang memiliki masa kerja 10, 20, 30 Tahun	Tertaksananya Pemberian penghargaan bagi PNS yang memiliki masa kerja 10, 20, 30 Tahun	Jumlah ASN yang menerima penghargaan	orang	220	98	200	20,000,000	200	10,680,000					
						Pengelolaan dan Pengembangan Website Kepegawaian	Tertaksananya Pengelolaan dan Pengembangan Website	Jumlah website yang dikelola dan dikembangkan	website	-	-	1	50,000,000	1	49,558,000					
						Peningkatan dan Pembinaan Disiplin Aparatur Sipil Negara	Tertaksananya Peningkatan dan Pembinaan Disiplin Aparatur Sipil Negara	Jumlah penyelesaian kasus ASN yang indiscipliner	kasus	-	24	5	45,000,000	5	37,727,300					
						Pengelolaan dan Pengembangan Elektronik Sistem Management Informasi Layanan Kepegawaian Daerah (E-Smile)	Tertaksananya Pengelolaan dan Pengembangan Elektronik Sistem Management Informasi Layanan Kepegawaian Daerah (E-Smile)	Jumlah jenis data yang tersusun	jenis data elektronik			1	70,000,000	1	63,510,100					
						Penyusunan NSPK (Norma, Standar, Prosedur, Kriteria) Kepegawaian	Tertaksananya Penyusunan NSPK (Norma, Standar, Prosedur, Kriteria) Kepegawaian	Jumlah NSPK yang selesai disusun	jenis			2	40,000,000	1	20,340,400					
						Workshop Pengembangan Kompetensi ASN	Tertaksananya Workshop Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang mengikuti workshop pengembangan kompetensi ASN	orang			70	80,000,000	70	70,030,900					
						Pelatihan Pengukuran Indeks Profesional ASN	Tertaksananya Pelatihan Pengukuran Indeks Profesional ASN	Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan pengukuran indeks profesional ASN	orang			70	80,000,000	70	70,184,300					
						Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi PNS	Tertaksananya Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi PNS	Jumlah ASN Pemkot Pangkajene yang menerima bantuan biaya tugas belajar	orang	11	5	5	180,000,000	5	142,413,170					
						Program Pendidikan Kedinasan	Meningkatnya Pendidikan Kedinasan Pejabat Struktural	Persentase aparatur yang mengikuti pendidikan kedinasan			100	100	180,000,000		175,671,100					
						Pendidikan dan penjurangan struktural bagi PNS	Tertaksananya Pendidikan dan penjurangan struktural bagi PNS	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan dan penjurangan struktural	orang	-	4	5	180,000,000	5	175,671,100					
						Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur (Teknis)	Meningkatnya Sumber Daya Aparatur yang Berkapasitas	Persentase aparatur yang mengikuti diklat peningkatan kapasitas sumber daya aparatur				100	2,775,471,000		2,382,240,626					

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan	Kode	Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangkat Daerah Penanggung Jawab	
									Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019			Tahun 2020						
											target	Rp	Realisasi	target	Rp	Realisasi				
						Sosialisasi reformasi birokrasi aparatur	Tertaksananya Sosialisasi reformasi birokrasi aparatur	Jumlah aparatur yang mengikuti sosialisasi reformasi birokrasi	orang			60	200,000,000	50	93,717,830					
						Pelatihan dasar bagi CPNS daerah	Tertaksananya Pelatihan dasar bagi CPNS daerah	Jumlah CASH yang mengikuti pelatihan dasar	orang	-	-	268	2,575,471,000	268	2,288,522,796					
													6,422,072,150		5,451,072,481		2,368,364,584		2,175,448,062	

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan BKPSDMD Kota Pangkalpinang

