



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI MALUKU

# RENCANA KERJA TAHUN 2024



[bkdmaluku.official@gmail.com](mailto:bkdmaluku.official@gmail.com)

	perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor penyebab tersebut.	
2.2	Analisis Kinerja Pelayanan OPD	13
2.3	Isu-Isu Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi OPD	19
2.3.1	Tingkat Kinerja Perangkat daerah	19
2.3.2	Permasalahan dan Hambatan	19
2.3.3	Peluang dan Tantangan	21
2.3.4	Isu-Isu Penting/Strategis Pelayanan Perangkat Daerah	21
2.4	Reviuw Usulan Program dan Kegiatan	22
2.5	Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat.	27
BAB III	TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN	28
3.1	Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional	28
3.2	Tema, Tujuan, dan Sasaran Pembangunan Provinsi Maluku dalam RKPD Tahun 2024	29
3.3	Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah	30
3.4	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2023	31
3.5	Target Sasaran Stratejik Tahun 2024	33
BAB IV	RENCANA KERJA DAN PENDANAAN	34
BAB V	PENUTUP	25
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

		Halaman
2.1	Tabel T-C 30 – IKK BKD	18
2.2	Permasalahan yang dihadapi	19
2.3	Tabel Perbandingan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan (Renstra) Tabel T.C-31	23
2.4	Tabel Usulan Program dan Kegiatan dari Para Pemangku Kepentingan Provinsi Maluku Tahun 2024 (Tabel T-C.32.)	27
3.1	Sasaran Stratejik, Indikator Sasaran dan Rencana Tingkat Capaian Program dan Kegiatan Tahun Anggaran 2024	33

## DAFTAR GAMBAR

		Halaman
1.1	Keterkaitan Tahap Penyusunan RKPD dan Renja SKPD	7
2.1	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku	18

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional menjadi landasan hukum di bidang perencanaan pembangunan baik oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Undang-undang ini merupakan satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana pembangunan jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggaraan pemerintahan di pusat dan daerah dengan melibatkan masyarakat.

Selain Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, juga mengamanatkan kepada pemerintah daerah untuk menyusun sejumlah dokumen perencanaan pembangunan daerah. Dokumen perencanaan pembangunan daerah tersebut meliputi:

1. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) yang merupakan kebijakan pembangunan dengan jangka waktu 20 tahun;
2. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk jangka waktu 5 tahun; dan
3. Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) untuk jangka waktu 1 tahun.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah pada Pasal 2 menyatakan "ruang lingkup perencanaan pembangunan daerah meliputi tahapan, tata cara penyusunan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah terdiri atas: RPJPD, RPJMD, Renstra Perangkat Daerah, RKPD dan Renja Perangkat Daerah".

Salah satu pendukung pelaksanaan fungsi manajemen adalah sebuah organisasi serta keberadaan dan aktivitas pegawai dalam sistem kepegawaian di

pemerintahan bertujuan untuk kelancaran tugas organisasi dan menjadi unsur pendukung terwujudnya administrasi kepegawaian.

Pemerintah Provinsi Maluku menetapkan pilihan untuk menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan yang berbasis kepeluaan secara berkelanjutan untuk mewujudkan kemandirian melalui pengelolaan pemerintahan, pelayanan masyarakat dan pelaksanaan pembangunan yang tepat dibawah kepemimpinan yang handal sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah yang telah mengalami perubahan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Aparatur yang handal dan profesional dibutuhkan untuk menjawab tantangan dalam pelaksanaan pemerintahan, pembangunan serta pelayanan kepada masyarakat. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku sesuai Peraturan Daerah Provinsi Maluku Nomor 6 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Maluku Nomor 4 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga-Lembaga Teknis Daerah Provinsi Maluku merupakan salah Lembaga Teknis Daerah Provinsi Maluku yang bertugas membantu Gubernur dan Wakil Gubernur Maluku dalam kelancaran penyelenggaraan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Sejalan dengan penyusunan RPJMD, Perangkat Daerah juga menyusun dokumen perencanaan jangka menengah yang disebut dengan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD). Penyusunan Renstra Perangkat Daerah ini mengacu pada RPJMD. Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah.

Untuk memacu penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang terencana, terarah dan terpadu maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien perlu Rencana Kerja OPD dan Rencana Kerja Tahunan (RKT) yang merupakan penjabaran Rencana Strategis (RENSTRA) 2019 – 2024 dan telah dirubah pada tahun 2022.

Dalam penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) tersebut disusun berdasarkan kegiatan prioritas dalam setiap tahunnya yang berkaitan dengan

tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku dan merupakan kerangka acuan dan kerangka bertindak untuk mencapai tujuan organisasi.

Mengacu kepada lanjutan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Perubahan Provinsi Maluku Tahun 2019 – 2024, dan maka prioritas pembangunan daerah masih diarahkan pada peningkatan upaya anti korupsi dan reformasi birokrasi yang bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, berwibawa dan baik (*clean government and good governance*), dengan fokus “Penguatan Reformasi Birokrasi, Pemantapan Demokrasi, Keamanan dan Ketertiban serta Kualitas Perdamaian”.

Badan Kepegawaian Daerah berupaya meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian, meningkatkan pemanfaatan informasi teknologi dalam pengelolaan pelayanan kepegawaian, meningkatkan pembinaan dan pengembangan karier aparatur pemerintah daerah berbasis kompetensi serta meningkatkan kualitas pelayanan dalam kedudukan hukum, disiplin dan kesejahteraan PNS.

### **1.1.1 Pengertian Renja Perangkat Daerah**

Rencana Kerja merupakan penjabaran dari Rencana Strategis (Renstra) yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan menjadi pedoman bagi Perangkat Daerah dalam melaksanakan program dan kegiatan pembangunan selama 1 (satu) tahun. Penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2024 merupakan amanat dan tindak lanjut dari pasal 7 Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dan pasal 27 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku sesuai Peraturan Daerah Provinsi Maluku Nomor 6 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Maluku Nomor 4 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga-Lembaga Teknis Daerah Provinsi Maluku adalah unsur pendukung tugas Gubernur, dipimpin oleh seorang Kepala yang berkedudukan di bawah dan

bertanggung jawab kepada Gubernur Maluku melalui Sekretaris Daerah.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku juga mempunyai fungsi :

1. Perumusan program di bidang kepegawaian sesuai Rencana Strategis Daerah/RPJMD;
2. Penyiapan penyusunan Peraturan Perundang-undangan Daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standard an prosedur yang ditetapkan pemerintah;
3. Perencanaan dan penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah;
4. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil daerah sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan;
5. Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan;
6. Penyiapan dan penetapan gaji, tunjangan, kesejahteraan dan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan;
7. Penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil;
8. Pengelolaan sistem Informasi kepegawaian daerah dan penyiapan informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara;
9. Pelaksanaan ketatausahaan;
10. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Terkait dengan itu Rencana Kinerja Tahun 2024 berisi sasaran, arah kebijakan dan tujuan yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku dalam rangka menghadapi dan menjawab isu stratejik tersebut melalui pelaksanaan program dan kegiatannya selama satu tahun yakni terhitung

mulai tanggal 01 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2024. Masing-masing kegiatan dilengkapi dengan indikator kinerja dan rencana tingkat capaian atau target sesuai dengan kebijakan yang ditempuh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku dalam melaksanakan program dan kegiatannya.

