



RENCANA KERJA TAHUN ANGGARAN 2024

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA METRO
TAHUN ANGGARAN 2024**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami haturkan kehadiran Allah SWT karena atas perkenan-Nya kami dapat menyusun Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Metro Tahun Anggaran 2023, sebagai implementasi Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 07 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Metro Tahun Anggaran 2023 merupakan rencana kerja tahunan dibidang administrasi kepegawaian yang merupakan lanjutan dari penjabaran Rencana Strategis (RENSTRA) ~~Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Metro Tahun 2021-2026~~. Dengan ditetapkannya Rencana kerja ini, diharapkan pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Metro Tahun Anggaran 2024 memiliki arah yang jelas dan dapat dievaluasi tingkat keberhasilannya sesuai dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan.

Pada kesempatan ini kami sampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan RENJA, tentunya tidak luput dari kekurangan, untuk itu saran dalam rangka perbaikan dan kesempurnaan RENJA dimaksud ~~sangat kami harapkan~~.



Metro, Oktober 2023

KEPALA BKPSDM KOTA METRO

WELLY ADIWANTRA, SSTP., M.M.

Pembina Utama Muda

NIP. 19801103 200012 1 001

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	5
1.4 Sistematika Penulisan.....	7
 BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU	 8
2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun 2022 dan Capaian Renstra Perangkat Daerah	 8
2.2 Analisis Kinerja Pelayanan	54
2.3 Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah.....	 61
 BAB III TUJUAN DAN SASARAN	 74
3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional	74
3.2 Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja Perangkat Daerah	78
3.3 Program dan Kegiatan	81
 BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH.....	 82
 BAB V PENUTUP.....	 88

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2023 (tahun berjalan) Pemerintah Kota Metro.....	48-53
Tabel 2 Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Metro.....	60
Tabel 3 Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2024 Pemerintah Kota Metro.....	65-72
Tabel 4 Usulan Program dan Kegiatan dari Para Pemangku Kepentingan Tahun 2024 Pemerintah Kota Metro	73
Tabel 5 Indikator Kinerja Utama	80
Tabel 6 Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2024 dan Prakiraan Maju Tahun 2025 Pemerintah Kota Metro.....	81
Tabel 7 Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, dan Rencana Pendanaan	83-87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelaksanaan otonomi di bidang Kepegawaian merupakan implementasi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008, pada Bab V Pasal 129 ayat (1) menyatakan: Pemerintah melaksanakan pembinaan manajemen PNS daerah dalam satu kesatuan penyelenggaraan manajemen secara nasional, ayat (2) Manajemen PNS daerah sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi : Penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban kedudukan hukum, pengembangan kompetensi dan pengendalian jumlah.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro melayani PNS Kota Metro sebanyak 3.669 orang (data per-Desember 2022). Hal tersebut menimbulkan konsekuensi logis berupa peluang dalam administrasi kepegawaian maupun pengembangan karier PNS Daerah dan Pembinaan / Peningkatan SDM PNS Daerah yang merupakan kekuatan utama menuju kemajemukan dan kemandirian Kota Metro.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro merupakan salah satu OPD yang mengelola Aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Metro sehingga ada keterkaitan dengan misi 5 (lima) RPJMD yaitu Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik (Good Governance), Terhormat, dan Bermartabat.

Untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kota Metro tersebut, BKPSDM telah menyusun Indikator Kinerja Utama yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh BKPSDM Kota Metro dalam lima tahun (2021-2026) mendatang dengan mengoptimalkan semua sumber daya yang ada, seperti tertuang dalam tabel tentang Indikator Kinerja BKPSDM Kota Metro yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD.

MISI		TUJUAN		SASARAN
Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik (Good Governance), Terhormat, dan Bermartabat		Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, efektif dan efisien		Meningkatnya kualitas implementasi reformasi birokrasi

Dengan demikian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro perlu menyusun RENJA Tahun Anggaran 2024, agar mampu bekerja secara maksimal dan memberikan pelayanan prima dalam pengelolaan kepegawaian dan pengembangan karier serta peningkatan kualitas dan profesionalisme PNS Kota Metro.

1.1.1. Tujuan dan Sasaran Indikator Kinerja

➤ Tujuan

Tujuan akan menjadi arah perjalanan organisasi dalam beberapa tahun mendatang. Pengungkapan tujuan ini dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa BKPSDM Kota Metro telah menyelaraskan apa yang harus dilaksanakan sesuai dengan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki serta arah kebijakan yang akan diambil.

Dalam upaya mewujudkan tujuan RPJMD Kota Metro dalam mewujudkan Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik (Good Governance), Terhormat, dan Bermartabat dengan tujuan Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, efektif dan efisien, hal tersebut telah tertuang dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Aparatur
2. Pemenuhan Kompetensi SDM Aparatur sesuai dengan Standar Kompetensi Manajerial

➤ **Sasaran dan Indikator Sasaran**

Penentuan sasaran adalah tindakan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja yang diinginkan, sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata oleh instansi pemerintah dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulanan atau bulanan.

Dengan memperhatikan tujuan tersebut diatas telah ditetapkan rumusan sasaran sebagai berikut :

1. Terciptanya Manajemen Kepegawaian yang Berkualitas
2. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur sesuai dengan standar Kompetensi Manajerial;

1.1.2. Gambaran Umum dan Kondisi Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro yang dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Metro Nomor 43 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Metro, dituntut untuk lebih meningkatkan perannya dalam memberikan kontribusi kesiapan pelaksanaan otonomi daerah secara penuh dan bertanggung jawab, khususnya dalam penyelenggaraan otonomi penuh bidang kepegawaian yang didukung dengan aspek sarana dan prasarana kantor guna melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang telah dibebankan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Metro dengan didukung sumber daya manusia dengan jumlah personil sebanyak 70 orang yang terdiri dari : PNS sebanyak 38 Orang, dan THL sebanyak 32 Orang.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang pengadaan dan mutasi pegawai, pendidikan pelatihan dan pengembangan karier pegawai serta Informasi kepegawaian dan pemberhentian pegawai;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang pengadaan dan mutasi pegawai, pendidikan pelatihan dan pengembangan karier pegawai serta Informasi Kepegawaian dan pemberhentian Pegawai;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pengadaan dan mutasi pegawai, pendidikan pelatihan dan pengembangan karier pegawai serta Informasi Kepegawaian dan pemberhentian Pegawai; dan
- d. Penyelenggaraan Kesekretariatan Badan.

Adapun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro didukung dengan :

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat;
3. Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai
4. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia
5. Bidang Informasi Kepegawaian dan Pemberhentian Pegawai
6. Kelompok Jabatan Fungsional

Sekretariat dan masing-masing Bidang tersebut dibantu oleh Kepala Sub Bagian, dan Kepala Sub Bidang, yaitu :

- a. Sekretariat, terdiri dari :
 1. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 2. Kelompok Jabatan Fungsional
- b. Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai, terdiri dari :
 1. Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian Pegawai
 2. Kelompok Jabatan Fungsional
- c. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdiri dari :
 1. Kelompok Jabatan Fungsional

- d. Bidang Informasi dan Pemberhentian Pegawai, terdiri dari :
 - 1. Sub Bidang Pemberhentian dan Kesejahteraan Pegawai
 - 2. Kelompok Jabatan Fungsional

1.2. Landasan Hukum

- 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- 2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- 3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
- 4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- 5. Peraturan Pemerintah Nomor 108 Tahun 2000 tentang Tata Cara Pertanggungjawaban Kepala Daerah;
- 6. 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;
- 7. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Evaluasi dan Validasi Pemuktahiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

1.3. Maksud dan Tujuan

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro tahun 2024 disusun dengan maksud untuk menyediakan dokumen perencanaan komprehensif satu tahunan, sekaligus menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tujuan Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro adalah:

- a. Sebagai acuan resmi dalam penentuan prioritas program dan kegiatan tahun 2024 yang dibiayai APBD Kota Metro.
- b. Mewujudkan tolak ukur untuk mengukur dan melakukan evaluasi kinerja tahunan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- c. Untuk memudahkan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dalam rencana kerja tahun 2024 dengan cara menyusun program, kegiatan, dan sub kegiatan secara terpadu, terarah, dan terukur.
- d. Untuk memudahkan dan memahami serta menilai arah kebijakan, program serta kegiatan operasional tahunan.

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Kerja SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro merupakan lanjutan penjabaran dari RPJMD Kota Metro Tahun 2021 – 2026. Dokumen Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro Tahun 2024, 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 Hasil Evaluasi Rencana Perangkat Daerah Tahun Lalu

- 2.1. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah
- 2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.3. Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas Perangkat Daerah

BAB III Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

BAB IV Rencana Kerja dan Pendanaan Perangkat Daerah

BAB V Penutup

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Anggaran 2022 dan Capaian Renstra Perangkat Daerah

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro Tahun Anggaran 2022, sebagai berikut:

I. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA

1) Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

1.1 Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah

- Maksud dan tujuan sub kegiatan ini adalah memberikan pedoman terkait pelaksana Program / Kegiatan / Sub Kegiatan berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kepegawaian dalam mewujudkan visi misi pembangunan Kota Metro. Perencanaan berfungsi memberi arah bagi proses pembangunan jangka panjang dan jangka menengah juga sebagai dasar proses penganggaran, pelaksanaan dan pengendalian pelaksanaan pembangunan jangka pendek;
- Capaian Kinerja mencapai 100% dari target 3 Dokumen, adapun penyerahan anggaran mencapai 97,30%, atau sebesar Rp.2.164.000,- dari pagu anggaran sebesar Rp.2.224.000,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah tersedianya RENJA TA. 2023, RENJA Perubahan TA 2022, dan Perjanjian Kinerja dan Rencana Kinerja Tambahan TA 2022;
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah tersedianya dokumen perencanaan yang berfungsi memberi arah bagi proses pembangunan jangka panjang dan jangka menengah juga sebagai dasar proses penganggaran, pelaksanaan dan pengendalian pelaksanaan pembangunan jangka pendek;
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	3 Dok	2 Dok
	Realisasi	3 Dok	2 Dok
Anggaran	Pagu	2.224.000	5.639.850
	Realisasi	2.164.000	5.210.300
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	100,00	100,00
	Anggaran	97,30	92,38

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan persentase realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 4,92%, penambahan terhadap target dan realisasi target sebanyak 1 dokumen yang sebelumnya tidak

dianggarkan belanjanya pada RKA / DPA, dari jumlah realisasi anggaran terdapat penurunan sebesar Rp3.046.300, hal ini dikarenakan adanya penyesuaian terhadap belanja anggaran dari tahun sebelumnya. Dengan capaian realisasi anggaran sebesar 97,30%, dan capaian realisasi target sebesar 100%, hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan.

1.2 Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD

- Maksud dan tujuan sub kegiatan ini adalah mempercepat pemrosesan dalam merencanakan penganggaran kebutuhan dana dari berbagai program, kegiatan, dan sub kegiatan pada setiap bidang yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, yang disajikan dalam format RKA-SKPD dan harus dapat memberikan informasi yang jelas tentang tujuan, sasaran serta korelasi antara besaran anggaran (beban kerja dan harga satuan) dengan manfaat dan hasil yang ingin dicapai dari suatu sub kegiatan yang dianggarkan.
- Capaian Kinerja mencapai 115% dari target 60 Dokumen RKA terealisasi sebanyak 69 Dokumen RKA, adapun penyerapan anggaran kegiatan ini mencapai 100%, atau sebesar Rp.5.696.000,- dari pagu anggaran sebesar Rp.5.696.000,-.
- Output dari sub kegiatan ini adalah tersedianya Dokumen RKA Murni sebanyak 39 Dokumen, dan RKA-Perubahan sebanyak 30 Dokumen;
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah untuk menyempurnakan rencana yang telah disusun agar organisasi dapat mempermudah pengawasan dalam operasionalnya, yaitu antara lain :
 1. RKA digunakan sebagai landasan yuridis formal dalam memilih sumber dana dan penggunaan dana.
 2. Untuk mengadakan pembatasan jumlah dana yang digunakan.
 3. Untuk merinci jenis sumber dana yang dicari maupun jenis penggunaan dana sehingga dapat mempermudah pengawasan dalam operasionalnya.
 4. Untuk merasionalkan sumber dana dan penggunaan dana agar dapat mencapai hasil yang maksimal.
 5. Untuk menampung dan menganalisa serta memutuskan setiap usulan yang berkaitan dengan keuangan sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

➤ Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	60 Dok	43 Dok
	Realisasi	69 Dok	42 Dok
Anggaran	Pagu	5.696.000	3.696.000
	Realisasi	5.696.000	3.261.600
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	115,00	97,67
	Anggaran	100,00	88,25

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan persentase realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 11,75%, adanya kenaikan terhadap target dan realisasi target, dari jumlah realisasi anggaran terdapat kenaikan sebesar Rp.2.434.400, hal ini dikarenakan adanya penyesuaian terhadap belanja anggaran dari tahun sebelumnya. Dengan capaian realisasi anggaran sebesar 100%, dan capaian realisasi target sebesar 115%, hal ini dikarenakan upaya pencapaian terhadap realisasi target yang tidak dapat dihindari dan harus tersedia dalam rangka tertib administrasi perencanaan dan keuangan.

1.3 Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

- Maksud dan tujuan sub kegiatan ini adalah merupakan penilaian terhadap pelaksanaan program / kegiatan / sub kegiatan yang telah dilaksanakan baik dari aspek waktu, metode, teknis pelaksanaan dan aspek keuangan apakah telah sesuai dengan Rencana Kerja yang telah disusun, dengan membandingkan realisasi masukan (input), keluaran (output), dan hasil (outcome) terhadap rencana yang telah ditetapkan.
- Capaian Kinerja mencapai 100% dari target 2 dokumen, adapun penyerapan anggaran mencapai 76,40%, atau sebesar Rp.4.663.400,- dari pagu anggaran sebesar Rp.6.104.000,-.
- Output dari sub kegiatan ini adalah tersedianya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun Anggaran 2021, dan Laporan Monitoring dan Evaluasi Program/Kegiatan/Sub Kegiatan per Triwulan Tahun Anggaran 2022.

LAKIP adalah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan yang menggambarkan kinerja yang dicapai oleh suatu instansi pemerintah atas pelaksanaan program dan kegiatan yang dibiayai APBN/APBD. Berdasarkan dari Inpres No.7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Instansi Pemerintah dimana didalamnya disebutkan mewajibkan setiap Instansi Pemerintah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan untuk mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas pokok, dipandang perlu

adanya pelaporan akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah.

- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah sebagai bahan evaluasi terhadap OPD dalam pelaksanaan program / kegiatan/ sub kegiatan selama 1 tahun anggaran.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	2 Dok	1 Dok
	Realisasi	2 Dok	1 Dok
Anggaran	Pagu	6.104.000	2.338.100
	Realisasi	4.663.400	1.669.800
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	100,00	100,00
	Anggaran	76,40	71,42

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan persentase realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 4,98%, penambahan terhadap target dan realisasi target sebanyak 1 dokumen yang sebelumnya tidak dianggarkan belanjanya pada RKA / DPA, dari jumlah realisasi anggaran terdapat kenaikan sebesar Rp.2.434.400, hal ini dikarenakan adanya penyesuaian terhadap belanja anggaran dari tahun sebelumnya. Dengan capaian realisasi anggaran sebesar 76,40%, dan capaian realisasi target sebesar 100%, hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan.

2) Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

2.1 Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

- Maksud dan tujuan sub kegiatan ini adalah terpenuhinya administrasi pembayaran Gaji dan Tunjangan bagi PNS pada BKPSDM Kota Metro selama 1 Tahun.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamanatkan bahwa pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS.

Gaji adalah kompensasi dasar berupa honorarium sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja.

- Capaian Kinerja mencapai 111,26% dari 494 PNS selama 1 Tahun dari target 444 PNS selama 1 Tahun, adapun penyerapan anggaran mencapai 96,67%, atau sebesar Rp.3.208.034.663,- dari pagu anggaran sebesar Rp.3.318.552.189,-.
- Output dari sub kegiatan ini adalah tersedianya pembayaran gaji dan tunjangan bagi PNS BKPSDM Kota

Metro selama 1 tahun dalam rangka menjamin kesejahteraan PNS berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah terpenuhinya hak PNS BKPSDM Kota Metro berupa penerimaan gaji dan tunjangan setiap bulan selama 1 tahun.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	444 PNS / 1 Tahun	12 Bulan
	Realisasi	494 PNS / 1 Tahun	12 Bulan
Anggaran	Pagu	3.318.552.189	3.460.761.112
	Realisasi	3.208.034.663	3.291.781.313
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	111,26	100
	Anggaran	96,67	95,12

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan persentase realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 1,55%, dari jumlah realisasi anggaran terdapat penurunan sebesar Rp.83.746.650, hal ini dikarenakan adanya penyesuaian terhadap belanja anggaran dari tahun sebelumnya. Dengan capaian realisasi anggaran sebesar 96,67%, dan capaian realisasi target sebesar 111,26%, hal ini dikarenakan besaran jumlah penggarangan gaji dalam rangka antisipasi terhadap Jumlah ASN yang masuk dari luar dan ditugaskan pada BKPSDM Kota Metro, dan adanya perubahan jabatan sebagai PNS BKPSDM Kota Metro dari Jabatan Fungsional menjadi Jabatan Struktural, Kenaikan Pangkat PNS, Kenaikan Gaji Berkala PNS sehingga berakibat pada realisasi penyerapan anggaran tunjangan jabatan dan tambahan penghasilan pegawai

2.2 Sub Kegiatan Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN

- Maksud dan tujuan sub kegiatan ini adalah menunjang tata kelola keuangan dan pertanggungjawaban dapat berjalan akuntabel, dan honorarium bagi Tenaga Honorer yang mempunyai peranan penting dalam pelayanan terhadap pelaksanaan administrasi, dan juga membantu dalam kelancaran kinerja SKPD;
- Capaian Kinerja mencapai 96,36% dari target 522 Orang / 12 Bulan tercapai 503 Orang / 12 Bulan, adapun penyerapan anggaran mencapai 97,85%, atau sebesar Rp.491.774.400,- dari pagu anggaran sebesar Rp 502.559.400,-.
- Output dari sub kegiatan ini adalah tersedianya pembayaran honorarium PNS yang ditunjuk sebagai

pengelola keuangan, operator aplikasi, dan honorarium THL sebanyak 26 Orang selama 12 Bulan, THL sebanyak 10 Orang sebalam 3 Bulan.

- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah tertib administrasi pelaksanaan tugas pengelolaan keuangan yang didukung dengan personil pengelolaan keuangan yang dapat diandalkan., dan terpenuhinya hak THL BKPSDM Kota Metro berupa penerimaan honorarium setiap bulan selama 1 tahun.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	522 Org / 12 Bln	12 Bulan
	Realisasi	503 Org / 12 Bln	12 Bulan
Anggaran	Pagu	502.559.400	534.038.000
	Realisasi	491.774.400	429.430.000
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	96,36	100,00
	Anggaran	97,85	80,41

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan persentase realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 17,44%, dari jumlah realisasi anggaran terdapat kenaikan sebesar Rp.62.344.400, hal ini dikarenakan adanya penyesuaian terhadap belanja anggaran dari tahun sebelumnya, dan adanya penambahan terhadap volume target. Dengan capaian realisasi anggaran sebesar 97,85%, dan capaian realisasi target sebesar 96,36%, hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan.

2.3 Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD

- Maksud dan tujuan sub kegiatan ini adalah untuk memenuhi kewajiban atas pelaksanaan APBD sebagaimana telah diamanatkan dalam peraturan perundangundangan. Laporan Keuangan yang terdiri dari Laporan Realisasi Anggaran, Laporan Operasional, Laporan Perubahan Ekuitas, Neraca, dan Catatan Atas Laporan Keuangan.
- Capaian Kinerja mencapai 100% dari target 2 Dokumen, adapun penyerapan anggaran mencapai 100%, atau sebesar Rp.1.234.600,- .
- Output dari sub kegiatan ini adalah tersedianya Laporan Keuangan BKPSDM Kota Metro Tahun Anggaran 2021 Unaudited dan Audited.
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah memberikan informasi yang berguna kepada para pemakai laporan, khususnya sebagai sarana untuk meningkatkan akuntabilitas / pertanggungjawaban dan

transparansi pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah. Di samping itu laporan keuangan ini juga dimaksudkan untuk memberikan informasi kepada manajemen dalam pengambilan keputusan dalam usaha untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

➤ Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	2 Dok	1 Dok
	Realisasi	2 Dok	1 Dok
Anggaran	Pagu	1.234.600	755.100
	Realisasi	1.234.600	780.750
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	100	100
	Anggaran	100	96,71

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan persentase realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 3,29%, penambahan terhadap target dan realisasi target sebanyak 1 dokumen yang sebelumnya tidak dianggarkan belanjanya pada RKA / DPA, dari jumlah realisasi anggaran terdapat kenaikan sebesar Rp.453.850, hal ini dikarenakan adanya penyesuaian terhadap belanja anggaran dari tahun sebelumnya. Dengan capaian realisasi anggaran sebesar 100%, dan capaian realisasi target sebesar 100%, hal ini dikarenakan pencapaian terhadap realisasi target telah sesuai dengan penganggaran terhadap setiap belanja.

3. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

3.1 Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah terpenuhinya kebutuhan Komponen Instalasi Listrik dalam rangka menunjang pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi.
- Capaian Kinerja mencapai 100% dari target 7 item, adapun penyerapan anggaran mencapai 100%, atau sebesar Rp.2.538.800,-.
- Output dari sub kegiatan ini adalah tersedianya komponen instalasi listrik sebagai penerangan bangunan kantor.
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kepegawaian yang didukung oleh instalasi listrik / penerangan yang baik.

➤ Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	7 Item	12 Bulan
	Realisasi	7 Item	12 Bulan
Anggaran	Pagu	2.538.800	9.953.000
	Realisasi	2.538.800	9.345.000
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	100	100
	Anggaran	100	93,89

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan persentase realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 6,11%, dari jumlah realisasi anggaran terdapat kenaikan sebesar Rp.6.806.200, hal ini dikarenakan adanya penyesuaian terhadap belanja anggaran dari tahun sebelumnya. Dengan capaian realisasi anggaran sebesar 100%, dan capaian realisasi target sebesar 100%, hal ini dikarenakan pemenuhan alat-alat listrik dan penerangan yang wajib harus dipenuhi dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.

3.2 Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah terpenuhinya kebutuhan Peralatan dan Perlengkapan Kantor dalam rangka menunjang pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi.
- Capaian Kinerja mencapai 100% atau 49 Unit, adapun penyerapan anggaran mencapai 86,67%, atau sebesar Rp.68.559.000,- dari pagu anggaran sebesar Rp.59.420.000,-.
- Output dari sub kegiatan ini adalah Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor sebanyak 49 Unit, dengan rincian :

1	Kursi Putar	46 Unit
2	Tangga Lipat Teleskopik 4.0 + 4.0 = 8 Meter Double	1 Unit
3	Audio Video Selector (Peralatan Studio Audio) / Perlengkaan Zoom Meeting	1 Paket
4	Televisi LCD	1 Unit
Jumlah		49 Unit
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kepegawaian yang didukung oleh penambahan Peralatan dan perlengkapan kantor yang baik.

➤ Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	49 Unit	30 Unit
	Realisasi	49 Unit	24 Unit
Anggaran	Pagu	68.559.000	9.953.000
	Realisasi	59.420.000	9.345.000
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	100	80
	Anggaran	86,67	93,89

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat penurunan persentase realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 7,22%, dari jumlah realisasi anggaran terdapat kenaikan sebesar Rp.50.075.000, hal ini dikarenakan adanya penyesuaian terhadap belanja anggaran dari tahun sebelumnya dan item barang yang diperlukan. Dengan capaian realisasi anggaran sebesar 86,67%, dan capaian realisasi target sebesar 100%, hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan terutama pada belanja pengadaan TV LCD dimana nilai SSH lebih tinggi dari harga pasaran.

3.3 Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah terpenuhinya kebutuhan logistik kantor seperti alat tulis kantor, alat kebersihan, makan minum rapat, makan minum tamu, dan makan minum aktivitas lainnya dalam rangka menunjang pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi.
- Capaian Kinerja mencapai 100%, dari target 12 Bulan adapun penyerapan anggaran mencapai 86,43%, atau sebesar Rp.81.546.040,- dari pagu anggaran sebesar Rp.94.352.640,-.
- Output dari sub kegiatan ini adalah tersedianya logistik kantor seperti alat tulis kantor, alat kebersihan, makan minum rapat, makan minum tamu, dan makan minum aktivitas lainnya selama 12 Bulan
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kepegawaian yang didukung oleh tersedianya logistik kantor.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	12 Bulan	12 Bulan
	Realisasi	12 Bulan	12 Bulan
Anggaran	Pagu	94.352.640	120.074.800
	Realisasi	81.546.040	83.788.400
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	100	100
	Anggaran	86,43	93,89

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat penurunan persentase realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 7,22%, dari jumlah realisasi anggaran terdapat kenaikan sebesar Rp.50.075.000, hal ini dikarenakan adanya penyesuaian terhadap belanja anggaran dari tahun sebelumnya dan item barang yang diperlukan. Dengan capaian realisasi anggaran sebesar 86,67%, dan capaian realisasi target sebesar 100%, hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan terutama pada belanja pengadaan TV LCD dimana nilai SSH lebih tinggi dari harga pasaran.

- 3.4 Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah terpenuhinya kebutuhan barang cetak dan penggandaan dalam rangka menunjang pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi.
 - Capaian Kinerja mencapai 100%, dari target 7 Item adapun penyerapan anggaran mencapai 97,45%, atau sebesar Rp.14.303.300,- dari pagu anggaran sebesar Rp.14.678.100,-.
 - Output dari sub kegiatan ini adalah tersedianya barang cetak dan penggandaan seperti BKP, jilid, spanduk dan foto copi selama 12 Bulan
 - Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kepegawaian yang didukung oleh tersedianya barang cetak dan penggandaan.
 - Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	7 Item	12 Bulan
	Realisasi	7 Item	12 Bulan
Anggaran	Pagu	14.678.100	16.164.800
	Realisasi	14.303.300	6.671.500
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	100	100
	Anggaran	97,45	41,27

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan persentase realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 3,56%, dari jumlah realisasi anggaran terdapat kenaikan sebesar Rp.7.631.800,- hal ini dikarenakan adanya penyesuaian terhadap belanja anggaran dari tahun sebelumnya dan item barang yang diperlukan. Dengan capaian realisasi anggaran sebesar 97,45%, dan capaian realisasi target sebesar 100%, hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan.

3.5 Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah terpenuhinya penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan berupa Surat Kabar, dalam rangka menambah wawasan dan informasi terkini.
- Capaian Kinerja mencapai 100%, dari target 12 Bulan adapun penyerapan anggaran mencapai 83,25%, atau sebesar Rp.28.677.000,- dari pagu anggaran sebesar Rp.34.446.000,-.
- Output dari sub kegiatan ini adalah tersedianya dana untuk biaya surat kabar sebanyak 24 Biro Surat Kabar selama 12 bulan, atau sebanyak 288 Surat Kabar Harian, Mingguna, atau Bulanan;
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah menambahnya wawasan dan informasi terkini bagi PNS yang diperoleh dari surat kabar.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	288 Surat Kabar / 12 Bln	12 Bulan
	Realisasi	276 Surat Kabar / 12 Bln	12 Bulan
Anggaran	Pagu	30.724.000	34.446.000
	Realisasi	24.662.000	28.677.000
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	95,83	100
	Anggaran	80,27	83,25

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat penurunan persentase realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 2,98%, dari jumlah realisasi anggaran terdapat penurunan sebesar Rp.4.015.000,- hal ini dikarenakan adanya penyesuaian terhadap belanja anggaran dari tahun sebelumnya. Dengan capaian realisasi anggaran sebesar 80,27%, dan capaian realisasi target sebesar 95,83%, hal tersebut merupakan bentuk pengendalian terhadap belanja surat kabar dikarenakan tagihan surat kabar berdasarkan pengiriman / penyampaian surat kabar.

3.6 Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah terlaksananya kegiatan Koordinasi dan Konsultasi keluar daerah dalam rangka memenuhi undangan rapat.
- Capaian Kinerja mencapai 66,67% dari target 15 Perjalanan Dinas terealisasi 10 Perjalanan Dinas, adapun penyerapan anggaran mencapai 93,45%, atau sebesar

Rp.134.722.234,- dari pagu anggaran sebesar Rp.144.172.000,-

- Output dari sub kegiatan ini adalah terlaksananya rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah dalam 12 bulan, yakni sebanyak 1 kali ke dalam provinsi, dan 9 Kali ke Luar Provinsi;
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah terselesaikannya permasalahan kepegawaian dan menambahnya wawasan kepegawaian melalui konsultasi dan koordinasi ke lembaga lainnya.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	15 Perjalanan Dinas	12 Bulan
	Realisasi	10 Perjalanan Dinas	12 Bulan
Anggaran	Pagu	144.172.000	186.787.200
	Realisasi	134.722.234	127.082.747
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	66,67	100
	Anggaran	93,45	64,81

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan persentase realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 28,64%, terdapat perubahan perbaikan volume target sebagai upaya memudahkan didalam mengukur dan evaluasi terhadap target kinerja, dari jumlah realisasi anggaran terdapat kenaikan sebesar Rp.7.639.487,-. Dengan capaian realisasi anggaran sebesar 93,45%, dan capaian realisasi target sebesar 66,67%, hal ini dikarenakan sebagai perjalanan dinas berada diluar provinsi lampung sebanyak 9 kali, dan didalam propinsi dari target 5 kali hanya dapat dilakukan sebanyak 1 kali perjalanan dinas.

4. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

4.1 Sub Kegiatan Pengadaan Mebel

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah terpenuhinya kebutuhan Mebeulair dalam rangka menunjang pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi.
- Capaian Kinerja mencapai 100% dari target 3 unit lemari, adapun penyerapan anggaran mencapai 96,56%, atau sebesar Rp.250.401.900,- dari pagu anggaran sebesar Rp.259.314.900,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah :
 1. Pengadaan Meja Kerja sebanyak 1 paket;
 2. Meja Rapat 1 paket;
 3. Meja Resepsionis 1 paket;
 4. Lemari Kayu 1 paket;
 5. Jasa Konsultasi Perencanaan dan Pengawasan 1 Paket

- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kepegawaian yang didukung oleh penambahan mebeulair yang baik.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	5 Paket	3 Unit
	Realisasi	5 Paket	3 Unit
Anggaran	Pagu	259.314.900	13.393.000
	Realisasi	250.401.900	12.875.000
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	100	100
	Anggaran	96,56	96,13

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 0,43%, dari jumlah realisasi anggaran terdapat kenaikan sebesar Rp.237.526.900,-. hal ini dikarenakan sebagai upaya peningkatan kinerja pelayanan kepegawaian sehingga diperlukan dukungan sarana dan prasarana berupa mabeler bagi aparat kepegawaian didalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dengan capaian realisasi anggaran sebesar 96,56%, dan capaian realisasi target sebesar 100%, hal ini dikarenakan hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan, dan negosiasi terhadap harga barang di pasaran.

5. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

5.1 Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah terpenuhinya kebutuhan jasa surat menyurat dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi.
- Capaian Kinerja mencapai 100% dari target 18 Item selama 12 bulan, adapun penyerapan anggaran mencapai 100%, atau sebesar Rp.9.842.200,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah tersedianya jasa surat menyurat sebagai kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi kepegawaian dalam 12 Bulan.
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kepegawaian yang didukung penyediaan jasa surat menyurat.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	18 Item / 12 Bulan	12 Bulan
	Realisasi	18 Item/ 12 Bulan	12 Bulan
Anggaran	Pagu	9.842.200	9.842.200
	Realisasi	9.842.200	2.966.200

%Peningkatan	Capaian	100	100
/ Penurunan	Anggaran	100	30,14

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan persentase realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 69,86%, perubahan terhadap volume target diharapkan dapat mempermudah dalam mengukur realisasi kinerja yang telah dilaksanakan. Dengan capaian realisasi anggaran sebesar 100%, dan capaian realisasi target sebesar 100%, hal ini dikarenakan pencapaian terhadap realisasi target telah sesuai dengan penganggaran terhadap setiap belanja.

5.2 Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah terpenuhinya biaya jasa komunikasi sumber daya air dan listrik selama 12 Bulan, dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas dan kedinasan.
- Capaian Kinerja mencapai 100% dari target 2 Rekening selama 12 bulan, adapun penyerapan anggaran mencapai 66,15%, atau sebesar Rp.50.844.955,- dari pagu anggaran sebesar Rp.76.863.402,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah biaya jasa komunikasi (telepon), dan listrik selama 12 Bulan
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah tersedianya jasa komunikasi telepon kantor dan listrik guna mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di bidang kepegawaian.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	2 Rekening/ 12 Bulan	12 Bulan
	Realisasi	2 Rekening/ 12 Bulan	12 Bulan
Anggaran	Pagu	76.863.402	28.518.403
	Realisasi	50.844.955	5.618.297
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	100	100
	Anggaran	66,15	19,70

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 46,45%, dari jumlah realisasi anggaran terdapat kenaikan sebesar Rp.42.226.658,-, hal ini dikarenakan kepindahan kantor BKPSDM Kota Metro pada 10 Desember 2021, sehingga hal tersebut mempengaruhi terhadap penyesuaian kebutuhan anggaran terhadap jasa listrik. Dengan capaian realisasi anggaran sebesar 66,15%, dan capaian realisasi target sebesar 100%, hal ini dikarenakan

merupakan efisiensi dan efektifitas dalam rangka pengendalian serta kesadaran terhadap penggunaan listrik dan jasa komunikasi berupa telepon kantor dengan baik dan tepat sesuai dengan kebutuhan, serta adanya antisipasi kebutuhan terhadap beban listrik yang wajib dibayarkan. Kondisi Daya Listrik saat ini sebesar 16.500 VA sehingga sering terjadi turun daya listrik, sehingga pada tahun anggaran 2023 diharapkan untuk dapat menaikkan daya listrik dengan perkiraan kebutuhan minimal sebesar 66.000 VA.

6. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

6.1 Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah terpenuhinya pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional dalam rangka menunjang pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi, serta legalisasi dalam rangka tertib administrasi pembayaran pajak kendaraan bermotor.
- Capaian Kinerja mencapai 100% dari target 12 kendaraan dinas selama 12 Bulan, adapun penyerapan anggaran mencapai 85,18%, atau sebesar Rp.100.074.924,- dari pagu anggaran sebesar Rp.117.487.800,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah terawatnya kendaraan dinas/ operasional, BBM, dan pembayaran pajak kendaraan dinas bermotor roda 2 sebanyak 10 unit dan roda 4 sebanyak 2 unit.
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kepegawaian yang didukung oleh Kendaraan Dinas / Operasional yang baik, dan terpenuhinya kewajiban pembayaran pajak kendaraan dinas bermotor roda 2 sebanyak 10 unit dan roda 4 sebanyak 2 unit.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	12 Randi/ 12 Bulan	12 Randis
	Realisasi	12 Randi/ 12 Bulan	12 Randis
Anggaran	Pagu	117.487.800	115.590.000
	Realisasi	100.074.924	97.330.365
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	100	100
	Anggaran	85,18	84,20

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 0,98%,

dari jumlah anggaran terdapat kenaikan sebesar Rp.1.897.800,- dikarenakan terdapat 5 kendaraan dinas roda 2 yang harus ganti STNK, dari jumlah realisasi anggaran terdapat kenaikan sebesar Rp.2.744.559,-, dengan capaian realisasi anggaran sebesar 85,18%, dan capaian realisasi target sebesar 100%, hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan baik terhadap service kendaraan dinas maupun terhadap penggunaan BBM.

6.2 Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah terpenuhinya pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor dalam rangka menunjang pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi.
- Capaian Kinerja mencapai 80% atau 28 Unit Peralatan dari target 35 Unit Peralatan, adapun penyerapan anggaran mencapai 60,20%, atau sebesar Rp.11.510.000,- dari pagu anggaran sebesar Rp.19.120.000,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah terpelihara dan terawatnya peralatan dan mesin selama 12 bulan.
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kepegawaian yang didukung oleh peralatan dan mesin kantor yang baik.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	35 Unit	12 Bulan
	Realisasi	28 Unit	12 Bulan
Anggaran	Pagu	19.120.000	38.460.000
	Realisasi	11.510.000	23.825.000
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	80	100
	Anggaran	60,20	61,95

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat penurunan realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 1,75%, perubahan terhadap volume target diharapkan dapat mempermudah dalam mengukur realisasi kinerja yang telah dilaksanakan, dari jumlah realisasi anggaran terdapat penurunan sebesar Rp.12.315.000,-, dengan capaian realisasi anggaran sebesar 60,20%, dan capaian realisasi target sebesar 80%, hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan, mengingat terdapat belanja yang bersifat berkala yaitu service AC, sedangkan untuk service seperti komputer, laptop, printer dan lainnya merupakan service berdasarkan kondisi/situasi saat diperlukan / rusak berat dan sedang.

6.3 Sub Kegiatan Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah menjaga keandalan bangunan gedung beserta prasarana dan sarananya agar bangunan gedung selalu laik fungsi, serta memperbaiki dan/atau mengganti bagian bangunan gedung, komponen, bahan bangunan, dan/atau prasarana dan sarana agar bangunan gedung tetap laik fungsi
- Capaian Kinerja mencapai 100% dari target 1 gedung, adapun penyerapan anggaran mencapai 98,82%, atau sebesar Rp.209.083.800,- dari pagu anggaran sebesar Rp.211.575.000,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah terpelihara dan terawatnya gedung kantor sebanyak 1 unit.
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana aparatur serta untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kepegawaian yang didukung oleh gedung kantor yang laik
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	1 Unit	1 Unit
	Realisasi	1 Unit	1 Unit
Anggaran	Pagu	211.575.000	94.939.000
	Realisasi	209.083.800	83.442.875
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	100	100
	Anggaran	98,82	87,89

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 10,93%, dari jumlah anggaran terdapat kenaikan sebesar Rp.116.636.000,- mengingat bahwa BKPSDM Kota Metro telah menempati Gedung Baru Exs. Dinas Perumahan dan Pemukiman Kota Metro, sehingga diperlukan adanya biaya pemeliharaan / rehabilitasi gedung sesuai dengan kondisi yang diinginkan berupa penambahan ruang sekretaris, ruang rapat, ruang kerja, mushola, dan pengecatan dan perbaikan dalam rangka kenyamanan pelaksanaan tugas, dari jumlah realisasi anggaran terdapat kenaikan sebesar Rp.125.640.925,-, dengan capaian realisasi anggaran sebesar 98,82%, dan capaian realisasi target sebesar 100%, hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan, dan negosiasi terhadap paket pekerjaan.

II. PROGRAM PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

1.1 Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah untuk memperoleh CASN yang profesional, jujur, bertanggung jawab, dan memiliki kompetensi agar dapat mengisi formasi yang disusun berdasarkan analisis kebutuhan sesuai dengan kebutuhan nyata/riil masing - masing satuan unit organisasi, serta adanya fasilitasi pemenuhan dokumen kepegawaian bagi CPNSD.
- Capaian Kinerja mencapai 111,13% dari target 100 Orang terealisasi sebanyak 889 Orang, adapun penyerapan anggaran mencapai 68,01%, atau sebesar Rp.81.612.459,- dari pagu anggaran sebesar Rp.120.000.000,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah :
 1. pengurusan usul penetapan NIP CPNS dan PPPK sejumlah 319 orang, pembuatan minute SK Pengangkatan CPNS dan PPPK
 2. penyerahan petikan SK Pengangkatan CPNS dan PPPK Pemerintah Kota Metro sejumlah 319 Orang pada 11 April 2022 serta pengajuan usul penerbitan Kartu Peserta Taspen untuk PPPK Kota Metro sejumlah 83 (delapan puluh tiga) berkas
 3. telah disampaikan usul formasi PPPK guru Pemerintah Kota Metro dan diterimanya Kepmenpan tentang Formasi PPPK Guru di Lingkungan Pemerintah Kota Metro Tahun 2022 sejumlah 84 (orang) serta pengajuan usul penerbitan Kartu Peserta Taspen untuk CPNS Kota Metro sejumlah 116 (seratus enam belas) berkas
 4. proses daftar ulang Formasi PPPK Guru di Lingkungan Pemerintah Kota Metro Tahun 2022 sejumlah 84 (orang) serta pengajuan usul penerbitan Kartu Peserta Taspen untuk CPNS Kota Metro sejumlah 58 (lima puluh delapan) berkas.
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah terpenuhinya kebutuhan CASN yang profesional, jujur, bertanggung jawab, dan memiliki kompetensi agar dapat mengisi lowongan formasi yang dibutuhkan, serta terpenuhinya kelengkapan dokumen kepegawaian bagi ASN Pemerintah Kota Metro.

- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	100 Orang	379 Orang
	Realisasi	889 Orang	315 Orang
Anggaran	Pagu	120.000.000	1.068.086.300
	Realisasi	81.612.459	945.137.267

%Peningkatan	Capaian	889	83,11
/ Penurunan	Anggaran	68,01	88,49

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat penurunan realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 20,48%, dari jumlah anggaran terdapat penurunan sebesar Rp.948.086.300,- hal ini dikarenakan pada tahun 2022 tidak terdapat pelaksanaan seleksi bagi CPNSD, dan penganggaran belanja pada sub kegiatan lebih kepada kelengkapan dokumen kepegawaian bagi ASN. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa capaian realisasi anggaran sebesar 68,01% hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan, dan capaian realisasi target sebesar 886%, hal ini dikarenakan belum tepatnya penetapan perhitungan volume target berdasarkan indikator yang terlalu kecil sedangkan indikator kinerja pada sub kegiatan tersebut tidak hanya pada pengadaan ASN, akan tetapi fasilitasi terhadap pemenuhan kelengkapan dokumen kepegawaian bagi CPNS dan PPPK, sehingga penetapan volume target menjadi catatan perbaikan pada kinerja ditahun berikutnya.

Pada Tahun 2022 sebagai bentuk Apresiasi penghargaan terhadap penyelenggaraan seleksi CPNS, Kanreg V BKN Jakarta telah memberikan penghargaan Kanreg. V BKN Award 2022 **“Terbaik I Implementasi SAPK dan Pemanfaatan CAT”**



1.2 Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah Meningkatkan Pelayanan Pensiun Pegawai Negeri Sipil Kota Metro sebagai salah satu wujud jaminan pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Jaminan Janda/Duda.
- Capaian Kinerja mencapai 171,67% atau 206 Orang dari target 120 Orang, adapun penyerapan anggaran mencapai 96,37%, atau sebesar Rp.66.579.354,- dari pagu anggaran sebesar Rp.69.084.750,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah meningkatnya pelayanan pensiun bagi PNS Pemerintah Kota Metro, hal ini sebagai salah satu wujud jaminan pensiun PNS dan jaminan janda/duda PNS dan jaminan hari tua PNS sebanyak 206 orang Pegawai Negeri Sipil se-Kota Metro dari semua tingkat, pangkat dan golongan yang memasuki batas usia pensiun, yang terdiri dari :
 1. Pensiun BUP : 181 Orang
 2. Pensiun Meninggal Dunia : 23 Orang
 3. Pensiun Dini : 2 Orang
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah PNS yang memasuki batas pensiun dapat terlayani dengan baik sehingga hak pensiunan dapat diterima tepat waktu.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	120 Orang	120 Orang
	Realisasi	206 Orang	120 Orang
Anggaran	Pagu	69.084.750	85.014.750
	Realisasi	66.579.354	65.530.750
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	171,67	100
	Anggaran	96,37	77,08

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa capaian realisasi anggaran sebesar 96,37% hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan, dan capaian realisasi target sebesar 171,67%, hal ini dikarenakan belum tepatnya penetapan perhitungan volume target berdasarkan indikator yang terlalu kecil tidak berdasarkan pada buku penjaan pensiun pegawai, sehingga penetapan volume target menjadi catatan perbaikan pada kinerja ditahun berikutnya.

1.3 Sub Kegiatan Fasilitas Lembaga Profesi ASN

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah terlaksananya program dan kegiatan KORPRI dalam rangka terwujudnya KORPRI sebagai organisasi yang kuat, netral, mandiri profesional dan terdepan dalam menjaga persatuan dan kesatuan bangsa,

mensejahterakan anggota, masyarakat, dan melindungi kepentingan para anggota agar lebih profesional di dalam membangun pemerintahan yang baik.

- Capaian Kinerja mencapai 100% dari target 12 Bulan, adapun penyerapan anggaran mencapai 98,92%, atau sebesar Rp.44.918.110,- dari pagu anggaran sebesar Rp.45.409.800,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah
 1. Pelantikan Kepengurusan KORPRI;
 2. Perayaan Peringatan HUT KORPRI;
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah pengurus KORPRI Kota Metro dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan adanya dukungan anggaran pada sub kegiatan Fasilitas Lembaga Profesi ASN.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	12 Bulan	12 Bulan
	Realisasi	12 Bulan	12 Bulan
Anggaran	Pagu	45.409.800	95.079.800
	Realisasi	44.918.110	0
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	100	100
	Anggaran	98,92	0

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa dari jumlah realisasi anggaran terdapat penurunan sebesar Rp.49.670.000,-, dengan capaian realisasi anggaran sebesar 90,92%, dan capaian realisasi target sebesar 100%, hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan, dan realisasi anggaran dipengaruhi oleh permintaan dari DPK KORPRI Metro.

1.4 Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bidang pengelolaan data dan pengelolaan informasi kepegawaian, sehingga mampu memberikan pelayanan kepegawaian yang lebih baik, transparan dan akuntabel.
- Capaian Kinerja mencapai 119,25% dari target 3.200 Data terealisasi sebanyak 3.816 Data, adapun penyerapan anggaran mencapai 97,30%, atau sebesar Rp.344.432.210,- dari pagu anggaran sebesar Rp.353.999.800,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah :
 1. Sosialisasi tentang Pengelolaan data dan dokumen kepegawaian serta pelayanan kepegawaian kepada PNS Guru dan Pegawai Tata Usaha SMP se Kota Metro sebanyak 300 Orang, dan CPNS sebanyak 236 Orang;

2. Pemuktahiran Data dan dokumen pada Aplikasi SiASN, SAPK, dan Si Ikan Komet guna menopang pelaksanaan pelayanan kepegawaian seperti Kenaikan Pangkat, Mutasi, Pensiun sebanyak 3.816 Data yang diperoleh dari PNS sebanyak 3.564 Orang;
3. Konsultasi dan Koordinasi ke BKN, Kanreg. V BKN , dan BKD Propinsii Lampung.

- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah Pengelolaan data pegawai dan update data pegawai pada aplikasi sesuai dengan kondisi terkini seluruh pegawai, dengan tersedianya data yang valid dan akurat dapat mendukung pelaksanaan pelayanan kepegawaian secara online seperti kenaikan pangkat, pensiun, serta dapat mendukung berbagai aplikasi pada instansi pemerintah yang lain seperti E-Mutasi Kemendagri, SSCN milik BKN, LHKPN pada Kemenpan RB dan aplikasi-aplikasi lainnya yang membutuhkan data base kepegawaian.

- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	3.200 Data	3.200 Data
	Realisasi	3.816 Data	3.662 Data
Anggaran	Pagu	353.999.800	99.618.850
	Realisasi	344.432.210	90.789.243
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	119,25	114,44
	Anggaran	97,30	91,14

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan anggaran sebesar Rp.254.380.950,- hal ini dikarenakan BKPSDM Kota Metro yang dijadikan Piloting Project penerapan SI ASN oleh Kanreg V BKN Jakarta, sehingga perlu adanya pelaksanaan sosialisasi kepada setiap PNS, sosialisasi pengelolaan data dan dokumen kepegawaian, pemuktahiran data dan dokumen, dari capaian realisasi anggaran sebesar 97,30% hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan, dan capaian realisasi target sebesar 119,25%, hal ini dikarenakan optimalisasi pelayanan peremajaan data PNS serta antusias masing-masing PNS dilingkungan Pemerintah Kota Metro dalam melakukan update data kepegawaian.

1.5 Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah melakukan perubahan pola penyimpanan dokumen yang semula disimpan secara manual menjadi digital yang berbentuk image document.
- Capaian Kinerja mencapai 106,67% atau 3.200 Dokumen dari target 3.000 Dokumen, adapun penyerapan anggaran mencapai 90,86%, atau sebesar Rp.68.144.200,- dari pagu anggaran sebesar Rp.75.003.200,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah digitalisasi dokumen kepegawaian antara lain SK Pangkat dari SK CPNS s.d SK Terakhir; Sumpah Janji PNS, SK Jabatan, SK Berkala, Karpeg, Karis, Karsu, SKP, Setifikat Diklat, Piagam Penghargaan, Penilaian Angka Kredit.
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah mengurangi penggunaan kertas dalam aktifitas kerja sehingga lebih ramah lingkungan dan memudahkan dalam mengakses dokumen kepegawaian bagi PNS. Pelaksanaan kegiatan ini mengacu pada Peraturan Kepala BKN Nomor 18 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Tata Naskah Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	3.000 Dok	12 Bulan
	Realisasi	3.200 Dok	12 Bulan
Anggaran	Pagu	75.003.200	45.003.550
	Realisasi	68.144.200	41.319.550
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	106,67	100
	Anggaran	90,86	91,81

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat penurunan realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 0,95%, dari jumlah anggaran terdapat kenaikan sebesar Rp.26.824.650,- hal ini dikarenakan bahwa dalam rangka tertib administrasi pengelolaan arsip dan dokumen kepegawaian telah dilakukan pengumpulan seluruh dokumen kepegawaian PNS dan PPPK di lingkungan Pemerintah Kota Metro secara digital, dilihat bahwa capaian realisasi anggaran sebesar 90,86% hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan, dan capaian realisasi target sebesar 106,67%, hal ini dikarenakan adanya pembagian SK CPNS dan pengambilan sumpah janji bagi CPNS sehingga perkiraan terhadap pengumpulan dokumen digital melebihi target yang telah ditetapkan. Kendala didalam pengumpulan dokumen kepegawaian yakni terdapat beberapa dokumen PNS yang telah diagunkan di Bank sehingga solusi yang dilakukan yakni dengan menerbitkan Surat Walikota Metro Nomor : 800/322/B-

3/04/2022 tanggal 24 April 2022 tentang Permohonan Bantuan Pinjam / Scane Dokumen Kepegawaian yang bank pemberi pinjaman sehingga PNS yang telah menyerahkan dokumen kepegawaian untuk jaminan tetap dapat mengumpulkan dokumen kepegawaian secara digital.

