

RANCANGAN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2024-2026



**PEMERINTAH KOTA BENGKULU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Jalan WR. Supratman Kelurahan Bentiring Permai
BENGKULU**



PENDAHULUAN

BAB

I

1.1. Latar Belakang

Sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) wajib menyusun dokumen perencanaan lima tahunan yaitu Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (Renstra-OPD) yang memuat, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai. Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Rencana Strategis OPD telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, yang merupakan pedoman pelaksanaan yang wajib diacu oleh seluruh OPD dalam menyusun renstra. Dalam ketentuan lainnya yaitu Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, global serta tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Perencanaan juga disusun dengan memperhatikan keselarasan dan kesinambungan antara rencana dokumen perencanaan pembangunan menengah daerah terdiri dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD). Penyusunan dokumen RPJMD dikoordinasikan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, sedangkan penyusunan Renstra PD disusun oleh Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan kewenangannya.



Perangkat Daerah merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan visi misi organisasi. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku bahwa setiap Perangkat Daerah perlu menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) sebagai dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah. Renstra PD disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif.

Pemerintah Kota Bengkulu telah memiliki dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kota Bengkulu 2007–2027 dan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bengkulu 2024-2026. Penyusunan RPJMD Kota Bengkulu mengacu kepada RPJPD Kota Bengkulu 2007-2027, visi, misi dan prioritas Walikota terpilih dan rancangan rencana teknokratik.

Rencana Strategis dimaksudkan untuk mengembangkan strategi secara efektif dan efisien demi terciptanya landasan bagi pengambilan keputusan dalam menghadapi kondisi yang terus berubah. Rencana Strategis memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan berpedoman kepada RPJMD, serta bersifat indikatif. Rencana strategis juga merupakan dokumen publik yang memberikan gambaran wujud pelayanan yang dapat diberikan hingga 5 (lima) tahun mendatang.

Rencana Strategis OPD berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bengkulu dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan *stakeholder* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bengkulu Tahun 2024-2026.



Selanjutnya Rencana Strategis ini merupakan dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Untuk itu penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu sekurang-kurangnya memperhatikan/mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

Proses penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu diawali dengan tahapan persiapan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu yang meliputi penyusunan rancangan keputusan kepala daerah tentang pembentukan tim penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu, orientasi mengenai Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu, penyusunan agenda kerja Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu dan penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu, penyusunan akhir Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu dan penetapan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

Adapun penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu Tahun 2024-2026 ini berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Bengkulu Tahun 2024-2026. Keselarasan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu dengan RPJMD Kota Bengkulu Tahun 2024-2026 terkait dalam ***Misi-1 Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, dengan tujuan yakni meningkatnya kualitas tata***



kelola pemerintahan dengan sasaran yaitu Meningkatkan Kapasitas Aparatur Pemerintahan.

Selanjutnya rencana kinerja kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan kinerja tahunan yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis. Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran. Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu disusun dengan berpedoman kepada RKPD Kota Bengkulu dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

1.2. Landasan Hukum

Landasan Hukum penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu Tahun 2024 - 2026 adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 6 Drt. Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Kecil Dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1091);
2. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1967 tentang Pembentukan Provinsi Bengkulu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1967 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2828);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4266);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);



5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038)
7. 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 terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota menjadi Undang-Undang.
9. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6516);
10. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)
11. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);



12. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398)
13. 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);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);
15. 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 republic Indonesia Nomor 6402);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);



18. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 186, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6542);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Tahun 2021 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6633);
22. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
23. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
24. 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;
25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157)
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);



27. 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);
28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
30. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1419);
31. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran, Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.
32. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru.
33. Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu Nomor 4 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Bengkulu Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Bengkulu Tahun 2008 Nomor 4);
34. Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu Nomor 05 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Bengkulu Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Provinsi Bengkulu Tahun 2021 Nomor 05);
35. Peraturan Daerah Kota Bengkulu Nomor 01 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Bengkulu Tahun 2007-2027 (Lembaran Daerah Kota Bengkulu Tahun 2010 Nomor 1);
36. Peraturan Daerah Kota Bengkulu Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Bengkulu Tahun 2021-2041 (Lembaran Daerah Kota Bengkulu Tahun 2021 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 1);



37. Peraturan Walikota Bengkulu Nomor 6 Tahun 2022, tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bengkulu. (Berita Daerah Kota Bengkulu Tahun 2022 Nomor 6);

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu Tahun 2024-2026 sebagai pedoman umum dan arahan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya didalam menyusun berbagai kebijakan, program dan kegiatan untuk mendukung pencapaian visi, misi dan program Kepala Daerah.

Sedangkan tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu Tahun 2024-2026 adalah sebagai berikut :

- a. Mewujudkan kesamaan pandangan, antara pimpinan dan pelaksana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu dalam memberikan kinerja baik bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu agar dapat melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya dengan baik melalui perumusan bersama visi, misi, tujuan dan strategis yang akan dilaksanakan selama 5 (lima) tahun ke depan.
- b. Memperbesar kontribusi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu di dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada Aparatur Sipil Negara dan masyarakat.
- c. Sebagai penjabaran visi dan misi Kepala Daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RENJA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu setiap tahun selama masa 5 (lima) tahun ke depan.



1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu Tahun 2019-2023 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB. I PENDAHULUAN	1.1.Latar Belakang 1.2.Landasan Hukum 1.3.Maksud dan Tujuan 1.4.Sistematika Penulisan
BAB. II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2.1.Tugas, Fungsi dan Struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu 2.2.Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu 2.3.Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu 2.4.Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia , Pendidikan dan Pelatihan Kota Bengkulu
BAB. III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS	3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber



PERANGKAT DAERAH	Daya Manusia Kota Bengkulu 3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih 3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi 3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis 3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis
BAB. IV TUJUAN, DAN SASARAN	4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu
BAB. V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	5.1. Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu
BAB. VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	6.1. Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif
BAB. VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	7.1. Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD)
BAB. VIII	PENUTUP



GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BENGKULU	BAB II
--	-------------------

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu

Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu diatur dalam Peraturan Walikota Bengkulu Nomor 06 Tahun 2022 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Badan Daerah Kota Bengkulu.

Dalam kedudukannya sebagai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu mempunyai tugas pokok :

“melaksanakan penyusunan dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah, dimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu mempunyai fungsi :



1. Perumusan program di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Penyusunan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah;
3. Pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
4. Pelayanan administrasi dalam jabatan struktural dan fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku;
5. Penetapan gaji, tunjangan, pemberian kesejahteraan dan pensiun Aparatur Sipil Negara;
6. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah dan penyiapan informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara;
7. Penyelenggaraan administrasi peningkatan pendidikan formal aparatur;
8. Penyelenggaraan pengelolaan pendidikan dan pelatihan aparatur;
9. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
10. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, menyelenggarakan administrasi peningkatan pendidikan formal aparatur;
11. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya;

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu terdiri dari :

Kepala Badan

Sekretariat

- Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan
 - Sub Bagian Umum dan
-



Kepegawaian

Bidang Mutasi dan Promosi	• Sub Koordinator Sub Substansi Pengembangan Karier dan Promosi • Sub Koordinator Sub Substansi Mutasi • Sub Koordinator Sub Substansi Kepangkatan
Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi, dan Disiplin	• Sub Koordinator Sub Substansi Pengadaan dan Pemberhentian • Sub Koordinator Sub Substansi Disiplin, Penghargaan, dan Fasilitas Profesi ASN • Sub Koordinator Sub Substansi Data Dan Informasi
Bidang Pengembangan Kompetensi & Penilaian Kinerja Aparatur	• Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan • Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Fungsional • Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Tekhnis
Unit Pelaksana Teknis Badan	
Kelompok Jabatan Fungsional	• Analis Kepegawaian Ahli

Adapun Tugas dan fungsi Sekretaris dan Kepala Bidang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut :

A. Sekretariat

1. Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang bertugas memberi pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh satuan organisasi lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.