Tujuan	Sasaran	Kode			Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
									Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
											target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
Meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN)					Persentase ASN yang disiplin		Nilai	97.00	97.00	97.00		98,50		99.00		99.00			
	Meningkatnya Penataan ASN Sesuai dengan Standar Kompetensi				Persentase pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya		Nilai	77.00	78.00	78.00		79.00		80.00		80.00			
		01		Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota						5,793,695,821		6,037,434,875		6,368,683,000		18,199,813,696			
					Persentase laporan kinerja dan keuangan yang disampaikan tepat waktu	Jumlah laporan yang disampaikan : Jumlah laporan yang harus disampaikan x 100 %	%	100	100	100		100		100		100			
		01	2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Presentase Perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja tepat waktu	Jumlah dokumen Perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja disusun tepat waktu DIBAGI Jumlah dokumen Perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja DIKALI 100	%			100	16,000,000	100	13,750,000	100	14,000,000	100	43,750,000		
		01	2.01	01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen RENSTRA/ RENJA BKPSDMD yang tersusun	Dokumen			3	6,000,000	1	4,000,000	2	4,000,000	6	14,000,000		
			04	Koordinasi dan penyusunan dokumen DPA-SKPD	Jumlah dokumen DPA BKPSDMD yang tersusun		Dokumen		-	1	2,750,000	1	2,750,000	1	2,750,000	3	8,250,000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
							Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		target	Rp	
									target	Rp	target	Rp	target	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
			05	Koordinasi dan penyusunan dokumen perubahan DPA-SKPD	Jumlah dokumen perubahan DPA BKPSDMD yang tersusun	Dokumen		-	1	2,500,000	1	2,500,000	1	2,500,000	3	7,500,000	
			06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja (LKPJ, LKPJ AMJ, LPPD) yang tersusun	Dokumen		-	2	2,750,000	2	2,500,000	3	2,750,000	7	8,000,000	
			07	Evaluasi kinerja perangkat daerah	Jumlah dokumen laporan kinerja perangkat daerah yang tersusun (dokumen SPIP, LAKIP, dan RB)	Dokumen		-	3	2,000,000	3	2,000,000	3	2,000,000	9	6,000,000	
		01	2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Presentase terpenuhinya Kebutuhan Administrasi Keuangan	Jumlah layanan administrasi Keuangan yang tertangani DIBAGI Jumlah layanan administrasi Keuangan yang dianggarkan DIKALI 100	%		100	5,102,062,171	100	5,107,184,875	100	5,359,183,000	100	15,568,430,046	
			01	Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	Jumlah ASN yang menerima gaji dan tunjangan	orang			35	5,089,562,171	35	5,094,184,875	45	5,346,683,000	45	15,530,430,046	
			03	Pelaksanaan penatausahaan dan pengujian/ verifikasi keuangan SKPD	Jumlah dokumen penataan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	dokumen			1	2,500,000	1	2,500,000	1	2,500,000	3	7,500,000	
			04	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah laporan rekonsiliasi pelaksanaan akuntansi SKPD	laporan			1	2,000,000	1	2,500,000	1	2,000,000	3	6,500,000	
			05	Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD	Jumlah laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	laporan			1	3,000,000	1	3,000,000	1	3,000,000	3	9,000,000	

Tujuan	Sasaran	Kode		Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
								Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
										target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	
1	2	3		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
			06	Pengelolaan dan Penyediaan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Dokumen Tanggapan Pemeriksaan		dokumen			1	2,000,000	1	2,000,000	1	2,000,000	3	6,000,000	
			07	Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan bulanan/triwulanan/ semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Semesteran SKPD		laporan			1	3,000,000	1	3,000,000	1	3,000,000	3	9,000,000	
		01	2.03	Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	Persentase terpenuhinya Administrasi Barang Milik Daerah	Jumlah layanan administrasi Barang Milik Daerah yang tertangani DIBAGI jumlah layanan administrasi Barang Milik Daerah yang dianggarkan DIKALI 100	%			100	4,000,000	100	4,000,000	100	4,000,000	100	12,000,000	
			01	Penyusunan perencanaan kebutuhan barang milik daerah SKPD	Jumlah dokumen perencanaan kebutuhan barang milik daerah SKPD		Dokumen			1	2,000,000	1	2,000,000	1	2,000,000	3	6,000,000	
			05	Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah laporan barang milik daerah yang disusun		Laporan			1	2,000,000	1	2,000,000	1	2,000,000	3	6,000,000	
					Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi/kualifikasi pada unit kerjanya	Jumlah pegawai yang memenuhi standar kompetensi/kualifikasi : jumlah seluruh pegawai x 100 %	%	100	100	100		100		100		100		
		01	2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase terpenuhinya Administrasi Kepegawaian	Jumlah layanan administrasi kepegawaian yang tertangani DIBAGI jumlah layanan administrasi Kepegawaian yang dianggarkan DIKALI 100	%			100	56,000,000	100	100,000,000	100	87,000,000	100	243,000,000	
			01	Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Jumlah sarana dan prasarana disiplin pegawai		unit		-	-	0	1	25,000,000	1	20,000,000	2	45,000,000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
							Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		target	Rp	
									target	Rp	target	Rp	target	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
			02	Pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	Jumlah pakaian dinas beserta perlengkapannya yang diadakan	Stel			46	31,000,000	47	35,000,000	46	32,000,000	139	98,000,000	
			07	Pemulangan Pegawai yang meninggal dalam Melaksanakan Tugas	Jumlah Pemulangan ASN yang meninggal dunia	Orang			2	10,000,000	3	15,000,000	2	10,000,000	7	35,000,000	
			09	Pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan tugas dan fungsi	Jumlah pegawai yang mengikuti Diklat sesuai tugas dan fungsi	Orang			5	15,000,000	5	25,000,000	5	25,000,000	15	65,000,000	
				Persentase terpenuhinya kebutuhan administrasi perkantoran	Jumlah kebutuhan adm perkantoran yang terpenuhi : Jumlah kebutuhan administrasi perkantoran yang di rencanakan x 100 %	%	100	100	100		100		100		100		
		01 2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Presentase terpenuhinya administrasi Umum	Jumlah layanan administrasi Umum yang tertangani DIBAGI jumlah layanan administrasi Umum yang dianggarkan DIKALI 100	%			100	125,633,650	100	182,500,000	100	210,000,000	100	518,133,650	
			01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Komponen Instalasi Listrik/ penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	Jenis			11	10,000,000	11	15,000,000	11	15,000,000	33	40,000,000	
			03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Peralatan Rumah Tangga yang disediakan	set			12	5,000,000	12	10,000,000	12	10,000,000	36	25,000,000	
			04	Penyediaan bahan logistik kantor	Jumlah bahan logistik kantor yang tersedia	jenis			4	20,500,000	4	25,000,000	4	25,000,000	12	70,500,000	