1.6 Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah sebagai media evaluasi atas penyajian data Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Metro.
- Capaian Kinerja mencapai 100% dari target 2 Kali Rapat Koordinasi Kepegawaian adapun penyerapan anggaran mencapai 89,38%, atau sebesar Rp.50.049.300,- dari pagu anggaran sebesar Rp.55.994.900,-.
- Output dari sub kegiatan ini adalah Rapat Koordinasi untuk mengevaluasi kendala-kendala yang ada pada OPD se Kota Metro sebanyak 2 kali, yakni 1 September 2022, dan 1 Desember 2022;
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah koordinasi dan evaluasi terhadap permasalahan kepegawaian yang kemudian diberikan solusi oleh tiap-tiap bidang yang menjadi narasumber pada rakor tersebut.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	2 Rapat	12 Bulan
	Realisasi	2 Rapat	12 Bulan
Anggaran	Pagu	55.994.900	1.380.750
	Realisasi	50.049.300	1.281.350
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	100	100
	Anggaran	89,38	92,80

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa capaian realisasi anggaran sebesar 89,38% dan capaian realisasi target sebesar 100%. hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan.

2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

2.1 Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah menyeleksi dan menyaring PNS yang akan alih tugas agar sesuai dengan kebutuhan organisasi yang ada dilingkungan Pemerintah Kota Metro, dan menjaga pemerataan sebaran PNS yang ada dilingkungan Pemerintah Kota Metro.

- Capaian Kinerja mencapai 100% dari target 100 Bulan terealisasi sebanyak 163 Bulan, adapun penyerapan anggaran mencapai 96,81%, atau sebesar Rp.34.995.700,- dari pagu anggaran sebesar Rp.36.150.200,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah pengelolaan mutasi ASN sebanyak 163 orang, dengan rincian :
 - Alih Tugas/Mutasi Intern sejumlah 43 orang.
 - Alih Tugas/Mutasi Masuk ke Pemerintah Kota Metro sejumlah 26 orang.
 - Alih Tugas/Mutasi Keluar dari Pemerintah Kota Metro sejumlah 10 orang.
 - Alih Tugas/Mutasi Selesai Tugas Belajar sejumlah 7 Orang
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah menjaga pemerataan sebaran Pegawai sesuai dengan adanya alih tugas / mutasi diharapkan dapat :
 1. Meningkatkan produktivitas;
 2. Menciptakan keseimbangan antar tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan;
 3. Memperluas atau menambah pengetahuan;
 4. Menghilangkan rasa bosan/jenuh terhadap pekerjaannya;
 5. Memberikan dorongan agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi;
 6. Alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka;
 7. Menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	100 Orang	100 Orang
	Realisasi	163 Orang	101 Orang
Anggaran	Pagu	36.150.200	36.150.200
	Realisasi	34.995.700	33.876.800
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	163	101
	Anggaran	96,81	93,71

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa capaian realisasi anggaran sebesar 96,81% dan capaian realisasi target sebesar 163%. hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan, dan proses alih tugas/mutasi pegawai baik intern, masuk dan keluar merupakan pelaksanaan dalam rangka tertib administrasi dan selektif sesuai dengan sebaran kebutuhan dan formasi PNS yang ada dilingkungan Pemerintah Kota Metro.

2.2 Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah diberikannya kenaikan pangkat dan gaji berkala kepada PNS karena merupakan amanah dari Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 dan Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji PNS sebagaimana telah diubah sebanyak delapan belas kali dengan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 dimana setiap PNS yang telah memenuhi syarat administrasi menunjukkan disiplin dan loyalitas yang tinggi perlu diberikan penghargaan kenaikan pangkat dan gaji berkala dengan tujuan agar lebih meningkatkan prestasi kerja, semangat kerja dan mempunyai loyalitas serta pengabdian tinggi untuk bangsa dan Negara.
- Capaian Kinerja mencapai 72,77% dari target 3.000 Orang terealisasi sebanyak 2.183 Orang, adapun penyerapan anggaran mencapai 99,13%, atau sebesar Rp.110.547.204,- dari pagu anggaran sebesar Rp.111.513.400,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah PNS Kota Metro yang menerima Kenaikan Pangkat dan kenaikan gaji berkala Tahun 2022 adalah sebanyak 2.183 orang PNS, dengan rincian :
 1. untuk Periode 01 April 2022 telah menyelesaikan sebanyak 422 orang PNS yang terdiri dari golongan IV sebanyak 64 orang dan golongan III ke bawah sebanyak 358 orang.
 2. untuk periode 01 Oktober 2022 telah menyelesaikan sebanyak 282 orang PNS yang terdiri dari golongan IV sebanyak 53 orang dan golongan III ke bawah sebanyak 229 orang.
 3. Sedangkan untuk PNS yang menerima Kenaikan Gaji Berkala selama tahun 2022 sebanyak 2.183 orang
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah :
 1. kenaikan pangkat menjadikan Pegawai Negeri Sipil dapat lebih meningkatkan prestasi kerja, disiplin, semangat kerja dan mempunyai loyalitas serta pengabdian tinggi;
 2. kenaikan gaji berkala dapat meningkatkan kesejahteraan serta menjadikan Pegawai Negeri Sipil dapat lebih meningkatkan prestasi kerja, disiplin, semangat kerja dan mempunyai loyalitas serta pengabdian tinggi

➤ Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	3.000 Orang	3.000 Orang
	Realisasi	2.183 Orang	2.555 Orang
Anggaran	Pagu	111.513.400	175.892.000
	Realisasi	110.547.204	160.940.491
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	72,77	85,17
	Anggaran	99,13	91,50

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 7,63%, dari jumlah anggaran terdapat penurunan sebesar Rp.50.393.287,- hal ini dikarenakan Pemerintah Kota Metro menjadi Piloting Project Si ASN dalam pengusulan Kenaikan Pangkat PNS, dilihat bahwa capaian realisasi anggaran sebesar 99,13% hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan, dan capaian realisasi target sebesar 72,77%, hal ini dikarenakan kenaikan pangkat dipengaruhi oleh PNS yang mengajukan mutasi keluar atau masuk dari Pemerintah Kota Metro; PNS yang meninggal dunia; PNS naik pangkat pilihan, hukuman disiplin penundaan kenaikan pangkat, dan PNS yang mengajukan Pensiun Dini, dan proses kenaikan gaji berkala berdasarkan usulan berkas KGB yang sesuai dengan peraturan dan lengkap serta PNS tersebut tidak dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala.

2.3 Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah untuk peningkatan, pengembangan, pembinaan karir, pengisian jabatan struktural yang lowong dan penyegaran dalam pelaksanaan tugas bagi PNS dalam jabatan struktural, sebagai evaluasi pelaksanaan tugas PNS sehingga diharapkan dapat menempatkan PNS sesuai kompetensi yang dimiliki dan sebagai wujud peningkatan pelayanan kepada masyarakat
- Capaian Kinerja mencapai 1457% dari target 300 Orang terealisasi sebanyak 435 Orang, adapun penyerapan anggaran mencapai 97,40%, atau sebesar Rp.632.965.262,- dari pagu anggaran sebesar Rp.649.834.900,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah Pelantikan Pejabat Struktural dan Fungsional dengan Jumlah ASN yang telah dilantik sebanyak 411 Orang, dan PNS mengikuti Seleksi Terbuka sebanyak 24 Orang.
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah kepastian terhadap satu jabatan sesuai kompetensi yang dimiliki PNS sehingga pelayanan terhadap masyarakat dapat tercapai dengan baik dan terarah, terlaksananya penyegaran PNS dalam jabatan struktural sehingga

menimbulkan motivasi pejabat struktural dalam pelaksanaan tugas kedinasan, dan terisinya jabatan struktural yang lowong sehingga pelaksanaan tugas kedinasan dapat lebih optimal.

➤ Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	300 Orang	124 Orang
	Realisasi	435 Orang	398 Orang
Anggaran	Pagu	649.834.900	518.055.700
	Realisasi	632.965.262	380.201.274
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	145	320,97
	Anggaran	97,40	73,39

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 24,01%, dari jumlah anggaran terdapat kenaikan sebesar Rp.252.763.988,- hal ini dikarenakan bahwa pada tahun 2022 terdapat 5 jabatan lowong yang harus segera dilakukan seleksi terbuka yakni seleksi rekam jejak peserta Asesment Center di Mabes Polri serta wawancara dan penilaian makalah oleh Tim Panitia Seleksi, dilihat bahwa capaian realisasi anggaran sebesar 97,40% hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan, dan capaian realisasi target sebesar 145%, hal ini dikarenakan hal ini dikarenakan dengan terbitnya Perka BKN Nomor 7 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pimpinan Tinggi memberikan dampak yang besar terkait pelaksanaan kegiatan pelantikan hal ini dikarenakan yang semula pelantikan hanya pada jabatan struktural kini PNS dalam Jabatan Fungsional harus dilantik, serta adanya pelantikan terkait ketentuan penyetaraan jabatan struktural pengawas (eselon IV) kedalam Jabatan Fungsional.

3. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

3.1 Sub Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah berdasarkan UU No. 5 Th. 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 70 yakni setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, Pengembangan kompetensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.
- Capaian Kinerja mencapai 100% dari target 1.000 Orang, adapun penyerapan anggaran mencapai 97,16%, atau sebesar Rp.1.178.196.925,- dari pagu anggaran sebesar Rp.1.212.638.500,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah :
 1. Bimtek Penggunaan Media Pembelajaran 100 Orang
 2. Internalisasi Kode Etik PNS 200 Orang
 3. Pelatihan Manajemen Stress 100 Orang
 4. Pembekalan Kewirausahaan 80 Orang
 5. Peningkatan Kompetensi PNS Fungsional 320 Orang
 6. Public Speaking 40 Orang
 7. Bimtek Peningkatan Kapasitas PNS Kecamatan/Kelurahan di Bidang Hukum 80 Orang
 8. Bimtek Anti Korupsi 80 Orang
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah Peningkatan kapasitas aparatur, selain menambah khasanah ilmu pengetahuan, juga melatih kepribadian pegawai dalam bermoral yang baik, menghargai tugas dan tanggungjawab, jujur, bijaksana dan berintegritas. peningkatan kinerja organisasi pemerintah yang semakin baik, karena pengangkatan PNS dalam jabatan dilakukan berdasarkan kesesuaian kompetensi, kualifikasi, dan kinerja dan juga untuk mewujudkan sistem karir PNS yang terarah dan berkeadilan.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	1.000 Orang	1.160 Orang
	Realisasi	1.000 Orang	1.160 Orang
Anggaran	Pagu	1.212.638.500	1.527.164.500
	Realisasi	1.178.196.925	1.460.378.550
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	100	100
	Anggaran	97,16	95,63

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 1,53%, dari jumlah anggaran terdapat penurunan sebesar Rp.282.181.625,- hal ini dikarenakan adanya penurunan terhadap target PNS yang akan diikuti dalam

peningkatan kompetensi, dilihat bahwa capaian realisasi anggaran sebesar 97,16% hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan, dan capaian realisasi target sebesar 100%, hal ini dikarenakan hal ini dikarenakan Pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. PNS sebagai aparatur negara memiliki posisi yang strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, sebagai aparatur negara setiap PNS wajib memiliki kompetensi, profesionalisme dan integritas.

3.2 Sub Kegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah sesuai dengan mandat Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Peraturan Pemerintah nomor 49 tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dimana dalam penempatan tugas jabatan, antara lain, harus sesuai dengan kompetensi teknis bidang tugasnya. kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara profesional, sesuai dengan jenjang jabatannya;
- Capaian Kinerja mencapai 100% dari target 150 Orang terealisasi sebanyak 150 Orang, adapun penyerapan anggaran mencapai 97,47%, atau sebesar Rp.162.867.640,- dari pagu anggaran sebesar Rp.170.604.200,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah Melaksanakan Sosialisasi Tata Cara Penyusunan DUPAK bagi sebanyak 150 Orang.
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah sertifikasi kompetensi sebagai bukti formal penguasaan kompetensi teknis ASN Kompetensi teknis tersebut sebagai pernyataan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai kewenangan jabatannya, sekaligus mewujudkan pelayanan profesional.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	150 Orang	200 Orang
	Realisasi	150 Orang	200 Orang
Anggaran	Pagu	170.604.200	348.744.800
	Realisasi	162.867.640	339.888.980
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	100	100
	Anggaran	95,47	97,46

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 1,99%,

dari jumlah anggaran terdapat penurunan sebesar Rp.177.021.340,- hal ini dikarenakan adanya penurunan terhadap target PNS yang akan diikuti dalam peningkatan kompetensi, dilihat bahwa capaian realisasi anggaran sebesar 95,47% hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan, dan capaian realisasi target sebesar 100%, hal ini dikarenakan komitmen setiap ASN yang baik untuk mengikuti dikat sebagai upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme kerja serta adanya dukungan dari masing-masing OPD didalam mendorong setiap aparaturnya untuk mengikuti kegiatan diklat memberikan dampak yang positif dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.

3.3 Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah untuk membuat pelayanan publik yang semakin baik, cepat, dan efisien, tentunya harus didukung dengan kondisi PNS yang memiliki kapasitas tinggi. Izin belajar dan tugas belajar merupakan bentuk komitmen pemerintah untuk terus mendukung PNS yang ingin terus menempuh pendidikan setinggi mungkin.
- Capaian Kinerja mencapai 114,67% atau 172 Orang dari target 150 Orang, adapun penyerapan anggaran mencapai 82,96%, atau sebesar Rp.50.919.700,- dari pagu anggaran sebesar Rp.61.377.000,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah pemberian rekomendasi Tugas Belajar Biaya Mandiri sebanyak 170 PNS, serta monitoring terhadap PNS Tugas Belajar dengan Bea Siswa sebanyak 2 Orang.
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah setiap instansi pemerintahan tentunya mengharapkan setiap pegawainya akan menjadi tenaga ahli yang nantinya menjadi pemimpin dan mengembangkan organisasi, salah satunya adalah pengembangan kompetensi melalui peningkatan basic pendidikan.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	150 Orang	1 Aplikasi
	Realisasi	172 Orang	0 Aplikasi
Anggaran	Pagu	61.377.000	7.905.000
	Realisasi	50.919.700	0
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	114,67	0
	Anggaran	82,96	0

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa capaian realisasi anggaran sebesar 82,96% dan capaian realisasi target sebesar 114,67%. hal ini dikarenakan, minat yang tinggi PNS pada Pemerintah Kota Metro yang akan

meningkatkan kompetensi melalui peningkatan basic pendidikan, bahwa untuk mengukur tingkat kepastian jumlah PNS yang akan tugas belajar sesuai dengan kebutuhan dan keselarasan basic pendidikan per OPD sesuai dengan kebutuhan akan dilakukan pendataan terlebih dahulu ke setiap OPD pada tahun 2023.

3.4 Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah mengembangkan kompetensi PNS di lingkungan Pemerintah Kota Metro, melalui pengiriman PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek yang diselenggarakan pihak luar.
- Capaian Kinerja mencapai 118,57% dari target 70 Orang terealisasi sebanyak 70 Orang, adapun penyerapan anggaran mencapai 95,07%, atau sebesar Rp.942.596.194,- dari pagu anggaran sebesar Rp.991.521.700,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah pengiriman PNS Pemerintah Kota Metro untuk mengikuti diklat dan bimtek yang dilaksanakan oleh pihak luar.
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah meningkatnya pengetahuan dan keterampilan PNS Kota Metro dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di setiap OPD.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	70 Orang	59 Orang
	Realisasi	83 Orang	48 Orang
Anggaran	Pagu	991.521.700	1.489.618.300
	Realisasi	942.596.194	1.135.469.278
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	118,57	81,36
	Anggaran	95,07	76,23

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa capaian realisasi anggaran sebesar 95,07% dan capaian realisasi target sebesar 118,57%. hal ini dikarenakan banyaknya minat PNS untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan formal serta besarnya biaya kontribusi untuk mengikuti diklat tersebut menjadi permasalahan tersendiri sehingga membutuhkan pengendalian / selektif terhadap jenis diklat yang akan diikuti dan lembaga penyelenggara diklat.

3.5 Sub Kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah mengembangkan kompetensi PNS di lingkungan Pemerintah Kota Metro, melalui sertifikasi PNS dalam rangka
- Capaian Kinerja mencapai 100% dari target 80 Orang terealisasi sebanyak 80 Orang, adapun penyerapan

anggaran mencapai 99,43%, atau sebesar Rp.377.750.000,- dari pagu anggaran sebesar Rp.379.900.000,-

- Output dari sub kegiatan ini adalah Diklat Pengadaan Barang dan Jasa sebanyak 80 Orang, dengan 43 Orang yang lulus, atau 53,75%
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah peserta yang mengikuti kegiatan mampu mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan yang telah ditentukan. Fasilitasi sertifikasi kompetensi bagi PNS yakni sebagai dukungan pengembangan kompetensi dalam rangka penguasaan kompetensi teknis bagi ASN.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	80 Orang	167 Orang
	Realisasi	80 Orang	167 Orang
Anggaran	Pagu	379.900.000	1.005.510.400
	Realisasi	377.750.000	1.031.403.600
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	100	100
	Anggaran	99,43	97,49

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 1,94%, dari jumlah anggaran terdapat penurunan sebesar Rp.653.653.600,- hal ini dikarenakan pada sub kegiatan ini hanya menyelenggarakan Diklat Barang dan Jasa untuk 80 Orang PNS, dilihat bahwa capaian realisasi anggaran sebesar 99,43% hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sesuai dengan kebutuhan, dan capaian realisasi target sebesar 100%, hal ini dikarenakan komitmen setiap ASN yang baik untuk mengikuti diklat sebagai upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme kerja serta adanya dukungan dari masing, dalam rangka meningkatkan kompetensi ASN yang akan berperan dan akan melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pejabat pengadaan barang dan jasa pemerintah,.