2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam angka 1, Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :
 - a. Penyusunan rencana, program dan kegiatan Sekretariat;
 - b. Penyusunan bahan rumusan kebijakan pelayanan administrasi dinas, umum kerumahtanggaan administrasi kepegawaian dan administrasi keuangan;
 - c. Pelaksanaan publikasi kegiatan tugas/badan;
 - d. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan;
 - e. Penyusunan laporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan;
 - f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
 3. Sekretariat Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan terdiri atas :
 - a. Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- B. BIDANG MUTASI DAN PROMOSI**
1. Bidang Mutasi dan Promosi dipimpin oleh seorang kepala bidang yang bertugas melaksanakan pengembangan, data pembinaan aparatur.
 2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam angka 1, Bidang Mutasi dan Promosi menyelenggarakan fungsi :
 - a. Penyusunan rencana, program dan kegiatan rumusan rencana program kegiatan bidang mutasi dan promosi;
 - b. Perumusan kebijakan mutasi dan promosi;
 - c. Penyelenggaraan proses mutasi dan promosi;
 - d. Pelaksanaan koordinasi mutasi dan promosi;
 - e. Pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi dan promosi;
 - f. Pelaksanaan Pangkat dan jabatan, mutasi dan penugasan aparatur sipil Negara sesuai dengan norma, standard dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - g. Pelaksanaan pengarahan tugas di bidang mutasi dan promosi;



- h. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas pengelolaan, pelayanan mutasi dan promosi;
 - i. Pelaksanaan penyusunan dan penyampaian laporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan;
 - j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
 - 3. Bidang Mutasi, Jabatan Fungsional dan Kesejahteraan Aparatur terdiri atas :
 - a. Sub Substansi Mutasi
 - b. Sub Substansi Kepangkatan
 - c. Sub Substansi Pengembangan Karier dan Promosi.
- C. BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN PENILAIAN KINERJA
 - 1. Bidang Pengembangan, Data dan Pembinaan Aparatur dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan bertugas melaksanakan Pengelolaan dan pelayanan pengembangan kompetensi, pemberian tunjangan kinerja/tambahan penghasilan pegawai dan penilaian kinerja aparatur.
 - 2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada angka 1, Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan rencana,program kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi dan penilaian kinerja;
 - b. Perumusan kebijakan pengembangan kompetensi, pemberian tunjangan kinerja (TUKIN)/tunjangan tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara;
 - c. Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
 - d. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
 - e. Perencanaan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi;
 - f. Pelaksanaan fasilitasi diklat teknis fungsional;
 - g. Pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja;
 - h. Penkoordinasian kegiatan penilaian kinerja;
 - i. Pelaksanaan evaluasi hasil penilaian kinerja penyelenggaraan proses pemberian tunjangan kinerja/tunjangan tambahan penghasilan;



- j. Pelaksanaan analisis kesenjangan kompetensi;
 - k. Pelaksanaan pengarahan tugas bidang pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja aparatur;
 - l. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi aparatur, pemberian tunjangan kinerja/tunjangan tambahan penghasilan dan penilaian kinerja;
 - m. Penyusunan dan penyampaian laporan pelaksanaan tugas; dan
 - n. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
3. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja terdiri atas :
- a. Sub Substansi Diklat Penjenjangan dan Sertifikasi
 - b. Sub Substansi Diklat Teknis Fungsional dan Pengembangan Kompetensi.
 - c. Sub Substansi Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- D. BIDANG PEGADAAN, PEMBERHENTIAN, INFORMASI DAN DISIPLIN
- 1. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi dan Disiplin dipimpin oleh seorang Kepala bidang yang bertugas melaksanakan pengelolaan dan pelayanan pengadaan, pemberhentian, informasi dan disiplin.
 - 2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada angka 1, Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi dan Disiplin mempunyai fungsi :
 - a. Penyusunan rencana/program dan kegiatan Bidang Pengadaan, pemberhentian, informasi dan disiplin;
 - b. Perumusan kebijakan pengadaan, pemberhentian, informasi dan disiplin;
 - c. Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
 - d. Penyelenggaraan pengadaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) serta Pegawai Non Aparatur Sipil Negara (Pegawai Tidak Tetap/sejenis);
 - e. Pengoordinasian dan pelaksanaan administrasi pemberhentian;
 - f. Pengelolaan data dan system informasi aparatur sipil negara;
 - g. Pelaksanaan fasilitasi Lembaga Profesi Aparatur Sipil Negara (KORPRI dan Lembaga Profesi ASN Lainnya);



- h. Penyusunan prosedur pembinaan terhadap penyelenggaraan disiplin dan penghargaan pegawai;
 - i. Pelaksanaan Permohonan izin perkawinan, perceraian dan cuti aparat sipil Negara;
 - j. Pelaksanaan inventarisir permasalahan-permasalahan kepegawaian dan menyiapkan petunjuk pemecahan masalah;
 - k. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas pengadaan, pemberhentian, informasi dan disiplin;
 - l. Pelaksanaan penyusunan dan penyampaian laporan pelaksanaan tugas; dan
 - m. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi dan Disiplin terdiri atas :
- a. Sub Substansi Pengadaan dan Pemberhentian
 - b. Sub Substansi Data dan Informasi
 - c. Sub Substansi Disiplin, Penghargaan dan Fasilitas Profesi aparat sipil Negara.
- E. KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL
- 1. Kelompok jabatan fungsional melaksanakan sebagian tugas dan fungsi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.
 - 2. Pelaksanaan uraian tugas masing-masing kelompok jabatan fungsional sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Struktur Organisasi (terlampir)



2.2. Sumber Daya OPD

Susunan kepegawaian dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 2.2.1
Susunan Kepegawaian Menurut Jenis Kelamin

NO.	JENIS KELAMIN	JUMLAH
(1)	(2)	(3)
1	Laki-laki	20
2	Perempuan	25
	TOTAL	45

Data PNS BKPSDM Kota Bengkulu (Desember 2022)

Tabel 2.2.2
Susunan Kepegawaian Menurut Golongan

NO.	GOLONGAN	JUMLAH
(1)	(2)	(3)
1	Golongan I	-
2	Golongan II	1
3	Golongan III	39
4	Golongan IV	5
	TOTAL	45

Data PNS BKPSDM Kota Bengkulu (Desember 2022)

Tabel 2.2.3
Susunan Kepegawaian Menurut Jabatan

NO.	JABATAN	JUMLAH
(1)	(2)	(3)
1	JPT/Eselon II.a	-
2	JPT/Eselon II.b	1
3	Administrator/Eselon III.a	1
4	Administrator/Eselon III.b	3
5	Pengawas/Eselon IV.a	11
6	Pelaksana	24
7	JFT/Analisis Kepegawaian	5



	TOTAL	45
--	--------------	-----------

Data PNS BKPSDM Kota Bengkulu (Desember 2022)

Perubahan peraturan di bidang pemerintahan daerah yang berdampak pada bidang kepegawaian membutuhkan antisipasi penataan Aparatur Sipil Negara didasarkan pada analisis beban kerja setiap unit kerja. Dengan demikian komposisi pegawai yang ada juga harus sesuai kebutuhan. Komposisi pegawai dalam golongan/pangkat, pendidikan, usia menjadi persoalan kritis dalam perencanaan kebutuhan pegawai berbasis kinerja dan kompetensi.