### **1.1.2 Proses Penyusunan Renja Perangkat Daerah**

Pengertian Rencana Kerja Perangkat Daerah atau bisa disingkat Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun, sebagaimana tercantum pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008. Selain pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008, Renja Perangkat Daerah diatur juga pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010. Adapun tahapan dan tatacara penyusunan Renja Perangkat Daerah, sebagai berikut:

1. Persiapan Penyusunan Renja Perangkat Daerah, tahap persiapan ini meliputi beberapa hal, yaitu;
  - a. Pembentukan tim penyusun Renja Perangkat Daerah;
  - b. Orientasi mengenai Renja Perangkat Daerah;
  - c. Penyusunan agenda kerja;
  - d. Pengumpulan data dan informasi.
2. Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah, terdiri dari ;
  - a. Tahap Perumusan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah;
  - b. Tahap penyajian Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah.
3. Pelaksanaan Forum OPD, Forum OPD merupakan wadah penampung dan penjaringan aspirasi masyarakat, dan dunia usaha (stake holder), untuk penyempurnaan rancangan kebijakan penyusunan Renja Perangkat Daerah. Hal ini menunjukkan dalam pendekatan perencanaan menggunakan perencanaan bawah atas (bottom-up planning) berdasarkan asas demokratisasi dan desentralisasi.
4. Penetapan Renja Perangkat Daerah, Penetapan Rencana Kerja Perangkat Daerah dilakukan dengan pengesahan oleh Kepala Daerah, selanjutnya Kepala Perangkat Daerah menetapkan Renja Perangkat Daerah untuk menjadi pedoman di lingkungan

Perangkat Daerah dalam menyusun program dan kegiatan prioritas Perangkat Daerah pada tahun anggaran berkenaan.

### **1.1.3 Keterkaitan Antara Renja Perangkat Daerah dengan Dokumen Perencanaan Lainnya.**

Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan daerah bahwa dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah disusun perencanaan pembangunan daerah sebagai satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional.

Badan Kepegawaian Provinsi Maluku juga mengikuti point-point penting yang terdapat pada RKPD Provinsi Maluku. Rencana Kerja Perangkat Daerah memiliki keterkaitan erat dengan RKPD, RPJMD dan juga memperhatikan RPJPD. Upaya untuk mensinergikan program dan kegiatan di tahun 2024 diantaranya melalui inventarisasi data, permasalahan dan potensi yang ada.

Selain itu juga adanya usulan-usulan pembangunan yang diusulkan oleh masyarakat pada saat pelaksanaan Musrenbang tingkat Kab/Kota maupun usulan Perangkat Daerah terkait melalui Forum OPD yang difasilitasi oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku, seperti dalam gambar di bawah ini.

GAMBAR 1.1.

## KETERKAITAN TAHAP PENYUSUNAN RKPd & RENJA SKPD



Sumber : BAPPEDA Prov. Kalimantan Timur

### 1.2. Landasan Hukum

Peraturan perundang-undangan yang melatar belakangi penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku tahun 2024 sebagai berikut :

1. Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian;
2. Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
3. Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kab/Kota;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah;
10. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

11. Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
12. Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah
15. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah
16. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemuktahiran Klasifikasi, Kodefikasidan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah
17. Peraturan Daerah Provinsi Maluku Nomor 01 Tahun 2004 tentang Rencana Strategis Pemerintah Daerah Provinsi Maluku Tahun 2008;
18. Peraturan Daerah Provinsi Maluku Nomor 02 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Maluku Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Tahun 2009 Nomor 02, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 02);
19. Peraturan Daerah Provinsi Maluku Nomor 6 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Maluku Nomor 4 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga-Lembaga Teknis Daerah Provinsi Maluku.
20. Peraturan Daerah Provinsi Maluku Nomor 12 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Perubahan 2019-2024
21. Peraturan Gubernur Maluku Nomor 27 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Maluku

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

#### **1.3.1 Maksud.**

Maksud penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Provinsi Maluku tahun 2024 yaitu:

- a. Memenuhi kebutuhan akan adanya perencanaan strategis sebagai acuan dan pedoman bagi sekretariat dan bidang di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam dalam melaksanakan rencana kegiatan tahunan dalam jangka 1 (satu) tahun 2022;

- b. Menyiapkan dokumen pelaksanaan program dan kegiatan yang berpedoman pada RKPD Pemerintah Kota Batam.
- c. Mengefektifkan proses pelaksanaan program dan kegiatan yang dituangkan dalam perencanaan kinerja tahunan dalam mencapai tujuan atau tercapainya tujuan pelayanan administrasi di bidang kepegawaian

### 1.3.2 Tujuan

Adapun tujuan dari penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Tahun 2024 yaitu:

- a. Menselaraskan pelaksanaan kegiatan sekretariat dan bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- b. Menentukan pelaksanaan program dan kegiatan sesuai dengan skala prioritas dalam 1 (satu) tahun perencanaan;
- c. Adanya kesinambungan antara RPJMD, Rentra Perangkat Daerah dan Renja untuk menunjang pencapaian tujuan dan sasaran sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- d. Memberikan arahan atau acuan serta pedoman bagi pelaksanaan program dan kegiatan untuk tercapainya sasaran dan tujuan.

## 1.4. Sistematika Penulisan

### **BAB I PENDAHULUAN**

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

### **BAB II HASIL EVALUASI RENJA OPD TAHUN LALU**

- 2.1. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja BKD Provinsi Maluku Tahun Lalu dan Capaian Rencana Strategis BKD Provinsi Maluku
- 2.2. Analisis Kinerja Pelayanan OPD
- 2.3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi OPD
- 2.4. Review Terhadap Rancangan Awal RKPD

### **BAB III TUJUAN, SASARAN DAN PROGRAM KEGIATAN**

- 3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional
- 3.2. Tema, Tujuan dan Sasaran Pembangunan Provinsi Maluku Dalam RKPD Tahun 2024
- 3.3. Tujuan dan Sasaran Renja OPD
- 3.4. Program dan Kegiatan

### **BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN**

### **BAB V PENUTUP**

## BAB II

### EVALUASI PELAKSANAAN RENJA OPD TAHUN 2022

#### 2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja OPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra OPD

Sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, setiap dokumen perencanaan harus dievaluasi dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku tahun 2022 juga dilakukan evaluasi. Evaluasi terhadap Renja BKD Provinsi Maluku tahun 2022 meliputi 3 (tiga) hal, yaitu kebijakan perencanaan program kegiatan, pelaksanaan rencana program kegiatan, dan hasil rencana program kegiatan.

Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku tahun 2024, memperhatikan beberapa unsur pokok sebagaimana berikut:

- a. Masalah-masalah yang dihadapi dan sumber daya yang akan digunakan serta pengalokasiannya;
- b. Tujuan yang dikehendaki;
- c. Sasaran-sasaran dan prioritas untuk mewujudkannya;
- d. Kebijakan-kebijakan untuk melaksanakannya serta seksi pelaksana;

Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku tahun 2024 juga memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Hasil evaluasi capaian kinerja tahun 2023 sebagai dasar awal dalam penyusunan perencanaan tahun 2024;
- b. Memperhatikan keberlanjutan (sustainable development) untuk menjaga konsistensi pelaksanaan program kegiatan tahun berikutnya dalam rangka mewujudkan tercapainya tujuan organisasi.

Pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku dengan Total penggunaan anggaran untuk pembiayaan belanja langsung yang meliputi belanja pegawai, belanja barang dan jasa dan belanja modal sebesar **Rp. 14.439.967.478,-** (Empat Belas Milyar Empat Ratus Empat Tiga Puluh Sembilan Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Tujuh Ribu Empat Ratus Tujuh Puluh Delapan Rupiah) dengan realisasi anggaran sebesar **Rp. 13.780.257.364,-** (Tiga Belas Milyar Tujuh Ratus Delapan Puluh Juta Dua Ratus Lima Puluh Tujuh Ribu Tiga Ratus Enam Puluh Empat Rupiah). Jika dilakukan perhitungan capaian kinerja

berdasarkan perbandingan antara realisasi dan target diperoleh presentase pencapaian rencana (target) sebesar **95.43%**.. Berikut adalah rekapitulasi hasil pelaksanaan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam serta pencapaian Renstra Perangkat Daerah tahun 2020 menurut indikator program dapat dilihat dalam pada Lampiran I **Tabel T-C.29**

Dari tabel Tabel T-C.29 dapat dijelaskan hasil pelaksanaan Program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku tahun 2022.