3.6 Sub Kegiatan Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah memberikan pengetahuan, wawasan dan pemahaman tentang Peraturan terkait Jabatan Fungsional Guru di Lingkungan Pemerintah Kota Metro serta Pemahaman tentang Program Induksi bagi Guru di Lingkungan Pemerintah Kota Metro.
- Capaian Kinerja mencapai 100% dari target 720 Orang terealisasi sebanyak 720 Orang, adapun penyerapan

anggaran mencapai 95,03%, atau sebesar Rp.265.104.400,- dari pagu anggaran sebesar Rp.278.971.200,-

- Output dari sub kegiatan ini adalah Sosialisasi Surat Edaran Menteri Pan - RB Nomor : 28 Tahun 2021 dan Permenpan ttg Jabatan Fungsional tentang Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian dan Kenaikan Jabatan JFT, dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional bagi Pejabat Fungsional Guru, Analis Kepegawaian, Perencana dan Analis Kebijakan terkait peraturan terbaru, permasalahan serta kemungkinan Penyelesaian masalah yang ada di masing-masing Jabatan Fungsional dimaksud.
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah dengan pelaksanaan sosialisasi diharapkan dapat menginformasikan hal-hal yang baru berkaitan dengan kepegawaian serta dapat meningkatnya pengetahuan, wawasan dan pembahasan peserta sosialisasi sesuai dengan materi yang diberikan.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	720 Orang	600 Orang
	Realisasi	720 Orang	600 Orang
Anggaran	Pagu	278.971.200	205.766.400
	Realisasi	265.104.400	205.355.800
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	100	100
	Anggaran	95,03	99,80

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat penurunan realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 4,77%, dari jumlah anggaran terdapat kenaikan sebesar Rp.59.748.600,- hal ini dikarenakan adanya penambahan kegiatan yakni sosialisasi bagi JFT baru yakni Analis Kepegawaian, Perencana dan Analis Kebijakan, dilihat bahwa capaian realisasi anggaran sebesar 95,03% hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan, dan capaian realisasi target sebesar 100%, hal ini dikarenakan PNS sebagai aparatur negara memiliki posisi yang strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, sebagai aparatur negara setiap PNS wajib memiliki kompetensi, profesionalisme dan integritas untuk mewujudkan terselenggaranya pemerintahan yang mampu memberikan pelayanan publik yang baik kepada masyarakat, sehingga pelaksanaan peraturan di bidang kepegawaian dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan tugas agar dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan mensukseskan pembangunan nasional.

4. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

4.1 Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah untuk mengetahui kinerja, sikap, dan perilaku PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Metro yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan, kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.
- Capaian Kinerja mencapai 96,97% dari target 3.500 Orang terealisasi sebanyak 3.394 Orang, adapun penyerapan anggaran mencapai 68,91%, atau sebesar Rp.61.061.362,- dari pagu anggaran sebesar Rp.88.606.700,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah penginputan Sasaran Kinerja Pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Metro sebanyak 3.292 Orang kedalam Aplikasi E Lapkin, dan Sosialisasi E Kinerja sebanyak 102 Orang yang terdiri dari Pejabat yang membidangi Kepegawian setiap OPD.
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah dalam rangka menjamin obyektifitas pembinaan PNS yang didasarkan pada system prestasi dan system karier, serta membangun system manajemen kinerja PNS dilingkungan Pemerintah Kota Metro.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	3.500 Orang	- -
	Realisasi	3.394 Orang	- -
Anggaran	Pagu	88.606.700	-
	Realisasi	61.061.362	-
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	96,97	-
	Anggaran	68,91	-

Sub Kegiatan ini baru dilaksanakan pada Tahun Anggaran 2022, dilihat bahwa capaian realisasi anggaran sebesar 68,91% hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan, dan capaian realisasi target sebesar 96,97%, hal ini dikarenakan terdapat OPD yang belum menyampaikan Laporan SKP Tahun 2021, dan telah dilakukan penegasan kembali melalui Surat Walikota Metro Nomor : 800/922/B-3/02/2022 tanggal 18 Maret 2022 perihal Penegasan Kembali Laporan Penilaian Prestasi Kerja PNS Tahun 2021, dan Surat Walikota Metro Nomor : 800/1161/B-3/02/2022 tanggal 06 Oktober 2022 perihal Tindak Lanjut atas hasil Evaluasi SKP 2021, dan jika berdasarkan data PNS per 31 Desember 2022 sebanyak 3.669 PNS maka masih terdapat

kekurangan sebanyak 275 PNS yang akan diinput pada Tahun 2023.

4.2 Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah
 - Untuk lebih meningkatkan semangat dan etos kerja pegawai sehingga dapat dijadikan teladan bagi Pegawai lainnya.
 - Memotivasi semangat kerja dan prestasi bagi Pegawai Negeri Sipil serta dapat bermanfaat, sebagai salah satu poin angka kredit bagi PNS Fungsional Tertentu.
- Capaian Kinerja mencapai 100% dari target 250 Orang terealisasi sebanyak 0 Orang, adapun penyerapan anggaran mencapai 93,53%, atau sebesar Rp.14.978.600,- dari pagu anggaran sebesar Rp.16.014.600,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah belum terdapatnya PNS yang memperoleh Satya Lencana Karya Satya akan tetapi telah terinputnya data PNS yang mengusulkan Satya Lencana pada Aplikasi Sistem Informasi Unit Layanan Administrasi (Si ULA) Mendagri sebanyak 928 Orang, terdiri dari :
 1. Satya Lencana Karya Satya 30 Tahun : 207 Orang
 2. Satya Lencana Karya Satya 20 Tahun : 103 Orang
 3. Satya Lencana Karya Satya 10 Tahun : 618 Orang
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah Penghargaan Satya Lencana Karya Satya merupakan kebanggaan yang memberi arti sangat penting bagi setiap PNS untuk lebih meningkatkan semangat kerja. Satya Lencana merupakan Penghargaan kepada PNS yang telah bekerja dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara, Pemerintah serta dengan penuh pengabdian, kejujuran, kecakapan dan disiplin secara terus menerus selama 10, 20 dan 30 tahun. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dalam melaksanakan tugas mempunyai kedudukan, hak dan kewajiban yang sama sehingga penganugerahan tanda kehormatan Satyalencana Karya Satya tidak dibedakan berdasarkan jabatan, pangkat dan golongan, akan tetapi dibedakan menurut lamanya bekerja kepada negara dan pemerintah.

➤ Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	250 Orang	250 Orang
	Realisasi	0 Orang	0 Orang
Anggaran	Pagu	16.014.600	16.014.600
	Realisasi	14.978.600	13.396.600
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	0	0
	Anggaran	93,53	83,65

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 9,88%, dilihat bahwa capaian realisasi anggaran sebesar 93,53% hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sedangkan capaian target mencapai 0%, hal ini dikarenakan bahwa PNS telah mengusulkan Satya Lencana tetapi dikarenakan terdapat adanya perubahan sistem dari Unit Layanan Administrasi (ULA) menjadi Sistem Informasi Unit Layanan Administrasi (Si ULA) Mendagri sebanyak 928 Orang, namun sampai dengan 31 Desember 2022 belum adanya rekomendasi persetujuan dikarenakan belum adanya verifikasi oleh tim kemendagri dikarenakan pandemi. Langkah koordinasi dan konsultasi telah dilakukan sehingga diharapkan tahun 2023 seluruh usulan satya lencana dapat terealisasi.

4.3 Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah terlaksananya pelayanan administrasi kepegawaian terhadap pegawai yang belum melaksanakan sumpah/janji pegawai, memberikan pengenalan tugas dan fungsi ASN serta Pengenalan Nilai dan Etika pada Instansi.
- Capaian Kinerja mencapai 127,82% dari target 266 Orang terealisasi sebanyak 340 Orang, adapun penyerapan anggaran mencapai 85,09%, atau sebesar Rp.235.298.114,- dari pagu anggaran sebesar Rp.276.513.200,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah terlaksananya pengambilan Sumpah Janji PNS sebanyak 138 Orang, Sumpah Janji PPPK sebanyak 101, dan Orientasi PPPK sebanyak 101 Orang;
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah dalam rangka menjamin obyektifitas pembinaan PNS yang didasarkan pada system prestasi dan system karier, serta membangun system manajemen kinerja PNS dilingkungan Pemerintah Kota Metro.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	266 Orang	- -
	Realisasi	340 Orang	- -
Anggaran	Pagu	276.513.200	-

	Realisasi	235.298.114	-
%Peningkatan	Capaian	127,82	-
/ Penurunan	Anggaran	85,09	-

Sub Kegiatan ini baru dilaksanakan pada Tahun Anggaran 2022, dilihat bahwa capaian realisasi anggaran sebesar 85,09% hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan, dan capaian realisasi target sebesar 127,82%, hal ini dikarenakan adanya kesadaran bagi PNS dan PPPK untuk mengikuti kegiatan yang telah dilaksanakan, adanya antusia bagi PNS yang sebelumnya berasal dari luar Pemerintah Kota Metro dan telah mutasi/masuk ke Pemerintah Kota Metro akan tetapi belum pernah mengikuti kegiatan Sumpah Janji PNS.

4.4 Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah untuk pembinaan dan peningkatan disiplin PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Metro.
- Capaian Kinerja mencapai 160% dari target 20 Orang terealisasi sebanyak 8 Orang, adapun penyerapan anggaran mencapai 73,71%, atau sebesar Rp.24.218.300,- dari pagu anggaran sebesar Rp.32.855.800,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS yang tertuang dalam Berita Acara rapat dimana hasilnya merupakan rekomendasi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam menjatuhkan hukuman disiplin bagi PNS dan Tenaga Kontrak di Lingkungan Pemerintah Kota Metro yang melanggar disiplin melalui pembahasan oleh Tim Penyelesaian Kasus – kasus disiplin yang komprehensif. Pada Tahun 2022 Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pemerintah Kota Metro yang di jatuhi hukuman disiplin sejumlah 8 (delapan) orang terdiri dari tingkat jenis hukuman disiplin sebagai berikut :
 - Hukuman Disiplin Ringan 1 Orang,
 - Hukuman Disiplin Sedang 6 Orang
 - Hukuman Disiplin Berat 1 Orang
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah dengan pemberian hukuman disiplin yang nyata sebagai bentuk pembinaan disiplin akan berdampak kepada upaya peningkatan kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Metro.

➤ Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	20 Orang	20 Orang
	Realisasi	8 Orang	5 Orang
Anggaran	Pagu	32.855.800	32.855.800
	Realisasi	24.218.300	24.400.470
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	160	175
	Anggaran	73,71	74,27

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat penurunan realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 0,56%, dilihat bahwa capaian realisasi anggaran sebesar 73,71% hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sedangkan capaian target mencapai 160%, hal ini dikarenakan dengan rumus kinerja semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja semakin hal ini dikarenakan pembinaan disiplin yang terus dilakukan secara kesinambungan dan terus menerus oleh Tim Pembinaan Disiplin sehingga dapat tercipta aparatur yang berdedikasi dan berdisiplin.

Berdasarkan data tersebut terdapat kenaikan jumlah PNS yang melanggar disiplin dari tahun sebelumnya yakni sebanyak 3 Orang dari Jumlah ASN yang melanggar Disiplin sebanyak 5 Orang menjadi 8 Orang, sedangkan Jumlah ASN naik sebanyak 42 Orang yakni dari 3.627 Orang menjadi 3.669 Orang, walaupun berdasarkan realiasi target masih berada diatas target yang telah ditetapkan akan tetapi terdapat kenaikan jumlah ASN yang terkena pelanggaran disiplin sehingga hal ini dapat memberikan sebuah catatan tersendiri dalam upaya sosialisasi dan pembinaan bagi PNS dilingkungan Pemerintah Kota Metro dimasa yang akan datang

5. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

5.1 Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

- Maksud dan Tujuan Sub Kegiatan ini adalah Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansi; Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat; Menciptakan kesamaan visi

dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik dan benar.

- Capaian Kinerja mencapai 100% dari target 236 Orang CPNS terealisasi sebanyak 236 Orang CPNS, adapun penyerapan anggaran mencapai 99,80%, atau sebesar Rp.2.751.321.725,- dari pagu anggaran sebesar Rp.2.756.775.400,-
- Output dari sub kegiatan ini adalah terlaksananya pendidikan dasar bagi CPNSD Kota Metro Formasi 2021, dengan rincian :
 1. Angkatan I Golongan III : 40 Orang
 2. Angkatan II Golongan III : 32 Orang
 3. Angkatan III Golongan III : 40 Orang
 4. Angkatan IV Golongan III : 32 Orang
 5. Angkatan V Golongan III : 33 Orang
 6. Angkatan VI Golongan II : 27 Orang
 7. Angkatan VII Golongan II : 32 Orang
- Dampak dan manfaat dari sub kegiatan ini adalah CPNSD Golongan III dan II dapat melaksanakan tugas kedinasan demi terwujudnya pemerintahan yang baik dan benar.
- Perbandingan kinerja :

Uraian		2022	2021
Capaian	Target	236 Orang	139 Orang
	Realisasi	236 Orang	138 Orang
Anggaran	Pagu	2.756.775.400	1.639.939.100
	Realisasi	2.751.321.725	1.601.943.820
%Peningkatan / Penurunan	Capaian	100	97,68
	Anggaran	99,80	99,28

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan realisasi anggaran dari tahun sebelumnya sebesar 0,52%, dari realisasi anggaran terdapat kenaikan sebesar Rp.1.149.377.905,- hal ini dikarenakan adanya peningkatan jumlah CPNSD yang harus mengikuti diklat latsar pada tahun 2022, dilihat bahwa capaian realisasi anggaran sebesar 99,80% hal ini dikarenakan adanya efisiensi anggaran yang dibelanjakan sedangkan capaian target mencapai 100%, hal ini dikarenakan adanya komitmen yang tinggi bagi seluruh CPNS Pemerintah Kota Metro Formasi 2021 untuk mengikuti diklat latsar yang diselenggarakan pada tahun anggaran 2022.

Tabel 1

Tabel T-C.29

Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2023 (tahun berjalan)
Pemerintah Kota Metro

Nama Perangkat Daerah: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro

Kode						Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)	Satuan	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2021 - 2026	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun (n-3) 2021	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)			Target Program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun n-1) 2023	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
											Target Renja Perangkat Daerah tahun (n-2)	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun (n-2)	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1						2	3		4		6	7	8 = (7/6)	9	10 = (5+7+9)	11 = (10/4)
5						UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN										
5	03					KEPEGAWAIAN										
5	03	01				PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Meningkatnya Pengelolaan Tata Usaha Perkantoran, Perencanaan, dan Keuangan									
5	03	01	2.01			Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Terwujudnya Kualitas Pengelolaan Perencanaan Perangkat Daerah									
5	03	01	2.01	01		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	10,00	2,00	3,00	3,00	100,00	3,00	8,00	80,00
5	03	01	2.01	02		Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Dokumen	215,00	43,00	60,00	69,00	115,00	43,00	155,00	72,09
5	03	01	2.01	07		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Laporan	10,00	2,00	2,00	2,00	100,00	2,00	6,00	60,00

1					2	3		4		6	7	8 = (7/6)	9	10 = (5+7+9)	11 = (10/4)
5	03	01	2.02		Administrasi Keuangan	Terwujudnya Kualitas Pengelolaan Administrasi Keuangan									
5	03	01	2.02	01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/ Bulan	2160,00	432,00	444,00	494,00	111,26	456,00	1382,00	63,98
5	03	01	2.02	02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Dokumen	2580,00	516,00	516,00	503,00	97,48	960,00	1979,00	76,71
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	Laporan	10,00	2,00	2,00	2,00	100,00	2,00	6,00	60,00
5	03	01	2.05		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terwujudnya Kualitas Administrasi Kepegawaian									
5	03	01	2.05	02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	Paket	435,00	120,00	0,00	0,00	#DIV/0!	0,00	120,00	27,59
5	03	01	2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terwujudnya Tertib Administrasi dalam Pengelolaan Administrasi Perkantoran									
5	03	01	2.06	01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	380,00	76,00	76,00	76,00	100,00	76,00	228,00	60,00
5	03	01	2.06	02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	180,00	36,00	49,00	49,00	100,00	41,00	126,00	70,00
5	03	01	2.06	04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	250,00	50,00	50,00	50,00	100,00	50,00	150,00	60,00
5	03	01	2.06	05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	35,00	7,00	7,00	7,00	100,00	15,00	29,00	82,86
5	03	01	2.06	06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Dokumen	1320,00	264,00	288,00	276,00	95,83	240,00	780,00	59,09