Tabel 2.2.4

REKAPITULASI PANGKAT GOLONGAN RUANG PNS BKPSDM

NO.	GOLONGAN	A	B	C	D	E	JUMLAH
1	I	-	-	-	-	-	-
2	II	-	-	-	1	-	1
3	III	2	8	15	14	-	39
4	IV	2	2	1	-	-	5
	TOTAL	4	10	16	15	-	45

Data PNS BKPSDM Kota Bengkulu (Desember 2022)

TABEL 2.2.5

REKAPITULASI USIA PNS BKPSDM

NO.	USIA (TAHUN)	JUMLAH
1	18 – 30	3
2	31 – 40	21
3	41 – 50	15
4	51 – 56	6

Data PNS BKPSDM Kota Bengkulu (Desember 2022)

Berbagai pra syarat yang berorientasi pada manajemen kepegawaian profesional saat ini seperti analisis jabatan, klasifikasi jabatan, uraian tugas seluruh jabatan, standar kompetensi jabatan struktural serta sistem penilaian pegawai berbasis kinerja yang obyektif masih belum tersedia sesuai peraturan yang baru.

TABEL 2.2.6

REKAPITULASI TINGKAT PENDIDIKAN PNS BKPSDM

NO.	PENDIDIKAN	JUMLAH
1	SD	-
2	SMP	-
3	SMA	2



4	D1	-
5	D2	-
6	D3	-
7	SARJANA (D4/S-1)	37
8	PASCA SARJANA (S.2)	6
JUMLAH		45

Meskipun pendidikan bukan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan seseorang dalam berkinerja, namun mengingat tingkat pendidikan masih menjadi indeks kualitas dan keunggulan daya nalar Sumber Daya Aparatur di sebagian besar negara khususnya Negara Kesatuan Republik Indonesia, maka kondisi sebagai tersebut dalam tabel di atas perlu mendapat perhatian BKPSDM dalam rangka menghadapi tantangan organisasi dan menyelenggarakan misi kedepan.

Data Sarana dan Prasarana Kantor

a. Gedung

- Luas Tanah :
- Status Tanah : Milik Pemerintah

TABEL 2.2.7

SARANA DAN PRASARANA BKPSDM KOTA BENGKULU

NO.	NAMA BANGUNAN	STATUS BANGUNAN	TAHUN DIBANGUN	BENTUK BANGUNAN	KETERANGAN
1	Gedung	Milik Pemda	2017	Permanen	Kondisi Baik

b. Sarana Kantor

NO	NAMA SARANA	KONDISI FISIK		TOTAL
		BAIK	BURUK	
1	Mobil Dinas Kepala	1	-	1
2	Mobil Operasional	2	-	2
3	Motor Dinas	6	1	7
4	Meja	39	-	39
5	Kursi	50	-	50



6	Lemari	7	-	7
7	Filling Cabinet	5	3	8
8	Rak File	2	5	7
9	Komputer PC	2	2	4
10	Komputer Notebook/Laptop	18	5	23
11	LCD Proyektor	2	-	2
12	Printer	14	7	21
13	TV	1	1	2
13	AC	10	2	12

Data Laporan Barang BKPSDM Kota Bengkulu (Desember 2022)

2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Sehubungan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 11 Tahun 2017 tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu merupakan perangkat daerah Kota Bengkulu yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan otonomi dalam bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan dasar hukum Peraturan Daerah Kota Bengkulu Nomor 10 Tahun 2021 dan Peraturan Walikota Bengkulu Nomor : 06 tahun 2022 tentang organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kota Bengkulu. Berdasarkan peraturan-peraturan tersebut maka diaturlah berbagai pelaksanaan kegiatan dibidang kepegawaian yang ada di kota Bengkulu.

Selama periode 2019-2023, BKPSDM Kota Bengkulu telah menyelenggarakan beberapa program kegiatan guna menunjang pencapaian visi misi Kota Bengkulu di Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Capaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu berdasarkan realisasi capaian indikator sasaran selama kurun waktu 2019-2023 terjadi penurunan belanja daerah.



Penurunan ini dikarenakan adanya pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu yang pindah keluar maupun mendapat promosi jabatan.

Terjadinya penurunan juga dikarenakan ditiadakannya kegiatan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan beberapa factor lainnya mempengaruhi penurunan penanggaran tersebut.

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan OPD

Beberapa hal yang menjadi Tantangan dan Peluang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian diantaranya :

TANTANGAN

1. Perubahan organisasi perangkat daerah akan berdampak pada penataan dan pengelolaan jabatan dan sumber daya manusia yang ada;
2. Adanya kebijakan minus growth dimana penerimaan ASN baru harus lebih kecil dibandingkan dengan yang purna tugas (pensiun)
4. Adanya lelang terbuka jabatan bagi pejabat eselon
5. Belum sepenuhnya diterapkan pengembangan evaluasi kinerja berdasarkan kinerja sehingga berakibat belum terlaksananya sistem remunerasi pegawai berbasis kinerja dan disertai penerapan sistem rewards and punishment yang lebih tegas;
6. Hingga saat ini belum dimilikinya fasilitas gedung diklat sehingga setiap melaksanakan kediklatan harus berkoordinasi dan melakukan kerjasama dengan lembaga diklat yang sudah terakreditasi;
7. Situasi kondisi politik nasional dan lokal (dalam komitmen pengembangan Sumber Daya Aparatur);
8. Belum pulihnya kepercayaan masyarakat terhadap aparatur;
9. Semakin kritisnya pola pikir masyarakat;
10. Globalisasi (transparansi, akuntabel pengelolaan Sumber Daya Aparatur).



PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BKPSDM

1. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan prinsip *The Right Man on The Right Job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center*;
2. Penerapan pengembangan evaluasi kinerja berbasis online yang akan terintegrasi dengan sistem remunerasi pegawai berbasis kinerja dan disertai penerapan sistem *rewards and punishment* yang lebih tegas
3. Peningkatan koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah pusat terkait dengan penerimaan dan penempatan calon Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan;
4. Tuntutan tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM) dalam Pelayanan Kepegawaian;
5. Kebijakan kepegawaian secara nasional yang mensyaratkan diklat sebagai bagian sistem pembinaan pegawai;
6. Banyaknya lembaga pendidikan dan pelatihan lokal maupun nasional yang bisa diajak kerjasama diindikasikan dengan kerjasama penyelenggaraan Diklat dengan sistem pola kemitraan;
7. Kerjasama dalam proses pelayanan kepegawaian (pensiun, askes, dll);
8. Banyaknya tawaran peningkatan SDM (diklat fungsional, beasiswa, pendidikan formal);
9. Makin banyaknya lembaga pengawasan formal dan non formal



PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BENGKULU	BAB III
--	--------------------

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

Dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat beberapa permasalahan, diantaranya :

a). Lingkungan Internal

Kekuatan :

- Visi dan misi organisasi yang jelas
- Kekuatan hukum tentang tugas pokok dan fungsi
- Adanya alokasi anggaran untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu setiap tahun.
- Kewenangan konsultasi dan koordinasi tingkat provinsi (Badan Kepegawaian Daerah) dan di tingkat pusat (Badan Kepegawaian Negara).
- Adanya sarana dan prasarana yang mendukung.