Tujuan	Sasaran	Kode		Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
								Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
										target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	
1	2	3		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
			05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan		Set			14	10,000,000	14	15,000,000	14	15,000,000	42	40,000,000	
			06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan		koran			3	5,000,000	3	5,000,000	3	5,000,000	9	15,000,000	
			09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Koordinasi dan Konsultasi yang dilakukan		kali			20	75,133,650	35	100,000,000	35	125,000,000	90	300,133,650	
			10	Penatausahaan Arsip Dinamis Pada SKPD	Jumlah arsip dinamis yang ditata		berkas			-	-	50	12,500,000	50	15,000,000	100	27,500,000	
					Persentase sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik	Jumlah sarana dan prasarana dalam kondisi baik : jumlah sarana dan prasaran yang tersedia x 100 %	%	100	100	100		100		100		100		
		01	2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase terpenuhi Pengadaan Barang Milik Daerah	Jumlah Sarana dan prasarana aparatur yang tersedia DIBAGI dengan jumlah sarana dan prasana yang dibutuhkan DIKALI 100	%			100	30,000,000	100	30,000,000	100	75,000,000	100	135,000,000	
			05	Pengadaan Mebel	Jumlah meubeler yang disediakan		Unit			0	-	1	20,000,000	4	20,000,000	5	40,000,000	
			06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang disediakan		unit			0	-	0	-	1	10,000,000	1	10,000,000	

Tujuan	Sasaran	Kode		Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
								Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
										target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	
1	2	3		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
			07	Pengadaan Aset Tetap Lainnya	Jumlah Aset Tetap Lainnya yang disediakan		unit			2	30,000,000	1	10,000,000	0	-	3	40,000,000	
			10	Pengadaan sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang diadakan (termasuk tambah daya)		unit			0	-	0	-	3	20,000,000	3	20,000,000	
			11	Pengadaan sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang diadakan		unit			0	-	0	-	2	25,000,000	2	25,000,000	
					Persentase terpenuhinya kebutuhan administrasi perkantoran	Jumlah kebutuhan adm perkantoran yang terpenuhi : Jumlah kebutuhan administrasi perkantoran yang di rencanakan x 100 %	%	100	100	100		100		100		100		
		01	2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Presentase Terpenuhinya Penyediaan Jasa	Jumlah layanan Jasa terpenuhi DIBAGI jumlah layanan Jasa yang dibutuhkan DIKALI 100	%			100	320,000,000	100	395,000,000	100	362,500,000	100	1,077,500,000	
			01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah surat yang tertata		surat			0	-	50	5,000,000	50	5,000,000	100	10,000,000	
			02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah aparatur internal BKPSDMD yang terlayani		orang			46	110,000,000	46	150,000,000	46	125,000,000	46	385,000,000	
			03	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang diperbaiki		unit			12	10,000,000	26	30,000,000	15	17,500,000	53	57,500,000	