1					2	3		4		6	7	8 = (7/6)	9	10 = (5+7+9)	11 = (10/4)
5	03	01	2.06	09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	110,00	10,00	15,00	10,00	66,67	15,00	35,00	31,82
5	03	01	2.07		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah									
5	03	01	2.07	05	Pengadaan Mebeleur	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Unit	18,00	3,00	5,00	5,00	100,00	2,00	10,00	55,56
5	03	01	2.07	11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Unit	25,00	0,00	0,00	0,00	#DIV/0!	17,00	17,00	68,00
5	03	01	2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terlaksananya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah									
5	03	01	2.08	01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	60,00	12,00	12,00	12,00	100,00	12,00	36,00	60,00
5	03	01	2.08	02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	120,00	24,00	24,00	24,00	100,00	24,00	72,00	60,00
5	03	01	2.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terwujudnya Tertib Pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD)									
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 dibayarkan Pajaknya	Unit	720,00	144,00	144,00	144,00	100,00	144,00	432,00	60,00
5	03	01	2.09	06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	175,00	28,00	35,00	28,00	80,00	37,00	93,00	53,14
5	03	01	2.09	09	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	Unit	5,00	1,00	1,00	1,00	100,00	1,00	3,00	60,00

1					2	3		4		6	7	8 = (7/6)	9	10 = (5+7+9)	11 = (10/4)
5	03				KEPEGAWAIAN										
5	03	02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya Kualitas Pelayanan dibidang Manajemen Kepegawaian									
5	03	02	2.01		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terwujudnya Kegiatan Manajemen Kepegawaian dibidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN									
5	03	02	2.01	02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Dokumen	5,00	0,00	0,00	0,00	#DIV/0!	1,00	1,00	20,00
5	03	02	2.01	03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Dokumen	30,00	6,00	6,00	6,00	100,00	6,00	18,00	60,00
5	03	02	2.01	06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Dokumen	600,00	120,00	120,00	206,00	171,67	120,00	446,00	74,33
5	03	02	2.01	08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Lembaga	5,00	1,00	1,00	1,00	100,00	1,00	3,00	60,00
5	03	02	2.01	10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Dokumen	16000,00	8032,00	3200,00	3816,00	119,25	600,00	12448,00	77,80
5	03	02	2.01	11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Dokumen	60,00	12,00	12,00	12,00	100,00	12,00	36,00	60,00
5	03	02	2.01	12	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Laporan	10,00	2,00	2,00	2,00	100,00	4,00	8,00	80,00

1					2	3		4		6	7	8 = (7/6)	9	10 = (5+7+9)	11 = (10/4)
5	03	02	2.02		Mutasi dan Promosi ASN	Terwujudnya Kegiatan Manajemen Kepegawaian dibidang Mutasi dan Promosi ASN									
5	03	02	2.02	01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	Dokumen	800,00	101,00	100,00	163,00	163,00	305,00	569,00	71,13
5	03	02	2.02	02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Laporan	15000,00	2555,00	3000,00	2183,00	72,77	2000,00	6738,00	44,92
5	03	02	2.02	03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Dokumen	1200,00	398,00	300,00	435,00	145,00	100,00	933,00	77,75
5	03	02	2.03		Pengembangan Kompetensi ASN	Terwujudnya Kegiatan Manajemen Kepegawaian dibidang Kompetensi ASN									
5	03	02	2.03	01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Orang	5190,00	1160,00	1000,00	1000,00	100,00	980,00	3140,00	60,50
5	03	02	2.03	03	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Orang	1700,00	200,00	150,00	150,00	100,00	400,00	750,00	44,12
5	03	02	2.03	04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola	Dokumen	127,00	0,00	150,00	172,00	114,67	30,00	202,00	159,06
5	03	02	2.03	05	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Dokumen	265,00	104,00	70,00	83,00	118,57	46,00	233,00	87,92
5	03	02	2.03	06	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Sertifikasi Jabatan ASN	Orang	1235,00	167,00	80,00	80,00	100,00	280,00	527,00	42,67
5	03	02	2.03	12	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Laporan Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Laporan	3000,00	600,00	720,00	720,00	100,00	640,00	1960,00	65,33
5	03	02	2.03	13	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Fungsional ASN yang Dibina	Orang	2100,00	0,00	0,00	0,00	#DIV/0!	120,00	120,00	5,71

1					2	3		4		6	7	8 = (7/6)	9	10 = (5+7+9)	11 = (10/4)
5	03	02	2.03	14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Dokumen	2500,00	460,00	0,00	0,00	#DIV/0!	12,00	472,00	18,88
5	03	02	2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terwujudnya Kegiatan Manajemen Kepegawaian dibidang Kinerja Aparatur, Penghargaan, Disiplin									
5	03	02	2.04	03	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Laporan	15000,00	0,00	3500,00	3394,00	96,97	3000,00	6394,00	42,63
5	03	02	2.04	05	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	Orang	1250,00	0,00	250,00	0,00	0,00	250,00	250,00	20,00
5	03	02	2.04	07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Orang	1750,00	0,00	266,00	340,00	127,82	200,00	540,00	30,86
5	03	02	2.04	08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Laporan	50,00	5,00	20,00	8,00	40,00	10,00	23,00	54,00
5	04				PENDIDIKAN DAN PELATIHAN										
5	04	02			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya Kompetensi ASN melalui Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur									
5	04	02	2.02		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Terwujudnya Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional									
5	04	02	2.02	07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Orang	1214,00	138,00	236,00	236,00	100,00	280,00	654,00	53,87

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Wali Kota berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai ASN. Pegawai ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Untuk dapat menjalankan tugas tersebut Pegawai ASN harus memiliki profesi dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada Sistem Merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Manajemen ASN terdiri atas Manajemen PNS dan Manajemen PPPK yang perlu diatur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standar, dan prosedur. Adapun Manajemen PNS meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. Sementara itu, untuk Manajemen PPPK meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan.

1. Sistem Merit Manajemen ASN;

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 25 dijelaskan bahwa Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan manajemen ASN mendelegasikan kepada KASN, berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan

Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN.

Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Pemerintah Kota Metro akan terus berupaya untuk meningkatkan Penerapan Sistem Merit Manajemen ASN yang bertujuan untuk menghasilkan ASN yang Profesional, memiliki nilai dasar etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, Pasal 7 ayat (1) disebutkan “setiap instansi pemerintah wajib membentuk Tim Penilaian Mandiri Sistem Merit”. Pemerintah Kota Metro Tahun 2023 ini telah menyusun Tim Penilaian Mandiri Sistem Merit dan telah ditetapkan melalui Keputusan Walikota Metro Nomor: 477/KPTS/B-03/2023 tanggal 05 Juni 2023 tentang Tim Penilai Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Metro Tahun 2023. Melalui Aplikasi SIPINTER yang telah kembangkan oleh KASN sesuai dengan kondisi yang ada pada Pemerintah Kota Metro kami telah melakukan penginputan sesuai dengan 8 (delapan) aspek yang telah ditetapkan dan telah mendapatkan nilai akhir berdasarkan Evaluasi oleh Tim Evaluator KASN dengan **Total nilai 286 Kategori III dengan sebutan Baik**, yakni meliputi:

No	Aspek	Evaluasi Tim KASN	
		Tahap I 6 April 2023	Tahap II 13 Sept 2023
1.	Perencanaan Kebutuhan	17,5	27,5
2.	Pengadaan;	24	30
3.	Pengembangan Karir;	32,5	67,5
4.	Promosi dan Mutasi;	35	37,5
5.	Manajemen Kinerja;	52,5	65
6.	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin;	22,5	32,5
7.	Perlindungan dan Pelayanan;	6	12
8.	Sistem Informasi;	14	14
	JUMLAH	204	286
	Kategori	II	III
	Sebutan	Cukup	Baik

2. Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN;

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 25 dijelaskan bahwa Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan manajemen ASN mendelegasikan kepada BKN berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN.

Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara di Instansi Pemerintah yang sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen aparatur sipil negara, Presiden Joko Widodo telah menetapkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 116 Tahun 2022 tanggal 14 September 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN yang selanjutnya disebut NSPK Manajemen ASN adalah seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan termasuk di dalamnya petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan serta kebijakan di bidang Manajemen ASN sebagai pedoman dalam penyelenggaraan Manajemen ASN.

Berdasarkan Surat Kepala BKN Nomor 6323/B-AK.02.02/SD/K/2023 tanggal 12 Juli 2023 hal Penyampaian hasil Pengawasan

dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2022, yang ditujukan kepada Walikota Metro berkenaan dengan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN Tahun 2022 dilingkungan Pemerintah Kota Metro, disampaikan hasil :

1. Mengapresiasi Pemerintah Kota Metro yang telah secara konsisten melaksanakan Implementasi NSPK Manajemen ASN berdasarkan Indeks NSPK Tahun 2021 sehingga dapat mempertahankan predikat;
2. Terhadap Dokumen Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN Tahun 2022 yang telah disampaikan, telah dilakukan pemeriksaan dan mengintegrasikan hasil pemeriksaan dengan data hasil pengawasan dan pengendalian BKN yang hasilnya antara lain :
 - a. Implementasi NSPK Manajemen ASN pada Tahun 2022 Pemerintah Kota Metro **mendapatkan Nilai Indeks 76,14 dengan Kategori B Predikat Baik;**
 - b. Diperlukan peningkatan nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN dengan melakukan berbagai upaya yang akan dituangkan dalam komitmen bersama Peningkatan Nilai Indeks NSPK Manajemen ASN;
 - c. Terhadap komitmen bersama sebagaimana dimaksud pada huruf b, BKN senantiasa akan melakukan upaya pembinaan serta pengawasan dalam pengendalian melalui unit kerja di BKN Pusat dan Kantor Regional.
3. Sehubungan dengan hasil pengawasan dan pengendalian Indeks NSPK Manajemen ASN Tahun 2022, disampaikan rekomendasi:
 - a. Pemerintah Kota Metro melalui Tim Indeks NSPK Manajemen ASN Instansi agar melakukan beberapa hal antara lain:
 - 1) Melakukan upaya perbaikan terhadap beberapa catatan dan rekomendasi hasil Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2022;
 - 2) Melakukan pemantauan internal terhadap Implementasi NSPK Manajemen ASN;

- 3) Tetap berkomitmen melakukan berbagai upaya dalam melaksanakan Manajemen ASN Tahun 2023 yang sesuai dengan NSPK;
- 4) Hasil perbaikan terhadap catatan dan rekomendasi disampaikan kepada Kepala BKN cq. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian;
- b. Guna mendorong perbaikan dan peningkatan Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Metro, BKN akan mengupayakan pelaksanaan koordinasi dengan kementerian/lembaga terkait untuk dapat memberikan pendampingan atau pembimbingan dalam implementasi Manajemen ASN yang sesuai dengan NSPK berdasarkan peran, tugas, dan kewenangan masing-masing Kementerian / Lembaga.

3. Indikator Kinerja Kunci (IKK);

Indikator Kinerja Kunci (IKK) adalah indikator kinerja yang menggambarkan keberhasilan penyelenggaraan suatu urusan pemerintahan. Capaian kinerja urusan pemerintahan merupakan gambaran dari keberhasilan daerah dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan tentang Pemerintahan Daerah. Laporan capaian kinerja urusan pemerintahan daerah memuat data/informasi kinerja setiap urusan pemerintahan sesuai dengan indikator masing-masing urusan pemerintahan dan urusan penunjang. Data/informasi setiap indikator wajib diisi oleh pemerintah daerah secara lengkap.

Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari keberhasilan daerah dalam mengatur dan mengurus urusan yang menjadi kewenangan daerah. Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintah dilakukan dengan menggunakan Indikator Kinerja Kunci (IKK) yang disusun berdasarkan pembagian urusan pemerintahan yang menjadi

kewenangan pemerintah daerah provinsi, Kabupaten dan Kota yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

BKPSDM Kota Metro mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian masuk kedalam Indikator Kinerja Kunci untuk Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan, berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, yakni :

No	IKK Outcome	Rumus	Capaian 2022
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Jumlah Pegawai menurut Pendidikan PT ke atas ----- X 100% Jumlah pegawai dengan pendidikan SMA ke bawah	$\frac{1.780}{517} \times 100\%$ = 3,44%
2	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	umlah pegawai PNS fungsional (diluar guru dan tenaga kesehatan) ----- X 100% Seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	$\frac{410}{2.297} \times 100\%$ = 0,18%
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifika Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Jumlah pegawai Fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi ----- X 100% Seluruh jumlah pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	$\frac{410}{410} \times 100\%$ = 1%

DATA DUKUNG IKK TAHUN 2022

PENDIDIKAN	DATA PNS					JUMLAH
	JFT GURU	JFT KESEHATAN	JFT LAINNYA	JABATAN STRUKTURAL	JFU	
S3	0	0	1	1	1	3
S2	35	31	96	143	67	372
S1	723	217	232	196	761	2129
Jumlah	758	248	329	340	829	2504
D4	1	59	12	17	25	114
D3	11	243	21	8	189	472
D2	26	0	1	0	5	32
D1	0	0	0	0	4	4
Jumlah	38	302	34	25	223	622
SMA	8	18	47	29	387	489
SMP	0	0	0	0	36	36
SD	0	0	0	0	18	18
Jumlah	8	18	47	29	441	543
TOTAL	804	568	410	394	1.493	3669

Tabel 2
PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PEMERINTAH KOTA METRO

Tabel T-C.30

No	Indikator	Standar Nasional	IKK	Target Renstra Perangkat Daerah					Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	
1	Manajemen ASN	Sistem Merit Manajemen ASN	-	-	Baik	Baik	Baik	Baik	-	123 Buruk	286 Baik	Baik	Penilaian dilakukan oleh KASN melalui Aplikasi Sipinter KASN
2	Manajemen ASN	NSPK Manajemen ASN	-	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	68 Baik	76,14 Baik	Baik	Baik	Penilaian dilakukan oleh BKN melalui Aplikasi NSPK BKN
3	Kepegawaian	-	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah / Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	2,93%	3,44%	3,45%	3,46%	3,47%	2,93%	3,44%	3,45%	3,46%	Jumlah Pegawai menurut Pendidikan PT ke Atas seluruh Jumlah Pegawai dengan Pendidikan SMA ke Bawah
4	Kepegawaian	-	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	0,17%	0,18%	0,18	0,18	0,18	0,19%	0,18%	0,18	0,18	Jumlah Pegawai PNS Fungsional (diluar guru dan tenaga kesehatan) seluruh Jumlah Pegawai Pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)
5	Kepegawaian	-	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	0,48%	1%	1%	1%	1%	0,48%	1%	1%	1%	Jumlah Pegawai Fungsional yang memiliki sertifikasi kompetensi seluruh Jumlah Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)

2.3. Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

Berdasarkan hasil telaahan Visi, Misi, Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah Terpilih serta Renstra K/L, maka isu-isu strategis BKPSDM Kota Metro yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi dibidang kepegawaian, yakni :

1. Terciptanya Kesesuaian Kompetensi ASN terhadap Kompetensi yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas dan fungsi.

Kinerja Pegawai merupakan faktor penentu dalam menjalankan tugas dan fungsi pada birokrasi. Distribusi, pembinaan, dan pengembangan kompetensi ASN disetiap OPD guna menghasilkan ASN yang professional dalam menjalankan tugas. Sehingga Standar Kompetensi secara menyeluruh mulai dari JPT, JA, JF, dan Jenjang Pelaksana perlu ditetapkan.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah pada Pasal 208 ayat (1) disebutkan “Kepala Daerah dan DPRD dalam menelenggarakan Urusan Pemerintahan dibantu oleh Perangkat Daerah”, dan ayat (2) disebutkan “Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diisi oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara”. Serta berdasarkan Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri pada Pasal 4 ayat (1) disebutkan “Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi PNS yang bersangkutan, dan ayat (2) disebutkan “Hak dan kesempatan untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun”. Sehingga Sumber daya manusia (SDM), dalam organisasi memiliki posisi sangat vital, dan keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang ada dalam Organisasi, berdasarkan Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan, terdapat 3 (tiga) Kompetensi yang harus dimiliki oleh para ASN yaitu Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural.

Pemerintah Kota Metro dalam kurun waktu dari 2021 sampai dengan sekarang terus berupaya didalam peningkatan kompetensi ASN melalui penyelenggaraan atau mengirim ASN untuk mengikuti Bimtek / Diklat selama 20 Jam Pelajaran dalam kurun waktu dari Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2023 yakni :

- Tahun 2021 : 1.713 Orang
- Tahun 2022 : 1.562 Orang
- Tahun 2023 (s/d saat ini) : 2.135 Orang

Permasalahan yang dihadapi terkait pengembangan kompetensi yakni

- 1 berdasarkan inventaris data sebanyak 516 Orang merupakan ASN yang belum pernah mengikuti Bimtek / Diklat selama 20 Jam Pelajaran hal ini dikarenakan ASN tersebut dalam jabatan sebagai tenaga kebersihan, caraka, sopir, dan lain-lain, sehingga pengembangan kompetensi sosial kultural bagi ASN tersebut diharapkan dapat dilakukan oleh unit kerja atau atasan langsung,
- 2 pengembangan kompetensi manajerial sampai dengan tahun 2023 ini belum sepenuhnya tercapai hal ini dikarenakan:
 1. Kebijakan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional;
 2. Perubahan metode pembelajaran dari full on class ke Blended learning, sehingga tidak dapat melaksanakan diklat sendiri, dan harus melakukan pengiriman peserta diklat keluar;
 3. Kuota diklat pimpinan dari penyelenggara yang terbatas, sehingga pengiriman peserta dilakukan secara bertahap;

2. Peningkatan Kualitas Pelayanan BKPSDM Kota Metro

Dalam rangka pemenuhan pelayanan kepegawaian yang berkualitas bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Metro, serta adanya penilaian kualitas indeks pelayanan yang berasal dari Instansi / Lembaga dipusat yakni:

1. Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi oleh Menpan RB;
2. Penilaian Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) oleh BKN;
3. Penilaian Mandiri Sistem Merit oleh KASN;
4. Monitoring Centre for Prevention (MCP) terkait Manajemen ASN oleh KPK yang dikoordinir Inspektorat Kota Metro;

Sehingga hal tersebut menjadi sebuah komitmen terhadap peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian kearah yang lebih baik.

Dalam rangka mewujudkan Reformasi Birokrasi khususnya pada BKPSDM Kota Metro, telah melakukan penilaian secara mandiri untuk melihat tingkat kepuasan pelayanan kepegawaian yang diberikan melalui survey pelayanan kepegawaian yang dikelola secara mandiri.

Tujuan pelaksanaan survey tersebut untuk melihat dan mempotret tingkat pelayanan yang ada dan dapat segera mengambil kebijakan dalam rangka perbaikan kedepan, mengingat bahwa terdapatnya penilaian dari pihak eksternal yakni NSPK oleh BKN, Sistem Merit oleh KASN, MCP KPK, dan adanya permintaan data responde SPI oleh KPK sehingga hasil dari Survei Pelayanan Kepegawaian dapat digunakan sebagai data pembandingan dalam peningkatan pelayanan kepegawaian.

Survei Pelayanan Kepegawaian yang dilakukan berdasarkan pada Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017 dengan unsur penilaian sebanyak 8 unsur yakni:

1. Persyaratan Pelayanan
2. Presedur Pelayanan
3. Waktu Pelayanan
4. Produk Pelayanan
5. Kompetensi Pelaksana
6. Perilaku Pelaksana
7. Sarana dan Prasarana
8. Penanganan Pengguna Pelayanan

Untuk jenis Pelayanan yang disurvei saat ini sebanyak 12 jenis pelayanan, yakni:

1. Kenaikan Pangkat
2. Kenaikan Gaji Berkala
3. Mutasi PNS
4. Karpeg, Karis, Karsu, Taspen
5. Izin Belajar dan Tugas Belajar
6. Jabatan Struktural
7. Jabatan Fungsional
8. Cuti PNS
9. Pensiun PNS
10. Satya Lencana
11. SK THL
12. Pelayanan Data ASN

2.4. Review terhadap Rancangan Awal RKPD

Tabel 3
Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2024
Pemerintah Kota Metro

Tabel T-C.31

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp.)	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp.)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				14.468.421.400	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				11.368.062.502	
	KEPEGAWAIAN				11.909.308.600	KEPEGAWAIAN				9.598.353.102	
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Kota Metro	Cakupan Pelayanan Administrasi Pelayanan Daerah	100%	5.028.969.237	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Kota Metro	Cakupan Pelayanan Administrasi Pelayanan Daerah	100%	4.657.932.802	
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kota Metro	Persentase tersusunya dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	12.262.750	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kota Metro	Persentase tersusunya dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	14.210.500	
1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Kota Metro	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3 Dokumen	2.530.750	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Kota Metro	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3 Dokumen	2.530.750	---
1.2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Kota Metro	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	42 Dokumen	4.828.000	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Kota Metro	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	42 Dokumen	5.213.000	Penyesuaian rekening belanja
1.3	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kota Metro	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2 Laporan	4.904.000	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kota Metro	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2 Laporan	4.904.000	---

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2	Administrasi Keuangan	Kota Metro	Persentase pelayanan administrasi keuangan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Metro	100%	3.920.463.164	Administrasi Keuangan	Kota Metro	Persentase pelayanan administrasi keuangan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Metro	100%	3.692.307.198	
2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kota Metro	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	38 Orang / 1 Tahun	2.880.434.564	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kota Metro	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	38 Orang / Bulan	3.043.745.798	Penyesuaian belanja terkait perkiraan kenaikan gaji dan pembayaran tunjangan fungsional tertentu
2.2	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Kota Metro	Tenaga Kontrak, dan Jasa Administrasi Keuangan dalam rangka tertib Administrasi dan Teknis Kegiatan	86 Orang / 12 Bulan	1.038.504.000	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Kota Metro	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12 Dokumen / 52 Orang	647.054.400	Penyesuaian indikator, Jumlah THL
2.3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Kota Metro	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2 Laporan (Unaudited dan Audited)	1.524.600	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Kota Metro	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2 Laporan (Unaudited dan Audited)	1.507.000	---
3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kota Metro	Persentase Layanan administrasi umum pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Metro	100%	445.340.840	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kota Metro	Persentase Layanan administrasi umum pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Metro	100%	387.218.000	
3.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Kota Metro	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	79 Buah	3.726.600	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Kota Metro	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	80 Paket	7.226.400	Penyesuaian kebutuhan komponen listrik
3.2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kota Metro	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	22 Paket	167.828.000	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kota Metro	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	14 Paket	111.854.000	Penyesuaian kebutuhan peralatan dan perlengkapan kantor
3.3	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Kota Metro	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	50 Paket	113.687.240	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Kota Metro	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	50 Paket	103.909.200	Penyesuaian kebutuhan belanja rutin

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
3.4	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Kota Metro	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	15 Paket	12.641.000	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Kota Metro	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	15 Paket	12.690.400	---
3.5	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Kota Metro	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	26 Surat Kabar / 12 Bulan	32.420.000	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Kota Metro	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	372 Dokumen / 27 Surat Kabar / 12 Bulan	36.500.000	Penyesuaian kebutuhan dan harga sesuai SSH surat kabar berdasarkan proposal yang masuk
3.6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kota Metro	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	15 Perjalanan Dinas	115.038.000	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kota Metro	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	15 Laporan	115.038.000	---
4	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kota Metro	Persentase Pengadaan Barang milik daerah	100%	159.000.000	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Kota Metro	Persentase Pengadaan Barang milik daerah	100%	112.876.000	
4.1	Pengadaan Mebel	Kota Metro	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	5 Paket	100.000.000	Pengadaan Mebel	Kota Metro	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	5 Paket	68.000.000	Penyesuaian kebutuhan mabel
4.2	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Kota Metro	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	7 Paket	59.000.000	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Kota Metro	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	5 Unit	44.876.000	Penyesuaian kebutuhan sarana dan prasarana gedung kantor
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kota Metro	Persentase Pelayanan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	100%	219.664.683	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kota Metro	Persentase Pelayanan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	100%	84.041.104	
5.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Kota Metro	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan	5.069.900	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Kota Metro	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan	5.400.000	---
5.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Kota Metro	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Internet, dan Listrik yang Disediakan	3 Rekening / 12 Bulan	214.594.783	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Kota Metro	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	2 Rekening / 12 Bulan	78.641.104	Penyesuaian kebutuhan listrik per bulan, dan pengurangan tagihan internet

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kota Metro	Persentase Barang-barang Milik Daerah sebagai penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang terpelihara	100%	272.237.800	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kota Metro	Persentase Barang-barang Milik Daerah sebagai penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang terpelihara	100%	367.280.000	
6.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Kota Metro	Tepat Waktu Pembayaran Pajak Kendaraan Dinas Roda 4 dan Roda 2, dan Kendaraan Dinas yang terpelihara/terawat dengan baik	12 Kendaraan / 12 Bulan	119.407.800	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Kota Metro	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	12 unit / 12 Bulan	124.200.000	Penyesuaian SSH Pemeliharaan Kendaraan Dinas Roda 4, dan Kendaraan yang ganti STNK
6.2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kota Metro	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	37 Unit	25.330.000	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kota Metro	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	37 Unit	25.330.000	---
6.3	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Kota Metro	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	3 Paket	127.500.000	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Kota Metro	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	1 Unit	217.750.000	Penyesuaian perhitungan paket pekerjaan rehab gedung
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Kota Metro	Persentase Meningkatnya Kinerja PNS dan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Daerah	100%	6.880.339.363	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Kota Metro	Persentase Meningkatnya Kinerja PNS dan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Daerah	100%	4.940.420.300	
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kota Metro	Persentase Proses Pengadaan, Pemberhentian, dan Penyajian Informasi Kepegawaian ASN	100%	535.799.950	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kota Metro	Persentase Proses Pengadaan, Pemberhentian, dan Penyajian Informasi Kepegawaian ASN	100%	264.999.800	
1.1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Kota Metro	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen	25.000.000	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Kota Metro	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen	20.000.000	Penyesuaian kebutuhan belanja
1.2	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Kota Metro	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	6 Dokumen	84.000.000	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Kota Metro	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	6 Dokumen	60.000.000	Penyesuaian kebutuhan belanja

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kota Metro	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	163 Dokumen	100.000.000	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kota Metro	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	163 Dokumen	50.000.000	Penyesuaian kebutuhan belanja
1.4	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Kota Metro	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lembaga	100.000.000	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Kota Metro	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lembaga	25.000.000	Penyesuaian kebutuhan belanja
1.5	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kota Metro	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	600 Dokumen	101.799.950	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kota Metro	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12 Dokumen	59.999.800	Penyesuaian kebutuhan belanja
1.6	Pengelolaan Data Kepegawaian	Kota Metro	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	12 Laporan	65.000.000	Pengelolaan Data Kepegawaian	Kota Metro	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	4 Dokumen	20.000.200	Penyesuaian kebutuhan belanja
1.7	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Kota Metro	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	12 Laporan	60.000.000	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Kota Metro	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	2 Laporan	29.999.800	Penyesuaian kebutuhan belanja
2	Mutasi dan Promosi ASN	Kota Metro	Persentase Proses Mutasi dan Promosi ASN	100%	1.673.751.500	Mutasi dan Promosi ASN	Kota Metro	Persentase Proses Mutasi dan Promosi ASN	100%	856.827.200	
2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	Kota Metro	Jumlah ASN Proses Mutasi Intern / Antar Daerah	100 Orang	36.150.200	Pengelolaan Mutasi ASN	Kota Metro	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	100 Orang	35.000.000	Penyesuaian kebutuhan belanja
2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kota Metro	Jumlah PNS yang akan naik pangkat, dan KGB	2000 Orang	100.494.000	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kota Metro	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN, dan Gaji Berkala ASN	2000 Dokumen	65.000.000	Penyesuaian kebutuhan belanja
2.3	Pengelolaan Promosi ASN	Kota Metro	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN, Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana	12 Dokumen / 100 Orang Pelantikan / 125 Orang Asesmen	1.537.107.300	Pengelolaan Promosi ASN	Kota Metro	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN, Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana	12 Dokumen / 100 Orang Pelantikan / 4 Orang Asesmen	756.827.200	Penyesuaian kebutuhan belanja serta jumlah ASN untuk mengikuti Assessment

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
3	Pengembangan Kompetensi ASN	Kota Metro	Persentase keikutsertaan ASN pada pengembangan Kompetensi ASN melalui Pengelolaan dan Pelaksanaan Diklat, Bimtek, dan Sosialisasi sesuai target yang telah ditentukan	100%	4.476.432.113	Pengembangan Kompetensi ASN	Kota Metro	Persentase keikutsertaan ASN pada pengembangan Kompetensi ASN melalui Pengelolaan dan Pelaksanaan Diklat, Bimtek, dan Sosialisasi sesuai target yang telah ditentukan	100%	3.505.153.400	
3.1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Kota Metro	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya melalui Bimtek sesuai bidang tugasnya	1.180 Orang	1.368.302.613	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Kota Metro	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	980 Orang	1.591.482.100	Penyesuaian kebutuhan belanja dan jenis bimtek sehingga berpengaruh pada belanja yang diperlukan
3.2	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Kota Metro	Jumlah PNS yang Sertifikasi ASN / Bimtek Capacity Building	400 Orang / 3 Dokumen	529.256.100	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Kota Metro	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1 Dokumen / 40 Orang	84.749.400	Penyesuaian kebutuhan belanja dan jumlah peserta sehingga berpengaruh pada belanja yang diperlukan
3.3	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Kota Metro	Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola	30 Dokumen	88.339.600	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Kota Metro	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	20 Orang	55.055.300	Penyesuaian kebutuhan belanja dan jumlah peserta sehingga berpengaruh pada belanja yang diperlukan
3.4	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Kota Metro	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat sesuai dengan Bidang Tugas dan Fungsinya yang berasal dari Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	46 Orang	669.062.700	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Kota Metro	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	61 Dokumen / Orang	753.228.000	Penyesuaian kebutuhan belanja dan jumlah peserta sehingga berpengaruh pada belanja yang diperlukan
3.5	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Kota Metro	Jumlah ASN yang mengikuti Sertifikasi Jabatan ASN >>> Diklat	200 Orang	1.112.479.000	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Kota Metro	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	270 Orang	513.602.400	Penyesuaian kebutuhan belanja, jenis Bimtek, dan jumlah peserta sehingga berpengaruh pada belanja yang diperlukan
3.6	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Kota Metro	Jumlah PNS yang mengikuti Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	640 Orang	390.965.900	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Kota Metro	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	3 Dokumen / 1187 Orang	403.233.000	Penyesuaian kebutuhan belanja, metode sosialisasi, dan jumlah peserta sehingga berpengaruh pada belanja yang diperlukan

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
3.7	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Kota Metro	Jumlah Fungsional ASN Fungsional yang mengikuti Pembinaan Jabatan Fungsional sesuai dengan Bidang Tugas dan Fungsinya	120 Orang	211.131.200	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Kota Metro	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	40 Orang	76.594.200	Penyesuaian kebutuhan belanja dan jumlah peserta sehingga berpengaruh pada belanja yang diperlukan
3.8	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Kota Metro	Jumlah Dokumen Hasil Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	12 Dokumen	106.895.000	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Kota Metro	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	40 Orang	27.209.000	Penyesuaian kebutuhan belanja dan jumlah peserta sehingga berpengaruh pada belanja yang diperlukan
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Metro	Persentase Penilaian Kinerja Aparatur melalui Penilaian dan Evaluasi serta Pemberian Penghargaan dan Panisment	100%	194.355.800	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Metro	Persentase Penilaian Kinerja Aparatur melalui Penilaian dan Evaluasi serta Pemberian Penghargaan dan Panisment	100%	313.439.900	
4.1	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Metro	Jumlah PNS mengikuti Sosialisasi dan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	3000 Orang	41.000.000	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kota Metro	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	3000 Dokumen	205.439.900	Penyesuaian kebutuhan belanja
4.2	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Kota Metro	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	250 Orang	40.000.000	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Kota Metro	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	250 Orang	58.000.000	Penyesuaian kebutuhan belanja
4.3	Pembinaan Disiplin ASN	Kota Metro	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	200 Orang	80.500.000	Pembinaan Disiplin ASN	Kota Metro	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	200 Orang	29.275.000	Penyesuaian kebutuhan belanja
4.4	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Kota Metro	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	4 Laporan	32.855.800	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Kota Metro	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	4 Laporan	20.725.000	Penyesuaian kebutuhan belanja

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	Kota Metro	Cakupan Program dan kegiatan Penunjang Urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan dan Pelatihan	100%	2.559.112.800	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	Kota Metro	Cakupan Program dan kegiatan Penunjang Urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan dan Pelatihan	100%	1.769.709.400	
III	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Kota Metro	Persentase Pejabat ASN dan CPNS yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Manajerial	100%	2.559.112.800	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Kota Metro	Persentase Pejabat ASN dan CPNS yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Manajerial	100%	1.769.709.400	
1	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Kota Metro	Persentase Pengembangan Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	100%	2.559.112.800	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Kota Metro	Persentase Pengembangan Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	100%	1.769.709.400	
1.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kota Metro	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	280 Orang / 7 Laporan	2.559.112.800	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kota Metro	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5 Laporan / 190 Orang	1.769.709.400	Perubahan indikator, jumlah peserta, tempat tujuan magang, sehingga mempengaruhi besaran anggaran

2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Sehubungan dengan BKPSDM Kota Metro mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Wali Kota berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, dan dalam pelaksanaan tugas tersebut tidak terkait dengan Program dan Kegiatan Masyarakat, maka Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat pada BKPSDM Kota Metro bersifat nihil.

Tabel T-C.32

Tabel 4

Usulan Program dan Kegiatan dari Para Pemangku Kepentingan Tahun 2024

Pemerintah Kota Metro

Nama Perangkat Daerah: BKPSDM Kota Metro

No	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Besaran/ Volume	Catatan
1	2	3	4	5	6
NIHIL					

BAB III

TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

BKPSDM Kota Metro mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian telaahan terhadap kebijakan nasional agar dapat mengetahui posisi kinerja di daerah dalam rangka mendukung pencapaian nasional. Untuk mengetahui posisi kinerja tersebut, BKPSDM Kota Metro melakukan telaahan kebijakan dengan level nasional yakni dengan Badan Kepegawaian Negara sebagai hirarki tertinggi didalam pengelolaan kepegawaian ditingkat nasional.