Kelemahan :

- Jumlah dan kualitas SDM yang belum memadai
- Lemahnya pelaksanaan koordinasi dengan instansi teknis lainnya.
- Belum tertib dan lemahnya sistem administrasi organisasi
- Belum optimalnya penyusunan kebijakan dan perencanaan

b). Lingkungan Eksternal



Peluang :

- RPJMD kota Bengkulu Tahun 2024-2026
- Agenda Rencana Kerja pembangunan tahunan Kota Bengkulu
- Tuntutan kualitas penyelenggara pelayanan publik dan akuntabilitas pemerintahan
- Keterkaitan institusional (koordinatif)
- Dukungan dan partisipasi masyarakat luas
- Diklat peningkatan kualitas aparatur
- Kehidupan sosial, budaya dan keagamaan masyarakat
- Kebutuhan akan rasa aman, tertib dan tentram

Ancaman:

- Prasarana wilayah yang masih rendah dan kurang memadai
- Rendahnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintahan
- Praktik-praktik yang merusak akuntabilitas organisasi oleh aparaturnya
- Kecenderungan masyarakat untuk mengabaikan peraturan dan kewajiban yang mengikat
- Kondisi ekonomi masyarakat yang belum stabil.

Bila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun, masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan akan segera dicari solusinya, yaitu :

1. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan prinsip *The Right Man on The Right Job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center*;
2. Penerapan secara konsisten pengevaluasian kinerja sesuai standart dan berbasis online yang terintegrasi dengan sistem remunari pegawai serta pengembangan sistem *reward and punishment* secara konsisten;
3. Belum terpenuhinya kebutuhan aparatur dari segi jumlah dan komposisi terkait dengan kebijakan *minus growth* dimana penerimaan ASN baru di daerah harus lebih kecil dibandingkan dengan yang purna tugas (pensiun);



4. Perlunya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas serta aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat, mampu merespon isu-isu terkait globalisasi dan *civil society* melalui pemberian kesempatan yang luas bagi sumber daya aparatur Pemerintah Kota Bengkulu untuk meningkatkan kemampuannya melalui Pendidikan dan Pelatihan yang dibutuhkan;
5. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan (belum tersedianya gedung diklat dan sarana penunjangnya);
6. Terbatasnya anggaran pengembangan pegawai (diklat, tugas belajar dan *assessment*);
7. Rendahnya kualitas dan kompetensi sumber daya aparatur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
8. Kurang optimalnya pemberdayaan sumberdaya aparatur di masing-masing unit kerja;
9. Perencanaan kebutuhan ASN yang belum optimal karena pada unit kerja belum tuntasnya analisis jabatan;
10. Meningkatnya tingkat pelanggaran disiplin dan masih rendahnya kesejahteraan aparatur;
11. Kurangnya sarana dan prasarana sistem informasi manajemen kepegawaian yang mampu melayani kebutuhan data dalam pengambilan keputusan;

Rumusan Masalah tersebut dapat dipetakan menjadi masalah pokok, masalah dan akar masalah, seperti pada Tabel 3.1 di bawah ini :

Tabel 3.1
PEMETAAN PERMASALAHAN UNTUK PENENTUAN PRIORITAS DAN SASARAN
PEMBANGUNAN DAERAH

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Belum Optimalnya Manajemen Aparatur Sipil Negara	Penempatan pegawai pada setiap jabatan yang belum sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi	Belum Optimalnya Penerapan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Secara Komperensif



--	--	--	--

3.1. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi (Telaahan terhadap Renstra Kementerian dan Lembaga serta Provinsi yang terkait dengan OPD)

3.3.1. Visi Badan Kepegawaian Negara

Dalam perencanaan jangka menengah, BKN berkomitmen untuk membangun sistem manajemen PNS yang dituangkan dalam visi BKN 2020-2015-2019 yaitu : ***“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian Yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”***

Visi ini mengandung arti :

- BKN merupakan mandatori Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya dibidang pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional. Dalam hal ini, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria Manajemen ASN.
- Manajemen yang dimaksud adalah Manajemen ASN seperti tugas-tugas dalam pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan administrasi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun dan penyimpangan informasi Pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.
- Terdapat dua nilai yang menjadi tujuan utama pembentukan karakter Pegawai ASN, yaitu :

1) ***Profesional***

- BKN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku



dengan maksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.

- BKN melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian.

2) Bermartabat

- BKN melaksanakan kewenangan, fungsi dan tugas sesuai dengan koridor yang telah digarisi melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral yang membentuk citra nilai positif BKN.
- Menjaga integritas dan citra Organisasi BKN sebagai lembaga pemerintah dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dengan menjadi lembaga terdepan dalam menerapkan prinsip profesionalitas, nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

3.3.2. Misi Badan Kepegawaian Negara

Sebagai Badan Kepegawaian Negara yang mengemban dan melaksanakan tugas sesuai dengan visi yang telah ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik. Agar pelaksanaan tugas dan fungsi dapat mencapai hasil yang optimal sesuai dengan visi yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian Negara menetapkan misi sebagai berikut :

- a. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian
- b. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian



- c. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang-undangan, Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai
- d. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
- e. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN.

3.3.3. Tujuan Badan Kepegawaian Negara

Dalam rangka mewujudkan Visi melaksanakan Misi berdasarkan potensi dan permasalahan BKN, ditetapkan tujuan BKN Tahun 2015-2019 antara lain sebagai berikut :

- Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang Modern dengan Melakukan Pembinaan dan Penyelenggaran Manajemen ASN secara Nasional.
Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya efektivitas sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian, sistem pembinaan kinerja yang optimal, kualitas rumusan perundang-undangan kepegawaian dan efektivitas sistem pengawasan dan penegndalian kepegawaian. Indikator meningkatkan perbaikan manajemen kepegawaian dilihat dari semakin membaiknya Indeks Profesional ASN.
- Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian.
Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya kecepatan dan ketepatan pelayanan kepegawaian dengan menggunakan metode pelayanan yang berbasis teknologi informasi dan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.
- Mewujudkan Manajemen Internal Yang Efektif, Efisien dan Akuntabel.
Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya efektivitas koordinasi perencanaan program, sumber daya dan pengelolaan administrasi, penyediaan layanan informasi serta standar dan mutu sarana prasarana kantor.