### **2.1.1 Realisasi program/kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan.**

#### **1. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**

Pada sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik hanya mencapai realisasi sebesar **26,83 %** disebabkan Penggunaan Jaringan Internet yang sedang Bermasalah dan sudah dikoordinasikan dengan pihak terkait.

### **2.1.2 Realisasi program/kegiatan yang telah memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan.**

#### **1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**

#### **2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**

#### **3. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah**

#### **4. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah**

#### **5. Administrasi Umum Perangkat Daerah**

#### **6. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah**

#### **7. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**

#### **8. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**

#### **9. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**

#### **10. Mutasi dan Promosi ASN**

#### **11. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**

Anggaran untuk pelaksanaan 11 kegiatan pada tahun anggaran 2022 mencukupi untuk mendukung kinerja aparatur di Badan Kepegawaian Daerah pada. Capaian realisasi fisik dan keuangan

mencapai kegiatan ini sebesar 100,00% sehingga capaian kinerja kegiatan ini mencapai 100%.

### **2.1.3 Realisasi program/kegiatan yang melebihi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan**

#### **1. Pengembangan Kompetensi ASN**

Pada Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN terjadi lonjakan kenaikan hingga 271% hal tersebut terjadi kenaikan sangat signifikan karena terjadi penambahan ASN yang mendapatkan Ijin Belajar dan Tugas Belajar.

### **2.1.4 Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya, terpenuhinya atau melebihi target kinerja program/kegiatan.**

Untuk kegiatan yang pencapaian realisasi fisik mencapai 100% pada umumnya tidak memiliki kendala permasalahan yang berarti. Namun Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku harus tetap melakukan evaluasi dalam menganggarkan dan melaksanakan kegiatan. Untuk pencapaian target realisasi fisik dan keuangan yang maksimal, diperlukan acuan dalam menjalankan kegiatan, yaitu Kerangka Acuan Kerja (KAK). Sehingga dalam menjalankan kegiatan masing-masing pelaksana kegiatan menjalankan kegiatannya sesuai dengan acuan yang ada pada Kerangka Acuan Kerja (KAK).

### **2.1.5 Implikasi yang timbul terhadap pencapaian program Renstra perangkat daerah.**

Implikasi yang timbul dari pelaksanaan program dan kegiatan terhadap target capaian program Renstra adalah adanya peningkatan dedikasi sumber daya manusia dalam melaksanakan program/kegiatan yang tercantum dalam rencana strategis pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku.

### **2.1.6 Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor penyebab tersebut.**

Untuk kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut :

- 1) Melakukan perubahan terhadap target program dan kegiatan pada perjanjian kinerja.
- 2) Melakukan review/telaahan ulang terhadap target program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Renstra.
- 3) Merencanakan target fisik dan keuangan yang seimbang agar pencapaiannya maksimal.

## **2.2 Analisis Kinerja Pelayanan OPD**

Acuan dalam menganalisis kinerja pelayanan perangkat daerah berdasarkan indikator kinerja dapat menggunakan SPM untuk mengukur jenis dan mutu pelayanan dasar dan IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008.

Namun pada Badan Kepegawaian Daerah belum mempunyai untuk menganalisis dan mengukur kinerja penyelenggaraan program dan kegiatan pada urusan kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan digunakan Indikator Kinerja Utama (IKU) meliputi aspek tingkat capaian kinerja serta menetapkan sejumlah indikator kinerja berdasarkan analisis kebutuhan pelayanan sesuai tugas pokok dan fungsi serta kewenangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku.

Tugas pokok Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku sesuai Peraturan Gubernur Maluku Nomor 27 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku ada melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Kepegawaian Daerah.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Kepala Badan Kepegawaian Daerah dibantu oleh struktur organisasi yang terdiri dari :

### **1. Sekretariat**

Sekretariat Badan dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan menyelenggarakan pelayanan teknis administrasi dalam urusan kepegawaian dan umum, perencanaan dan keuangan.

Secara rinci, tugas Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Menyiapkan bahan perumusan dan penyusunan rencana kegiatan dan program kerja Badan.
- b. Menyusun rencana operasional kepegawaian dan umum, perencanaan dan keuangan.
- c. Mengkoordinasikan rencana dan mengawasi pelaksanaan program kerja satuan kerja Badan.
- d. Membina penyelenggaraan administrasi urusan kepegawaian, umum, perencanaan dan keuangan.
- e. Mengatur dan mengelola penyediaan informasi dan dokumentasi hukum.
- f. Menghimpun bahan-bahan dan pembinaan organisasi, ketatalaksanaan, sumberdaya aparatur perencanaan pendidikan dan Pelatihan dan analisis jabatan.
- g. Mengawasi pelaksanaan operasional kendaraan dinas, pemanfaatan fasilitas kantor dan pemeliharannya.
- h. Mengkoordinasikan penyusunan rencana kinerja dan Laporan Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah Badan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- i. Membina dan mengawasi, memberi arahan/petunjuk serta bimbingan bawahan dalam melaksanakan tugas pada satuan kerja yang dibawahnya.
- j. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas secara berkala maupun maupun sewaktu - waktu kepada Kepala Badan.
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugasnya, Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah dibantu oleh:

- a. Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum, yang mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris melaksanakan urusan kepegawaian dan umum.
- b. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan, yang mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris dalam menyiapkan bahan penyusunan dan pengendalian program kerja, dokumentasi dan pengolahan data serta melaksanakan urusan administrasi keuangan.

2. Bidang Mutasi dan Promosi.

Bidang Mutasi dan Promosi dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan menyusun rencana perumusan program dan penjabaran kebijakan teknis di Bidang Mutasi dan Promosi.

Secara rinci, tugas Kepala Bidang Mutasi dan Pemberhentian dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Merumuskan rencana pelaksanaan program operasional di Bidang Mutasi dan Promosi.
- b. Merumuskan pedoman pembinaan di Bidang Mutasi dan Promosi.
- c. Menyusun data potensi di Bidang Mutasi dan Promosi.
- d. Melakukan pengawasan satuan kerja yang dibawahinya terhadap pelaksanaan rencana dan program kerja Bidang Mutasi dan Promosi dalam rangka pembinaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- e. Menyelenggarakan pembinaan dan fasilitasi di Bidang Mutasi dan Promosi.
- f. Menyusun saran dan bahan rekomendasi penyelesaian dan fasilitasi urusan Mutasi dan Promosi.
- g. Mengatur dan mengelola penyediaan data dan informasi serta dokumentasi Bidang Mutasi dan Promosi.
- h. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja lingkup Badan maupun instansi teknis dalam rangka pembinaan di Bidang Mutasi dan Promosi.
- i. Menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan rencana dan program kegiatan yang telah ditetapkan secara periodik.
- j. Membagi dan memberi tugas serta mengawasi, membina, memberi arahan/petunjuk teknis kepada bawahan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya.
- k. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas secara berkala maupun sewaktu-waktu kepada Kepala Badan.
- l. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan.

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan

menyusun rencana perumusan program dan penjabaran kebijakan teknis di Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan.

Secara rinci, tugas Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Merumuskan rencana pelaksanaan program operasional di Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan.
  - b. Merumuskan pedoman pembinaan di Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan.
  - c. Menyusun data potensi di Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan.
  - d. Melakukan pengawasan satuan kerja yang dibawahinya terhadap pelaksanaan rencana dan program kerja Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan dalam rangka pembinaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
  - e. Menyelenggarakan pembinaan dan fasilitasi di Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan.
  - f. Menyusun saran dan bahan rekomendasi penyelesaian dan fasilitasi urusan Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan.
  - g. Mengatur dan mengelola penyediaan data dan informasi serta dokumentasi Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan.
  - h. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja lingkup Badan maupun instansi teknis dalam rangka pembinaan di Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan.
  - i. Menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan rencana dan program kegiatan yang telah ditetapkan secara periodik.
  - j. Membagi dan memberi tugas serta mengawasi, membina, memberi arahan/petunjuk teknis kepada bawahan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya.
  - k. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas secara berkala maupun sewaktu-waktu kepada Kepala Badan.
  - l. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.

Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan

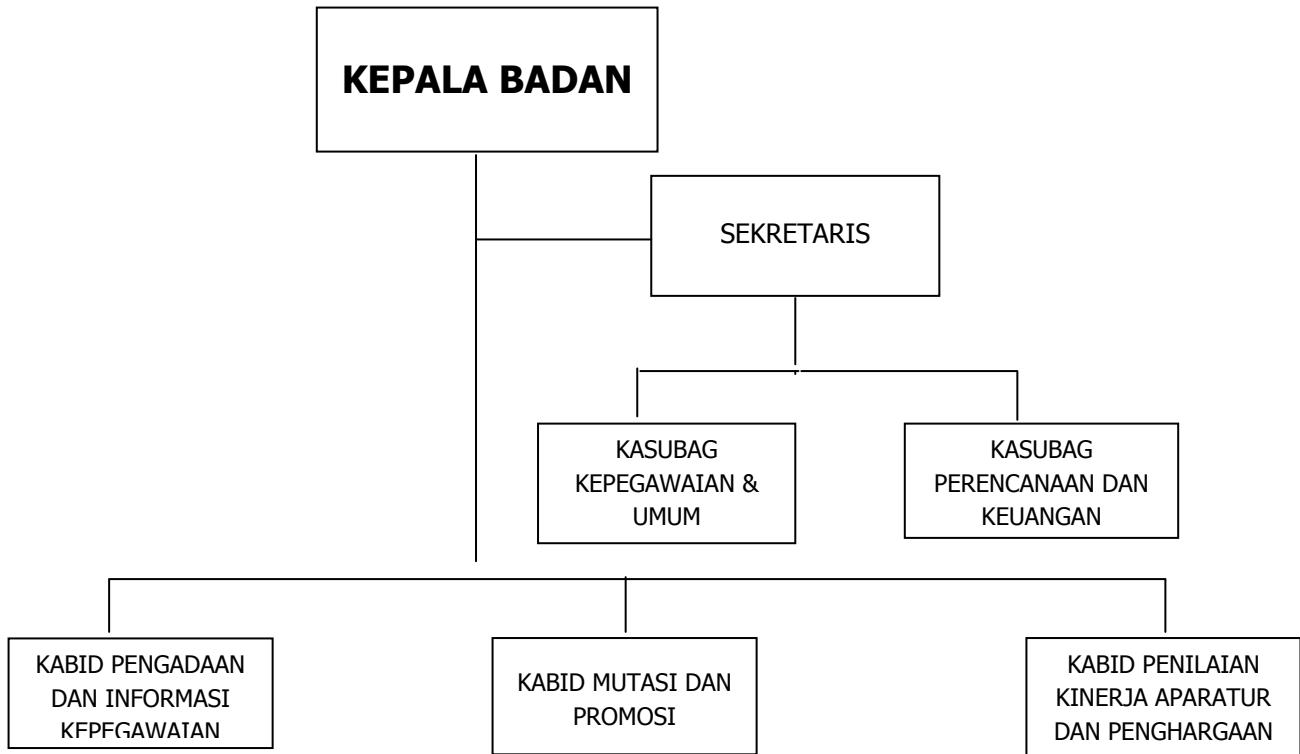
menyusun rencana perumusan program dan penjabaran kebijakan teknis di Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.

Secara rinci, tugas Kepala Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Merumuskan rencana pelaksanaan program operasional di Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.
- b. Merumuskan pedoman pembinaan di Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.
- c. Menyusun data potensi di Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.
- d. Melakukan pengawasan satuan kerja yang dibawahinya terhadap pelaksanaan rencana dan program kerja Informasi dan Pengadaan PNS dalam rangka pembinaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- e. Menyelenggarakan pembinaan dan fasilitasi di Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.
- f. Menyusun saran dan bahan rekomendasi penyelesaian dan fasilitasi urusan Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.
- g. Mengatur dan mengelola penyediaan data dan informasi serta dokumentasi Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.
- h. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja lingkup Badan maupun instansi teknis dalam rangka pembinaan di Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian.
- i. Menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan rencana dan program kegiatan yang telah ditetapkan secara periodik.
- j. Membagi dan memberi tugas serta mengawasi, membina, memberi arahan/petunjuk teknis kepada bawahan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya.
- k. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas secara berkala maupun sewaktu-waktu kepada Kepala Badan.
- l. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

**GAMBAR 2.1**

**STRUKTUR ORGANISASI  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI MALUKU**



Salah satu aspek pendukung dan sangat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku adalah aspek keuangan. Kinerja aparatur dalam pengelolaan keuangan pada BKD Provinsi Maluku sangat penting guna menunjang keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku telah mengembangkan kinerja pelayanan secara efektif dan efisien. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah sesuai Rencana Strategis 2019 – 2024 dapat dilihat pada **Tabel T-C 30**.

**TABEL 2.1 T-C.30**

**IKK BKD PROVINSI MALUKU**

No	Indikator	SPM / standar Nasional	IKK	Target Renstra				Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	
			Persentase Kinerja ASN	91,75%	92,50%	92,75%	93,00%	88,00%	91,02%	92,75%	93,00%	
			Persentase Disiplin ASN	93,10%	93,50%	93,80%	94,00%	92,42%	93,15%	93,80%	94,00%	

## RENSTRA PERUBAHAN

No	Indikator	SPM / standar Nasional	IKK	Target Renstra				Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	
			Indeks Merit Maluku Sistem Provinsi	-	-	250	270	-	192	250	270	

### 2.3 Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi OPD

#### 2.3.1. Tingkat Kinerja Perangkat daerah

Faktor-faktor pendorong bagi tercapainya kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah, adalah sebagai berikut:

- a. Perkembangan teknologi informasi yang mendukung peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian;
- b. Proses rekrutmen pegawai yang terbuka dan transparan telah menggunakan CAT bekerja sama dengan BKN;
- c. Penilaian kemampuan ASN melalui assessment;
- d. Adanya kesempatan bagi ASN untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan melalui kebijakan tugas belajar, dan ijin belajar.

#### 2.3.2 Permasalahan dan Hambatan.

Faktor-faktor yang menjadi permasalahan dan hambatan dalam pelayanan bagi Badan Kepegawaian Daerah, adalah:

**TABEL 2.2**

#### Permasalahan yang dihadapi

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
1	Belum Optimalnya Layanan dibidang Kepegawaian	1.1 Perencanaan kebutuhan dan rekrutmen ASN belum berdasarkan kebutuhan objektif instansi melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja	1.1.1 Belum rampungnya Analisis Jabatan dan analisis beban kerja 1.1.2 Sinkronisasi dan integrasi sistem pengelolaan perencanaan kebutuhan ASN antar instansi pengelola baik pusat dan daerah belum optimal 1.1.3 Rendahnya tingkat kelulusan peserta seleksi penerimaan ASN baik SKD maupun SKB 1.1.4 Tidak adanya peserta seleksi penerimaan ASN untuk jabatan-jabatan tertentu
		1.2 Proses usul berkas pangkat, pensiun, mutasi dan ijin belajar tidak tepat waktu dan belum	1.2.1 Rendahnya pengetahuan tentang prosedur dan mekanisme 1.2.2 Kurangnya sosialisasi