Badan Kepegawaian Negara sebagai salah satu lembaga negara, telah menyusun rencana pembangunan yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) 2020- 2024. Rencana tersebut tidak lepas dari RPJMN 2020-2024 terutama penjabaran dari program-program pembangunan aparatur negara serta agenda visi Presiden Joko Widodo. Laporan Kinerja Tahun 2021 merupakan pertanggungjawaban atas pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Negara 2020-2024 yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2021 telah menetapkan 7 (tujuh) Sasaran Strategis dan 13 (tiga belas) Indikator Kinerja Utama (IKU) mengacu pada visi Badan Kepegawaian Negara yakni “Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”

Badan Kepegawaian Negara
Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama
Tahun 2020-2024

Badan Kepegawaian Negara Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama	
Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	
IKU 1	Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK
IKU 2	Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN
Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	
IKU 3	Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN
IKU 4	Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN
Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	
IKU 5	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN
Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN	
IKU 6	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN
Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN	
IKU 7	Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital
Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN	
IKU 8	Persentase Rekomendasi hasil Pengawasan dan Pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti
Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel	
IKU 9	Indeks Profesionalitas ASN BKN
IKU 10	Indek Maturitas SPBE BKN
IKU 11	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN
IKU 12	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN
IKU 13	Opini atas Laporan Keuangan BKN

Berdasarkan data tersebut, Indikator Kinerja Utama BKN sebagai kebijakan nasional yang dapat dijadikan sebagai *Benchmark Kinerja* / telahan dengan Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kota Metro, dan kinerja yang tidak secara langsung sebagai Indikator Kinerja Utama, yakni :

1. Instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK

Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 48 dan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dinyatakan bahwa BKN memiliki tugas dan wewenang mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN. Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik serta bersih dari praktik kolusi, korupsi dan nepotisme diperlukan penilaian indeks implementasi NSPK Manajemen ASN. Penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN merupakan keseluruhan proses penilaian terhadap implementasi manajemen ASN pada instansi pemerintah yang disesuaikan dengan elemen dan indikator yang telah ditetapkan dengan mengumpulkan dan mengevaluasi bukti-bukti dokumen yang dipersyaratkan.

2. Instansi Pemerintah yang melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI No. 38 Tahun 2018 disebutkan bahwa Indeks Profesionalitas merupakan suatu ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya. Selain itu, berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, Badan Kepegawaian Negara melaporkan pengukuran Indeks

Profesionalitas ASN ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan membuat aplikasi pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang dapat diakses di alamat website <https://ip-jasn.bkn.go.id>.

3. Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian

BKN terus berkomitmen untuk dapat memberikan pelayanan prima dengan profesionalitas terhadap masyarakat/PNS sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian melalui proses yang cepat, tepat murah dan terintegrasi dengan didukung peraturan yang berlaku. Hal tersebut dilakukan sebagai respon atas tuntutan kinerja ASN yang terus meningkat. Untuk mengukur tingkat keberhasilan komitmen tersebut, digunakan metode pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang diselenggarakan BKN

4. Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SIASN

Berkaitan dengan IKU 6 BKN yakni Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN. Sebagai upaya peningkatan integrasi antara BKN dengan instansi pemerintah, BKN terus melakukan penataan data dan sistem informasi kepegawaian untuk mewujudkan satu data ASN, terkait dengan penataan tersebut, BKN memulai dengan membangun system aplikasi induk kepegawaian yang disebut Sistem Informasi ASN atau SIASN yang telah dirilis pada Desember 2020. Tujuannya agar pengelolaan data kepegawaian di masing-masing Instansi yang mencakup Data Perencanaan pegawai; Pengadaan pegawai; Pengembangan pegawai; Data Kenaikan Pangkat/Pensiun, mutasi, status dan kedudukan, pemberhentian pegawai, sampai dengan peremajaan data pegawai akan terhubung langsung dengan database nasional yang dikelola BKN melalui SIASN.

3.2. Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja Perangkat Daerah

Tujuan merupakan pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi dengan menjawab isu strategis daerah dan permasalahan pembangunan daerah. Berdasarkan uraian isu strategis dan permasalahan pembangunan serta penjabaran visi dan misi pembangunan yang termuat dalam RPJMD Kota Metro tahun 2021-2026, salah satu yang menjadi acuan BKPSDM Kota Metro adalah Misi 5 “**Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik (Good Governance), Terhormat, dan Bermartabat**” dengan tujuan “**Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, efektif dan efisien**”.

Sedangkan sasaran pada misi 5 (lima) RPJMD Kota Metro Tahun 2021-2026 yang sesuai dengan bidang Aparatur dan kepegawaian adalah “**Meningkatnya kualitas implementasi reformasi birokrasi**”.

Terkait dengan penjabaran tujuan dan sasaran daerah maka rumusan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro sebagai berikut :

1. Tujuan

Dalam upaya mewujudkan misi ke 5 pada RPJMD Kota Metro dalam **Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, efektif dan efisien** dengan tujuan **Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, efektif dan efisien**, maka tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Aparatur
2. Pemenuhan Kompetensi SDM Aparatur sesuai dengan Standar Kompetensi Manajerial

2. Sasaran

Sejalan dengan Sasaran RPJMD Kota Metro Tahun 2021-2026 pada misi ke 5 yang sesuai dengan Bidang Aparatur dan Kepegawaian yaitu **Meningkatnya kualitas implementasi reformasi birokrasi**, adalah :

1. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Aparatur;

Dengan indikator Sasaran :

1. Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian;
2. % Kesesuaian Kompetensi ASN terhadap Kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan fungsinya;
3. % ASN yang telah mengikuti Pengembangan Kompetensi selama 20 Jam per Tahun;
4. % Meningkatnya Disiplin ASN;
5. % Tersedianya data dan Dokumen Kepegawaian yang akurat guna mendukung peningkatan pelayanan kepegawaian;

2. Pemenuhan Kompetensi SDM Aparatur sesuai dengan Standar Kompetensi Manajerial

Dengan Indikator Sasaran :

1. % Kesesuaian Pengembangan Kompetensi Manajerial bagi ASN

Tabel 5
INDIKATOR KINERJA UTAMA
BKPSDM KOTA METRO

NO	INDIKATOR	Rumus Perhitungan	Kondisi Kinerja pada Awal Priode RPJMD 2020*)	% Target Kinerja Sasaran pada Tahun Ke –							Kondisi Kinerja pada Akhir Priode RPJMD 2026
				2021		2022		2023	2024	2025	
				Targ et	Realisasi	Targ et	Realisasi				
1	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	Hasil Indikator Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	N/A	Baik	Baik 78,94	Baik	Baik 82,56	Baik	Baik	Baik	Baik
2	% Kesesuaian Kompetensi ASN terhadap Kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan fungsinya	Jumlah ASN yang Kompeten / Total ASN x 100	N/A	65%	69,86 %	70%	84,60	75%	80%	90%	100%
3	% ASN yang telah mengikuti Pengembangan Kompetensi selama 20 Jam per Tahun	PNS mengikuti Diklat Bimtek / Total Pegawai x 100	66,25%	30%	47,23 %	40%	42,57 %	50%	60%	70%	80%
4	% Meningkatnya Disiplin ASN	Total ASN – Pelanggaran Displin / Total ASN x 100	99,64%	95%	99,86 %	96%	99,78 %	97%	98%	99%	99%
5	% Tersedianya data dan Dokumen Kepegawaian yang akurat guna mendukung peningkatan pelayanan kepegawaian	PNS yang melakukan pemuktahiran data dan dokumen kepegawaian / Total ASN x 100	N/A	90%	95,04 %	95%	97,14 %	98%	100%	100%	100%
6	% Kesesuaian Pengembangan Kompetensi Manajerial bagi ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Manajerial (Kepemimpinan, Latsar) / Total Pejabat Struktural dan CPNS x 100	71,98%	80%	65,96	83%	83,12 %	85%	90%	93%	95%

3.3. Program dan Kegiatan

Tabel T-C.33

Tabel 6
Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2024
dan Prakiraan Maju Tahun 2025
Pemerintah Kota Metro

Nama Perangkat Daerah: BKPSDM Kota Metro

lembar VII-22 dari VII-26

Kode				Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Program / Kegiatan	Rencana Tahun 2024 (TahunRencana)				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2025	
						Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target CapaianKinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif
1				2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	03			KEPEGAWAIAN								
5	03	01		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Cakupan Pelayanan Administrasi Pelayanan Daerah	Kota Metro	100%	5.868	APBD		100%	6.059
				Program Kepegawaian Daerah	Persentase Meningkatnya Kinerja PNS dan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Daerah	Kota Metro	100%	10.337	APBD		100%	10.674
5	04			PENDIDIKAN DAN PELATIHAN								
5	04	02		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Pejabat ASN dan CPNS yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Manajerial	Kota Metro	100%	2.692	APBD		100%	2.749

Sumber : RJPMD Kota Metro Tahun 2021 - 2026

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Pada Tahun Anggaran 2024, Badan Kepegawaian Daerah Kota Metro memiliki 3 program dan 12 kegiatan, dan 42 sub kegiatan yang akan dijelaskan dalam bentuk matriks sebagai berikut :

Tabel 7

PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN RENCANA PENDANAAN

KODE					URUSAN/ BIDANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH DAN PROGRAM/KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM /KEGIATAN	TAHUN ANGGARAN				
							2023		2024		SUMBER DANA
							TARGET CAPAIAN KINERJA	ANGGARAN	TARGET CAPAIAN KINERJA	ANGGARAN	
1					2	3	4	5	6	7	8
5					UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN			14.468.421.400		11.368.062.502	
5	03				KEPEGAWAIAN			11.909.308.600		9.598.353.102	
5	03	01			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Cakupan Pelayanan Administrasi Pelayanan Daerah	100%	5.137.503.650	100%	4.657.932.802	
5	03	01	2.01		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase tersusunya dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	12.262.750	100%	14.210.500	
5	03	01	2.01	01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3 Dokumen	2.530.750	3 Dokumen	2.530.750	DAU
5	03	01	2.01	02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	43 Dokumen	4.828.000	42 Dokumen	5.213.000	DAU
5	03	01	2.01	07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangka Daerah	2 Laporan	4.904.000	2 Laporan	6.466.750	DAU
5	03	01	2.02		Administrasi Keuangan	Persentase pelayanan administrasi keuangan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Metro	100%	3.885.595.564	100%	3.692.307.198	
5	03	01	2.02	01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	38 Orang / 1 Tahun	2.880.434.564	38 Orang / Bulan	3.043.745.798	DAU
5	03	01	2.02	02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	80 Orang / 12 Bulan	1.003.636.400	12 Dokumen / 52 Orang	647.054.400	DAU
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	2 Loporan	1.524.600	2 Laporan (Unaudeted dan Audited)	1.507.000	DAU

1					2	3	4	5	6	7	8
5	03	01	2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Layanan administrasi umum pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Metro	100%	463.562.240	100%	387.218.000	
5	03	01	2.06	01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	76 Buah	3.726.600	80 Paket	7.226.400	DAU
5	03	01	2.06	02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	41 Paket	193.433.000	14 Paket	111.854.000	DAU
5	03	01	2.06	04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	50 Paket	108.723.640	50 Paket	103.909.200	DAU
5	03	01	2.06	05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	15 Paket	12.641.000	15 Paket	12.690.400	DAU
5	03	01	2.06	06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	20 Surat Kabar / 12 Bulan	30.000.000	372 Dokumen / 27 Surat Kabar / 12 Bulan	36.500.000	DAU
5	03	01	2.06	09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	15 Perjalanan Dinas	115.038.000	15 Laporan	115.038.000	DAU
5	03	01	2.07		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pengadaan Barang milik daerah	100%	267.842.613	100%	112.876.000	
5	03	01	2.07	05	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	2 Paket	204.997.000	5 Paket	68.000.000	DAU
5	03	01	2.07	11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	17 Paket	62.845.613	5 Unit	44.876.000	DAU
5	03	01	2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pelayanan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	100%	219.664.683	100%	84.041.104	
5	03	01	2.08	01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan	5.069.900	12 Laporan	5.400.000	DAU
5	03	01	2.08	02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	3 Rekening / 12 Bulan	214.594.783	2 Rekening / 12 Bulan	78.641.104	DAU

1					2	3	4	5	6	7	8
5	03	01	2.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang-barang Milik Daerah sebagai penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terpelihara	100%	288.575.800	100%	367.280.000	
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 dibayarkan Pajaknya	12 Kendaraan / 12 Bulan	120.307.800	12 unit / 12 Bulan	124.200.000	DAU
5	03	01	2.09	06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	37 Unit	25.330.000	37 Unit	25.330.000	DAU
5	03	01	2.09	09	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	1 Unit	142.938.000	1 Unit	217.750.000	DAU
5	03	02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Meningkatnya Kinerja PNS dan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Daerah	100%	6.771.804.950	100%	4.940.420.300	
5	03	02	2.01		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Proses Pengadaan, Pemberhentian, dan Penyajian Informasi Kepegawaian ASN	100%	535.799.950	100%	264.999.800	
5	03	02	2.01	02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen	25.000.000	1 Dokumen	20.000.000	DAU
5	03	02	2.01	03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	6 Dokumen	84.000.000	6 Dokumen	60.000.000	DAU
5	03	02	2.01	06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	163 Dokumen	100.000.000	163 Dokumen	50.000.000	DAU
5	03	02	2.01	08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lembaga	100.000.000	1 Lembaga	25.000.000	DAU
5	03	02	2.01	10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	600 Dokumen	101.799.950	12 Dokumen	59.999.800	DAU
5	03	02	2.01	11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	12 Laporan	65.000.000	4 Dokumen	20.000.200	DAU
5	03	02	2.01	12	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	12 Laporan	60.000.000	2 Laporan	29.999.800	DAU

1					2	3	4	5	6	7	8
5	03	02	2.02		Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Proses Mutasi dan Promosi ASN	100%	1.673.751.500	100%	856.827.200	
5	03	02	2.02	01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	100 Orang	36.150.200	100 Orang	35.000.000	DAU
5	03	02	2.02	02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN, dan Gaji Berkala ASN	2000 Orang	100.494.000	2000 Dokumen	65.000.000	DAU
5	03	02	2.02	03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN, Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana	100 Orang / 12 Dokumen	1.537.107.300	12 Dokumen / 100 Orang Pelantikan / 4 Orang Asesmen	756.827.200	DAU
5	03	02	2.03		Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase keikutsertaan ASN pada pengembangan Kompetensi ASN melalui Pengelolaan dan Pelaksanaan Diklat, Bimtek, dan Sosialisasi sesuai target yang telah ditentukan	100%	4.367.897.700	100%	3.505.153.400	
5	03	02	2.03	01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	980	1.259.768.200	980 Orang	1.591.482.100	DAU
5	03	02	2.03	03	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	400 Orang / 3 Dokumen	529.256.100	1 Dokumen / 40 Orang	84.749.400	DAU
5	03	02	2.03	04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	30 Dokumen	88.339.600	20 Orang	55.055.300	DAU
5	03	02	2.03	05	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	46 Orang	669.062.700	61 Dokumen / Orang	753.228.000	DAU
5	03	02	2.03	06	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	200 Orang	1.112.479.000	270 Orang	513.602.400	DAU
5	03	02	2.03	12	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	640 Orang	390.965.900	3 Dokumen / 1187 Orang	403.233.000	DAU
5	03	02	2.03	13	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	120 Orang	211.131.200	40 Orang	76.594.200	DAU
5	03	02	2.03	14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	12 Dokumen	106.895.000	40 Orang	27.209.000	DAU

1					2	3	4	5	6	7	8
5	03	02	2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Penilaian Kinerja Aparatur melalui Penilaian dan Evaluasi serta Pemberian Penghargaan dan Panisment	100%	194.355.800	100%	313.439.900	
5	03	02	2.04	03	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	3000 Orang	41.000.000	3000 Dokumen	205.439.900	DAU
5	03	02	2.04	05	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	250 Orang	40.000.000	250 Orang	58.000.000	DAU
5	03	02	2.04	07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	200 Orang	80.500.000	200 Orang	29.275.000	DAU
5	03	02	2.04	08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	4 Laporan	32.855.800	4 Laporan	20.725.000	DAU
5	04				PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	Cakupan Program dan kegiatan Penunjang Urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan dan Pelatihan	100%	2.559.112.800	100%	1.769.709.400	
5	04	02			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Pejabat ASN dan CPNS yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Manajerial	100%	2.559.112.800	100%	1.769.709.400	
5	04	02	2.02		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Pengembangan Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	100%	2.559.112.800	100%	1.769.709.400	
5	04	02	2.02	07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	280 Orang / 7 Laporan	2.559.112.800	5 Laporan / 190 Orang	1.769.709.400	DAU
TOTAL								14.468.421.400		11.368.062.502	

BAB V

PENUTUP

1. Rencana Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Metro merupakan pedoman dalam melaksanakan semua kegiatan.
2. Pelaksanaan Rencana Kerja Tahunan memperhatikan pelaksanaan RENSTRA yang akan dievaluasi kinerjanya setiap tahun dengan memuat Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).
3. Pada akhir tahun Rencana Kerja dapat dibuat evaluasi sebagai ukuran keberhasilan yang telah dicapai dan dituangkan dalam LAKIP.
4. Dalam penyusunan Rencana Kerja tersebut tentunya tidak luput dari kekurangan dan kekeliruan, untuk itu mengharapkan saran-saran berbagai pihak dalam rangka perbaikan, kesempurnaan Rencana Kerja dimaksud sangat kami harapkan.