3.3.4. Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara



Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara dalam rangka mewujudkan visi, melaksanakan misi dan mencapai tujuan berdasarkan potensi dan permasalahan BKN. Berikut adalah Sasaran Strategis BKN Tahun 2015-2019 :

“Meningkatnya Tingkat Profesionalisme Pegawai ASN”

Pencapaian strategis di atas yang bersifat impact hanya dapat tercapai jika *outcomes* dari Program BKN dapat berfungsi dan memiliki manfaat terhadap capaian sasaran strategis. Adapun *outcomes* yang diharapkan dalam Program BKN Tahun 2015-2019 adalah melalui terpenuhinya sasaran pada :

- a. Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Daerah
Sasaran : Terwujudnya pelayanan kepegawaian dan pengembangan kebijakan manajemen kepegawaian ASN.
- b. Program Dukungan Manajemen dan Penyelenggaraan Tugas Teknis BKN Lainnya
Sasaran : Meningkatnya efektivitas koordinasi perencanaan program dan kegiatan, sumber daya serta pengelolaan administrasi di lingkungan BKN.
- c. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BKN
Sasaran : Terlaksananya pembangunan, pengadaan dan peningkatan sarana dan prasarana di BKN.

Faktor-Faktor penghambat pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bengkulu yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bengkulu ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun Renstra BKD Provinsi, yaitu :

- a. Keterkaitan dengan Renstra Kemendagri, ditinjau dari Aspek Kepegawaian dilingkungan Kemendagri masih perlunya dilakukan upaya-upaya penataan organisasi dan pengelolaan kepegawaian melalui penyusunan pedoman, petunjuk teknis dan fasilitasi terkait analisis jabatan, penataan kelembagaan,



ketatalaksanaan dan evaluasi kinerja Kemendagri dan Pemda, perencanaan kebutuhan pegawai dan diklat pegawai, penyusunan rencana pola karir dan pelaksanaan mutasi pegawai serta pengembangan kinerja, disiplin dan kesejahteraan pegawai.

- b. Keterkaitan dengan Renstra BKN, di lingkungan BKN masih perlunya dilakukan pengembangan sistem perencanaan kepegawaian berbasis kebutuhan riil, pengembangan ASN berbasis kompetensi, merumuskan, menyempurnakan dan menetapkan kebijakan kepegawaian, menerapkan SMM ISO 9001-2008 yang berbasis teknologi informasi dalam pelayanan mutasi kepegawaian, status dankedudukan kepegawaian, mengembangkan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi dan dokumentasi data kepegawaian, membangun sistem dan mengoptimalkan fungsi pengawasan dan pengendalian kepegawaian dalam rangka menjamin terselenggaranya birokrasi yang akuntabel profesional dan netral.
- c. Keterkaitan dengan Renstra Kemenpan RB, di lingkungan Kemenpan RB masih perlunya dilakukan strategi percepatan reformasi birokrasi dengan cara melakukan penataan struktur birokrasi, penataan jumlah, dan distribusi ASN, sistem seleksi Calon ASN dan promosi ASN secara terbuka, profesionalisasi ASN, pengembangan sistem elektronik Pemerintah (E-Government), peningkatan pelayanan publik, peningkatan transparansi dan akuntabilitas aparatur, peningkatan kesejahteraan pegawai negeri, efisiensi penggunaan fasilitas, sarana dan prasarana kerja ASN.

Pada point a, b, dan c di atas masih perlu proses yang panjang baik segi regulasinya berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, dan juknis/juklaknya belum menjadi PP, penyesuaian kembali, koordinasi dengan Instansi/Unit Kerja Terkait serta pendanaan dalam operasional kegiatannya.

Faktor-faktor pendorong pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu yang mempengaruhi pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun Renstra BKD Provinsi, yaitu :



- a. Keterkaitan dengan Renstra Kemendagri, Kemendagri berperan strategis dalam pembinaan dan pengawasan di bidang kepegawaian yaitu pembinaan dan pengawasan manajemen ASN di Daerah dengan ditindaklanjuti melakukan reinventarisasi dan pemetaan jumlah ASN di Daerah dengan melibatkan Pemdadan Kementerian/Lembaga Terkait, dalam hal ini di Kemendagri telah didukung dana kegiatan melalui Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya sedangkan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu telah didukung juga dengan dana kegiatan melalui Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.
- b. BKN telah menindaklanjuti dengan kegiatan perencanaan kepegawaian dan formasi, standarisasi dan kompetensi ASN, analisis/evaluasi implementasi teknologi dan modernisasi manajemen kepegawaian, analisis/evaluasi implementasi pemberdayaan Aparatur Sipil Negara, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bidang kepegawaian, perumusan kebijakan di bidang rekrutmen dan kinerja aparatur, perumusan kebijakan di bidang jabatan karier, perumusan kebijakan di bidang pembinaan jabatan fungsional analis kepegawaian, pelayanan administrasi pengadaan ASN, penetapan persetujuan dan pertimbangan kenaikan pangkat dan mutasi kepegawaian, penetapan SK dan pertek pensiun ASN dan Pejabat Negara serta janda/dudanya, penetapan Status dan kedudukan kepegawaian, pembangunan, pengembangan sistem informasi, dan pengolahan database kepegawaian, pengembangan operasionalisasi jaringan komunikasi dan informasi kepegawaian, pengelolaan dan pemeliharaan dokumen dan arsip kepegawaian ASN, pelaksanaan wasdal dan bimtek bidang kepegawaian pada Instansi Pusat dan Daerah, penyelenggaraan pertimbangan kepegawaian, perencanaan, pembinaan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan BKN dan kerjasama antar Instansi dalam dan Luar Negeri, pembinaan dan pengelolaan administrasi keuangan BKN, penyelenggaraan operasional perkantoran, pembangunan/pengadaan/peningkatan sarana dan prasarana kantor BKN Pusat, pembinaan dan pengelolaan administrasi kepegawaian BKN, hal ini didukung dana kegiatan melalui Program Dukungan Manajemen dan



Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya sedangkan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bengkulu telah didukung juga dengan dana kegiatan melalui Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

- c. Kemenpan RB telah didukung dana kegiatan melalui Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya sedangkan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bengkulu telah didukung juga dengan dana kegiatan melalui Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah

Ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS serta faktor-faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu tidak mempengaruhi pelayanan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

Dari isu strategis tersebut, sasaran yang diharapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu ke depan adalah peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dan peningkatan pengembangan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian.

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

Dari hasil identifikasi permasalahan sebelumnya, inventarisasi dan menetapkan skala prioritas permasalahan-permasalahan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Bengkulu dapat dirumuskan menjadi isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bengkulu Isu strategis tersebut, yaitu : ***“Belum optimalnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan”***, serta berpengaruh dalam pengembangan kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu di masa yang akan datang, diantaranya :



a. Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Sebagai organisasi pelayanan publik di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan wajib untuk memberikan pelayanan prima, sehingga semua pihak yang berkepentingan terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu memperoleh kepuasan atas pelayanan yang telah diberikan. Didalam melaksanakan tugasnya untuk memberikan pelayanan prima tentunya tidak lepas dari adanya hambatan maupun tantangan yang terjadi saat ini, namun berbagai upaya telah dilakukan dalam rangka pembenahan pada lembaga tersebut.

b. Sasaran Jangka Menengah pada Rencana Strategis Kementerian/Lembaga.