Tujuan	Sasaran	Kode		Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
								Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
										target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	
1	2	3		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
			04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah aparatur internal BKPSDMD yang terlayani		orang			46	200,000,000	46	210,000,000	46	215,000,000	46	625,000,000	
					Persentase sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik	Jumlah sarana dan prasarana dalam kondisi baik : jumlah sarana dan prasaran yang tersedia x 100 %	%	100	100	100		100		100		100		
		01	2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah layanan pemeliharaan terpenuhi DIBAGI jumlah layanan pemeliharaan yang dibutuhkan DIKALI 100	%			100	140,000,000	100	205,000,000	100	257,000,000	100	602,000,000	
			01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan perorangan dinas/kendaraan dinas jabatan yang dipelihara		Unit			1	40,000,000	1	65,000,000	1	65,000,000	1	170,000,000	
			02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara		Unit			4	75,000,000	4	110,000,000	4	110,000,000	4	295,000,000	
			06	Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara		Unit			0	-	0	-	1	5,000,000	1	5,000,000	
			07	Pemeliharaan aset tetap lainnya	Jumlah aset tetap lainnya yang dipelihara		Unit			0	-	1	5,000,000	1	2,000,000	2	7,000,000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
							Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		target	Rp	
									target	Rp	target	Rp	target	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
			09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor/bangunan lainnya yang dipelihara	Unit			1	25,000,000	1	25,000,000	1	25,000,000	3	75,000,000	
			10	Pemeliharaan/Rehabilitasi sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor/bangunan lainnya yang dipelihara	Unit			0	-	0	-	1	25,000,000	1	25,000,000	
			11	Pemeliharaan/Rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor/bangunan lainnya dipelihara	Unit			0	-	0	-	1	25,000,000	1	25,000,000	
				KEPEGAWAIAN													
		5.03.02		Program Kepegawaian Daerah						1,147,000,000		1,437,500,000		1,533,000,000		4,117,500,000	
					Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/ dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Jumlah pegawai Pendidikan PT ke atas : jumlah pegawai dengan pendidikan SMA ke bawah x 100 %	%	100	100	100	100		100		100		
		2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase pelaksanaan pengadaan, pemberhentian dan pemberian informasi kepegawaian ASN	Jumlah data/pelaksana pengadaan, pemberhentian dan pemberian informasi kepegawaian ASN dibagi target dianggarkan dikali 100	%			100	645,000,000	100	770,000,000	100	805,000,000	100	2,220,000,000	
			02	Penyusunan rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	Jumlah ASN yang lulus sesuai dengan formasi yang diajukan	orang			200	20,000,000	165	75,000,000	165	75,000,000	300	170,000,000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
							Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		target	Rp	
									target	Rp	target	Rp	target	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
			03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah CASN yang diangkat menjadi ASN	Orang			150	5,000,000	165	25,000,000	165	25,000,000	300	55,000,000	
			06	Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	Jumlah SK pensiun yang diterbitkan	Orang			100	50,000,000	100	70,000,000	110	80,000,000	310	200,000,000	
			08	Fasilitasi lembaga profesi ASN	Jumlah pelaksanaan perayaan HUT KORPRI	event			3	100,000,000	3	110,000,000	3	125,000,000	9	335,000,000	
			09	Perumusan bahan kebijakan pengelolaan data dan informasi ASN	Jumlah data pelayanan kepegawaian yang dikelola dalam aplikasi SAPK dan e-smile	data			3,000	350,000,000	3,000	350,000,000	3,000	350,000,000	3,000	1,050,000,000	
			10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah website yang dikelola dan dikembangkan	website			1	55,000,000	1	70,000,000	1	75,000,000	1	200,000,000	
			11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah data kepegawaian yang dikelola	orang			200	65,000,000	250	70,000,000	265	75,000,000	715	210,000,000	
				Rasio pegawai fungsional	Jumlah pegawai PNS fungsional (diluar guru dan tenaga kesehatan): seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) x 100 %	%	6.66	7.04	7.05		7.5		7.8		7.8		
		2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase pelaksanaan mutasi dan promosi ASN	Jumlah ASN/pelaksanaan mutasi dan promosi dibagi target ASN/pelaksanaan yang dianggarkan dikali 100	%			100	260,000,000	100	287,500,000	100	300,000,000	100	847,500,000	
			01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah PNS yang mengikuti seleksi mutasi dan seleksi jabatan pimpinan tinggi	Orang			15	145,000,000	20	150,000,000	25	155,000,000	60	450,000,000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab	
							Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		target	Rp		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
			02	Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Jumlah SK pangkat ASN yang diterbitkan	Orang			600	50,000,000	600	65,000,000	600	70,000,000	1,800	185,000,000		
			03	Pengelolaan promosi ASN	Jumlah pelaksanaan Pembinaan Karir PNS	kali			6	65,000,000	11	72,500,000	12	75,000,000	29	212,500,000		
				Rasio jabatan fungsional yang bersertifikat kompetensi	Jumlah pegawai fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi : seluruh jumlah pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) x 100 %	%	100	100	100		100		100		100			
		2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi dibagi Jumlah Target ASN yang dianggarkan dikali 100	%			100	165,000,000	100	295,000,000	100	335,000,000	100	795,000,000		
			01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Sosialisasi, ujian dinas dan tambahan masa kerja untuk peningkatan kapasitas kinerja ASN	Orang			50	15,000,000	100	100,000,000	125	125,000,000	275	240,000,000		
			03	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah ASN yang mempunyai sertifikasi sesuai dengan kompetensi dan keahlian dalam jabatan	Orang			-		100	40,000,000	100	50,000,000	200	90,000,000		
			04	Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	Jumlah ASN Pemkot Pangkalpinang yang menerima bantuan biaya tugas belajar	Orang			5	125,000,000	10	130,000,000	15	135,000,000	30	390,000,000		