		sesuai ketentuan peraturan	ketentuan tentang prosedur dan mekanisme tentang pengusulan pangkat, pension, mutasi dan ijin belajar 1.2.3 Belum adanya sistem elektronik yang terintegrasi dengan Simpeg dan Aplikasi Layanan lainnya
		1.3 Proses usul berkas pangkat, pensiun, mutasi dan ijin belajar tidak tepat waktu dan belum sesuai ketentuan peraturan	1.3.1 Penataan dan redistribusi ASN belum dilakukan 1.3.2 Pengangkatan dan promosi jabatan fungsional tertentu belum optimal dilakukan 1.3.3 Belum tersusunya Standar Kompetensi Jabatan sehingga menghambat dalam penentuan analisis kesenjangan kompetensi ASN
		1.4 Penjatuhan hukuman disiplin bagi ASN belum ditegakan secara optimal	1.4.1 Kurangnya pemahaman atasan langsung ASN terhadap laporan dan penilaian kinerja ASN 1.4.2 Rendahnya kesadaran ASN tentang disiplin 1.4.3 Pengelolaan disiplin ASN belum optimal
		1.5 Penjatuhan hukuman disiplin bagi ASN belum ditegakan secara optimal	1.5.1 Kurangnya pemahaman ASN terhadap laporan dan penilaian kinerja ASN 1.5.2 Rendahnya kesadaran terhadap penyampaian SKP dan penilaian capaian sasaran kerja
		1.6 Pelayanan Kesejahteraan ASN belum terkelola dengan baik	1.6.1 Belum adanya standar pelayanan kesejahteraan ASN 1.6.2 Kurangnya dana kesejahteraan bagi ASN
		1.7 Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah dan layanan kepegawaian berbasis teknologi informasi belum terintegrasi dengan optimal	1.7.1 Pengelolaan data pegawai yang tidak terintegrasi antara Pemerintah Provinsi Maluku dengan Pemerintah Daerah Kabupaen/Kota se Maluku maupun dengan BKN dan instansi pusat 1.7.2 Belum meratanya keadaan infrastruktur IT dan relatif masih mahal 1.7.3 Masih sangat terbatasnya tenaga SDM dibidang IT 1.7.4 Belum membudayanya pengambilan keputusan berdasarkan teknologi informasi dan perubahan mindset dan cultureset

### **2.3.3. Peluang dan Tantangan.**

Adapun Peluang dalam peningkatan kinerja pada BKD Provinsi Maluku adalah sebagai berikut :

- a. Pemberlakuan Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- b. Pelaksanaan reformasi birokrasi;
- c. Kerjasama dengan pihak ketiga dalam pengembangan kapasitas aparatur sipil negara;
- d. Kemajuan teknologi informasi atau elektronik e-government (e.gov) dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Adapun Tantangan dalam peningkatan kinerja pada BKD Provinsi Maluku adalah sebagai berikut :

- a. Tuntutan masyarakat terhadap pemerintahan yang baik dan bersih (good governance dan clean governance);
- b. Formasi pegawai negeri sipil yang masih sentralistik;

### **2.3.4. Isu-Isu Penting/Strategis Pelayanan Perangkat Daerah.**

Dalam menghadapi permasalahan-permasalahan di atas, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku mencoba beberapa strategi yang diharapkan dapat meminimalkan permasalahan yang ada. Adapun upaya pemecahan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Menciptakan, menjaga, memupuk rasa kebersamaan, loyalitas antar sesama pegawai dan mengoptimalkan potensi pegawai yang relatif berusia muda untuk mendukung pelaksanaan pembangunan Maluku;
- b. Meningkatkan Kedisiplinan ASN;
- c. Menciptakan Sumber Daya Aparatur yang handal yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan Pemerintah Provinsi Maluku;
- d. Mengadakan koordinasi dengan unit kerja lainnya dalam pembinaan Sumber Daya Aparatur;
- e. Melaksanakan pembinaan kepegawaian dengan melaksanakan kegiatan evaluasi kedisiplinan dan memberikan penghargaan kepada pegawai apabila telah menunjukkan kesetiaan, jasa atau telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya;
- f. Mengupayakan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya melalui analisa jabatan dalam rangka pengembangan semangat kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktifitas kerja;
- g. Menciptakan Smart Office yang disesuaikan dengan Kebutuhan Jaman;
- h. Menciptakan Digitalisasi Layanan Kepegawaian;

## 2.4 Reviuw Usulan Program dan Kegiatan

Sebagaimana beberapa program dan kegiatan yang berkaitan dengan bidang kepegawaian yang telah direncanakan pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Provinsi Maluku tahun 2024, diperlukan tindakan lanjutan program dan kegiatan yang dirumuskan dalam Rancangan Awal Rencana Kerja BKD Provinsi Maluku tahun 2024.

Dalam perumusan Rancangan Awal Rencana Kerja BKD Provinsi Maluku tahun 2024 menjadi Rencana Kerja BKD Provinsi Maluku tahun 2024, dibutuhkan penyesuaian rencana kerja melalui pertimbangan analisa kebutuhan program dan kegiatan serta anggaran yang tersedia dalam menjalankan program dan kegiatan tersebut.

Perubahan dan penyesuaian terjadi pada sebagian program teknis, baik rincian kegiatan, nama kegiatan, lokasi kegiatan dan besaran anggaran pada masing-masing program dan kegiatan. Dinamika perubahan dan kebutuhan yang terjadi di lapangan menjadi alasan pertimbangan terhadap perubahan dan penyesuaian Rencana Kerja BKD Provinsi Maluku tahun 2024. Demikian halnya dengan penetapan anggaran serta target capaian kinerja untuk masing-masing program dan kegiatan telah disesuaikan.

Perbandingan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan (Renstra) dengan menyajikan **tabel T-C.31** sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 sebagai berikut :

Tabel 2.3

## Perbandingan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan (Renstra) Tabel T.C-31

RANCANGAN AWAL RKPD					HASIL ANALISIS KEBUTUHAN					
PROGRAM / KEGIATAN	LOKASI	INDIKATOR KINERJA	TARGET CAPAIAN KINERJA	PAGU INDIKATIF	PROGRAM / KEGIATAN	LOKASI	INDIKATOR KINERJA	TARGET CAPAIAN KINERJA	PAGU INDIKATIF	
URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH			80%	10,313,878,947	URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH			80%	11,132,350,842	
KEPEGAWAIAN			80%	10,313,878,947	KEPEGAWAIAN			80%	11,132,350,842	
<i>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>		<i>Nilai SAKIP BKD</i>	<b>B</b>	<i>7,177,378,604</i>	<i>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>		<i>Nilai SAKIP BKD</i>	<b>BB</b>	<i>7,682,200,464</i>	
<i>Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>		<i>Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>	<b>6 Dokumen</b>	<i>40,273,102</i>	<i>Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>		<i>Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>	<b>6 Dokumen</b>	<i>44,300,412</i>	
<i>Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen RPA-SKPD</i>	1 Dokumen	12,934,754	<i>Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen RPA-SKPD</i>	1 Dokumen	14,228,229	
<i>Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen DPA-SKPD</i>	1 Dokumen	14,967,068	<i>Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen DPA-SKPD</i>	1 Dokumen	16,463,775	
<i>Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD</i>	2 Dokumen	12,371,280	<i>Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD</i>	2 Dokumen	13,608,408	
<i>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</i>		<i>Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>	<b>6 Dokumen</b>	<i>5,560,101,641</i>	<i>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</i>		<i>Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>	<b>6 Dokumen</b>	<i>6,116,111,805</i>	
<i>Penyediaan Gaji dan Tunjangan</i>	AMBON	<i>Jumlah Orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN</i>	48 PNS	5,438,303,728	<i>Penyediaan Gaji dan Tunjangan</i>	AMBON	<i>Jumlah Orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN</i>	48 PNS	5,982,134,101	
<i>Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD</i>	1 Dokumen	84,209,000	<i>Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD</i>	1 Dokumen	92,629,900	
<i>Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD</i>	1 Dokumen	13,556,800	<i>Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD</i>	1 Dokumen	14,912,480	
<i>Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD</i>	AMBON	<i>Jumlah Laporan Keuangan akhir Tahun SKPD dan laporan hasil koordinasi</i>	1 Dokumen	13,529,493	<i>Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD</i>	AMBON	<i>Jumlah Laporan Keuangan akhir Tahun SKPD dan laporan hasil koordinasi</i>	1 Dokumen	14,882,442	