Dalam menyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bengkulu, tentunya tidak lepas dari Badan Kepegawaian Negara sehingga Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara menjadi acuan bagi Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bengkulu. Adapun arah kebijakan strategi yang akan dilaksanakan dalam periode 2019–2023 adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja
2. Pengembangan sistem seleksi terbuka
3. Fasilitasi diklat dan beasiswa studi lanjut berdasarkan kebutuhan daerah
4. Pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian

Dalam penentuan isu-isu strategis Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bengkulu menggunakan konsep dan prinsip manajemen analisis (swot) yang meliputi kekuatan (strength), kelemahan (weaknesses), peluang (opportunities) serta tantangan (threats). Hal-hal yang harus diperhatikan dalam analisis (swot) adalah hal-hal apa saja yang menyebabkan tujuan ataupun target pada periode 2013–2018 belum tercapai secara optimal. Selanjutnya untuk ditindak lanjuti pada periode 2019–2023.



Belum tercapainya target pada 2013–2018 selain anggaran yang belum memadai juga diakibatkan oleh beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan prinsip *The Right Man on The Right Job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center*;
2. Penerapan secara konsisten pengevaluasian kinerja sesuai standart dan berbasis online yang terintegrasi dengan sistem remunari pegawai serta pengembangan sistem *reward and punishment* secara konsisten.
3. Belum terpenuhinya kebutuhan aparatur dari segi jumlah dan komposisi terkait dengan kebijakan *minus growth* dimana penerimaan PNS baru di daerah harus lebih kecil dibandingkan dengan yang purna tugas (pensiun) serta adanya kebijakan Kepala Daerah yang menginginkan memberdayakan ASN yang ada;
4. Perlunya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas serta aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat, mampu merespon isu-isu terkait globalisasi dan *civil society* melalui pemberian kesempatan yang luas bagi sumber daya aparatur Pemerintah Kota Bengkulu untuk meningkatkan kemampuannya melalui Pendidikan dan Pelatihan yang dibutuhkannya.
5. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan (belum tersedianya gedung diklat dan sarana penunjangnya);
6. Terbatasnya anggaran pengembangan pegawai (diklat, tugas belajar dan *assessment*);

Berdasarkan uraian di atas, maka isu-isu strategis yang diangkat dalam perencanaan untuk periode 2019–2023 adalah sebagai berikut :

1. Bidang Mutasi, Jabatan Fungsional dan Kesejahteraan Aparatur
 - a. Belum optimalnya implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
 - b. Belum tersusunnya Standar Kompetensi Jabatan Pelaksana;
 - c. Peningkatan kualitas penataan aparatur;
 - d. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur
2. Bidang Pengembangan, Data dan Pembinaan Aparatur



- a. Belum terpenuhinya kebutuhan aparatur dari segi jumlah dan komposisi terkait dengan kebijakan *minus growth* dimana penerimaan ASN baru di daerah harus lebih kecil dibandingkan dengan yang purna tugas (pensiun);
 - b. Peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan yang sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik perlu didukung dengan aparatur yang profesional;
 - c. Peningkatan kualitas pelayanan salah satunya dengan pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu;
 - d. Masih adanya data pegawai yang belum akurat;
3. Bidang Pendidikan dan Pelatihan
- a. Peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan yang sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik perlu didukung dengan aparatur yang profesional;
 - b. Masih banyaknya pegawai yang memegang jabatan belum mengikuti Diklat PIM maupun Diklat Fungsional Tertentu;



TUJUAN DAN SASARAN	BAB IV
---------------------------	-------------------

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bengkulu

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna :

1. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai terakhir Rencana Strategis
2. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas pokok dan fungsi organisasi
3. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi selama kurun waktu Rencana Strategis.

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat terukur dan dapat dicapai.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumber daya organisasi ke dalam strategi organisasi. Oleh karenanya penetapan



sasaran harus memenuhi *criteria specific, measurable, aggressive but attainable, result oriented dan time bond serta continuously improve*. Guna memenuhi kriteria tersebut maka penetapan sasaran harus disertai dengan penetapan indikator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran atau dengan kata lain disebut sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran.

Dari uraian di atas tujuan yang dirumuskan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bengkulu dalam melaksanakan manajemen kepegawaian selama kurun waktu lima tahun adalah : ***"Meningkatnya Kapasitas Aparatur Pemerintahan"***.

Sasaran yang akan dicapai dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah adalah : ***"Peningkatan Kualitas Aparatur Pemerintahan"***, dengan indikator :

1. Persentase Jumlah ASN yang kompeten
2. Persentase Pelanggaran Disiplin ASN
3. Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian

Selanjutnya Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini :

Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	TARGET KINERJA TUJUAN PADA TAHUN KE -			SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE -		
			2024	2025	2026			2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
1	Meningkatnya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang	Indeks profesionalitas ASN	60	62	65	1. Meningkatkan Kualitas Aparatur Pemerinta	Persentase jumlah ASN yang kompeten	60	60	60



STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	BAB V
--	------------------

Strategi Dan Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu

Strategi merupakan suatu langkah dalam rangka memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun serta berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan dan sasaran.

Kebijakan adalah pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama 5 (lima) tahun selama periode Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu Tahun 2019-2023 serta kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan RPJMD Kota Bengkulu serta peraturan perundang undangan yang berlaku.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu mencapai tujuan dan sasaran Rencana Strategis dengan



efektif dan efisien. Selain melakukan perencanaan komprehensif, perencanaan strategis juga dapat digunakan untuk melakukan transformasi, reformasi dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategis tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk didalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi.

Untuk merumuskan strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu, yang perlu diperhatikan adalah kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dalam mengembangkan kelembagaan secara menyeluruh. Untuk itulah diperlukan analisa terhadap faktor-faktor tersebut dengan melakukan pengelompokan sebagai berikut :

FAKTOR INTERNAL

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pembahasan internal adalah aspek kelembagaan yang terkait dengan kewenangan, fungsi dan peran sumber daya aparatur, sarana dan prasarana.

1. Aspek Kekuatan

Aspek kekuatan adalah segala sesuatu yang terdapat didalam kewenangan dan berada dibawah langsung kendali tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu yang dapat dimanfaatkan dalam meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

2. Aspek Kelemahan

Aspek kelemahan adalah segala sesuatu yang berasal dari dalam dan terkait langsung dengan fungsi dan peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu yang dapat menjadi kendala dalam peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

FAKTOR EKSTERNAL



Faktor-faktor lingkungan strategis yang berpengaruh langsung terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu, yaitu :

1. Aspek Peluang

Pengertian peluang adalah kondisi eksternal yang mendukung dan dapat dimanfaatkan dalam peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

2. Aspek Ancaman

Ancaman adalah kondisi eksternal yang dapat mengganggu dan menghambat pengembangan dan peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

PENYUSUNAN STRATEGI

Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu harus memiliki acuan langkah agar pelaksanaan tugas tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh aparatur maupun masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategis yang tepat menjadi sangat penting.

Pengembangan dan peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu yang dilaksanakan memiliki harapan-harapan masa depan yang ingin dicapai, yang bertitik tolak pada kondisi internal dan eksternal dengan keanekaragamannya. Strategi merupakan suatu respon terhadap visi, misi dan tujuan yang akan menjadi rujukan dari seluruh kebijakan dan program kegiatan yang dikeluarkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu strategi yang disusun harus sesuai pula dengan kebijakan dan tujuan pembangunan Kota Bengkulu secara keseluruhan.