Tujuan	Sasaran	Kode		Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
								Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
										target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
			14	Facilitasi Pengembangan karir dalam jabatan fungsional	Jumlah ASN yang diangkat dalam Jabatan Fungsional		Orang		30	25,000,000	30	25,000,000	30	25,000,000	90	75,000,000		
		2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja ASN	Jumlah ASN yang dinilai dan dievaluasi dibagi jumlah ASN yang dianggarkan untuk dinilai/evaluasi dikali 100	%			100	77,000,000	100	85,000,000	100	93,000,000	100	255,000,000		
			02	Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Jumlah ASN yang akan dinilai (IP ASN) dan dievaluasi kinerja aparatur		orang		3,000	36,000,000	3,050	40,000,000	3,075	45,000,000	3,075	121,000,000		
			04	Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	Jumlah ASN yang menerima penghargaan		orang		200	21,000,000	200	22,500,000	200	23,000,000	600	66,500,000		
			08	Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	Jumlah penyelesaian kasus ASN yang disipliner		kasus		5	20,000,000	5	22,500,000	5	25,000,000	15	67,500,000		
		5.04		PENDIDIKAN DAN PELATIHAN														
		5.04.02		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia						582,000,000		1,175,000,000		900,000,000		2,657,000,000		
					Persentase ASN yang mempunyai kapasitas dan kompetensi	Jumlah ASN yang mempunyai kapasitas dan kompetensi yang duduk di satu jabatan : Jumlah ASN yang menduduki jabatan x 100 %		60.54	65.41	77.00		78.00		79.00		79.00		
			2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi dibagi target dikali 100	%		100	167,000,000	100	175,000,000	100	200,000,000	100	542,000,000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
							Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		target	Rp	
									target	Rp	target	Rp	target	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
			03	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, uji kompetensi teknis umum dan diklat teknis dan fungsi	Orang			100	167,000,000	100	175,000,000	125	200,000,000	325	542,000,000	
		2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang mengikuti sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti dibagi target dikali 100	%			100	415,000,000	100	1,000,000,000	100	700,000,000	100	2,115,000,000	
			07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah ASN dan CASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi, Pendidikan Pelatihan kepemimpinan dan prajabatan	Orang			20	415,000,000	150	1,000,000,000	30	700,000,000	200	2,115,000,000	
										7.522.695.821		8.649.934.875		8.801.683.000		24.974.313.696	

Tabel 6.2
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan BKPSDMD Kota Pangkalpinang

Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan			Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	Perangkat Daerah Penanggung Jawab
							Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023		
									target	target	target	target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN)				Persentase tingkat disiplin ASN di Instansi Pemerintah		Nilai	97.00	97.00	97.00	98,50	99.00	99.00	
	Terlaksananya Penataan ASN Sesuai dengan Standar Kompetensi			Persentase pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya		Nilai	77.00	78.00	78.00	79.00	80.00	80.00	
		Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota											
			Terpenuhinya penyampaian laporan kinerja dan keuangan Perangkat Daerah tepat waktu	Persentase laporan kinerja dan keuangan yang disampaikan tepat waktu	Jumlah laporan yang disampaikan : Jumlah laporan yang harus disampaikan x 100 %	%			100	100	100		
		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Terlaksananya perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Persentase Perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja tepat waktu	Jumlah dokumen Perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja disusun tepat waktu DIBAGI Jumlah dokumen Perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja DIKALI 100	%			100	100	100	100	
		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Terlaksananya Penyusunan Renstra dan Renja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen RENSTRA/ RENJA BKPSDMD yang tersusun		Dokumen			3	1	2	6	
		Koordinasi dan penyusunan dokumen DPA-SKPD	Tersusunnya dokumen DPA BKPSDMD	Jumlah dokumen DPA BKPSDMD yang tersusun		Dokumen		-	1	1	1	3	

Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan			Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	Perangkat Daerah Penanggung Jawab
							Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023		
									target	target	target	target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		Koordinasi dan penyusunan dokumen perubahan DPA-SKPD	Tersusunnya dokumen perubahan DPA BKPSDMD	Jumlah dokumen perubahan DPA BKPSDMD yang tersusun		Dokumen		-	1	1	1	3	
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Terlaksananya penyusunan dokumen evaluasi perangkat daerah	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja (LKPJ, LKPJ AMJ, LPPD) yang tersusun		Dokumen		-	2	2	3	7	
		Evaluasi kinerja perangkat daerah	Terlaksananya penyusunan dokumen evaluasi perangkat daerah	Jumlah dokumen laporan kinerja perangkat daerah yang tersusun (dokumen SPIP, LAKIP, dan RB)		Dokumen		-	3	3	3	9	
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Terlaksananya administrasi keuangan perangkat daerah	Persentase terpenuhinya Kebutuhan Administrasi Keuangan	Jumlah layanan administrasi Keuangan yang tertangani DIBAGI Jumlah layanan administrasi Keuangan yang dianggarkan DIKALJ 100	%			100	100	100	100	
		Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	Terlaksananya pembayaran gaji dan tunjangan ASN	Jumlah ASN yang menerima gaji dan tunjangan		orang			35	35	45	45	
		Pelaksanaan penatausahaan dan pengujian/ verifikasi keuangan SKPD	Terlaksananya penataan dan pengujian/verifikasi dokumen keuangan	Jumlah dokumen penataan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD		dokumen			1	1	1	3	
		Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Tersusunnya laporan rekonsiliasi pelaksanaan akuntansi SKPD	Jumlah laporan rekonsiliasi pelaksanaan akuntansi SKPD		laporan			1	1	1	3	
		Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD	Tersusunnya Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	Jumlah laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD		laporan			1	1	1	3	

Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan			Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	Perangkat Daerah Penanggung Jawab
							Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023		
									target	target	target	target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		Pengelolaan dan Penyajian Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Tersusunnya dokumen tanggapan pemeriksaan	Jumlah Dokumen Tanggapan Pemeriksaan		dokumen			1	1	1	3	
		Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan bulanan/triwulan/ semesteran SKPD	Tersusunnya Laporan Keuangan Bulanan/ Semesteran	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Semesteran SKPD		laporan			1	1	1	3	
		Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	Terlaksananya administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah	Persentase terpenuhinya Administrasi Barang Milik Daerah	Jumlah layanan administrasi Barang Milik Daerah yang tertangani DIBAGI jumlah layanan administrasi Barang Milik Daerah yang dianggarkan DIKALI 100	%			100	100	100	100	
		Penyusunan perencanaan kebutuhan barang milik daerah SKPD	Tersusunnya perencanaan kebutuhan barang milik daerah SKPD	Jumlah dokumen perencanaan kebutuhan barang milik daerah SKPD		Dokumen			1	1	1	3	
		Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Tersusunnya laporan rekonsiliasi dan penyusunan laporan barang milik daerah	Jumlah laporan barang milik daerah yang disusun		Laporan			1	1	1	3	
			Terpenuhinya ASN yang memenuhi standar kompetensi/kualifikasi pada unit kerjanya	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi/kualifikasi pada unit kerjanya	Jumlah pegawai yang memenuhi standar kompetensi/kualifikasi : jumlah seluruh pegawai x 100 %	%			100	100	100		
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terlaksananya administrasi kepegawaian perangkat daerah	Persentase terpenuhinya Administrasi Kepegawaian	Jumlah layanan administrasi kepegawaian yang tertangani DIBAGI jumlah layanan administrasi Kepegawaian yang dianggarkan DIKALI 100	%			100	100	100	100	

Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan			Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	Perangkat Daerah Penanggung Jawab
							Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023		
									target	target	target		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Tersedianya sarana dan prasarana disiplin pegawai	Jumlah sarana dan prasarana disiplin pegawai		unit		-	-	1	1	2	
		Pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	Tersedianya pakaian dinas beserta perlengkapannya	Jumlah pakaian dinas beserta perlengkapannya yang diadakan		Stel			46	47	46	139	
		Pemulangan Pegawai yang meninggal dalam Melaksanakan Tugas	Terlaksananya Pemulangan Pegawai yang meninggal dalam Melaksanakan Tugas	Jumlah Pemulangan ASN yang meninggal dunia		Orang			2	3	2	7	
		Pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan tugas dan fungsi	Terlaksananya Pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan tugas dan fungsi	Jumlah pegawai yang mengikuti Diklat sesuai tugas dan fungsi		Orang			5	5	5	15	
			Terpenuhiya kebutuhan administrasi perkantoran	Persentase terpenuhiya kebutuhan administrasi perkantoran	Jumlah kebutuhan adm perkantoran yang terpenuhi : Jumlah kebutuhan administrasi perkantoran yang di rencanakan x 100 %	%			100	100	100		
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terlaksananya administrasi umum perangkat daerah	Persentase terpenuhiya administrasi Umum	Jumlah layanan administrasi Umum yang tertangani DIBAGI jumlah layanan administrasi Umum yang dianggarkan DIKALI 100	%			100	100	100	100	
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ penerangan Bangunan Kantor	Terlaksananya layanan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Komponen Instalasi Listrik/ penerangan Bangunan Kantor yang disediakan		Jenis			11	11	11	33	
		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Terlaksananya layanan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Peralatan Rumah Tangga yang disediakan		set			12	12	12	36	

Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan			Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	Perangkat Daerah Penanggung Jawab
							Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023		
									target	target	target	target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		Penyediaan bahan logistik kantor	Tertaksananya layanan Penyediaan bahan logistik Kantor	Jumlah jenis bahan logistik yang disediakan		jenis			4	4	4	12	
		Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Tertaksananya layanan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Barang Cetakan dan Penggandaan yang disediakan		Set			14	14	14	42	
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Tertaksananya layanan Penyediaan Bahan Bacaan/ Buku Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Bahan Bacaan/ Buku Peraturan Perundang-undangan yang disediakan		koran			3	3	3	9	
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Tertaksananya layanan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah	Jumlah Koordinasi dan Konsultasi yang dilakukan		kali			20	35	35	90	
		Penatausahaan Arsip Dinamis Pada SKPD	Tertaksananya Pengelolaan Persuratan dan Arsip	Jumlah arsip dinamis yang ditata		berkas			-	50	50	100	
			Terpenuhi sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik	Persentase sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik	Jumlah sarana dan prasarana dalam kondisi baik : jumlah sarana dan prasarana yang tersedia x 100 %	%			100	100	100		
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Tertaksananya pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	Persentase terpenuhi Pengadaan Barang Milik Daerah	Jumlah Sarana dan prasarana aparatur yang tersedia DIBAGI dengan jumlah sarana dan prasarana yang dibutuhkan DIKALI 100	%			100	100	100	100	
		Pengadaan Mebel	Tersedianya meubeleu	Jumlah meubeleu yang diadakan		Unit			0	1	4	5	

Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan			Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	Perangkat Daerah Penanggung Jawab
							Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023		
									target	target	target		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Tersedianya peralatan dan mesin lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang diadakan		unit			0	0	1	1	
		Pengadaan Aset Tetap Lainnya	Tersedianya aset tetap lainnya	Jumlah Aset Tetap Lainnya yang disediakan		unit			2	1	0	3	
		Pengadaan sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya	Terlaksananya pengadaan sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya (termasuk tambah daya)	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang diadakan (termasuk tambah daya)		unit			0	0	3	3	
		Pengadaan sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	Terlaksananya pengadaan sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang diadakan		unit			0	0	2	2	
			Terpenuhinya kebutuhan administrasi perkantoran	Persentase terpenuhinya kebutuhan administrasi perkantoran	Jumlah kebutuhan adm perkantoran yang terpenuhi : Jumlah kebutuhan administrasi perkantoran yang di rencanakan x 100 %	%			100	100	100		
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Terlaksananya jasa penunjang urusan pemerintah daerah	Persentase Terpenuhinya Penyediaan Jasa	Jumlah layanan Jasa terpenuhi DIBAGI jumlah layanan Jasa yang dibutuhkan DIKALI 100	%			100	100	100	100	
		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Terlaksananya layanan jasa surat menyurat	Jumlah surat yang tertata		surat			0	50	50	100	
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Terlaksananya jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah aparatur internal BKPSDMD yang terlayani		orang			46	46	46	46	

Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan			Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	Perangkat Daerah Penanggung Jawab
							Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023		
									target	target	target	target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Terlaksananya layanan jasa perbaikan peralatan kerja	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang diperbaiki		unit			12	26	15	53	
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Terlaksananya layanan jasa pelayanan umum kantor	Jumlah aparatur internal BKPSDMD yang terlayani		orang			46	46	46	46	
			Terpenuhinya sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik	Persentase sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik	Jumlah sarana dan prasarana dalam kondisi baik : jumlah sarana dan prasarana yang tersedia x 100 %	%			100	100	100		
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah sarana dan prasarana dalam kondisi baik : jumlah sarana dan prasarana yang tersedia x 100 %	%			100	100	100	100	
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Terlaksananya Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan perorangan dinas/kendaraan dinas jabatan yang dipelihara		Unit			1	1	1	1	
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Terlaksananya Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara		Unit			4	4	4	4	
		Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	Terpeliharanya peralatan dan mesin lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara		Unit			0	0	1	1	

Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan			Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	Perangkat Daerah Penanggung Jawab
							Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023		
									target	target	target	target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		Pemeliharaan aset tetap lainnya	Terpeliharanya aset tetap lainnya	Jumlah aset tetap lainnya yang dipelihara		Unit			0	1	1	2	
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Terpeliharanya Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor/bangunan lainnya yang dipelihara		Unit			1	1	1	3	
		Pemeliharaan/Rehabilitasi sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya	Terpeliharanya sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor/bangunan lainnya yang dipelihara		Unit			0	0	1	1	
		Pemeliharaan/Rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	Terpeliharanya sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor/bangunan lainnya dipelihara		Unit			0	0	1	1	
		KEPEGAWAIAN											
		Program Kepegawaian Daerah											
			Terpenuhinya Penempatan Pegawai berdasarkan jenjang pendidikan	Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/ dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Jumlah pegawai Pendidikan PT ke atas : jumlah pegawai dengan pendidikan SMA ke bawah x 100 %	%			100	100	100	100	
		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terlaksananya pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	Persentase pelaksanaan pengadaan, pemberhentian dan pemberian informasi kepegawaian ASN	Jumlah data/pelaksanaan pengadaan, pemberhentian dan pemberian informasi kepegawaian ASN dibagi target dianggarkan dikali 100	%			100	100	100	100	

Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan			Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	Perangkat Daerah Penanggung Jawab
							Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023		
									target	target	target	target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		Penyusunan rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	Terperuhnya ASN yang lulus sesuai formasi yang diajukan	Jumlah ASN yang lulus sesuai dengan formasi yang diajukan		orang			200	165	165	300	
		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah CASN yang diangkat menjadi ASN	Jumlah CASN yang diangkat menjadi ASN		Orang			150	165	165	300	
		Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	Terperuhnya SK pensiun yang diterbitkan	Jumlah SK pensiun yang diterbitkan		Orang			100	100	100	300	
		Fasilitasi lembaga profesi ASN	Terlaksananya pelaksanaan HUT KORPRI	Jumlah pelaksanaan perayaan HUT KORPRI		event			3	3	3	9	
		Perumusan bahan kebijakan pengelolaan data dan informasi ASN	Terperuhnya data pelayanan kepegawaian yang dikelola dalam aplikasi SAPK dan e-smile	Jumlah data pelayanan kepegawaian yang dikelola dalam aplikasi SAPK dan e-smile		data			3,000	3,000	3,000	3,000	
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Terlaksananya pengelolaan dan pengembangan website	Jumlah website yang dikelola dan dikembangkan		website			1	1	1	1	
		Pengelolaan Data Kepegawaian	Terlaksananya pengelolaan data kepegawaian	Jumlah data kepegawaian yang dikelola		orang			200	250	265	715	
			Terperuhnya jumlah pegawai fungsional diluar guru dan tenaga kesehatan	Rasio pegawai fungsional	Jumlah pegawai PNS fungsional (diluar guru dan tenaga kesehatan): seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) x 100 %	%	6.66	7.04	7.05	7.5	7.8	7.8	
		Mutasi dan Promosi ASN	Terlaksananya mutasi dan promosi ASN	Persentase pelaksanaan mutasi dan promosi ASN	jumlah ASN/pelaksanaan mutasi dan promosi dibagi target ASN/pelaksanaan yang dianggarkan dikali 100	%			100	100	100	100	

Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan			Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	Perangkat Daerah Penanggung Jawab
							Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023		
									target	target	target	target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		Pengelolaan Mutasi ASN	Terlaksananya PNS yang mengikuti seleksi mutasi dan seleksi jabatan pimpinan tinggi	Jumlah PNS yang mengikuti seleksi mutasi dan seleksi jabatan pimpinan tinggi		Orang			15	20	25	60	
		Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Terpenuhinya SK Pangkat ASN yang diterbitkan	Jumlah SK pangkat ASN yang diterbitkan		Orang			600	600	600	1,800	
		Pengelolaan promosi ASN	Terlaksananya pelaksanaan pembinaan karir PNS	Jumlah pelaksanaan Pembinaan Karir PNS					6	11	12	29	
			Terpenuhinya Jumlah Pegawai Fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi	Rasio jabatan fungsional yang bersertifikat kompetensi	Jumlah pegawai fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi : seluruh jumlah pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) x 100 %	%	100	100	100	100	100	100	
		Pengembangan Kompetensi ASN	Terlaksananya pengembangan kompetensi ASN	Persentase pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi dibagi Jumlah Target ASN yang dianggarkan dikali 100	%			100	100	100	100	
		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Terlaksananya ASN yang mengikuti Sosialisasi, ujian dinas dan tambahan masa kerja untuk peningkatan kapasitas kinerja ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Sosialisasi, ujian dinas dan tambahan masa kerja untuk peningkatan kapasitas kinerja ASN		Orang			50	100	125	275	
		Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Terlaksananya Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah ASN yang mempunyai sertifikasi sesuai dengan kompetensi dan keahlian dalam jabatan		Orang			-	100	100	200	

Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan			Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	Perangkat Daerah Penanggung Jawab
							Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023		
									target	target	target	target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	Terpenuhi ASN Pemkot Pangkalpinang yang menerima bantuan biaya tugas belajar	Jumlah ASN Pemkot Pangkalpinang yang menerima bantuan biaya tugas belajar		Orang			5	10	15	30	
		Fasilitasi Pengembangan karir dalam jabatan fungsional	Terpenuhi ASN yang diangkat dalam jabatan fungsional	Jumlah ASN yang diangkat dalam Jabatan Fungsional		Orang			30	30	30	90	
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya penilaian dan evaluasi kinerja ASN	Persentase pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja ASN	Jumlah ASN yang dinilai dan dievaluasi dibagi jumlah ASN yang dianggarkan untuk dinilai/evaluasi dikali 100	%			100	100	100	100	
		Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Terpenuhi ASN yang akan dinilai (JP ASN) dan dievaluasi kinerja aparatur	Jumlah ASN yang akan dinilai (JP ASN) dan dievaluasi kinerja aparatur		orang			3,000	3,050	3,075	3,075	
		Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	Terpenuhi ASN yang menerima penghargaan	Jumlah ASN yang menerima penghargaan		orang			200	200	200	600	
		Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	Terlaksananya penyelesaian kasus ASN yang indisipliner	Jumlah penyelesaian kasus ASN yang indisipliner		kasus			5	5	5	15	
		PENDIDIKAN DAN PELATIHAN											
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	terpenuhi ASN yang mempunyai kapasitas dan kompetensi										
				Persentase ASN yang mempunyai kapasitas dan kompetensi	Jumlah ASN yang mempunyai kapabilitas dan kompetensi yang duduk disatu jabatan : jumlah ASN yang menduduki jabatan x 100 %		60.54	65.41	77.00	78.00	79.00	79.00	

Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan			Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	Perangkat Daerah Penanggung Jawab
							Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023		
									target	target	target	target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		Pengembangan Kompetensi Teknis	terlaksananya pengembangan kompetensi teknis	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi dibagi target dikali 100	%			100	100	100	100	
		Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan Pemerintahan konkuren, Perangkat Daerah penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Terpenuhinya ASN yang mengikuti pengembangan, uji kompetensi teknis umum dan diklat teknis dan fungsi	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan, uji kompetensi teknis umum dan diklat teknis dan fungsi		Orang			100	100	125	325	
		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	terlaksananya sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	Persentase ASN yang mengikuti sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti dibagi target dikali 100	%			100	100	100	100	
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah ASN dan CASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi, Pendidikan Pelatihan kepemimpinan dan prajabatan		Orang			20	150	30	200	