		<i>penyusunan laporan akhir tahun</i>					<i>penyusunan laporan akhir tahun</i>		
<i>Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD</i>	18 Dokumen	10,502,620	<i>Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD</i>	18 Dokumen	11,552,882
<b><i>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</i></b>		<b><i>Presentase Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</i></b>	<b>100%</b>	<b>220,526,400</b>	<b><i>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</i></b>		<b><i>Presentase Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</i></b>	<b>100%</b>	<b>242,579,040</b>
<i>Monitoring, Evaluasi dan Penilaian Kinerja Pegawai</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen hasil Monitoring, Evaluasi, Penilaian Kinerja Pegawai</i>	1 Dokumen	154,344,400	<i>Monitoring, Evaluasi dan Penilaian Kinerja Pegawai</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen hasil Monitoring, Evaluasi, Penilaian Kinerja Pegawai</i>	1 Dokumen	169,778,840
<i>Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi</i>	AMBON	<i>Jumlah PNS yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan Tugas dan Fungsi</i>	28 PNS	66,182,000	<i>Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi</i>	AMBON	<i>Jumlah PNS yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan Tugas dan Fungsi</i>	28 PNS	72,800,200
<b><i>Administrasi Umum Perangkat Daerah</i></b>		<b><i>Presentase Terpenuhinya Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah</i></b>	<b>100%</b>	<b>766,888,425</b>	<b><i>Administrasi Umum Perangkat Daerah</i></b>		<b><i>Presentase Terpenuhinya Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah</i></b>	<b>100%</b>	<b>843,577,268</b>
<i>Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor</i>	AMBON	<i>Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor</i>	12 Paket	6,073,800	<i>Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor</i>	AMBON	<i>Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor</i>	12 Paket	6,681,180
<i>Penyediaan Bahan Logistik Kantor</i>	AMBON	<i>Jumlah Paket Penyediaan Bahan Logistik Kantor</i>	12 Paket	330,880,600	<i>Penyediaan Bahan Logistik Kantor</i>	AMBON	<i>Jumlah Bulan Penyediaan Bahan Logistik Kantor</i>	12 Bulan	363,968,660
<i>Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan</i>	AMBON	<i>Jumlah Paket Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan</i>	12 Paket	90,000,500	<i>Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan</i>	AMBON	<i>Jumlah Bulan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan</i>	12 Bulan	99,000,550
<i>Fasilitasi Kunjungan Tamu</i>	AMBON	<i>Jumlah Laporan Fasilitasi kunjungan tamu</i>	1 Laporan	69,984,000	<i>Fasilitasi Kunjungan Tamu</i>	AMBON	<i>Jumlah Laporan Fasilitasi kunjungan tamu</i>	1 Laporan	76,982,400
<i>Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD</i>	AMBON	<i>Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD</i>	2 Laporan	269,949,525	<i>Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD</i>	AMBON	<i>Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD</i>	2 Laporan	296,944,478
<b><i>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i></b>		<b><i>Presentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i></b>	<b>100%</b>	<b>365,579,036</b>	<b><i>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i></b>		<b><i>Presentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i></b>	<b>100%</b>	<b>402,136,940</b>
<i>Penyediaan Jasa Surat Menyurat</i>	AMBON	<i>Jumlah Laporan penyediaan jasa surat menyurat</i>	1 Laporan	59,004,000	<i>Penyediaan Jasa Surat Menyurat</i>	AMBON	<i>Jumlah Laporan penyediaan jasa surat menyurat</i>	1 Laporan	64,904,400
<i>Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik</i>	AMBON	<i>Jumlah Laporan Penyediaan jasa komunikasi air dan listrik</i>	1 Laporan	12,500,000	<i>Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik</i>	AMBON	<i>Jumlah Laporan Penyediaan jasa komunikasi air dan listrik</i>	1 Laporan	13,750,000
<i>Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor</i>	AMBON	<i>Jumlah Laporan penyediaan jasa pelayanan umum</i>	1 Laporan	294,075,036	<i>Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor</i>	AMBON	<i>Jumlah Laporan penyediaan jasa pelayanan umum</i>	1 Laporan	323,482,540
<b><i>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan</i></b>		<b><i>Presentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan</i></b>	<b>100%</b>	<b>224,010,000</b>	<b><i>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan</i></b>		<b><i>Presentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan</i></b>	<b>100%</b>	<b>33,495,000</b>

<b>Pemerintahan</b>		<b>Pemerintahan Daerah</b>			<b>Pemerintahan</b>		<b>Pemerintahan Daerah</b>		
<i>Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan</i>	AMBON	<i>Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas yang terpelihara dan terbayarkan Pajaknya</i>	6 Unit	193,560,000	<i>Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan</i>	AMBON	<i>Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas yang terpelihara dan terbayarkan Pajaknya</i>	6 Unit	212,916,000
<i>Pemeliharaan Peralatan dan mesin lainnya</i>	AMBON	<i>Jumlah Unit peralatan dan mesin lainnya yang terpelihara</i>	30 unit	30,450,000	<i>Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan</i>	AMBON	<i>Jumlah Unit peralatan dan mesin lainnya yang terpelihara</i>	30 unit	33,495,000
<b>Program Kepegawaian Daerah</b>		<b>Presentase Layanan Kepegawaian Yang Terpenuhi</b>	<b>85%</b>	<b>3,136,500,343</b>	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>		<b>Presentase Layanan Kepegawaian Yang Terpenuhi</b>	<b>98%</b>	<b>3,450,150,377</b>
<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>		<b>Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>3 Dokumen</b>	<b>1,359,937,698</b>	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>		<b>Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>3 Dokumen</b>	<b>1,495,931,468</b>
<i>Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen Usulan Kebutuhan Formasi Berdasarkan Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN</i>	1 Dokumen	101,365,500	<i>Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen Usulan Kebutuhan Formasi Berdasarkan Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN</i>	1 Dokumen	111,502,050
<i>Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen hasil Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK</i>	1 Dokumen	299,531,220	<i>Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen hasil Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK</i>	1 Dokumen	329,484,342
<i>Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen hasil Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian</i>	1 Dokumen	88,284,200	<i>Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen hasil Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian</i>	1 Dokumen	97,112,620
<i>Fasilitas Lembaga Profesi ASN</i>	AMBON	<i>Jumlah Lembaga Profesi yang difasilitasi</i>	1 Lembaga	99,999,850	<i>Fasilitas Lembaga Profesi ASN</i>	AMBON	<i>Jumlah Lembaga Profesi yang difasilitasi</i>	1 Lembaga	109,999,835
<i>Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian</i>	1 Dokumen	609,839,400	<i>Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian</i>	1 Dokumen	670,823,340
<i>Evaluasi Data Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian</i>	AMBON	<i>Jumlah Laporan hasil Evaluasi Pengolahan Data dan Pengelolaan sistem Informasi Kepegawaian</i>	1 Laporan	160,917,528	<i>Evaluasi Data Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian</i>	AMBON	<i>Jumlah Laporan hasil Evaluasi Pengolahan Data dan Pengelolaan sistem Informasi Kepegawaian</i>	1 Laporan	177,009,281
<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>		<b>Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>3 Dokumen</b>	<b>590,830,305</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>		<b>Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>3 Dokumen</b>	<b>649,913,336</b>
<i>Pengelolaan Mutasi ASN</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan</i>	1 Dokumen	85,110,240	<i>Pengelolaan Mutasi ASN</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan</i>	1 Dokumen	93,621,264