Strategi yang perlu dilakukan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah adalah :



1. Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintahan
2. Peningkatan Kualitas Administrasi Kepegawaian

Arah Kebijakan

Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang dipilih, agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran. Kebijakan yang akan diambil dalam mewujudkan tujuan manajemen kepegawaian daerah adalah :

1. Pengembangan Sistem Manajemen Kepegawaian
2. Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian.

Selanjutnya Strategi dan Arah Kebijakan Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah dapat dilihat pada Tabel 5.1 di bawah ini :

**Tabel 5.1
TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Tujuan	Sasaran		Strategi		Arah Kebijakan	
Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel	1	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang berkinerja tinggi dan akuntabel	1	meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur	1	Peningkatan dan pemenuhan kualitas/kompetensi sumber daya aparatur



RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	BAB VI
---	-------------------

6.1. Perumusan Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif

Rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif untuk tahun 2024-2026 disajikan dalam tabel Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, kelompok Sasaran Dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu Tahun 2024-2026. Beberapa program/kegiatan diproyeksikan untuk dilaksanakan mulai tahun 2024. Untuk lebih jelasnya program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu pada masa lima tahun kedepan dapat dilihat pada tabel rencana program kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu Tahun 2024-2026 sebagaimana terlampir pada Tabel 6.1 di bawah ini :



**KINERJA PENYELENGGARAAN
BIDANG URUSAN**

**BAB
VII**

7.1. Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu Yang Secara Langsung Mendukung Tujuan dan Sasaran RPJMD

Indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kota Bengkulu untuk periode tahun 2024-2026 disajikan dalam Tabel Indikator Kinerja Utama (IKU). Pada tabel tersebut dikemukakan indikator kinerja OPD yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu dalam 3 (Tiga) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kota Bengkulu untuk lebih jelas Indikator Kinerja Utama tersebut dapat dilihat pada Tabel 7.1. sebagaimana terlampir di bawah ini :

Tabel 7.1 Indikator Kinerja Perangkat Daerah

No	Indikator Kinerja	TARGET KINERJA TUJUAN PADA TAHUN KE-		
		Kondisi Awal	Target Capaian	Kondisi Akhir



(1)	(2)	(4)	2024	2025	2026	(8)
1	Indeks Profesionalitas ASN	50	60	62	65	65
2	Persentase Jumlah ASN yang Kompeten	60	60	60	60	60

PENUTUP	BAB VIII
----------------	---------------------

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu (RENSTRA BKPSDM Kota Bengkulu) Tahun 2024-2026 adalah panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu untuk 3 (tiga) tahun kedepan. Keberhasilan pelaksanaan RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu Tahun 2024-2026 sangat ditentukan oleh kesiapan kelembagaan, ketatalaksanaan, SDM dan sumber pendanaannya serta komitmen semua pimpinan dan staf Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu Tahun 2024-2026 harus dijadikan acuan kerja bagi unit-unit kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Diharapkan semua unit kerja dapat melaksanakannya dengan akuntabel serta senantiasa berorientasi pada peningkatan kinerja (*better performance*) lembaga, unit kerja dan kinerja pegawai.

Demikian, Kami sampaikan dokumen Perencanaan Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu, Kami



sajikan untuk dapat menjadi salah satu acuan dan pedoman didalam melaksanakan program kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu untuk tiga (3) tahun ke depan.

Bengkulu, 2023

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu

ACHRAWI, S.Pd, M.H
Pembina Utama Muda/IV.c
NIP. 19660924 1998803 1 004

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Bengkulu

NO	Sasaran	Kode	Program	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Unit Kerja Perangkat daerah penanggungjawab
								Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(18)	(19)	(20)
1	Peningkatan Kualitas Aparatur Pemerintahan	5.03.01.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kota Bengkulu		Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penunjang Perangkat Daerah	100	%	100	11,185,496,500	100%	11,322,000,000	100%	11,436,381,364	100%	33,943,877,864	BKPSDM
		5.03.1.2.01		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Meningkatnya pengembangan sistem dan pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100	%	100%	75,996,500	100%	77,000,000	100%	77,500,000	100%	230,496,500	BKPSDM
		5.03.01.2.01.06		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi	12	dokumen	12	75,996,500	12	77,000,000	12	77,500,000	36	230,496,500	BKPSDM
		5.03.01.2.02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Laporan Keuangan Perangkat Daerah sesuai SAP	100%	%	100%	5,885,000,000	100%	5,885,000,000	100%	5,890,000,000.00	100%	17,660,000,000	BKPSDM
		5.03.01.2.02.01		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset	terpenuhinya gaji dan tunjangan ASN	51	Orang/Bulan	100%	5,800,000,000	51	5,800,000,000	51	5,800,000,000	103	17,400,000,000	BKPSDM
		5.03.01.2.02.07		Koordinasi & Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semest eran SKPD	Jumlah Laporan Pertriwulan	12	Dokumen	100%	45,000,000	12	45,000,000	12	45,000,000	25	135,000,000	BKPSDM
		5.03.01.2.02.05		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	12	Dokumen	100%	40,000,000	12	40,000,000	12	45,000,000	25	125,000,000	BKPSDM

		5.03.01.2.05		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	terpenuhinya pakaian dinas bagi ASN	100	%	100%	75,000,000	100	75,000,000	100	80,000,000	100	230,000,000	BKPSDM
		5.03.01.2.05.01		Pengadaan Pakaian Dinas Harian Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Pakaian PDH dan Atribut	100	Steel	100%	75,000,000	100	75,000,000	100	80,000,000	201	230,000,000	BKPSDM
		5.03.01.2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100	%	100	559,500,000	100	690,000,000	100	710,000,000	100	1,959,500,000	BKPSDM
		5.03.01.2.06.01		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah item Komponen listrik dan bangunan gedung kantor	8	item	8	35,000,000	60	35,000,000	60	40,000,000	128	110,000,000	BKPSDM
		5.03.01.2.06.02		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor	15 item	item	15	230,000,000	15	280,000,000	15	280,000,000	45	790,000,000	BKPSDM
		5.03.01.2.06.03		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Peralatan Kebersihan	15 item	item	15	20,000,000	15	35,000,000	15	45,000,000	45	100,000,000	BKPSDM
		5.03.01.2.06.04		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	12	Bulan	12	50,000,000	12	50,000,000	12	50,000,000	36	150,000,000	BKPSDM
		5.03.01.2.06.05		Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	10	item	10	19,500,000	10	35,000,000	10	40,000,000	30	94,500,000	BKPSDM
		5.03.01.2.06.06		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- Undangan yang Disediakan	12	Bulan	12	5,000,000	12	5,000,000	12	5,000,000	36	15,000,000	BKPSDM

		5.03.01.2.06.09		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	25	laporan	25	200,000,000	25	250,000,000	25	250,000,000	75	700,000,000	BKPSDM
		5.03.01.2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemenuhan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	%	100	4,415,000,000	100	4,420,000,000	100	4,453,881,364	100	13,288,881,364	BKPSDM
		5.03.01.2.08.01		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Materai	2000	lembar	2000	5,000,000	2500	5,000,000	2500	3,881,364	7000	13,881,364	BKPSDM
		5.03.01.2.08.02		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Pembayaran Listrik, WIFI dan Telpin Kantor	12	Bulan	12	180,000,000	12	180,000,000	12	200,000,000	36	560,000,000	BKPSDM
		5.03.01.2.08.03		Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12	Bulan	12	30,000,000	12	35,000,000	12	50,000,000	36	115,000,000	BKPSDM
		5.03.01.2.08.04		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	Bulan	12	4,200,000,000	12	4,200,000,000	12	4,200,000,000	36	12,600,000,000	BKPSDM
		5.03.01.2.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urutan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemenuhan Pemeliharaan Barang Milik Daerah	100	%	100	175,000,000	100	175,000,000	100	225,000,000	100	575,000,000	BKPSDM
		5.03.01.2.09.01		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan di bayarkan Pajaknya	20	Unit	20	75,000,000	20	75,000,000	20	75,000,000	150	225,000,000	BKPSDM
		5.03.01.2.09.10		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang	1	gedung	1	100,000,000	12	100,000,000	12	150,000,000	36	350,000,000	BKPSDM
		5.3.17	Program Kepegawaian Daerah		Persentase Pejabat Struktural yang memenuhi syarat kompetensi dan kualifikasi	100	%	100	1,270,000,000	100%	1,275,000,000	100%	1,300,000,000	100%	3,845,000,000	BKPSDM

		5.03.02.2.01		Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Pelayanan kenaikan pangkat dan gaji berkala tepat waktu	100	Laporan	100	1,270,000,000	100	1,275,000,000	100	1,300,000,000	300	3,845,000,000	BKPSDM
		5.03.02.2.01.2		Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Kabatan untuk pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah buku profil BKPP Kota Bengkulu dan buku profil kompetensi ASN	2	buku	2	150,000,000	2	150,000,000	2	150,000,000	6	450,000,000	BKPSDM
		5.03.02.2.01.6		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah ASN yang diberhentikan dan diberi Pensiun	300	orang	300	75,000,000	300	80,000,000	300	100,000,000	36	255,000,000	BKPSDM
		5.03.02.2.01.7		Evaluasi Pengadaan ASN	Jumlah Pengadaan ASN yang akan direkrut	2000	orang	2000	900,000,000	2000	900,000,000	2000	900,000,000	150	2,700,000,000	BKPSDM
		5.03.02.2.01.7		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Terlaksanannya aplikasi SIMPEG	1	aplikasi	1	45,000,000	1	45,000,000	1	50,000,000	24	140,000,000	BKPSDM
		5.03.02.2.01.11		Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Pengelolaan Data Pengangkatan dan Pemberhentian Jabatan ASN	100	ASN	100	100,000,000	120	100,000,000	120	100,000,000	3	300,000,000	BKPSDM

2		5.03.02.2.02		Mutasi dan Promosi ASN	Persentase ASN Yang mutasi dan mendapatkan promosi	100	%	100	515,000,000	100	606,595,410	100	640,000,000	60	1,761,595,410	BKPSDM
		5.03.02.2.02.1		Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Mutasi dan Pengusulan NIP CPNS di Lingkungan Pemerintahan Kota Bengkulu	100	ASN	100	75,000,000	100	161,595,410	100	165,000,000	3	401,595,410	BKPSDM
		5.03.02.2.02.2		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah ASN yang naik pangkat periode april dan oktober	100	ASN	100	240,000,000	100	245,000,000	100	250,000,000	3	735,000,000	BKPSDM
		5.03.02.2.02.3	3	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Pengangkatan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator, Pengawas dan Kepala	40	ASN	40	200,000,000	40	200,000,000	40	225,000,000	100	625,000,000	BKPSDM
		5.03.02.2.03		Pengembangan Kompetensi ASN		100	%	100	525,000,000	100	535,000,000	100	385,000,000	3	1,445,000,000	BKPSDM
		5.03.02.2.03.1		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang telah mengikuti sertifikasi kelembagaan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	100	ASN	100	150,000,000	100	150,000,000	100	150,000,000	300	450,000,000	BKPSDM
		5.03.02.2.03.4		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	5	ASN	5	200,000,000	7	200,000,000	8	150,000,000	20	550,000,000	BKPSDM
		5.03.02.2.03.7		Evaluasi Diklat dan sertifikasi jabatan ASN	Jumlah ASN yang mengikuti ujian dinas dan penyesuaian ijazah	100	ASN	100	100,000,000	100	100,000,000	100	150,000,000	300	350,000,000	BKPSDM

		5.03.02.2.03.14		Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan fungsional	Jumlah ASN dalam jabatan fungsional di lingkungan Pemkot Bengkulu	100	ASN	100	75,000,000	1000	85,000,000	100	85,000,000	300	245,000,000	BKPSDM
		5.03.02.2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja		100	%	100	105,000,000	100	115,000,000	100	140,000,000	300	360,000,000	BKPSDM
		5.03.02.2.04.04		Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi pegawai	Jumlah piagam penghargaan dan reward ASN	100	piagam	100	55,000,000	100	55,000,000	100	65,000,000	300	175,000,000	BKPSDM
		5.03.02.2.04.8		Pengelolaan Penyelenggaraan disiplin ASN	Jumlah kasus pelanggaran disiplin dan perceraian di lingkungan pemkot Bengkulu	100	kasus	100	50,000,000	100	60,000,000	100	75,000,000	100	185,000,000	BKPSDM
		5.4.05.01.16	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		Persentase Pejabat Struktural yang telah lulus diklatpim,diklat fungsional,diklat teknis yang memenuhi syarat kompetensi dan kualifikasi	100	%	100	611,897,307	100%	625,000,000	100%	625,000,000	100%	1,861,897,307	BKPSDM
		5.4.05.01.16.2		Pengembangan Kompetensi ASN		100	%	100	611,897,307	100	625,000,000	100	625,000,000	300	1,861,897,307	BKPSDM
		5.4.05.01.16.2		Penyusunan standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis, Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Kongruen Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen standar kompetensi	2	Dokumen	2	100,000,000	2	100,000,000	2	100,000,000	6	300,000,000	BKPSDM

		5.4.05.01.16.3		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan AdministrasiPenyelenggara Urusan Pemerintahan Kongruen, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum.	Jumlah ASN yang ikut Didatpim Tk II, III, IV Pemerintah Kota Bengkulu	84	ASN	84	200,000,000	84	210,000,000	84	210,000,000	252	620,000,000	BKPSDM
		5.4.05.01.16.4		Pembinaan Pengkoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi jabatan AdministrasiPenyelenggaraan Urusan Pemerintahan Kongruen, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum.	Jumlah ASN yang ikut pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNS daerah	100	ASN	100	161,897,307	100	165,000,000	100	165,000,000	300	491,897,307	BKPSDM
		5.4.05.01.16.17		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Pejabat Tinggi Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	80	ASN	80	150,000,000	80	150,000,000	80	150,000,000	240	450,000,000	BKPSDM
		5.04.04.2.01		Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi dan Sumber Belajar		100	%	100	276,425,222	100	300,000,000	100	300,000,000	100	876,425,222	BKPSDM
		5.04.04.2.01.4		Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembangan Kompetensi dan Sumber Belajar	Jumlah ASN yang ikut pengembangan kompetensi	100	%	100	200,000,000	100	200,000,000	100	200,000,000	300	600,000,000	BKPSDM
		5.04.04.2.01.8		Pembinaan , Pengkoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan Efaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasamaaserta pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah jabatan pimpinan Tinggi Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah ASN yang ikut ujian dinas	300	ASN	300	76,425,222	300	100,000,000	300	100,000,000	900	276,425,222	BKPSDM
TOTAL									14,488,819,029		14,778,595,410		14,826,381,364		44,093,795,803	