		<i>pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi antar daerah</i>					<i>pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi antar daerah</i>		
<i>Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN</i>	AMBON	<i>Jumlah Laporan pengelolaan kenaikan pangkat ASN</i>	1 Laporan	123,629,765	<i>Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN</i>	AMBON	<i>Jumlah Laporan pengelolaan kenaikan pangkat ASN</i>	1 Laporan	135,992,742
<i>Pengelolaan Promosi ASN</i>	AMBON	<i>Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi asn</i>	1 Dokumen	382,090,300	<i>Pengelolaan Promosi ASN</i>	AMBON	<i>Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi asn</i>	1 Dokumen	420,299,330
<b><i>Pengembangan Kompetensi ASN</i></b>		<b><i>Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</i></b>	<b>3 Dokumen</b>	<b>615,967,350</b>	<b><i>Pengembangan Kompetensi ASN</i></b>		<b><i>Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</i></b>	<b>3 Dokumen</b>	<b>677,564,085</b>
<i>Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen hasil Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN</i>	1 Dokumen	490,878,550	<i>Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen hasil Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN</i>	1 Dokumen	539,966,405
<i>Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen hasil fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional</i>	1 Dokumen	125,088,800	<i>Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen hasil fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional</i>	1 Dokumen	137,597,680
<b><i>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i></b>		<b><i>Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</i></b>	<b>3 Dokumen</b>	<b>569,764,990</b>	<b><i>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i></b>		<b><i>Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</i></b>	<b>3 Dokumen</b>	<b>626,741,489</b>
<i>Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i>	1 Dokumen	162,242,880	<i>Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i>	AMBON	<i>Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i>	1 Dokumen	178,467,168
<i>Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai</i>	AMBON	<i>Jumlah PNS yang diberikan penghargaan</i>	300 PNS	84,671,510	<i>Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai</i>	AMBON	<i>Jumlah PNS yang diberikan penghargaan</i>	300 PNS	93,138,661
<i>Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai</i>	AMBON	<i>Jumlah PNS yang diberikan Tanda Jasa</i>	450 PNS	76,916,300	<i>Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai</i>	AMBON	<i>Jumlah PNS yang diberikan Tanda Jasa</i>	450 PNS	84,607,930
<i>Pembinaan Disiplin ASN</i>	AMBON	<i>Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan Kedisiplinan</i>	55 PNS	140,989,400	<i>Pembinaan Disiplin ASN</i>	AMBON	<i>Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan Kedisiplinan</i>	55 PNS	155,088,340
<i>Evaluasi Disiplin ASN</i>	AMBON	<i>Jumlah Laporan Evaluasi Disiplin ASN</i>	1 Laporan	104,944,900	<i>Evaluasi Disiplin ASN</i>	AMBON	<i>Jumlah Laporan Evaluasi Disiplin ASN</i>	1 Laporan	115,439,390

## 2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku mempunyai tugas di Bidang Kepegawaian yang merupakan urusan penunjang pemerintahan yang bersentuhan langsung dengan ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Maluku. Program dan kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku merupakan program dan kegiatan yang difokuskan pada pelayanan Kepegawaian. Untuk lebih jelasnya mengenai Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat terhadap Rencana Kerja tahun 2022 dapat dilihat pada tabel **T-C.32** berikut:

**Tabel 2.4**

**Usulan Program dan Kegiatan dari Para Pemangku Kepentingan Provinsi Maluku  
Tahun 2024 (Tabel T-C.32.)**

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku

No	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Besaran/ Volume	Catatan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<b>NIHIL</b>				

## BAB III

### TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

#### 3.1 Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional.

Memperkuat stabilitas politik, hukum, pertahanan, keamanan dan transformasi pelayanan publik adalah merupakan salah satu dari Tujuh Agenda Pokok Pembangunan Nasional Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2020-2024 berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024. Agenda pokok yang berhubungan dengan Pemerintah Provinsi Maluku, dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku yaitu pada agenda ketujuh yang berbunyi “Memperkuat Stabilitas Politik, Hukum, Pertahanan, Keamanan dan Transformasi Pelayanan Publik”. Dari tujuh agenda tersebut terbagi lagi menjadi lima sasaran utama yang harus diwujudkan dalam mencapai tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, efektif, demokratis dan terpercaya.

Lima Sasaran Utama Pembangunan Nasional 2020-2024 yaitu:

1. Pembangunan Infrastruktur;
2. Pembangunan Sumber Daya Manusia;
3. Mendorong Investasi;
4. Reformasi Birokrasi;
5. Penggunaan APBN.

Dari lima sasaran tersebut yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja pemerintahan yaitu khususnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku selaku pelaksanaan kebijakan publik, yaitu “Reformasi Birokrasi” agar lembaga semakin sederhana, semakin simple, semakin lincah, mindset berubah, kecepatan melayani, kecepatan memberikan izin, efisiensi lembaga.

Dalam mendukung kebijakan nasional tersebut, Pemerintah Provinsi Maluku, dalam hal ini BKD Provinsi Maluku menyusun rencana kerja dengan berbagai sasaran kerja yang selaras dan kontributif terhadap kebijakan nasional, terutama kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara selaku pelaksana kebijakan publik agar menjadi lebih profesional.

### **3.2 Tema, Tujuan, dan Sasaran Pembangunan Provinsi Maluku dalam RKPD Tahun 2024.**

Tema RKPD Provinsi Maluku tahun 2024 yaitu “Pemantapan Daya Saing Daerah melalui Peningkatan Ekonomi, Penguatan SDM dan Konektivitas”

Mengacu pada Rencana Strategik Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Tahun 2019 – 2024, ditetapkan Tujuan, Sasaran, Kebijakan serta Strategi yang jelas dan tepat yang berpedoman pada Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Maluku, sehingga diharapkan Organisasi Perangkat Daerah instansi pemerintah dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan aturan dan perundang-undangan yang berlaku guna mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*).

#### 1. VISI Gubernur dan Wakil Gubernur

Dalam Rencana Strategik RPJMD Provinsi Maluku Tahun 2019 – 2024, VISI yaitu :

***“Maluku yang dikelola secara Jujur, Bersih dan Melayani Terjamin dalam Kesejahteraan dan Berdaulat atas gugusan kepulauan”.***

#### 2. MISI

Untuk mencapai visi tersebut, ditetapkan rumusan MISI Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku sebagai berikut:

1. Mewujudkan Birokrasi yang Dinamis, Jujur, Bersih dan Melayani;
2. Meningkatkan kualitas Pendidikan dan kesehatan, murah dan terjangkau;
3. Pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan;
4. Peningkatan infrastruktur dan konektivitas gugus pulau;
5. Minigkatnya suasana kondusif untuk investasi, budaya dan pariwisata; dan
6. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional, kreatif, mandiri dan berprestasi.

Sedangkan Prioritas Pembangunan Daerah Provinsi Maluku tahun 2024 yaitu :

1. Percepatan Penanggulangan Kemiskinan dan Pengangguran
2. Pengelolaan SDA dan Pengembangan Industri Pengolahan yang berdaya Saing secara berkelanjutan

3. Pemantapan Suasana Kondusif, Damai, Harmonis dan Berbudaya yang mendorong peningkatan Ekonomi Daerah melalui Investasi dan Pariwisata
4. Pemantapan Kualitas Pendidikan dan Pelayanan Kesehatan yang merata dan terjangkau
5. Penguatan Kualitas Hidup dan Kapasitas SDM menuju SDM yang unggul
6. Pemantapan Pemerataan Infrastruktur dan Konektivitas
7. Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan bersih serta Mutu Layanan.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku berfokus pada Prioritas Pembangunan yang ke-7 yaitu **“Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan bersih serta Mutu Layanan”** dengan fokus terhadap peningkatan kinerja aparatur, tingkat kedisiplinan, pelayanan yang prima, bersih, jujur dan tepat waktu serta mewujudkan Digitalisasi Layanan Kepegawaian.

### **3.3 Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja Perangkat Daerah.**

Tujuan merupakan target kualitatif organisasi, sehingga pencapaian target dapat merupakan ukuran kinerja faktor-faktor kunci keberhasilan organisasi. Tujuan bersifat lebih konkrit dari pada misi dan mengarah pada suatu titik terang pencapaian hasil. Dengan adanya pernyataan tujuan, maka akan jelas bagi organisasi mengenai arah yang akan dituju dalam rangka mempertahankan eksistensi di masa yang akan datang.

Mengacu pada Visi dan Misi Gubernur dan wakil Gubernur yang telah ditetapkan, maka BKD mengacu pada Misi 1 (satu) dan Tujuan yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan adalah :

#### ***“Mewujudnya Layanan Kepegawaian yang Profesional”***

Dari tujuan tersebut di atas, maka ditetapkan sasaran yang ingin dicapai adalah :

#### ***“Mewujudkan Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen ASN”***

Dalam Rencana Kerja tahun 2024, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku berupaya untuk merealisasikan tujuan, sasaran dimaksud melalui program – program yang dijabarkan kedalam beberapa kegiatan.

### **3.4 Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan Tahun 2023**

Rencana Kerja merupakan proses penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan pada Rencana Strategis, yang diwujudkan dalam beberapa kegiatan yang terbagi lagi menjadi beberapa sub kegiatan. Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku tahun 2024 berupa program, kegiatan dan sub kegiatan. Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan maka setiap program dijabarkan kedalam beberapa kegiatan, dengan rincian sebagai berikut :

#### **I. Program Penunjang Urusan Pemerintahan**

1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
  - a. Koordinasi dan Peyusunan Dokumen RKA-SKPD
  - b. Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD
  - c. Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD
  - d. Koordinasi dan peyusunan Laporan capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD.
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
  - a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan
  - b. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
  - c. Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD
  - d. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
  - e. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulan / Semesteran SKPD
3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daeah
  - a. Monitoring, Evaluasi dan Penilaian Kinerja Pegawai
  - b. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai berdasarkan Beban Kerja
4. Administrasi Umum Perangkat Daerah
  - a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
  - b. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
  - c. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
  - d. Fasilitasi Kunjungan Tamu
  - e. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
- b. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
- 6. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
  - a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
  - b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
  - c. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

## **II. Program Kepegawaian Daerah**

- 1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
  - a. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
  - b. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
  - c. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
  - d. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
  - e. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
  - f. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
- 2. Mutasi dan Promosi
  - a. Pengelolaan Mutasi ASN
  - b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
  - c. Pengelolaan Promosi ASN
- 3. Pengembangan Kompetensi ASN
  - a. Pengelolaan Pendidikan lanjutan ASN
  - b. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
- 4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
  - a. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
  - b. Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai
  - c. Pengelolaan Tanda Jas bagi Pegawai
  - d. Pembinaan Disiplin ASN
  - e. Evaluasi Disiplin ASN

Program dan kegiatan tersebut diatas dikaitkan juga dengan indikasi dana dari anggaran Pemerintah Provinsi Maluku sehingga pelaksanaan program dan kegiatan dapat berjalan dengan lancar serta sesuai sasaran, target dan tujuan yang ingin dicapai dalam Tahun 2023.

### 3.5 Target Sasaran Strategik Tahun 2024

Untuk mencapai tujuan dan sasaran, maka pada Tahun 2023 ditetapkan indikator sasaran dan rencana tingkat capaian sebagaimana tabel di bawah ini :

**Tabel 3.1**  
**Sasaran Strategik, Indikator Sasaran dan Rencana Tingkat Capaian**  
**Program dan Kegiatan Tahun Anggaran 2024**

<b>No.</b>	<b>SASARAN</b>	<b>INDIKATOR SASARAN</b> 4	<b>Rencana Tingkat Capaian (Target)</b>
1	2	3	4
1.	Terwujudnya ASN Provinsi Maluku yang Dinamis, Jujur, Bersih dan Melayani	Indeks Sistem Merit Provinsi Maluku	270 Poin

## **BAB IV**

### **RENCANA KERJA DAN PENDANAAN**

Rumusan rencana program dan kegiatan BKD Provinsi Maluku Tahun 2024 dan prakiraan maju Tahun 2025 perlu diuraikan lebih lanjut pada lampiran Rencana Kerja ini. (Terlampir)

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Tinjauan Umum**

Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku, sesuai dengan sifatnya adalah dokumen perencanaan tahunan sebagai landasan operasional program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. Isi dari Rencana Kerja lebih memusatkan seluruh perencanaan pembangunan pada arah dan tujuan jangka pendek dan mendukung sebagian arah pembangunan jangka menengah sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Strategis dan RPJMD Provinsi Maluku tahun 2019-2024. Dalam pelaksanaannya, dokumen ini harus dimanfaatkan secara efektif dan efisien, serta perlu disosialisasikan pada semua fungsi stake holder yang terkait untuk meningkatkan keberhasilan pelaksanaannya.

Dengan demikian, Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam tahun 2022 harus dapat berfungsi sebagai :

1. Pedoman dan acuan dasar yang secara konsisten diimplementasikan dalam penyusunan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku tahun 2024 baik dalam lingkup program maupun kegiatan serta sub kegiatan;
2. Pengikat sinergi dalam pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan bersama;
3. Landasan bagi perencanaan pembangunan tahap selanjutnya untuk arah yang lebih baik lagi. Peran serta maksimal dari seluruh bidang maupun sekretariat sebagai penunjang pelaksanaan bidang dalam memberikan pelayanan bidang kepegawaian dalam rangka penyusunan rencana ini mutlak diperlukan, sehingga peran dan tanggung jawab bidang dan sekretariat dapat terakomodasi. Harapannya rencana kerja ini dapat mendorong peningkatan kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku kedepannya.

Capaian kinerja merupakan upaya untuk penggunaan biaya secara efisien dan pelaksanaan kegiatan secara efektif sesuai aturan yang berlaku

sebagai wujud ketaatan dalam memanfaatkan sumber daya secara akuntabel guna pencapaian hasil yang optimal sesuai tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku dalam keikutsertaan memberi kontribusi bagi kelanjutan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan bagi masyarakat Maluku. Total anggaran Badan kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Tahun Anggaran 2023 adalah sebesar **Rp. 10.313.878.947,-** (Sepuluh Miliar Tiga Ratus Tiga Belas Juta Delapan Ratus Tujuh Puluh Delapan Ribu Sembilan Ratus Empat Puluh Tujuh Rupiah). dibandingkan Tahun 2022 sebesar **Rp. 14.442.467.478,-** (Empat Belas Miliar Empat Ratus Empat Puluh Dua Juta Empat Ratus Enam Puluh Tujuh Ribu Empat Ratus Tujuh Puluh Delapan Rupiah).

Hal-Hal yang perlu menjadi perhatian BKD Provinsi Maluku dalam meningkatkan kinerja organisasi pada tahun 2023 yaitu:

- a. Meningkatkan koordinasi dengan instansi Pembina Kepegawaian yakni Kementerian Dalam Negeri, Kementerian PAN dan RB, Badan Kepegawaian Negara RI dan Kantor Regional IV BKN Makassar juga dengan Organisasi Perangkat Daerah lingkup Pemerintah Daerah Provinsi Maluku dalam rangka konsolidasi dan pembinaan kepegawaian.
- b. Meningkatkan konsolidasi lintas internal BKD Provinsi Maluku dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan.
- c. Meningkatkan percepatan dan ketepatan laporan pertanggungjawaban keuangan yang berimplikasi terhadap pencairan dana dengan mekanisme pengelolaan keuangan yang menggunakan sistem *online* SIMDA, sehingga program dan kegiatan yang tertampung pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran maupun Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran dapat dilaksanakan sehingga tercapai target kinerja sesuai dengan perencanaan kegiatan.
- d. Meningkatkan pengawasan internal terhadap perkembangan pelaksanaan kegiatan serta pencapaian program yang disesuaikan dengan Arus anggaran kas yang telah dicantumkan pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku.
- e. Meningkatkan konsolidasi antar Organisasi Perangkat Daerah di lingkup Provinsi Maluku untuk kelancaran pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku.

## **5.2 Tinjauan Khusus**

- a. Dalam Rencana Kerja Tahun 2022 terdapat 2 program 12 kegiatan dan 44 Sub Kegiatan yang akan diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku dengan sumber dana yang berasal dari APBD Provinsi Maluku.
- b. Rencana pencapaian kinerja tahun 2023 diarahkan untuk merealisasikan sasaran yang telah ditetapkan secara bertahap dan berkesinambungan sesuai dengan rencana yang disusun dalam RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku.