

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan salah satu Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Dimana uraian tugasnya ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 59 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai unsur pendukung Gubernur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung di dalam penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selalu berkomitmen kuat untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah yang menekankan hak dan kewajiban individual pegawai menuju perspektif baru manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia secara strategis (*strategic human resource management*), agar selalu tersedia sumber daya Aparatur Sipil Negara unggulan yang selaras dengan dinamika perubahan misi Aparatur Sipil Negara

maupun visi dan misi Gubernur yang tersurat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Sejalan dengan hal tersebut, RPJMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017-2022 dijadikan pedoman dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2017-2022. Dimana salah satu misi dalam RPJMD Provinsi yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pembangunan demokrasi. Adapun sasaran yang ingin dicapai yaitu birokrasi yang efektif dan efisien. Hal ini sangat selaras dengan salah satu sasaran Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik yaitu terwujudnya ASN yang kompeten. Begitu pun dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang memiliki peran sangat strategis di dalam pengelolaan manajemen ASN yang dituangkan dalam sasaran strategis BKN 2015-2019 yaitu meningkatnya profesionalisme pegawai ASN. Sejalan dengan hal tersebut Kabupaten/Kota di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mengusung hal yang sama yaitu mewujudkan ASN yang kompeten yang bermuara pada peningkatan profesionalisme ASN.

Namun demikian dalam mewujudkan profesionalisme ASN tersebut masih terkendala dengan berbagai permasalahan-permasalahan yang ada. Permasalahan utama di Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang terdeteksi saat ini, yaitu masih rendahnya kompetensi ASN, rendahnya disiplin, dan rendahnya kinerja pegawai ASN. Hal

ini dapat dilihat dari hasil penghitungan indeks Profesionalitas ASN Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang telah diukur pada tahun 2017 menunjukkan nilai yang masih sangat jauh dari harapan, yaitu sebesar 60. Indeks profesionalitas ini diukur dari kompetensi, disiplin, kinerja, dan kompensasi. Dari keempat komponen ini dapat dilihat gap kompetensi merupakan penyumbang gap yang paling besar yaitu sebesar 0.20. Artinya rata-rata pegawai ASN di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung belum kompeten (pendidikan, pelatihan, dan penempatan). Selain daripada itu dari capaian prestasi dan perilaku kerja pegawai menunjukkan gap kinerja sebesar 0.15.

Oleh karena itu kedepan perlu dibangun Aparatur Sipil Negara (ASN) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang memiliki kekuatan dan kemampuan serta daya saing yang semakin tinggi dan semakin mampu melaksanakan pencapaian tujuan dan program pemerintah daerah. Untuk mewujudkan sosok ASN yang demikian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menyusun rencana strategi dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur di Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Bab III ayat 1) berbunyi Renstra-SKPD adalah dokumen perencanaan SKPD untuk periode 5 (lima) tahun memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi satuan kerja perangkat daerah serta berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

Tujuan dan arah kebijakan yang termuat dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan acuan untuk menganalisis kondisi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah secara internal maupun eksternal, menetapkan desain dan strategi pengelolaan manajemen kepegawaian yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Pengelolaan manajemen kepegawaian mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, seleksi, pendidikan dan pelatihan, kesejahteraan, penilaian kinerja, pengembangan karir sampai dengan pengelolaan pensiun bagi pegawai perlu dirancang agar tidak keluar dari tujuan dan arah kebijakan tersebut.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah juga digunakan sebagai dasar penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Persiapan penyusunan rancangan Rencana Strategis yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terdiri atas tahapan-tahapan antara lain:

1. Pembentukan tim Penyusun Renstra SKPD

Pembentukan tim penyusun Renstra di mulai dari penyiapan rancangan Surat Keputusan sampai diterbitkannya Surat Keputusan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor

188.44/650/BKPSDMD/2017 tanggal 31 Mei 2017 tentang Pembentukan Tim Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017.

2. Orientasi mengenai Renstra

Orientasi mengenai Renstra dilakukan dalam rangka penyamaan persepsi kepada seluruh anggota tim dan memberikan pemahaman terhadap berbagai peraturan perundang-undangan berkaitan dengan perencanaan pembangunan nasional dan daerah, keterkaitannya dengan dokumen perencanaan lainnya, teknis penyusunan dokumen renstra PD dan menganalisis serta menginterpretasikan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah yang diperlukan dalam penyusunan Renstra PD. Bahan-bahan orientasi yang dapat dijadikan pedoman mengenai Renstra yaitu peraturan perundang-undangan, panduan atau pedoman teknis terkait penyusunan Renstra, buku-buku literatur tentang perencanaan dan penganggaran.

3. Penyusunan agenda kerja tim Renstra PD

Rencana kegiatan tim penyusun Renstra PD disusun kedalam agenda kerja yang berguna untuk membantu koordinasi dan integrasi antara proses penyusunan Renstra dengan penyusunan RPJMD.

4. Pengumpulan data dan informasi

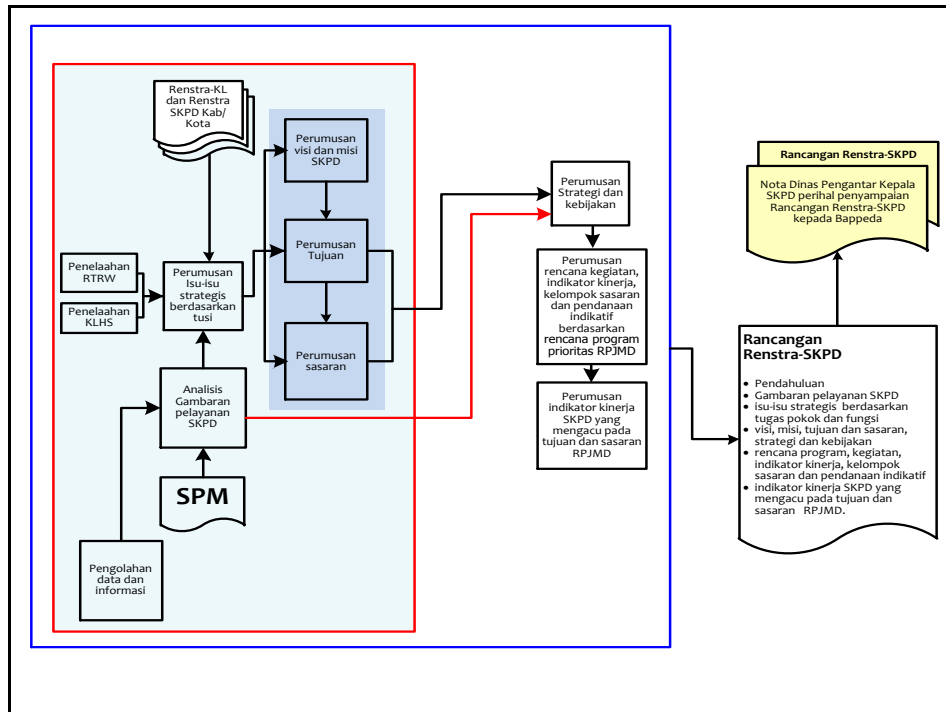
Data dan informasi merupakan unsur penting dalam perumusan rencana yang akan menentukan kualitas dokumen rencana strategis. Dalam penyusunan Renstra perlu dikumpulkan data dan informasi

perencanaan pembangunan daerah yang akurat dan relevan serta dapat dipertanggungjawabkan. Pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menyusun daftar data/informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan Renstra;
- b. Mengumpulkan data/informasi yang akurat dari sumber-sumber yang dapat dipertanggungjawabkan
- c. Menyiapkan tabel-tabel/matrik kompilasi data.

Data dan informasi perencanaan pembangunan daerah yang diperlukan dalam menyusun Renstra PD yaitu peraturan perundang-undangan, kebijakan pemerintah lainnya, dokumen RPJMD Provinsi, hasil evaluasi Renstra PD, dan data statistik lainnya. Dengan data dan informasi tersebut maka dirumuskan rancangan Renstra bersama tim/kelompok kerja. Hasil-hasil yang diperoleh dari kegiatan-kegiatan perumusan rancangan Renstra Perangkat Daerah yang telah diuraikan sebelumnya, disusun secara sistematis kedalam naskah rancangan Renstra Perangkat Daerah, dengan sistematika penulisan sesuai dengan Peraturan 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. Alir penyusunan rancangan Renstra PD Provinsi dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 1.1**  
**Bagan Alir Penyusunan Rancangan Renstra PD Provinsi**



Berdasarkan gambar di atas tahapan penyusunan Renstra PD mulai dari pengolahan data dan informasi sampai dengan rancangan Renstra PD yang kemudian penetapan Renstra PD setelah RPJMD disahkan. Rencana strategis 5 (lima) tahun ini selanjutnya dijabarkan lagi dalam rencana kerja tahunan yang dituangkan dalam Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja PD). Renja PD merupakan dokumen perencanaan untuk periode 1 (Satu) tahun. Renja PD yang disusun dengan mengacu pada Renstra dan pagu indikatif yang selanjutnya menjadi pedoman penyusunan rencana kerja anggaran. Tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam Rencana Strategis inilah yang akan menjadi dasar serta acuan penyusunan program kerja dan kegiatan Perangkat Daerah.

## **1.2 Landasan Hukum**

1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 217, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4033);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);
4. Undang-Undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2007 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);



6. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4737);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4816);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4817);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 dan terakhir diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
10. Peraturan Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
11. Permenpan Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
12. 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;

13. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2005-2025;
14. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2016 Nomor 1 Seri D);
15. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 14 Tahun 2017 tentang RPJMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017-2022;
16. Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2016 Nomor 05 Seri D);
17. Keputusan Gubernur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 188.44/650/BKPSDMD/2017 tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis dan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

#### **1. Maksud**

Maksud penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017 – 2022 adalah :

- a. Memberi arah dan pedoman bagi terciptanya keterpaduan, kebersamaan, dan tanggung jawab bidang di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sekaligus memberikan motivasi, pengembangan inisiatif, dan kreatifitas untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Daerah.
- b. Memberi pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan untuk mencapai visi dari pelaksanaan misi Gubernur Kepulauan Bangka Belitung.
- c. Sebagai dokumen perencanaan yang dijadikan pedoman dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Tahunan;
- d. Sebagai dasar dan tolok ukur penilaian kinerja;
- e. Tersedianya program dan prioritas kegiatan yang dapat dijadikan pedoman oleh Sekretariat dan Bidang-bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam mewujudkan optimalisasi kinerja;
- f. Untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan & penganggaran, pelaksanaan

dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun kedepan;

- g. Untuk menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien, berkeadilan dan berkelanjutan;
- h. Untuk menjamin terciptanya integritas, sinkronisasi dan sinergi antara Sekretariat dan Bidang-bidang yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.

## 2. Tujuan

Tujuan Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017– 2022 adalah:

- a. Membangun sistem akuntabilitas pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, khususnya dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah;
- b. Menjadi acuan utama dalam penyusunan program kerja bidang di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk mencapai tujuan dan sasaran sekaligus memberikan motivasi, pengembangan inisiatif, dan kreatifitas untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung;

- c. Menampung terwujudnya akuntabilitas pelaksanaan tugas Gubernur Kepulauan Bangka Belitung di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

##### **BAB I PENDAHULUAN**

##### **1.1 Latar Belakang**

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra BKPSDMD, fungsi Renstra BKPSDMD dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra BKPSDMD, keterkaitan Renstra BKPSDMD dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra provinsi/kabupaten/kota, dan dengan Renja BKPSDMD.

##### **1.2 Landasan Hukum**

Memuat penjelasan tentang Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan BKPSDMD, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran.

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

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan penyusunan Renstra BKPSDMD.

##### **1.4 Sistematika Penulisan**

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra BKPSDM serta susunan garis besar isi dokumen.

## BAB II GAMBARAN PELAYANAN

### 2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan BKPSDMD, struktur organisasi BKPSDMD, serta uraian tugas dan fungsi sampai dengan satu eselon dibawah kepala BKPSDMD. Uraian tentang struktur organisasi BKPSDMD ditujukan untuk menunjukkan organisasi, jumlah personil, dan tata laksana BKPSDMD (proses, prosedur, mekanisme).

### 2.2 Sumber Daya BKPSDM

Memuat penjelasan ringkas tentang macam sumber daya yang dimiliki BKPSDMD dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, asset/modal, dan unit usaha yang masih operasional.

### 2.3 Kinerja Pelayanan

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja BKPSDMD berdasarkan sasaran/target Renstra BKPSDMD periode sebelumnya, menurut indikator lain yang telah diratifikasi/sepakati.

### 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDMD

Bagian ini mengemukakan hasil analisis terhadap Renstra K/L dan Renstra BKPSDM Perangkat Daerah kabupaten/kota, yang berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan BKPSDMD pada

lima tahun mendatang. Bagian ini mengemukakan macam pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan, dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

- 2.5 Pendapatan dan Anggaran Belanja BKPSDMD
- Bagian ini mengemukakan sumber pendapatan BKPSDMD dari retribusi pelayanan pendidikan dan retribusi jasa usaha serta realisasi anggaran belanja BKPSDMD.

### BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

- 3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi

Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan BKPSDMD beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

- 3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Bagian ini mengemukakan apa saja tugas dan fungsi BKPSDMD yang terkait dengan visi, misi, serta program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih.

- 3.3 Telaahan Renstra K/L

Bagian ini mengemukakan apa saja faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong dari pelayanan BKPSDMD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun Renstra BKPSDMD.

### 3.4. Penentuan Isu-isu Strategis

Pada bagian ini direviu kembali faktor-faktor dari pelayanan BKPSDMD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah.

## BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

### 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Renstra PD.

## BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

### 5.1 Strategi dan Kebijakan

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan BKPSDMD dalam lima tahun mendatang.

## BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

### 6.1 Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

## BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN PELAYANAN

### 7.1 Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja BKPSDMD yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai BKPSDMD dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

## BAB VIII PENUTUP



## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN**

#### **2.1 Tugas Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah (BKPSDMD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan salah satu lembaga teknis yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah yang menjadi kewenangan provinsi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah yang terbentuk saat ini merupakan penggabungan dari tiga unsur organisasi yaitu Badan Kepegawaian Daerah, Badan Pendidikan dan Pelatihan, dan Sekretariat DPP KORPRI.

Pada awal berjalannya otonomi daerah keberadaan organisasi ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 2 tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada tanggal 20 Juni 2002. Urusan kepegawaian dilaksanakan oleh unit organisasi pada Sekretariat Daerah yaitu Biro Kepegawaian, sedangkan urusan kediklatan dilaksanakan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan.

Selanjutnya dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menetapkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik, serta Lembaga Teknis Daerah maka Biro Kepegawaian berubah menjadi Badan Kepegawaian Daerah. Sedangkan Sekretariat DPP KORPRI

Kepulauan Bangka Belitung dibentuk dan ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 2 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Lain Daerah.

Pada tahun 2016 dalam rangka melaksanakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, maka diterbitkan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Dalam Peraturan Daerah tersebut terjadi perubahan nomenklatur Badan Kepegawaian Daerah, Badan Pendidikan dan Pelatihan, serta Sekretariat DPP KORPRI menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 59 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mempunyai tugas pokok membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah yang menjadi kewenangan provinsi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksudkan dalam Peraturan Gubernur di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a) Penyelenggaraan penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah yang menjadi kewenangan provinsi;
- b) Penyelenggaraan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah yang menjadi kewenangan provinsi;
- a) Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah;
- b) Penyelenggaraan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan provinsi di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah;
- c) Penyelenggaraan administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- d) Penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi administrasi tersebut maka susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah terdiri dari jabatan sebagai berikut:

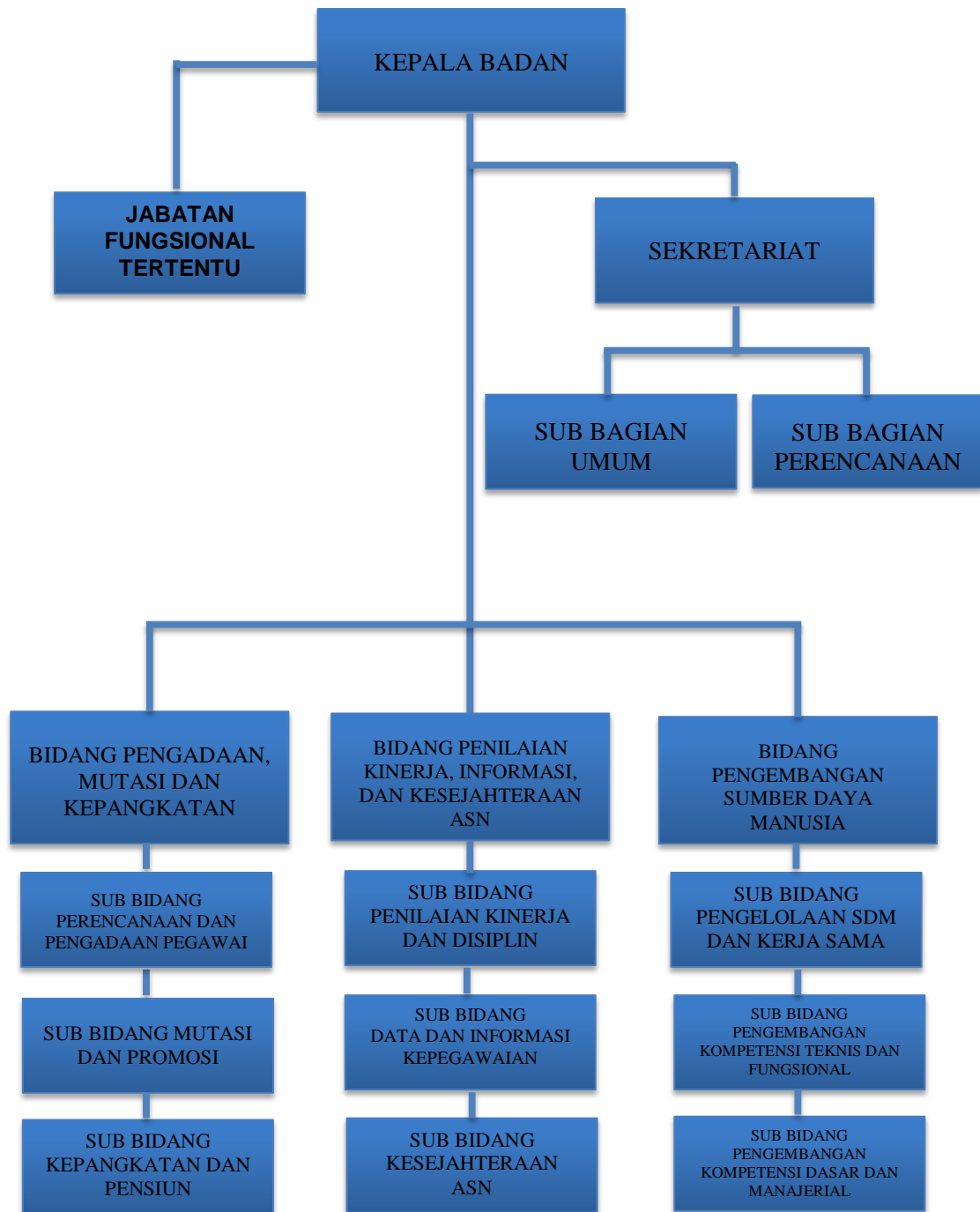
- a. Unsur pimpinan, adalah Kepala Badan;
- b. Unsur pembantu pimpinan, adalah Sekretariat;
- c. Unsur pelaksana, adalah bidang, sub bidang dan kelompok jabatan fungsional.

Adapun susunan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, yaitu:

- a. Kepala;
- b. Sekretariat, membawahi :
  - 1) Sub Bagian Umum
  - 2) Sub Bagian Perencanaan
- c. Bidang Pengadaan, Mutasi, dan Kepangkatan, membawahi :
  - 1) Kasubbid Perencanaan dan Pengadaan Pegawai;
  - 2) Kasubbid Mutasi dan Promosi;
  - 3) Kasubbid Kepangkatan dan Pensiun.
- d. Bidang Penilaian Kinerja, Informasi, dan Kesejahteraan ASN, membawahi :
  - 1) Kasubbid Penilaian Kinerja dan Disiplin;
  - 2) Kasubbid Data dan Informasi Kepegawaian;
  - 3) Kasubbid Kesejahteraan ASN.
- e. Bidang Pengembangan SDM, membawahi :
  - 1) Kasubbid Pengelolaan SDM dan Kerja sama;
  - 2) Kasubbid Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
  - 3) Kasubbid Pengembangan Kompetensi Dasar dan Manajerial.

Koordinasi antar bagian dan dalam hal pendelegasian perintah dari atasan ke bawahan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat digambarkan dalam bagan struktur organisasi sebagai berikut:

Gambar 2.1  
Struktur Organisasi BKPSDM



Sumber : Sub Bagian Umum BKPSDM @2017

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan tipe organisasi C dengan rincian tugas sebagai berikut :

1. Kepala Badan memimpin pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud, dengan rincian tugas Kepala Badan:
  - a. Menyelenggarakan dan memvalidasi perumusan dan penetapan program kerja;
  - b. Menyelenggarakan perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah;
  - c. Menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan provinsi di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah meliputi Bidang Pengadaan, Mutasi dan Kepangkatan, Bidang Penilaian Kinerja, Informasi, dan Kesejahteraan ASN, Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kesekretariatan, serta koordinasi dan pembinaan terhadap UPTB;
  - d. Menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan fungsi penunjang urusan pemerintahan Provinsi di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
  - e. Menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian teknis serta pelaksanaan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Provinsi di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;

- f. Menyelenggarakan Bidang Pengadaan, Mutasi dan Kepangkatan, Bidang Penilaian Kinerja, Informasi, dan Kesejahteraan ASN, Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, serta UPTB;
- g. Menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi pemerintah, swasta dan lembaga terkait lainnya, dalam dan luar negeri di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- h. Menyelenggarakan monitoring pelaksanaan fungsi penunjang urusan pemerintahan Provinsi di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- i. Menyelenggarakan pembinaan administrasi dan pengadministrasian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- j. Menyelenggarakan perumusan RENSTRA, RENJA, RKT, RKA, DPA, DIPA, TAPKIN, LAKIP, LKPJ dan LPPD lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- k. Menyelenggarakan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- l. Menyelenggarakan penyampaian saran dan pertimbangan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah;
- m. Menyelenggarakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;

- n. Menyelenggarakan pengkoordinasian dan pembinaan UPTB;
  - o. Menyelenggarakan pembinaan dan promosi Pegawai ASN; dan
  - p. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
2. Sekretariat, mempunyai tugas memverifikasi, mengoordinir, mempromosikan, memimpin, membina, mengevaluasi, mengendalikan dan menyelenggarakan administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah meliputi perencanaan, umum dan kepegawaian, keuangan serta membantu kepala badan mengoordinasikan bidang-bidang. Sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut:
- 1. Penyelenggaraan dan pengoordinasian penyusunan rumusan bahan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah yang dilaksanakan oleh bidang-bidang;
  - 2. Penyelenggaraan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi perencanaan, umum dan kepegawaian serta keuangan;
  - 3. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
  - 4. Penyelenggaraan pembinaan dan promosi Pegawai ASN; dan
  - 5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.



3. Bidang Pengadaan, Mutasi, dan Kepangkatan mempunyai tugas mempunyai tugas memverifikasi, mengoordinir, mempromosikan, memimpin, mengawas, membina, mengevaluasi dan mengendalikan, pengkajian, penyiapan, perumusan dan penyusunan kebijakan di Bidang Pengadaan, Mutasi, dan Kepangkatan. Bidang Pengadaan, Mutasi, dan Kepangkatan Mempunyai fungsi sebagai berikut:
- a. Penyelenggaraan perencanaan program kerja Bidang Pengadaan, Mutasi, dan Kepangkatan;
  - b. Penyelenggaraan dan pengoordinasian penyusunan dan penyiapan bahan rumusan kebijakan pengadaan, mutasi, dan kepangkatan;
  - c. Penyelenggaraan dan pengoordinasian perencanaan dan pengadaan Pegawai ASN;
  - d. Penyelenggaraan dan pengoordinasian pengelolaan administrasi mutasi dan promosi;
  - e. Penyelenggaraan dan pengoordinasian pengelolaan administrasi kepangkatan dan pensiun pegawai;
  - f. Penyelenggaraan pelaksanaan penyusunan bahan koordinasi sesuai dengan bidang tugasnya;
  - g. Penyelenggaraan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Subbidang Pengadaan, Mutasi, dan Kepangkatan;
  - h. Penyelenggaraan pembinaan dan promosi Pegawai ASN; dan

4. Bidang Penilaian Kinerja, Informasi, dan Kesejahteraan ASN mempunyai tugas memverifikasi, mengoordinir, mempromosikan, memimpin, mengawas, membina, mengevaluasi dan mengendalikan, pengkajian, penyiapan, perumusan dan penyusunan kebijakan di bidang penilaian kinerja, informasi, dan Kesejahteraan ASN. Bidang Penilaian Kinerja, Informasi, dan Kesejahteraan ASN mempunyai fungsi sebagai berikut:
- a. Penyelenggaraan dan pengoordinasian penyusunan dan penyiapan bahan rumusan kebijakan teknis penilaian kinerja, informasi, dan kesejahteraan ASN;
  - b. Penyelenggaraan pelaksanaan kajian dan analisis kebijakan teknis penilaian kinerja, informasi, dan Kesejahteraan ASN;
  - c. Penyelenggaraan dan pengoordinasian penilaian kinerja, data dan informasi kepegawaian, serta kesejahteraan ASN;
  - d. Penyelenggaraan dan pengoordinasian pelayanan administrasi cuti, kartu pegawai, kartu istri/kartu suami, jaminan keselamatan kerja, jaminan kesehatan masyarakat, Bappetarum, kartu identitas pegawai, dan kenaikan gaji berkala;
  - e. Penyelenggaraan penyusunan dan pelayanan administrasi izin dalam negeri dan keluar negeri;
  - f. Penyelenggaraan penyusunan Daftar Urut Kepangkatan (DUK);
  - g. Pelaksanaan penyusunan bahan koordinasi sesuai dengan bidang tugasnya;

- h. Penyelenggaraan Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Bidang Penilaian Kinerja, Informasi, dan Kesejahteraan ASN;
  - i. Penyelenggaraan pembinaan dan promosi Pegawai ASN; dan
  - j. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.
5. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas memverifikasi, mengoordinir, mempromosikan, memimpin, mengawas, membina, mengevaluasi dan mengendalikan, pengkajian, penyiapan, perumusan dan penyusunan kebijakan di Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi sebagai berikut:
- a. Penyelenggaraan penyusunan dan penyiapan bahan rumusan kebijakan teknis pengembangan kompetensi sumber daya manusia;
  - b. Penyelenggaraan penyusunan standar perangkat pembelajaran Pemerintahan Daerah, bagi jabatan administrasi, jabatan fungsional, dasar dan manajerial;
  - c. Penyelenggaraan pengelolaan sumber belajar, pengembangan kompetensi tenaga pengajar (Widyaiswara) dan bahan ajar;
  - d. Penyelenggaraan dan pengoordinasian kerjasama antar lembaga, pendidikan formal dan pendidikan ke pamong prajaan;

- e. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis, bagi jabatan administrasi, jabatan fungsional, dasar dan manajerial;
- f. Penyelenggaraan pembinaan pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, pengelolaan sumber belajar dan tenaga pengajar, pengelolaan bahan ajar dan kerjasama, serta pengembangan kompetensi teknis jabatan administrasi, jabatan fungsional, dasar dan manajerial;
- g. Pelaksanaan penyusunan bahan koordinasi sesuai dengan bidang tugasnya;
- h. Penyelenggaraan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pengembangan sumber daya manusia;
- i. Penyelenggaraan pembinaan dan promosi pegawai ASN; dan
- j. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi masing-masing bidang dalam pengelolaan kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Bidang Pengadaan, Mutasi, dan Kepangkatan  
Pengadaan, Mutasi, dan Kepangkatan meliputi penyusunan rencana kebutuhan dan formasi pegawai, pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah, seleksi Calon Praja IPDN dan Sekolah Kedinasan lainnya, pengurusan administrasi kenaikan pangkat dan pensiun, mutasi dan promosi pegawai.

2. Bidang Penilaian Kinerja, Informasi, dan Kesejahteraan ASN

Penilaian Kinerja, Informasi, dan Kesejahteraan ASN meliputi : penilaian kinerja pegawai, pembinaan dan penanganan kasus disiplin, pemberian penghargaan, pengurusan administrasi kesejahteraan (administrasi cuti, kartu pegawai, kartu istri/kartu suami, kartu identitas pegawai, dan kenaikan gaji berkala), dan pengelolaan data/arsip dan informasi kepegawaian.

3. Bidang Pengembangan Pegawai

Pengembangan Pegawai meliputi pengembangan kompetensi dasar dan manajerial (Diklat Dasar dan Diklat Kepemimpinan), pengembangan kompetensi teknis dan fungsional (Diklat Teknis dan Fungsional), peningkatan pendidikan formal dan mutu kediklatan (tugas belajar, ijin belajar, akreditasi diklat).

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah melayani seluruh Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung data per Juli 2017 seluruhnya berjumlah 5.394 orang terdiri dari 2.909 berjenis kelamin laki-laki dan 2.485 berjenis kelamin perempuan. Data pegawai tersebut sudah termasuk guru-guru yang dialihkan ke Pemerintah Provinsi, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2.1

**REKAPITULASI JUMLAH PNS PROV. KEP. BABEL  
BERDASARKAN PANGKAT/GOL. DAN JENIS KELAMIN  
JULI TAHUN 2017**

NO.	PANGKAT	GOL. RUANG	JENIS KELAMIN		JUMLAH	
			LAKI-LAKI	PEREMPUAN		
1	Pembina Utama	IV/e	2		2	712
2	Pembina Utama Madya	IV/d	30	2	32	
3	Pembina Utama Muda	IV/c	16	6	22	
4	Pembina TK. I	IV/b	110	36	146	
5	Pembina	IV/a	294	216	510	3678
6	Penata TK. I	III/d	366	247	613	
7	Penata	III/c	437	417	854	
8	Penata Muda TK. I	III/b	720	758	1478	
9	Penata Muda	III/a	382	351	733	984
10	Pengatur TK. I	II/d	137	183	320	
11	Pengatur	II/c	260	163	423	
12	Pengatur Muda TK. I	II/b	69	36	105	
13	Pengatur Muda	II/a	69	67	136	20
14	Juru TK. I	I/d	2	1	3	
15	Juru	I/c	6	2	8	
16	Juru Muda TK. I	I/b	3		3	
17	Juru Muda	I/a	6		6	
<b>TOTAL</b>			<b>2909</b>	<b>2485</b>	<b>5394</b>	

Sedangkan data pegawai berdasarkan jabatan struktural dan fungsional sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 2.2

**REKAPITULASI JUMLAH PNS PROV. KEP. BABEL  
BERDASARKAN ESELONISASI DAN JENIS KELAMIN  
JULI TAHUN 2017**

NO.	ESELON	JENIS KELAMIN		JUMLAH		
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN			
1	I-b	1	0	1	799	
2	II-a	33	2	35		45
3	II-b	8	2	10		
4	III-a	144	45	189		196
5	III-b	2	5	7		
6	IV-a	333	187	520		534
7	IV-b	9	5	14		
8	V-a	15	8	23		
7	Non Eselon :					
	- Jabatan Fungsional Umum (JFU)	1303	917	2220	4595	
	- Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)	1061	1314	2375		
TOTAL		2909	2485	5394		

Berdasarkan data di atas diketahui jabatan struktural yang terisi per juli 2017 sebanyak 799. Sedangkan jumlah jabatan fungsional sebanyak 4.595 orang dengan perbandingan jabatan fungsional tertentu jumlahnya lebih banyak dari jabatan fungsional umum.

Selain daripada itu jumlah pegawai berdasarkan pendidikan pangkat golongan dan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.3

**REKAPITULASI JUMLAH PNS PROV. KEP. BABEL  
BERDASARKAN JUMLAH PEGAWAI, PENDIDIKAN, PANGKAT GOLONGAN DAN PENDIDIKAN TERAKHIR  
JULI TAHUN 2017**

NO.	PANGKAT	GOL. RUANG	PENDIDIKAN TERAKHIR										JUMLAH TOTAL
			S-3	S-2	S-1	D-4	D-3	D-2	D-1	SLTA	SLTP	SD	
1	Pembina Utama	IV/e	1	1									2
2	Pembina Utama Madya	IV/d	4	17	11								32
3	Pembina Utama Muda	IV/c	2	11	8	1							22
4	Pembina TK. I	IV/b	1	48	90	3	2			2			146
5	Pembina	IV/a	5	66	335	1	87	5	2	9			510
6	Penata TK. I	III/d	4	105	434	5	23	6	3	33			613
7	Penata	III/c		116	700	10	9	1		18			854
8	Penata Muda TK. I	III/b		72	1255	21	77	1	1	51			1478
9	Penata Muda	III/a		1	573	23	103	1	1	31			733
10	Pengatur TK. I	II/d			4		228	1	1	86			320
11	Pengatur	II/c					207	6	1	207	2		423
12	Pengatur Muda TK. I	II/b						2		101	2		105
13	Pengatur Muda	II/a							2	132		2	136
14	Juru TK. I	I/d									2	1	3
15	Juru	I/c								1	3	4	8
16	Juru Muda TK. I	I/b										3	3
17	Juru Muda	I/a										6	6
<b>JUMLAH</b>			<b>17</b>	<b>437</b>	<b>3410</b>	<b>64</b>	<b>736</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>671</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>5394</b>
<b>5394</b>													<b>5394</b>

**Total Pegawai : 5394 Orang**  
Gol. IV : 712 Orang  
Gol. III : 3.678 Orang  
Gol. II : 984 Orang  
Gol. I : 20 Orang

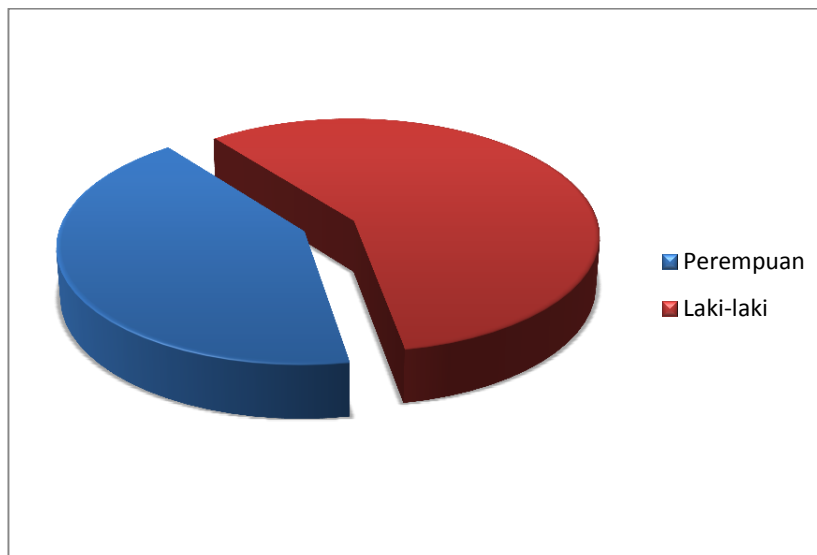
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pegawai dengan golongan III mendominasi dari golongan lainnya dengan tingkat pendidikan yang paling banyak adalah tamatan S1 sebanyak 3.410 orang.

## 2. 2 Sumber Daya BKPSDM

### 1. Komposisi Pegawai BKPSDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung per bulan Agustus 2017 memiliki SDM aparatur sebanyak 108 orang terdiri dari 46 orang perempuan dan 62 orang laki-laki, dengan komposisi pegawai dapat di lihat pada gambar 2.2 sebagai berikut :

Gambar 2.2  
Komposisi Pegawai BKPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin



*Data Agustus 2017*

*Sumber : Subbag Umum BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*

Berdasarkan komposisi pegawai di atas, terlihat adanya ketimpangan gender sebesar 15 % dimana jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dari jumlah pegawai perempuan. Namun ketimpangan tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan dan budaya kerja serta kinerjanya.

Sedangkan berdasarkan usia, pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.4  
Pegawai BKPSDM Berdasarkan Usia

NO	UMUR	WANITA	PRIA	JUMLAH
1	18 s.d 30	8	8	16
2	31 s.d 40	26	25	51
3 3	41 s.d 50	22	6	28
4	51 tahun ke atas	5	8	13
	JUMLAH			108

*Data Agustus 2017*

*Sumber : Subbag Umum BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari segi usia lebih dari 50% pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berusia produktif di interval 18 s.d 40 tahun. Artinya dengan usia tersebut etos kerja pegawai pada umumnya sangat tinggi, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dengan lebih baik.

Berdasarkan tingkat pendidikan, pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.5  
Pegawai BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan

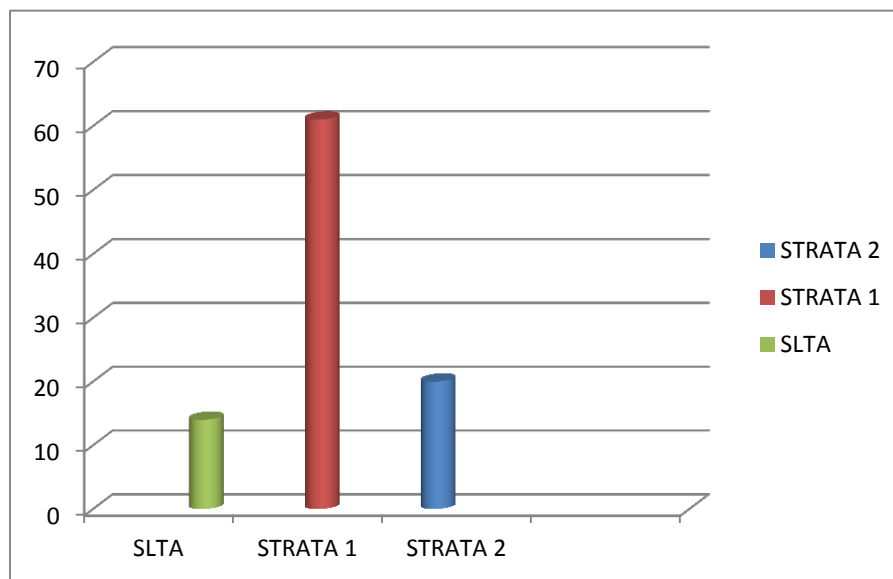
NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SLTA	14	13%
2	DIPLOMA III/ D-3	13	12%
3	STRATA 1	61	56%
4	STRATA 2	20	19%
5	STRATA 3	0	0%
	JUMLAH	108	100%

*Data Agustus 2017*

*Sumber : Subbag Umum BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*

Dari Tabel di atas diketahui bahwa secara umum kondisi Pegawai ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung rata-rata memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan yaitu sebanyak 61 orang adalah berpendidikan Sarjana (S1) dan 20 orang adalah berpendidikan Magister/Pasca Sarjana (S2), sedangkan untuk tingkat pendidikan DIII terdapat 13 orang dan SLTA sebanyak 14 orang. Tingginya tingkat pendidikan pegawai ASN di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menunjukkan kemampuan dan daya pikir pegawai cukup baik karena dibekali dengan pendidikan yang cukup baik sehingga sangat mempermudah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Secara grafik komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dibawah ini:

Gambar 2.3  
Komposisi Pegawai BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan



*Data Agustus 2017*

*Sumber : Subbag Umum BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*

Selanjutnya komposisi pegawai berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel dan gambar di bawah:

Tabel 2.6  
Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan

NO.	GOLONGAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	Golongan I	0	0%
2	Golongan II	24	22%
3	Golongan III	69	64%
4	Golongan IV	15	14%
	JUMLAH	108	100%

*Data Agustus 2017*

*Sumber: Subbag Umum BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*

Gambar 2.4.  
Komposisi Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan



Data Agustus 2017

Sumber : Subbag Umum BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Dari gambar di atas diketahui bahwa prosentase jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berdasarkan Golongan menunjukkan bahwa Pegawai dengan Golongan III merupakan pegawai terbanyak yaitu 64%. Sedangkan Pegawai Golongan terendah yakni Golongan II sebanyak 24 orang dan pegawai dengan Golongan tertinggi yakni Golongan IV sebanyak 15 orang atau sebesar 14%. Hal ini menunjukkan bahwa struktur pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung jika dilihat dari aspek golongan pegawai, tidak menunjukkan struktur piramida, melainkan menggelembung di tengah (yakni Golongan III sebesar = 64 %) yang dapat diasumsikan bahwa sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi yang menjalankan fungsi manajemen SDM Aparatur.

Selain dari pada itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki tenaga-tenaga yang mendukung pelayanan dan pengembangan sumber daya manusia khususnya sumber daya aparatur. Hal ini dapat dilihat dari kualitas pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 2.7  
Potensi SDM BKPSDM

NO.	GOLONGAN	JUMLAH
1	Widyaiswara	20
2	Analisis Kepegawaian	11
3	Pegawai yang memiliki sertifikat Asesor	10
	JUMLAH	41

*Data Agustus 2017*

*Sumber: Subbag Umum BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*

Dari tabel di atas diketahui bahwa pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mempunyai kompetensi pegawai yang sangat memadai. Jabatan Fungsional Widyaiswara berjumlah 20 orang dan pegawai yang memiliki sertifikat Asesor sebanyak 10 orang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sangat menunjang peningkatan kompetensi pegawai pada Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Dengan demikian dapat dikatakan Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung didukung oleh SDM yang berkualitas.

## 2. Sarana dan Prasarana BKPSDM

Disamping sumber daya manusia yang profesional, ketersediaan sarana dan prasarana juga merupakan unsur penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dan dapat didayagunakan dalam peningkatan pendapatan daerah. Adapun nilai aset yang dikelola Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung per Juni 2017 sebesar Rp. 34.371.898.503,- terdiri atas Aset Badan Kepegawaian Daerah sebesar Rp. 5.445.069.350,-, Aset Badan Pendidikan dan Pelatihan sebesar Rp. 28.138.626.153,- dan Aset Sekretariat KORPRI sebesar Rp. 788.203.000,-.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah dilengkapi sarana dan prasarana yang diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya. Pada umumnya kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki cukup memadai untuk mendukung pelayanan antara lain tanah dan gedung eks Diklat yang secara keseluruhan mempunyai luas 63,056 M2 dan tanah yang belum dimanfaatkan seluas 17,404 M2.

Bangunan diatas tanah tersebut yakni bangunan perkantoran, gedung pembelajaran, aula, asrama, paviliun, ruang makan, ruang fitness, Mushola, dan fasilitas olahraga. Asrama terdiri dari asrama I Gunung Namak dan asrama II Gunung Pading yang memiliki jumlah kamar masing-masing

sebanyak 20 buah dengan kapasitas 2 orang perkamar sehingga daya tampung keseluruhan sebanyak 80 orang. Sedangkan asrama III Gunung Ki Kara dan asrama IV Gunung Tajam berlantai dua memiliki jumlah kamar masing-masing 40 buah dengan kapasitas 2 orang per kamar sehingga daya tampung keseluruhan sebanyak 160 orang, dan 1 paviliun Gunung Pelawan dengan 3 kamar.

Gedung pembelajaran Gunung Maras memiliki 5 ruang kelas dengan kapasitas 40 orang perkelas, 1 laboratorium komputer, 1 ruang perpustakaan, 1 ruang makan dengan kapasitas 80 orang, 1 dapur, 1 kantin, dan 1 ruang Widyaiswara. Gedung perkantoran Gunung Menumbing dan aula II Graha Tama Wiyata sebagai pusat administrasi badan, dan aula I Graha Natar Praja kapasitas 120 orang, serta 1 ruang makan Gunung Mentangor dengan kapasitas 120 orang.

Adapun jumlah dan jenis sarana dan prasarana yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung saat ini dapat dilihat pada daftar berikut ini :

1. Daftar jumlah luas areal tanah

No	Uraian	Luas (M <sup>2</sup> )	Lokasi
1	Tanah	63,056 M2	Komplek Perkantoran dan Pemukiman Terpadu Pemerintah Prov. Kep. Bangka Belitung, Jl. Pulau Bangka Kelurahan Air Itam Pangkalpinang
2	Belum dimanfaatkan	17,404 M2	-sda-

## 2. Daftar jumlah gedung pembelajaran

No	Uraian Ruang	Jumlah Ruangan	Ukuran (M <sup>2</sup> )	Kapasitas (orang)	Tahun Bangun
1	Ruang kelas	3 unit 3 unit	12 x 8 10 x 5	40 30	2004
2	Ruang Widyaiswara	1 unit	10 x 5	20	
3	Laboratorium Komputer	1 unit	14 x 8	20	
4	Ruang Perpustakaan	1 unit	10 x 5	15	
5	Ruang makan	1 unit	20 x 8	80	

## 3. Daftar jumlah asrama dan fasilitas lainnya

No	Uraian Ruangan	Jumlah Kamar/ 2 org	Ukuran kamar/ M <sup>2</sup>	Kapasitas (orang)	Tahun Bangun
1	Asrama I Gunung Namak	20	4,8 x 3,3	40	2004
2	Asrama II Gunung Pading	20	4,8 x 3,3	40	
3	Asrama III Gunung Ki Kara	40	4,8 x 3,3	80	2007
4	Asrama IV Gunung Tajam	40	4,8 x 3,3	80	
5	Paviliun Gunung Pelawan	3	-	6	2004
6	Rg. Makan Gunung Mentangor	1	28 x 20	120	2004
7	Rg. Mushola	1	10 x 10	150	2004
8	Rg. Fitnes	1	18 x 18	15	2007
9	Rg. Loundry	1	10 x 8		2006
10	Rg. Klinik dan Laktasi	1	7 x 7	7	2004

## 4. Daftar Jumlah Perkantoran dan Aula



N o	Uraian Ruangan	Jumlah Ruangan	Luas Per ruangan (M <sup>2</sup> )	Kapasitas	Tahun Bangun
<b>GEDUNG KANTOR GUNUNG MENUMBING</b>					
1	Ruang Kepala Badan	1	7 x 6	1	2004
2	Ruang Sekretaris	1	5 x 5	1	
3	Ruang Rapat	1	6 x 5	-	
4	Ruang Perencanaan	1	10 x 5	6	
5	Ruang Bagian/Bidang	4	3 x 3	6	
6	Ruang Staf	1	20 x 5	30	
7	Ruang Dapur	1	2,5 x 5	-	
<b>GEDUNG AULA GRAHA TAMA WIYATA</b>					
8	Aula II Graha Tama Wiyata	1	26 x 22	500	2007
<b>GEDUNG AULA GRAHA NATAR PRAJA</b>					
9	Aula I Graha Natar Praja	1	20 x 12	120	2004

Jika memperhatikan tingkat volume kegiatan penyelenggaraan diklat selama ini dibanding dengan kondisi sarana dan prasarana yang tersedia, maka dapat disimpulkan bahwa kondisi sarana dan prasarana kediklatan yang ada sudah cukup terpenuhi sesuai standar yang dipersyaratkan. Hanya saja sebagian besar peralatan kantor yang dimiliki memiliki usia teknis yang cukup lama sehingga diperlukan pemeliharaan agar dapat dipergunakan secara optimal. Selain daripada itu ke depan diperlukan pembangunan kantor yang lebih representatif dengan adanya penggabungan 3 (tiga) Perangkat Daerah serta perlu adanya penambahan ruang kelas, gudang penyimpanan barang, dan pengadaan Bus untuk penunjang kediklatan.

Disamping sarana prasarana diatas juga terdapat sarana pendukung lain yang mendukung kelancaran tugas dan operasional pelayanan yang secara garis besar dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.8  
Daftar Aset BKPSDM Provinsi

No	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
1.	Tanah	80.460 m2	
2.	Komputer + Laptop	182 + 47 Unit	kantor + ruang CAT
3.	AC	217 Unit	
4.	Telepon & Faximile	2 Unit	
5.	Scanner + Printer	11 + 61 Unit	
6.	Mesin Fotocopy	3 Unit	
7.	Server	7 Unit	
8.	Kursi	1.718 Unit	Kursi kerja+kursi rapat
9.	Meja	529 Unit	
10.	Fortal jaringan (Web site)	1 paket	aktif
11.	Jaringan LAN	1 Paket	aktif
12.	Ruang front desk pelayanan	1 ruangan	baik
13.	Meja tamu	3 Set	
14.	Kendaraan operasional a. Roda 4 b. Roda 2 & 3	6 Unit 40 Unit	
15.	Genset	2 Unit	baik

*Data Agustus 2017*

*Sumber: Subbag Umum BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*

### 3. Pendapatan/Retribusi

Retribusi daerah merupakan salah satu sumber pendapatan daerah yang penting untuk membiayai pelaksanaan pemerintahan daerah. Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, pemerintah pun memberikan perluasan objek pajak daerah dan retribusi daerah, serta memberikan diskresi dalam penetapan tarifnya. Sebagaimana diketahui, berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah pasal 1 angka 64, menyebutkan bahwa retribusi daerah yang selanjutnya disebut retribusi adalah pungutan daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan/atau diberikan oleh Pemerintah Daerah untuk kepentingan orang pribadi atau badan.

Dalam upaya tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menggali sumber pendapatan melalui retribusi jasa umum yaitu retribusi pelayanan pendidikan dan retribusi jasa usaha yaitu pemakaian kekayaan daerah. Pemanfaatan sumber pendapatan daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah diatur melalui Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 5 Tahun 2007 tentang Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah yang mengatur struktur dan besarnya tarif retribusi dalam pemanfaatan barang milik daerah, diantaranya sewa gedung serba guna/aula, sewa asrama, paviliun, dan ruang kelas. Disamping itu untuk mengatur struktur dan besaran tarif retribusi pelayanan pendidikan ditetapkan melalui Peraturan Daerah Nomor 10 tahun 2017 tentang Retribusi

Jasa Umum. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2.9**  
**Struktur dan Tarif Retribusi Pemanfaatan**  
**Barang Milik Daerah**

No.	Pemakaian Kekayaan Daerah	Tarif	Keterangan
1	Gedung Serba Guna/Aula	Rp. 600.000,-	Per hari
2	Asrama	Rp. 75.000,-	2 Orang/Kamar/Hari
		Rp. 40.000,-	1 Orang/Kamar/Hari
3	Paviliun	Rp. 100.000,-	Per hari
4	Ruang Kelas	Rp. 400.000,-	Per hari

Sumber : Perda Nomor 5 tahun 2007

**Tabel 2.10**  
**Struktur dan Tarif Retribusi Pelayanan Diklat**

No.	Pelayanan Pendidikan	Tarif	Keterangan
1	Diklat Prajab Golongan I/II	Rp. 9.296.000,-	Per Peserta
2	Diklat Prajab Golongan III	Rp. 9.296.000,-	Per Peserta
	Diklat Prajab Kategori 1&2	Rp. 2.242.000,-	Per Peserta
3	Diklat Kepemimpinan Tk. IV	Rp. 20.230.000,-	Per Peserta
4	Diklat Kepemimpinan Tk. III	Rp. 22.125.000,-	Per Peserta

Sumber : Perda Nomor 10 tahun 2017

Secara rinci Pendapatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah tahun 2012 s.d 2017 dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

#### 4. Realisasi Pendanaan BKPSDM

Pengelolaan belanja daerah dilaksanakan berdasarkan pada anggaran kinerja (*performance budget*) yaitu belanja daerah yang berorientasi pada pencapaian hasil atau kinerja. Pengelolaan belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada periode 2012–2016 dipergunakan untuk pengelolaan manajemen ASN mulai dari rekrutment, diklat, sampai dengan pensiun pegawai yang dijabarkan dalam periode perencanaan rencana kerja setiap tahun.

Dalam pembiayaan pengelolaan manajemen ASN tersebut telah dilakukan upaya-upaya antara lain dengan mengintensifkan segala sektor pendapatan yang dapat dijadikan sumber daya untuk membiayai pengelolaan manajemen ASN tersebut. Hampir seluruh pembiayaan dalam pengelolaan manajemen ASN bersumber dari APBD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan beberapa dana APBN dalam bidang pengembangan SDM.

Anggaran belanja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah pada tahun 2012–2016 sangat fluktuatif karena disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah. Realisasi anggaran pun menunjukkan hal yang sama disebabkan penundaan kegiatan terhadap perubahan peraturan-peraturan dari pusat terkait dengan kegiatan tersebut.

Secara rinci anggaran dan realisasi pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah tahun 2012 s.d 2016 sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Berdasarkan tabel-tabel di atas selama kurun waktu 5 tahun (2012 s.d 2016), retribusi pelayanan diklat dan pemakaian kekayaan daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah rata-rata hanya sebesar 0,33% dari total Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan 23,45% dari total retribusi daerah. Kontribusi retribusi khususnya pelayanan diklat memang sangat kecil, hal ini dikarenakan belum terbentuknya Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Provinsi sehingga BKPSDM sendiri tidak bisa secara leluasa mengadakan penyelenggaraan kediklatan. Penyelenggaraan kediklatan masih tergantung dengan APBD Provinsi dan belum dapat dilaksanakan secara mandiri.

Selain daripada itu untuk retribusi jasa umum sangat tergantung pada sewa ruangan (aula dan kelas). Keterbatasan ruang kelas juga menjadi kendala dalam peningkatan pendapatan. Apalagi dengan penggabungan 3 (tiga) perangkat daerah (BKD, Diklat, dan Sekretariat KORPRI) yang mengalihfungsikan aula menjadi ruang perkantoran juga sangat berpengaruh cukup besar terhadap pendapatan dari retribusi jasa usaha.

Sedangkan jika ditinjau dari rata-rata pertumbuhan anggaran dan realisasi tahun 2012 s.d 2016 cukup fluktuatif. Namun demikian serapan anggaran 3 (tiga) perangkat daerah (BKD, Diklat, dan Sekretariat KORPRI) sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari rasio anggaran dan realisasi masih diatas 50%. Ini berarti bahwa kinerja belanja daerah cukup baik dengan tingkat penyerapan anggaran cukup tinggi.

### **2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM**

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam melaksanakan Rencana Strategis tahun sebelumnya tahun 2012–2017 sesuai dengan capaian indikator utama, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Meningkatnya profesionalitas SDM Aparatur;
  - a. Persentase pegawai yang memperoleh dan lulus peningkatan pendidikan melalui tugas belajar/izin belajar/bimtek/pelatihan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai instansi yang diberikan tugas untuk meningkatkan kualitas SDM Aparatur memberikan kesempatan bagi aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk meningkatkan mutu, kualitas, dan profesionalisme pegawai negeri sipil melalui jenjang pendidikan formal sesuai dengan kebutuhan yaitu melalui pengiriman tugas belajar dan pemberian izin belajar dengan target 85% yang lulus (memiliki ijazah). Pada tahun 2012-2016 dari total jumlah pegawai yang mengikuti tugas belajar sebanyak 98 orang, yang lulus dan memperoleh ijazah sebanyak 83 orang, dan 15 orang yang masih menyelesaikan kuliahnya, sehingga pada capaian kinerja pada indikator ini yaitu 85% atau pada katagori “sangat baik”, sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 2.14  
PNS Tugas Belajar

No	Uraian	Tahun					Jumlah
		2012	2013	2014	2015	2016	
1.	APBD	2	7	1	11	14	
2.	Cost sharing	14	14	15	11	9	
3.	Jumlah	16	21	16	22	23	98
1.	S3	0	1	0	0	2	
2.	S2	16	18	15	22	21	
3.	S1	0	2	0	0	0	
	Jumlah (Ijazah)	16	21	15	22	23	83

Sumber : Sub Bidang Pengelolaan SDM dan Kerjasama@ 2016

Sedangkan pegawai yang memperoleh ijin belajar jumlahnya relatif menurun dari tahun ke tahun. Hal ini terkendala batas usia dan akreditasi untuk melanjutkan ke jenjang berikutnya. Jika dikalkulasi ada 82 orang yang memperoleh ijin belajar jenjang S2, 206 orang yang memperoleh ijin belajar S1, D4 ada 3 orang, dan paket C ada 4 orang, sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 2.15  
PNS Ijin Belajar

No	Uraian	Tahun					Jumlah
		2012	2013	2014	2015	2016	
1.	S2	48	16	8	6	4	82
2.	S1	79	55	42	14	16	206
3.	D4	0	1	0	1	1	3
4.	Paket C	2	2	0	0	0	4

Sumber : Sub Bidang Pengelolaan SDM dan Kerjasama@ 2016



Jika dilihat dari postur pendidikan di Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berdasarkan data Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian, ada 3.410 pegawai yang berijazah S1 atau sekitar 63 % dari jumlah total pegawai 5.394 pegawai. Artinya dengan meningkatnya pendidikan pegawai diharapkan kualitas SDM di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung juga semakin baik dan diarahkan pada peningkatan kompetensi dan mendukung program prioritas pembangunan.

3. Meningkatnya kualitas penataan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi;

BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang waktu itu masih menjadi kewenangan BKD Provinsi sebagai institusi yang diberikan kewenangan dalam mengatur dan menata pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, telah berupaya melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik, melalui kinerja utama meningkatnya penataan pegawai yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi, dengan harapan penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi dan juga sesuai dengan kompetensinya, keahliannya, keterampilannya, sehingga dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban pegawai akan berjalan dengan baik.

Melalui revisi Renstra BKD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2012-2017 menargetkan 85% pegawai ditempatkan pada posisi dan keahliannya yang tepat, artinya seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung diharapkan

menduduki jabatannya sesuai dengan kebutuhan dan keahliannya/kompetensinya, terealisasi 85%. Kegiatan nyata yang dilaksanakan mulai dari perencanaan dan pengadaan pegawai meliputi penyusunan formasi pegawai, Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dan Seleksi Calon Praja IPDN. Adapun perkembangan kegiatan perencanaan dan pengadaan pegawai dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.16  
Kebutuhan dan Formasi Pegawai

Uraian	Tahun				
	2012	2013	2014	2015	2016
Kebutuhan PNS	65	390	250	175	175
Penetapan Formasi	40	250	157	0	0
Rekrutment Pegawai	17	248	124	0	0
Rekrutment Capra IPDN	21	22	21	8	15

Sumber : Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaaan Pegawai@2016

Berdasarkan tabel di atas formasi pegawai merupakan hasil formasi yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan hasil rekrutment yang telah diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. Penetapan formasi dari pusat tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang pindah dan pensiun sehingga untuk 5 (lima) tahun kedepan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung masih membutuhkan formasi yang rencananya akan mengisi kekurangan-kekurangan sumber daya manusia yang ada di Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka

Belitung. Penghitungan formasi kedepan sudah harus berdasarkan analisis kebutuhan dengan melihat kesesuaian analisis jabatan dan analisis beban kerja. Selain daripada itu dalam menata pegawai juga dilaksanakan mutasi dan promosi pegawai. Mutasi hanya dilakukan jika memang ada ketidaksesuaian jabatan, sedangkan promosi untuk mengisi kekosongan jabatan. Untuk melihat perkembangan dari mutasi dan promosi yang telah dilaksanakan pada tahun 2012-2016 sebagai berikut:

Tabel 2.17  
Mutasi dan Promosi

Uraian	Tahun				
	2012	2013	2014	2015	2016
Mutasi	123	89	89	50	51
Promosi	8	10	12	8	14

Sumber : Sub Bidang Mutasi dan Promosi @2016

Untuk mendukung penataan agar berjalan dengan baik, pengelolaan kepangkatan dan pensiun tepat waktu merupakan hak pegawai yang harus diwujudkan. Untuk melihat perkembangan dari pelayanan kepangkatan dan Pensiun yang telah dilaksanakan pada tahun 2012-2016 sebagai berikut:

Tabel 2.18  
Kenaikan Pangkat dan Pensiun

Uraian	Tahun				
	2012	2013	2014	2015	2016
Kenaikan Pangkat	426	791	918	896	484
Pensiun	27	47	23	18	52

Sumber : Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun @ 2016

4. Meningkatnya Disiplin Aparatur;

Pelanggaran terhadap disiplin merupakan ketidaktaatan pegawai pada peraturan/kode etik di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang dapat diketahui dari pengaduan kasus-kasus kepegawaian yang diterima oleh BKPSDM. Besar kecilnya jumlah pengaduan kasus kepegawaian yang diterima BKPSDM, menjadi tolok ukur efektifitas pelaksanaan pembinaan dan penyelesaian terhadap pelanggaran disiplin dan kode etik. Oleh karena itu, pembinaan dan penyelesaian kasus harus dilakukan secara efektif untuk mencegah terjadinya penyimpangan atau pelanggaran terhadap disiplin dan ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain adalah :

1. Penyelesaian Permasalahan pelanggaran kode etik dan disiplin PNS dan PTT di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung;
2. Pembinaan Disiplin pegawai.

Tabel 2.19  
Pelanggaran Disiplin dan Kode Etik

Uraian	Tahun				
	2012	2013	2014	2015	2016
Jumlah kasus masuk	19	19	21	15	13
Jumlah kasus tertangani					
- Sedang	4	9	10	4	2
- Berat	15	9	8	8	5

Sumber : Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Disiplin @ 2016

Berdasarkan tabel di atas, jika dilihat dari indikator kinerja tahun 2012-2016 yaitu persentase penurunan pelanggaran disiplin dan kasus tindak pidana pegawai dari target 65% teralisasi pada akhir Renstra sebesar 85% dengan kategori “sangat baik”. Jumlah kasus/pengaduan yang diterima BKPSDM dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 meskipun mengalami peningkatan pelanggaran disiplin terutama pada tahun 2014 yang mencapai 21 kasus. Namun hampir semua kasus dapat ditangani dengan baik meskipun pada tahun yang akan datang perlu strategi yang lebih komprehensif untuk mengurangi pelanggaran disiplin pegawai salah satunya dengan absensi terintegrasi dan pemberian tunjangan berbasis kinerja.

4. Meningkatnya aparatur yang berkualitas melalui pengembangan dan diklat
  - a. Persentase aparatur yang mengikuti pendidikan sesuai dengan kompetensi;

Indikator prosentase aparatur yang mengikuti pendidikan sesuai dengan kompetensi artinya aparatur yang mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan jenjangnya. Dari target awal 22,30% terealisasi sebesar 26,76% atau capaian kinerjanya sebesar 120% atau pada katagori “sangat baik”. Hal ini menunjukkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam menentukan dan menetapkan pegawai ASN diangkat dalam jabatan berupaya sesuai dengan ketentuan yang ada, salah satunya yaitu pegawai ASN yang diangkat menjadi pejabat struktural harus mengikuti

Diklat Kepemimpinan sesuai dengan jenjang eselonnya. Pegawai ASN yang sudah menduduki jabatan, wajib untuk mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan jenjang eselonnya atau dengan kata lain duduk dulu baru didik untuk mengikuti Diklat Kepemimpinan.

Tabel 2.20  
Diklat Kepemimpinan sesuai jenjang

Uraian	Tahun				
	2012	2013	2014	2015	2016
Jabatan Esselon II	45	45	45	45	45
Jabatan Esselon III	193	193	193	193	193
Jabatan Esselon IV	533	533	533	533	533
Diklat PIM II	28	30	30	33	34
Diklat PIM III	192	193	193	193	193
Diklat PIM IV	520	528	533	533	193

Sumber: Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Dasar dan Manajerial @2016

- b. Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis;  
Indikator prosentase aparatur yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis, merupakan salah satu bentuk kinerja oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung di dalam meningkatkan kompetensi berupa diklat teknis kepada aparatur dilingkungan pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Dari target yang ditetapkan 80% terealisasi sebesar 80% dengan kategori “sangat baik”.
- c. Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi fungsional;

Berdasarkan data pada Sub Bidang Data dan Informasi BKPSDM, jabatan fungsional tertentu Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berjumlah 2.375 orang. Dari target awal 80% jabatan fungsional tertentu melaksanakan diklat fungsional sesuai dengan jabatannya terealisasi sebesar 90% pada akhir RPJMD dengan kategori “sangat baik”. Hampir seluruh jabatan fungsional tertentu sudah melaksanakan diklat sebagai syarat jabatan. Namun demikian ada beberapa pegawai yang memang belum melaksanakan diklat tersebut karena terkendala oleh aturan instansi pembinaanya seperti jabatan perancang perundang-undangan dan jabatan bendahara.

- d. Persentase kualitas perkembangan hasil belajar peserta diklat;

Kualitas perkembangan diklat sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari target awal 30% dan terealisasi sebesar 30% atau sama dengan 100%. Perkembangan hasil belajar peserta dipantau dari hasil *free test* dan *post test* yang diadakan sebelum diklat dimulai dan setelah pelaksanaan diklat. Hasil menunjukkan kemajuan yang sangat pesat setelah selesai mengikuti diklat. Artinya materi diklat dapat terserap dengan baik oleh peserta dan menambah pengetahuan peserta.

- e. Persentase alumni yang menindaklanjuti hasil diklat;  
Persentase alumni yang menindaklanjuti hasil diklat dari target sebesar 85% terealisasi sebesar 85% atau 100%. Dari kuesioner yang dibagikan hampir seluruh alumni diklat menindaklanjuti kuesioner yang dibagikan. Meskipun hasil diklat belum sepenuhnya

diterapkan ditempat kerja, namun antusias alumni diklat dalam merespon kuesioner yang dibagikan sangat baik sehingga realisasi target tercapai dengan baik.

5. Meningkatnya kualitas sumber daya manusia aparatur penyelenggara kediklatan

a. Nilai rata-rata terhadap penguasaan materi dan *performance* widyaiswara minimum BAIK;

Nilai rata-rata terhadap penguasaan materi dan *performance* widyaiswara minimum BAIK dari target sebesar 85% terealisasi sebesar 85% atau 100%. Artinya Widyaiswara yang ada di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mengetahui materi yang diajarkan dengan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil survey kepada peserta diklat yang menunjukkan hasil yang sangat tinggi kepada Widayiswara dan sesuai dengan target yang diharapkan.

b. Nilai rata-rata terhadap pelayanan penyelenggara diklat minimum BAIK

Nilai rata-rata terhadap pelayanan penyelenggara diklat minimum BAIK dari target sebesar 85% terealisasi sebesar 85% atau 100%. Artinya pelayanan penyelenggaraan kediklatan berkategori baik. Hal ini dapat dilihat juga dari hasil survey kepada peserta diklat menunjukkan hasil yang tinggi dan sesuai dengan target. Penilaian ini disurvey dari beberapa item seperti ruang kelas yang representatif, ruang makan, mushola, menu makan, dan lain sebagainya.

6. Terwujudnya organisasi yang kuat, berwibawa dan mencakup seluruh tingkat kepengurusan.

a. Peningkatan serta optimalisasi SDM dan tupoksi;



Peningkatan serta optimalisasi SDM dan tupoksi terealisasi sebesar 90%. Artinya dibentuknya Struktur Organisasi Tingkat Kepengurusan (SOTK) KORPRI Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai upaya optimalisasi SDM dan tupoksi sehingga komposisi SDM serta peran tugas masing-masing kepengurusan tersusun dengan baik.

- b. Peningkatan kerjasama dengan organisasi, koordinasi dan hubungan kerja antar pengurus KORPRI disemua tingkatan.

Peningkatan kerjasama dengan organisasi, koordinasi dan hubungan kerja antar pengurus KORPRI disemua tingkatan teralisasi sebesar 90%. Peningkatan kerjasama melalui bhakti sosial KORPRI merupakan upaya kerja sama unit KORPRI dengan anggota melalui kegiatan sosial dengan melibatkan peran serta masyarakat.

- 7. Terciptanya solidaritas dan soliditas Pegawai Republik Indonesia sebagai perekat dan alat pemersatu bangsa dan Negara.

- a. Meningkatnya peran serta KORPRI dalam pembangunan

Meningkatnya peran serta KORPRI dalam pembangunan SDM terealisasi sebesar 90%. Artinya terlaksananya pembinaan rohani PNS/CPNS dilingkungan pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai salah satu upaya untuk menciptakan solidaritas dan soliditas pegawai sudah dilaksanakan dengan sangat baik.

8. Terwujudnya kesejahteraan, penghargaan, pengayoman dan perlindungan hukum untuk meningkatkan harkat dan martabat anggota.
  - a. Jumlah peningkatan kapasitas kinerja, dan perlindungan hukum bagi anggota KORPRI  
Jumlah peningkatan kapasitas kinerja, dan perlindungan hukum bagi anggota KORPRI teralisasi sebesar 90%. Artinya dengan pelaksanaan pengukuhan dan pelantikan serta pelaporan Dewan Pengurus Kab/Kota KORPRI Dewan Pengurus Unit Provinsi KORPRI dan DPP KORPRI Kepulauan Bangka Belitung, pemberian bantuan hukum kepada Aparatur Sipil Negara, dan pembentukan LKBH KORPRI Kab/Kota merupakan upaya-upaya dalam peningkatan kapasitas dan perlindungan hukum bagi anggota KORPRI.
9. Terciptanya Pegawai Republik Indonesia yang bertaqwa, profesional, disiplin, bebas kolusi dan nepotisme serta mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan yang baik.  
Terciptanya Pegawai Republik Indonesia yang bertaqwa, profesional, disiplin, bebas kolusi dan nepotisme serta mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan yang baik teralisasi sebesar 90%. Dengan kegiatan pembinaan rohani yang rutin dilakukan diharapkan Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat bertaqwa, profesional, disiplin, bebas kolusi dan nepotisme sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan yang baik.

10. Terwujudnya KORPRI yang netral dan bebas dari pengaruh politik.

Terwujudnya KORPRI yang netral dan bebas dari pengaruh politik terealisasi sebesar 90%. Dengan kegiatan seni dan olahraga merupakan upaya positif dalam mewujudkan KORPRI yang netral dan bebas pengaruh politik.

Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.21  
Capaian Renstra BKPSDM 2012-2017

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target awal	Realisasi akhir	Capaian akhir
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Meningkatnya Profesionalitas SDM Aparatur	Persentase pegawai yang memperoleh dan lulus peningkatan pendidikan melalui tugas belajar/izin belajar/bimtek/pelatihan	65%	85%	100%
2.	Meningkatnya Disiplin Aparatur	Persentase penurunan pelanggaran disiplin dan kasus tindak pidana Pegawai	65%	85%	100%
3.	Meningkatnya penataan pegawai yang sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi	Persentase penataan pegawai yang sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi	65%	85%	100%
4.	Meningkatnya aparatur yang berkualitas melalui pengembangan dan diklat	Persentase aparatur yang mengikuti pendidikan sesuai dengan kompetensi	22,3%	26,76%	120%
		Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis	80%	80%	85%
		Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi fungsional	80%	80%	85%
		Persentase kualitas perkembangan hasil belajar peserta diklat		30%	100%

		Persentase Alumni yang menindaklanjuti hasil diklat		85%	100%
5.	Meningkatnya kualitas sumber daya manusia aparatur penyelenggara kediklatan	Nilai rata-rata terhadap penguasaan materi dan performance widyaiswara minimum BAIK		85%	100%
		Nilai rata-rata terhadap pelayanan penyelenggara diklat minimum BAIK		85%	100%
6.	Terwujudnya organisasi yang kuat, berwibawa dan mencakup seluruh tingkat kepengurusan.	Peningkatan serta optimalisasi SDM dan tupoksi		90%	100%
		Peningkatan kerjasama dengan organisasi, koordinasi dan hubungan kerja antar pengurus KORPRI disemua tingkatan.		90%	100%
7.	Terciptanya solidaritas dan soliditas Pegawai Republik Indonesia sebagai perekat dan alat pemersatu bangsa dan Negara.	Meningkatnya peran serta KORPRI dalam pembangunan		90%	100%
8.	Terwujudnya kesejahteraan, penghargaan, pengayoman dan perlindungan hukum untuk meningkatkan harkat dan martabat anggota.	Jumlah peningkatan kapasitas kinerja, dan perlindungan hukum bagi anggota KORPRI		90%	100%
9.	Terciptanya Pegawai Republik Indonesia yang bertaqwa, profesional, disiplin, bebas kolusi dan nepotisme serta mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan yang baik.	Jumlah peningkatan Iman dan taqwa serta profesionalisme aparatur		90%	100%
10.	Terwujudnya KORPRI yang netral dan bebas dari pengaruh politik.	Terwujudnya pembinaan dan pengembangan aparatur		90%	100%

Tabel 2.22  
Capaian Kinerja Pelayanan BKPSDM

N O	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi	T. SPM	T. IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1 (2012)	2 (2013)	3 (2014)	4 (2015)	5 (2016)	1 (2012)	2 (2013)	3 (2014)	4 (2015)	5 (2016)	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1.	Persentase pegawai yang memperoleh dan lulus peningkatan pendidikan melalui tugas belajar /izin belajar/bimtek/ pelatihan			100%	65%	70%	75%	80%	85%	65%	70%	75%	80%	85%	100%	100%	100%	100%	100%
2.	Persentase penurunan pelanggaran disiplin dan kasus tindak pidana Pegawai			100%	65%	70%	75%	80%	85%	65%	70%	75%	80%	85%	100%	100%	100%	100%	100%
3.	Persentase penataan pegawai yang sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi			100%	65%	70%	75%	80%	85%	65%	70%	75%	80%	85%	100%	100%	100%	100%	100%
4.	Persentase aparatur yang mengikuti pendidikan sesuai dengan kompetensi			100%	22,3%	17,84%	8,92%	26,76%	22,30%	27,08%	22,30%	13,15%	8,81%	26,76%	121%	125%	147%	33%	120%
5.	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis			100%	80%	80%	80%	85%	90%	80%	80%	80%	80%	80%	100%	100%	100%	94%	85%
6.	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi fungsional			100%	80%	80%	80%	85%	90%	80%	80%	80%	80%	80%	100%	100%	100%	83%	85%
7.	Persentase kualitas perkembangan hasil belajar peserta diklat			100%	-	20%	20%	25%	30%	-	20%	20%	25%	30%		100%	100%	100%	100%
8.	Persentase Alumni yang menindaklanjuti hasil diklat			100%	-	75%	80%	80%	85%	-	75%	80%	80%	85%		100%	100%	100%	100%

N O	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi	T. SPM	T. IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1 (2012)	2 (2013)	3 (2014)	4 (2015)	5 (2016)	1 (2012)	2 (2013)	3 (2014)	4 (2015)	5 (2016)	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
9.	Nilai rata-rata terhadap penguasaan materi dan performance widyaiswara minimum BAIK			100%	-	80%	80%	85%	85%	-	80%	80%	85%	85%		100%	100%	100%	100%
10	Nilai rata-rata terhadap pelayanan penyelenggara diklat minimum BAIK			100%	-	80%	80%	85%	85%	-	80%	80%	85%	85%		100%	100%	100%	100%
11	Peningkatan serta optimalisasi SDM dan tupoksi			100%	-	-	90%	90%	90%	-	-	90%	90%	90%			100%	100%	100%
12	Peningkatan kerjasama dengan organisasi, koordinasi dan hubungan kerja antar pengurus KORPRI disemua tingkatan.			100%	-	90%	90%	90%	90%	-	90%	90%	90%	90%		100%	100%	100%	100%
13	Meningkatnya peran serta KORPRI dalam pembangunan			100%	-	90%	90%	90%	90%	-	90%	90%	90%	90%		100%	100%	100%	100%
14	Jumlah peningkatan kapasitas kinerja, dan perlindungan hukum bagi anggota KORPRI			100%	-	-	90%	90%	90%	-	-	90%	90%	90%			100%	100%	100%
15	Jumlah peningkatan Iman dan taqwa serta profesionalisme aparatur			100%	-	-	90%	90%	90%	-	-	90%	90%	90%			100%	100%	100%
16	Terwujudnya pembinaan dan pengembangan aparatur			100%	-	100%	90%	90%	90%	-	100%	90%	90%	90%		100%	100%	100%	100%

## **2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan**

Tantangan dan peluang pengembangan pelayanan memperhatikan hasil dari analisis terhadap Renstra K/L dan Renstra BKPSDM Kabupaten/Kota. Analisis Renstra K/L dan BKPSDM kabupaten/kota (yang masih berlaku) ditujukan untuk menilai keserasian, keterpaduan, sinkronisasi, dan sinergitas pencapaian sasaran pelaksanaan Renstra BKPSDM provinsi terhadap sasaran Renstra K/L dan Renstra BKPSDM kabupaten/kota.

Hasil komparasi terhadap Renstra K/L dan Renstra BKPSDM kabupaten/kota tahun rencana, ditujukan untuk mengidentifikasi potensi, peluang, dan tantangan pelayanan sebagai masukan penting dalam perumusan isu-isu strategis dan pilihan/kebijakan strategis dalam Renstra BKPSDM Provinsi. Meskipun demikian ada satu indikator yang tidak terdapat pada sasaran Renstra Kementerian K/L dan Renstra BKPSDM Kabupaten/Kota yaitu penataan yang sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi. Hal ini dikarenakan Renstra K/L dan Renstra BKPSDM Kabupaten/Kota menyatukan indikator tersebut pada profesionalisme ASN. Komparasi capaian sasaran Renstra BKPSDM Provinsi terhadap sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten/Kota dan Renstra K/L disajikan dalam tabel sebagai berikut:



Tabel 2.23  
Komparasi Capaian Sasaran Renstra BKPSDM Provinsi terhadap  
Sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten/Kota dan Renstra K/L

No	Indikator Kinerja (Renstra 2012-2017)	Capaian Sasaran Renstra BKPSDM Provinsi	Sasaran pada Renstra BKPSDM Kabupaten/Kota	Sasaran pada Renstra K/L (2015-2019)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Persentase pegawai yang memperoleh dan lulus peningkatan pendidikan melalui tugas belajar /izin belajar/bimtek/ pelatihan	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatnya Kompetensi dan profesionalisme SDA (Kota Pangkalpinang 2013-2018)</li> <li>- Tersedianya SDA yang Profesional; terwujudnya disiplin pegawai; terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja (Kab. Bangbar 2016-2021)</li> <li>- Terlaksananya peningkatan kompetensi sesuai kebutuhan dan syarat jabatan; terwujudnya moral dan etika ASN dalam bekerja (Kab. Belitim 2016-2021)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terwujudnya ASN yang kompeten (100%) Kemenpan Rb);</li> <li>- Meningkatnya profesionalisme pegawai ASN (Nilai Indeks Profesionalitas ASN = 78,- BKN);</li> <li>- Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme aparatur 90%(LAN RI)</li> </ul>
2.	Persentase penurunan pelanggaran disiplin dan kasus tindak pidana Pegawai	100%		
3.	Persentase penataan pegawai yang sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi	100%		
4.	Persentase aparatur yang mengikuti pendidikan sesuai dengan kompetensi	120%		
5.	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis	85%		
6.	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi fungsional	85%		
7.	Persentase kualitas perkembangan hasil belajar peserta diklat	100%		
8.	Persentase Alumni yang menindaklanjuti hasil diklat	100%		
9.	Nilai rata-rata terhadap penguasaan materi dan performance widyaiswara minimum BAIK	100%		

10.	Nilai rata-rata terhadap pelayanan penyelenggara diklat minimum BAIK	100%		
11.	Peningkatan serta optimalisasi SDM dan tupoksi	100%		
12.	Peningkatan kerjasama dengan organisasi, koordinasi dan hubungan kerja antar pengurus KORPRI disemua tingkatan.	100%		
13.	Meningkatnya peran serta KORPRI dalam pembangunan	100%		
14.	Jumlah peningkatan kapasitas kinerja, dan perlindungan hukum bagi anggota KORPRI	100%		
15.	Jumlah peningkatan Iman dan taqwa serta profesionalisme aparatur	100%		
16.	Terwujudnya pembinaan dan pengembangan aparatur	100%		

*Sumber : Hasil Analisis Sub Bagian Perencanaan BKPSDM Provinsi @2017*

Berdasarkan tabel komparasi di atas, capaian sasaran pelaksanaan Renstra BKPSDM Provinsi telah berkontribusi dan cukup sinkron terhadap sasaran Renstra K/L dan Renstra BKPSDM kabupaten/kota. Hal ini dapat dilihat dari indikator kinerja BKPSDM tahun 2012-2016 selaras dengan sasaran Renstra Kabupaten/Kota dalam peningkatan kompetensi aparatur. Sejalan dengan hal tersebut sasaran pada Renstra Kementerian dan Lembaga yaitu Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara RB, Badan Kepegawaian Negara, dan Lembaga Administrasi Negara RI berfokus pada peningkatan kompetensi aparatur yang bermuara pada peningkatan profesionalitas aparatur.

Hasil analisis menunjukkan tabel pencapaian kinerja pelayanan, keuangan, komparasi capaian sasaran Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Kabupaten/Kota dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja BKPSDM pada periode 2012-2016 menunjukan kinerja pelayanan dan keuangan yang sangat baik, dengan rata-rata pencapaian 90 persen setiap tahunnya. Begitupun dengan capaian sasaran terhadap Renstra Kementerian/Lembaga serta Kabupaten/Kota menunjukkan capaian yang sangat baik dan sinkron. Namun apabila dihitung melalui Indeks Reformasi Birokrasi dan indeks profesionalitas ASN, terdapat beberapa kinerja pelayanan yang belum tercapai dengan baik.

Hasil penghitungan Indeks Reformasi Birokrasi dan indeks profesionalitas ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat dilihat sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 2.24  
Indeks Profesionalitas ASN

NO	Penilaian	Gap	Nilai Indeks
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Kompetensi	0.20	60
2	Kinerja	0.15	
3	Disiplin	0.05	
4	Kompensasi	0.00	

Sumber : Penghitungan Indeks Profesionalitas ASN BKPSDM tahun 2017

Tabel 2.25  
Indeks Reformasi Birokrasi

NO	Penilaian	Capaian Rb	Nilai BKPSDM	Persentase Nilai BKPSDM
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi	1.0	1.0	100%
2	Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel, dan bebas KKN	2.0	2.0	100%
3	Pengembangan pegawai berbasis kompetensi	1.0	0.64	64.00%
4	Promosi jabatan dilakukan secara terbuka	6.0	2.80	46.60%
5	Penetapan Kinerja Individu	2.0	1.27	63.29%
6	Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	1.0	1.0	100%
7	Sistem informasi kepegawaian	1.0	1.0	100%

Sumber : Lampiran hasil Road Map Birokrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Oleh karena itu terdapat beberapa tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan untuk lima tahun mendatang. Tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- Tantangan Bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM Aparatur

1. Pengembangan kompetensi ASN;
  2. Penilaian kinerja ASN;
  3. Promosi jabatan secara terbuka belum dilakukan secara nasional;
- Peluang Bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM Aparatur
1. Rencana pemetaan/redistribusi pegawai;
  2. Adanya Fasilitas Diklat dalam pengembangan kompetensi pegawai;
  3. Adanya fasilitas CAT untuk rekrutmen, assesment, promosi/mutasi jabatan secara transparan dan akuntabel;
  4. Adanya dukungan Widyaiswara dan Assessor guna pengembangan kompetensi pegawai;
  5. Rencana pembentukan Lembaga Penilaian Kompetensi (Assesment dan LSP Provinsi);
  6. ASN wajib memiliki Kompetensi sesuai Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014;
  7. ASN mempunyai hak mengikuti pelatihan 20 jam per tahun sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS;
  8. Rencana absensi terintegrasi (kehadiran, kompensasi, dan kinerja).

## BAB III

### PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

#### 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Hasil analisis pada nilai penghitungan indeks Reformasi Birokrasi dan indeks Profesionalitas ASN, terdapat beberapa permasalahan pada pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Tabel 3.1  
Identifikasi Permasalahan BKPSDM

NO	Penilaian	Nilai	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Kompetensi (IPP)	0.20	Ketidaksesuaian pendidikan, pelatihan, dan pengalaman terhadap jabatan
2	Kinerja (IPP)	0.15	Sebagian besar P2KP tidak dinilai oleh atasan, serta hukuman disiplin mempengaruhi nilai prestasi kerja
3	Disiplin (IPP)	0.05	Masih adanya kasus pelanggaran disiplin dan kode etik
4	Pengembangan pegawai berbasis kompetensi (IRB)	64.00%	Belum dilakukannya pengembangan berbasis kompetensi dan assesment kepada seluruh pegawai
5	Promosi jabatan dilakukan secara terbuka (IRB)	46.60%	Promosi terbuka terbatas pada posisi JPT Pratama
6	Penetapan Kinerja Individu (IRB)	63.29%	Capaian kinerja belum dijadikan dasar pembayaran tunjangan kinerja

Profesionalitas ASN perlu dikembangkan dan menjadi perhatian khusus bagi pemerintah. Isu negatif terhadap profesionalisme khususnya pada aspek kualitas dan kinerja ASN perlu direspon positif dengan melakukan evaluasi. Publik

memandang pada umumnya problem profesionalisme ASN dapat dilihat dari lambatnya pelayanan, rendahnya kompetensi, rendahnya kinerja, ketidaksesuaian kompensasi, dan banyaknya pelanggaran disiplin.

Berdasarkan hal tersebut, secara garis besar dapat dijelaskan permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi

Data kompetensi seharusnya berasal dari hasil uji kompetensi seluruh PNS. Namun karena data ini belum tersedia maka digunakan data *proxy* yaitu potensi diukur dari kesesuaian pendidikan, pengalaman pendidikan teknis dan manajerial (Diklatpim). Berdasarkan hasil penghitungan indeks profesionalitas ASN, bahwa sebagian besar pegawai aparatur sipil negara (ASN) provinsi Kepulauan Bangka Belitung masih banyak yang tidak kompeten (*incompetence*). Hasil analisis menunjukkan rendahnya indeks profesionalitas ASN dan indeks reformasi birokrasi karena adanya ketidaksesuaian kompetensi terhadap jabatan, banyak pegawai yang tidak memiliki *skill* dalam jabatannya, Diklat yang diikuti tidak sesuai dengan jabatan yang didudukinya serta belum dilaksanakannya assesment kepada seluruh pegawai.

2. Disiplin

Tingkat kedisiplinan merupakan upaya pengendalian yang bersifat preventif dan pengawasan yang bersifat pemberian hukuman jika ditemukan pelanggaran. Data

menunjukkan masih tingginya angka pelanggaran disiplin pegawai dilingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hasil analisis terhadap penghitungan indeks profesionalitas ASN menunjukkan masih adanya kasus pelanggaran baik pelanggaran tingkat sedang dan maupun tingkat berat.

### 3. Kinerja

Kinerja merupakan suatu prestasi atau capaian tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Pegawai ASN harus memiliki kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan juga menjadi dasar perhitungan kinerja. Hasil analisis menunjukkan rendahnya hasil penghitungan indeks profesionalitas ASN dan indeks reformasi birokrasi disebabkan penilaian prestasi kerja pegawai tidak dilaksanakan kepada seluruh pegawai dan capaian kinerja pegawai belum dijadikan sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja.

### 4. Promosi jabatan secara terbuka

Pada dasarnya promosi jabatan secara terbuka bertujuan agar pemerintahan bebas KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) sehingga menghasilkan pelayanan yang berkualitas. Dengan adanya promosi jabatan secara terbuka dapat menghasilkan sumber daya yang kompeten dan kompetitif. Promosi terbuka juga dapat meningkatkan pengetahuan kompetensi pegawai dan mendukung kemampuan seseorang dalam bidang yang dipilihnya. Hasil analisis menunjukkan



rendahnya indeks reformasi birokrasi disebabkan karena promosi jabatan secara terbuka masih terbatas pada posisi jabatan pimpinan tinggi pratama belum secara nasional.

Berikut ini akan dipetakan permasalahan-permasalahan pelayanan yang nilai capaiannya masih rendah pada penghitungan Indeks Profesionalitas ASN di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai berikut:

Tabel 3.2  
Pemetaan Permasalahan Pelayanan BKPSDM

Masalah Pokok	Masalah	Akar Permasalahan
Rendahnya Nilai Reformasi Birkasi dan Indeks Profesionalitas ASN	Kompetensi ASN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketidaksesuaian pendidikan, pelatihan, dan pengalaman terhadap jabatan</li> <li>- Belum dilakukannya pengembangan berbasis kompetensi dan assesment kepada seluruh pegawai</li> </ul>
	Kinerja ASN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sebagian besar P2KP tidak dinilai oleh atasan, serta hukuman disiplin mempengaruhi nilai prestasi kerja</li> <li>- Capaian kinerja belum dijadikan dasar pembayaran tunjangan berbasis kinerja</li> </ul>
	Disiplin ASN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Masih adanya kasus pelanggaran disiplin dan kode etik</li> </ul>
	Promosi jabatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promosi terbuka terbatas pada posisi JPT Pratama</li> </ul>

Selain permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi di atas, dapat diidentifikasi juga isu-isu strategis pada lingkungan eksternal baik dinamika internasional, nasional, dan regional sebagaimana tabel di bawah ini :

**Tabel 3.3**  
**Identifikasi Isu-Isu Strategis (Lingkungan Eksternal)**

No	Isu Strategis			
	Dinamika Internasional	Dinamika Nasional (Isu Strategis-RPJMN)	Dinamika Regional (Isu Strategis-RPJMD)	Lainnya
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Tuntutan peningkatan profesionalisme aparatur dalam menghadapi pasar bebas masyarakat ekonomi asean (MEA)	1. Pemerintahan yang bersih dan akuntabel; 2. Pemerintahan yang efektif dan efisien; 3. Peningkatan kualitas pelayanan publik.	Reformasi birokrasi dan pelayanan publik belum optimal	-

Dari isu strategis di atas dapat dijelaskan bahwa reformasi birokrasi tetap menjadi prioritas penting pemerintahan saat ini. Hal ini secara jelas terlihat dalam sembilan agenda prioritas yang dikenal sebagai Nawa Cita, yang selanjutnya telah diintegrasikan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019. Terdapat tiga poin penting yang menjadi sasaran pembangunan nasional bidang aparatur negara yakni “birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien, dan birokrasi yang memiliki pelayanan publik yang berkualitas”.

Tiga poin tersebut tidak terlepas dari keinginan semua pihak untuk mewujudkan *World Class Government* pada tahun 2025 sebagaimana yang ditetapkan dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025. Ditambah lagi fakta bahwa saat ini kompetisi antar negara semakin terbuka dan

merupakan suatu keniscayaan. Hal itu pun ditambah dengan hadirnya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

Kualitas dan kinerja pegawai ASN Indonesia saat ini kalah jika dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lain. Jika dilihat dari kualitas dan kinerja, posisi Indonesia berada di bawah Filipina, Thailand, Malaysia dan Singapura. Singapura menjadi negara dengan kualitas dan kinerja PNS terbaik ke-2 dunia.

Oleh karena itu agar ASN Indonesia bisa berdaya saing dan lebih siap dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN maka berbagai strategi dilakukan pemerintah bukan hanya pemerintah pusat saja melainkan juga pemerintah daerah dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan upaya-upaya perubahan sebagai bagian dari pelaksanaan reformasi birokrasi untuk perubahan sebuah sistem yang sudah ada.

Pemerintah Daerah khususnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai *leader* bidang kepegawaian dan pengembangan aparatur perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan dan program yang sudah dicapai untuk mengetahui efektifitas dan relevansinya terhadap perubahan dan goncangan yang muncul di era kompetisi dan globalisasi dengan tuntutan pelayanan yang lebih profesional.

### 3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Berdasarkan Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional pemerintahan daerah disebutkan bahwa visi adalah rumusan mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Dalam organisasi birokrasi di Indonesia saat ini hanya dikenal 2 (dua) visi yaitu visi Presiden selaku pemerintah pusat dan visi Kepala Daerah selaku penyelenggara pemerintah daerah sehingga Perangkat Daerah tidak lagi membuat visi. Adapun visi Kepala Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung periode 2017-2022 adalah

*“Babel Sejahtera, Provinsi Maju yang Unggul di Bidang Inovasi Agropolitan dan Bahari dengan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Efisien dan Cepat Berbasis Teknologi”.*

Penyataan visi mengandung 5 (lima) makna yang penting yaitu:

1. **Provinsi Kepulauan Bangka Belitung** adalah wilayah administratif yang terbentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 27 Tahun 2000 yang didalamnya terdapat masyarakat yang harus dilayani Pemerintah;
2. **Sejahtera** menunjukkan bahwa masyarakat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan tingkat pendapatan masyarakatnya meningkat dan kesenjangan pendapatan antar masyarakat mengecil;
3. **Maju** adalah keinginan masyarakat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang terus membangun, berpikir jauh ke depan dan kreatif bukan hanya setara dengan daerah lain di Indonesia tetapi juga sejajar dengan daerah di negara-negara maju yang dilakukan melalui

peningkatan kualitas SDM dan ketatapemerintahan yang baik (*good governance*).

4. **Unggul** dimaknai sebagai kapasitas dan kemampuan berkompetisi yang dihasilkan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk menghadapi segala tantangan pembangunan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat Bangka Belitung yang unggul di bidang inovasi agropolitan dan bahari dengan dukungan semua sektor;
5. **Teknologi** dimaknai dengan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang efisien dan cepat serta berdaya saing berbasis teknologi untuk mendorong percepatan pencapaian visi dan misi.

Untuk mencapai visi, maka Gubernur dan Wakil Gubernur Kepulauan Bangka Belitung menetapkan 6 (enam) misi yaitu:

1. Pembangunan ekonomi berbasis potensi daerah;
2. Mewujudkan Infrastruktur dan konektifitas daerah yang berkualitas;
3. Mewujudkan kualitas sumber daya manusia unggul dan handal;
4. Meningkatkan kesehatan masyarakat;
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pembangunan demokrasi;
6. Meningkatkan pengendalian bencana dan kualitas lingkungan hidup;

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mendukung misi yang pertama dan kelima yaitu: pembangunan ekonomi berbasis potensi daerah dan mewujudkan tata kelola pemerintahan

yang baik dan pembangunan demokrasi. Penyataan misi ini mengandung makna :

- a. **Pembangunan ekonomi** adalah pembangunan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan ekonomi masyarakat yang dilihat dari pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan produksi sektor-sektor ekonomi berbasis inovasi serta peningkatan konsumsi pemerintah dan masyarakat yang diukur dari pendapatan perkapita masyarakat dan pengeluaran pemerintah perkapita untuk mendorong pertumbuhan ekonomi;
- b. **Tata Kelola Pemerintahan yang baik** adalah birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien serta birokrasi yang memiliki pelayanan publik yang berkualitas;
- c. **Pembangunan demokrasi** adalah pembangunan yang menitikberatkan kepada peningkatan kebebasan sipil masyarakat, peningkatan partisipasi politik masyarakat serta lembaga demokrasi.

Keselarasan antara visi dan misi tersebut harus memiliki tujuan dan sasaran yang kongkrit dan terukur. Tujuan perlu dijabarkan kedalam sasaran guna memperjelas pencapaian yang ingin dicapai dari masing masing misi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mengemban tugas pada misi pertama dan kelima Gubernur dan Wakil Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2017-2022 yaitu :

Misi 1: Meningkatkan Pembangunan ekonomi berbasis potensi daerah

Tujuan: Meningkatkan pendapatan pemerintah dan masyarakat

Sasaran: Meningkatkan belanja pemerintah daerah dengan indikator kinerja sasaran yaitu:

Persentase pertumbuhan pengeluaran pemerintah

Misi 5 : Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pembangunan demokrasi

Tujuan: Mewujudkan reformasi birokrasi yang berkualitas

Sasaran: Birokrasi yang efektif dan efisien dengan indikator kinerja sasaran yaitu: Indeks Profesionalitas ASN.

Menelaah visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih, maka terdapat faktor-faktor penghambat dan faktor pendorong yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah tersebut. Adapun keterkaitan visi dan misi dengan permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.4  
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan BKPSDM  
Provinsi Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala  
Daerah dan Wakil Kepala Daerah

<b>Visi: Babel Sejahtera, Provinsi maju yang unggul di Bidang Inovasi Agropolitan dan Bahari dengan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Efisien dan Cepat Berbasis Teknologi</b>				
No	Misi dan Program KDH dan Wakil KDH terpilih	Permasalahan Pelayanan BKPSDM	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Meningkatkan pembangunan ekonomi berbasis potensi daerah	Pelayanan kediklatan dan pemanfaatan kekayaan daerah	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terbatasnya ruang kelas/aula;</li> <li>- Terbatasnya anggaran penyelenggaraan diklat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rencana pembentukan BLUD;</li> <li>- Usulan pemakaian komputer sebagai retribusi daerah dalam peraturan daerah</li> </ul>
2	Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pembangunan demokrasi;	Kompetensi ASN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketidaksesuaian pendidikan, pelatihan, dan pengalaman terhadap jabatan</li> <li>- Belum dilakukannya pengembangan berbasis kompetensi dan assesment kepada seluruh pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rencana pemetaan/redistribusi pegawai;</li> <li>- Adanya fasilitas CAT untuk rekrutmen dan assesment secara transparan dan akuntabel;</li> <li>- Adanya dukungan Widyaaiswara dan Assessor guna pengembangan kompetensi kepegawaian;</li> <li>- Rencana pembentukan Lembaga Penilaian Kompetensi;</li> <li>- ASN wajib memiliki kompetensi sesuai undang-undang ASN;</li> <li>- ASN mempunyai hak mengikuti pelatihan 20 jam per tahun</li> </ul>
		Kinerja ASN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sebagian besar P2KP tidak dinilai oleh atasan, serta hukuman disiplin mempengaruhi nilai prestasi kerja</li> <li>- Capaian kinerja belum dijadikan dasar pembayaran tunjangan kinerja</li> </ul>	Rencana absensi terintegrasi (kehadiran, kompensasi, dan kinerja)
		Disiplin ASN	Masih adanya kasus pelanggaran disiplin dan kode etik	Rencana absensi terintegrasi (kehadiran, kompensasi, dan kinerja)
		Promosi jabatan secara terbuka	Promosi terbuka terbatas pada posisi JPT Pratama	Adanya fasilitas CAT untuk promosi jabatan secara transparan dan akuntabel



### **3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra BKPSDM Kabupaten/Kota**

Analisis terhadap Renstra K/L dan Renstra Kabupaten/Kota berimplikasi pada penentuan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung perlu menyusun faktor-faktor baik yang bersifat menghambat maupun yang bersifat mendorong, yang akan mempengaruhi penanganan permasalahan yang telah identifikasi sebelumnya. Permasalahan pelayanan BKPSDM Provinsi akan dilihat berdasarkan sasaran jangka menengah Renstra Kementerian Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi, Lembaga Administrasi Negara RI, Renstra Badan Kepegawaian Negara, dan Renstra Kabupaten/Kota sebagai berikut:

- A. Telaahan Renstra Kementerian dan Lembaga
  - 1. Renstra Kementerian Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi
    - 1) Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif
      - a. Pengisian jabatan sesuai kompetensi jabatan

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

Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

b. Pengembangan kompetensi

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

2) Terwujudnya SDM Aparatur yang kompetitif

a. Instansi pemerintah yang menerapkan kebijakan promosi terbuka;

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

b. Jumlah instansi pemerintah yang telah menerapkan standar kinerja individu

Mulai 1 Januari 2014 penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menggunakan parameter berupa hasil kerja yang nyata dan terukur,

sehingga subjektivitas penilaian dapat diminimalisir sebagaimana konsekuensi diberlakukannya PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Penilaian prestasi kerja merupakan rangkaian proses manajemen kinerja, berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolok ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Penilaian prestasi kerja telah dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung namun capaian tersebut belum dijadikan dasar pembayaran tunjangan.

2. Telahaan Renstra Badan Kepegawaian Negara

Sebagaimana dicantumkan dalam RPJMN, juga dinyatakan sasaran bidang aparatur yang berkaitan dan menjadi tanggung jawab BKN adalah terkait dengan pencapaian indeks Profesionalitas ASN. Dalam hal ini, target yang akan dicapai pada tahun 2019 adalah sebesar 78 dengan baseline tahun 2014 sebesar 76,00. Badan Kepegawaian Negara menitikberatkan sasaran strategis pada meningkatnya tingkat profesionalisme pegawai ASN. Profesional dalam pendekatan *merit base* mengandung persyaratan sebagai berikut:

1. Kompetensi; Kesesuaian antara syarat jabatan dengan kompetensi (Pendidikan, Pelatihan, Keahlian dan Pengalaman)

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

## 2. Kinerja

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

## 3. Kompensasi

Kompensasi merupakan satu persyaratan dalam mengukur tingkat profesionalisme suatu lembaga. Kondisi kompensasi yang belum sesuai akan mendorong terjadinya upaya-upaya legal maupun ilegal untuk menyesuaikan pendapatan seorang

pegawai. Pegawai akan sibuk untuk memenuhi kebutuhannya dibanding memikirkan pelayanan yang harus diberikan. Setiap jenis pekerjaan akan memiliki tingkat kompensasi yang berbeda-beda tergantung resiko dan wilayah dia bekerja. Pemberian Kompensasi di Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung belum berdasarkan capaian kinerja.

#### 4. Disiplin

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

#### 3. Telaah Renstra Lembaga Administrasi Negara RI

Sasaran Lembaga Administrasi Negara RI terkait dengan kediklatan yaitu meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN melalui diklat kepemimpinan, diklat teknis dan fungsional, pengembangan kompetensi Widyaiswara, akreditasi diklat, dan penyelenggaraan penilaian kompetensi. BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selalu berkoordinasi dengan Lembaga Administrasi Negara terkait dengan peningkatan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sudah melaksanakan diklat peningkatan kompetensi meskipun belum merata ke seluruh pegawai.

Tabel 3.5  
Telaah Renstra Kementerian/Lembaga

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L	Permasalahan Pelayanan BKPSDM	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)		(2)	(3)	(4)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif (Kemenpan Rb);</li> <li>- Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme aparatur (LAN RI);</li> <li>- Meningkatnya profesionalisme pegawai ASN (BKN)</li> </ul>	Kompetensi ASN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketidaksesuaian pendidikan, pelatihan, dan pengalaman terhadap jabatan</li> <li>- Belum dilakukannya pengembangan berbasis kompetensi dan assesment kepada seluruh pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rencana pemetaan/redistribusi pegawai;</li> <li>- Adanya fasilitas CAT untuk rekrutmen dan assesment secara transparan dan akuntabel;</li> <li>- Adanya dukungan Widyaiswara dan Assessor guna pengembangan kompetensi kepegawaian;</li> <li>- Rencana pembentukan Lembaga Penilaian Kompetensi;</li> <li>- ASN wajib memiliki kompetensi sesuai undang-undang ASN</li> <li>- ASN mempunyai hak mengikuti 20 jam pelatihan /tahun</li> </ul>
	Meningkatnya profesionalisme pegawai ASN (BKN)	Kinerja ASN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sebagian besar P2KP tidak dinilai oleh atasan, serta hukuman disiplin mempengaruhi nilai prestasi kerja</li> <li>- Capaian kinerja belum dijadikan dasar pembayaran tunjangan kinerja</li> </ul>	Rencana absensi terintegrasi (kehadiran, kompensasi, dan kinerja)
	Meningkatnya profesionalisme pegawai ASN (BKN)	Disiplin ASN	Masih adanya kasus pelanggaran disiplin dan kode etik	Rencana absensi terintegrasi (kehadiran, kompensasi, dan kinerja)
	Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif (Kemenpan Rb);	Promosi jabatan secara terbuka	Promosi terbuka terbatas pada posisi JPT Pratama	Adanya fasilitas CAT untuk promosi jabatan secara transparan dan akuntabel

A. Telaah Renstra Kabupaten/Kota

Selain daripada itu akan dianalisis juga Renstra Kabupaten/Kota, yaitu : Kabupaten Bangka, Kabupaten Bangka Barat, Kabupaten Bangka Tengah, Kabupaten Belitung, Kabupaten Belitung Timur, dan Kota Pangkalpinang, sebagai berikut:

Tabel 3.6  
Permasalahan Pelayanan BKPSDM Provinsi berdasarkan  
Sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten/Kota

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Kabupaten/Kota	Permasalahan Pelayanan BKPSDM	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)		(2)	(3)	(4)
	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Aparatur	Kompetensi ASN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketidaksesuaian pendidikan, pelatihan, dan pengalaman terhadap jabatan</li> <li>- Belum dilakukannya pengembangan berbasis kompetensi dan assesment kepada seluruh pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rencana pemetaan/redistribusi pegawai;</li> <li>- Adanya fasilitas CAT untuk rekrutmen, promosi, dan assesment secara transparan dan akuntabel;</li> <li>- Adanya dukungan Widyaiswara dan Assessor guna pengembangan kompetensi kepegawaian;</li> <li>- Rencana pembentukan Lembaga Penilaian Kompetensi;</li> <li>- ASN wajib memiliki kompetensi sesuai undang-undang ASN</li> <li>- ASN mempunyai hak mengikuti 20 jam pelatihan /tahun</li> </ul>
	Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja	Kinerja ASN	Capaian kinerja belum dijadikan dasar pembayaran tunjangan kinerja	Rencana absensi terintegrasi (kehadiran, kompensasi, dan kinerja)
	Terwujudnya disiplin pegawai	Disiplin ASN	Masih adanya kasus pelanggaran disiplin dan kode etik	Rencana absensi terintegrasi (kehadiran, kompensasi, dan kinerja)

Berdasarkan hasil revidi dan analisis yang dilakukan, permasalahan BKPSDM Provinsi sinkron dengan sasaran Renstra kementerian/lembaga dan Kabupaten/Kota. Hal ini dapat dilihat permasalahan-permasalahan yang ada pada BKPSDM Provinsi telah menjadi sasaran utama pada kementerian/lembaga dan kabupaten/kota.

### **3.4 Penentuan Isu-Isu Strategis**

Dalam penentuan isu-isu strategis ini akan ditinjau kembali permasalahan-permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang ditinjau dari hal-hal sebagai berikut :

1. **Gambaran Pelayanan BKPSDM**

Dalam penentuan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah ditinjau kembali gambaran pelayanan berdasarkan permasalahan yang dihadapi dalam bidang kepegawaian dan pengembangan aparatur sebagai berikut:

- 1) Peningkatan Kompetensi ASN;
- 2) Peningkatan Kinerja ASN;
- 3) Peningkatan Disiplin ASN;
- 4) Seleksi Promosi Jabatan.

2. **Sasaran jangka menengah pada Renstra K/L**

Sasaran jangka menengah Renstra Kementerian/Lembaga secara garis besar mengarah pada pengembangan kompetensi aparatur, disiplin, kinerja, dan seleksi promosi ASN.



3. Sasaran jangka menengah dari Renstra Kabupaten/Kota  
Sasaran jangka menengah dari Renstra Kabupaten/Kota pun dengan hampir seluruhnya mengarah pada peningkatan kompetensi aparatur, kinerja, dan disiplin pegawai.

Berdasarkan hasil analisis mulai dari identifikasi permasalahan BKPSDM Provinsi berdasarkan tugas fungsi, telaahan visi, misi, dan program kepala daerah terpilih, telaahan Renstra Kementerian/lembaga, dan telaahan Renstra Kabupaten/Kota, selanjutnya akan dikemukakan metoda penentuan isu-isu strategis dan skor terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi sebagaimana tabel di bawah ini:

No	Kriteria ** Isu yang teridentifikasi	Bobot**)
1	Memiliki pengaruh yang besar/signifikan terhadap pencapaian sasaran Renstra K/L atau Renstra kabupaten/kota	20
2	Merupakan tugas dan tanggung jawab SKPD	10
3	Dampak yang ditimbulkannya terhadap publik	20
4	Memiliki daya ungkit untuk pembangunan daerah	10
5	Kemungkinan atau kemudahannya untuk ditangani	15
6	Prioritas janji politik yang perlu diwujudkan	25
	Total	100

**Tabel 3.7**  
**Nilai Skala Kriteria berdasarkan Tupoksi**

No	Kriteria	Total Skor						
		1	2	3	4	5	6	Jumlah
1	Kompetensi ASN	20	10	20	10	15	25	100
2	Kinerja ASN	20	10	20	10	10	25	95
3	Disiplin ASN	10	10	20	10	10	25	85
4	Seleksi JPT	10	10	20	10	10	15	75

Tabel 3.8  
Rata-Rata Skor Isu Strategis

No.	Isu-isu strategis	Total Skor	Rata-Rata skor
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Kompetensi ASN	100	16.67
2	Kinerja ASN	95	15.84
3	Disiplin ASN	85	14.17
4	Seleksi JPT	75	12.50

Berdasarkan rata-rata skor isu strategis diatas dapat dilihat bahwa kompetensi ASN merupakan skor yang tertinggi yaitu sebesar 16.67, kemudian seleksi JPT merupakan skor yang paling kecil yaitu sebesar 12.50. Permasalahan-permasalahan tersebut diatas merupakan permasalahan pembangunan yang bermuara pada rendahnya profesionalitas aparatur pemerintah daerah sebagaimana isu internasional yaitu tuntutan peningkatan profesionalisme aparatur dalam menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN (MEA).

Permasalahan yang sangat krusial akan menjadi isu strategis yang apabila tidak diantisipasi akan menimbulkan kerugian besar atau sebaliknya dan menghilangkan peluang dalam jangka panjang. Oleh karena itu melalui *Focus Group Discussion* (FGD) Tim Penyusun Renstra BKPSDM 2017-2022 dirumuskan isu strategis yang mengakomodir semua permasalahan yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yaitu :

**“Rendahnya Profesionalitas Aparatur”**

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah**

Isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang telah dirumuskan yaitu “rendahnya profesionalitas aparatur”. Ada 2 (dua) hal yang sangat mempengaruhi rendahnya profesionalitas aparatur yaitu: rendahnya kompetensi, rendahnya disiplin dan kinerja ASN.

Untuk mengatasi hal tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah perlu menetapkan tujuan dan sasaran. Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan, dan menangani isu strategis yang dihadapi. Pernyataan tujuan tersebut akan diterjemahkan ke dalam sasaran-sasaran yang ingin dicapai. Untuk itu tujuan disusun guna memperjelas pencapaian sasaran yang ingin dicapai dari misi.

Tujuan dalam RPJMD Provinsi terkait dengan aparatur yaitu mewujudkan reformasi birokrasi yang berkualitas dengan indikator tujuan pertumbuhan indeks Reformasi Birokrasi. Sejalan dengan hal tersebut tujuan yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam meningkatkan pertumbuhan indeks Reformasi Birokrasi adalah meningkatkan profesionalitas aparatur.

Sedangkan sasaran adalah target atau hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Oleh karena itu, sasaran harus menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan.

Untuk mewujudkan reformasi birokrasi yang berkualitas maka sasaran dalam RPJMD Provinsi yaitu birokrasi yang efektif dan efisien dengan indikator kinerja sasaran indeks Profesionalitas ASN. Birokrasi yang dapat dikatakan efektif dan efisien, beberapa diantaranya adalah aparatur yang memiliki kompetensi (pendidikan, pengetahuan, keterampilan) dan aparatur yang memiliki kinerja (capaian hasil kerja dengan baik dan disiplin yang baik).

Sasaran dalam RPJMD Provinsi tersebut sejalan dengan sasaran dalam Renstra BKPSDM. Ada 3 (tiga) sasaran yang akan dicapai dalam meningkatkan profesionalitas aparatur yaitu :

1. Meningkatkan pelayanan kediklatan;

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

2. Meningkatnya kompetensi aparatur;

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

3. Meningkatnya disiplin dan kinerja aparatur;

Isu rendahnya disiplin dan kinerja ASN sudah merupakan isu sentral ASN. Lambannya pelayanan, banyaknya kasus indisipliner, KKN dan lain sebagainya. Tingginya gap capaian disiplin dan kinerja ini menjadi point BKPSDM dalam mengevaluasi kembali capaian kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Apalagi penilaian kinerja saat ini sudah mulai diarahkan pada aspek dan metoda yang lebih terukur, mulai dari orientasi pelayanan,

integritas, disiplin, komitmen, kerjasama, dan kepemimpinan. Dengan pertimbangan tingkat capaian kinerja ini sangat memungkinkan untuk memberlakukan *reward and punishment* kepada pegawai. Dengan semakin tingginya capaian kinerja pegawai maka gap disiplin dan kinerja akan semakin kecil dan akan menaikkan indeks Profesionalitas ASN yang pada akhirnya berpengaruh baik pada indeks Reformasi Birokrasi.

Keselarasan antara tujuan, sasaran, indikator tujuan dan indikator sasaran dalam RPJMD dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2017 – 2022 dapat dilihat sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 4.1  
Kesesuaian Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah  
RPJMD dengan Renstra BKPSDM

No	Tujuan RPJMD	Tujuan Renstra	Sasaran RPJMD	Sasaran Renstra
1.	Meningkatkan Pendapatan Pemerintah dan Masyarakat;	Meningkatkan retribusi daerah	Meningkatnya Belanja Pemerintah	Meningkatnya pelayanan kediklatan
2.	Mewujudkan reformasi birokrasi yang berkualitas	Meningkatkan profesionalitas Aparatur	Birokrasi yang efektif dan efisien	1. Meningkatnya Kompetensi Aparatur terhadap jabatan 2. Meningkatnya Disiplin dan Kinerja ASN

Sumber : Hasil kompilasi data-Subbag Perencanaan@2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Tujuan dan sasaran dalam RPJMD Provinsi selaras dengan tujuan Renstra BKPSDM. Adapun indikator tujuan/sasaran dalam Renstra BKPSDM dapat dilihat sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 4.2  
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM

N O	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE-				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Meningkatkan retribusi daerah	Meningkatnya pelayanan kediklatan	Persentase kontribusi retribusi pelayanan diklat dan pemanfaatan kekayaan daerah terhadap PAD	0.24%	0.24%	0.24%	0.24%	0.24%
2.	Meningkatkan Profesionalitas Aparatur	Meningkatnya Kompetensi Aparatur terhadap jabatan	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan;	52%	61%	70%	80%	89%
		Meningkatnya Disiplin dan Kinerja ASN	Persentase ASN yang capaian kinerja berkategori baik	56%	65%	74%	83%	93%

Sumber : Subbag Perencanaan@2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa ada 2 (dua) sasaran dalam meningkatkan profesionalitas aparatur yaitu meningkatnya kompetensi aparatur terhadap jabatan dan meningkatnya disiplin dan kinerja ASN dengan indikator persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan dan persentase ASN yang capaian kinerja berkategori baik. Target kinerja BKPSDM 5 (lima) tahun kedepan pada akhir Renstra sebesar 89% dan 93% dengan formulasi sebagai berikut:

No	Indikator Tujuan/Sasaran	Formula
1	Persentase kontribusi retribusi pelayanan diklat dan pemanfaatan kekayaan daerah terhadap PAD	$\frac{\text{Jumlah Target Retribusi BKPSDM}}{\text{Jumlah Target PAD Provinsi}}$
2.	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	$\frac{\text{Jumlah Target ASN yang kompeten}}{\text{Jumlah Pegawai ASN Provinsi}}$
3.	Persentase ASN yang capaian kinerja berkategori baik.	$\frac{\text{Jumlah Target ASN yang berkinerja baik}}{\text{Jumlah Pegawai ASN Provinsi}}$

Tabel 4.3  
Data Target Kinerja Indikator Tujuan/Sasaran

N O	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	DATA TARGET KINERJA PADA TAHUN KE-				
		1	2	3	4	5
(1)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Persentase kontribusi retribusi pelayanan diklat dan pemanfaatan kekayaan daerah terhadap PAD	$\frac{1,6 \text{ M}}{678.913,1}$ $\frac{55.746,16}{55.746,16}$	$\frac{2,4 \text{ M}}{1 \text{ T}}$	$\frac{3,1 \text{ M}}{1,3 \text{ T}}$	$\frac{4 \text{ M}}{1.690 \text{ T}}$	$\frac{5,2 \text{ M}}{2.197 \text{ T}}$
1	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan;	$\frac{2800}{5394}$	$\frac{3300}{5394}$	$\frac{3800}{5394}$	$\frac{4300}{5394}$	$\frac{4800}{5394}$
3	Persentase ASN yang capaian kinerja berkategori baik.	$\frac{3000}{5394}$	$\frac{3500}{5394}$	$\frac{4000}{5394}$	$\frac{4500}{5394}$	$\frac{5000}{5394}$

Sumber : Subbag Perencanaan@2017

Berdasarkan tabel di atas terdapat 3 (tiga) indikator tujuan/sasaran yang harus dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang yaitu :

1. Persentase kontribusi retribusi pelayanan diklat dan pemanfaatan kekayaan daerah terhadap PAD;



Capaian ini melihat potensi retribusi BKPSDM dari retribusi jasa umum (pelayanan diklat), retribusi jasa usaha (sewa aula dan ruang kelas), dan rencana usulan pemakaian komputer pada ruang CAT yang telah diusulkan dalam Rancangan Peraturan Daerah tahun 2017. Besarnya target retribusi BKPSDM disesuaikan dengan target retribusi provinsi yang terdapat dalam RPJMD Provinsi 2017-2022.

2. Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan;

Capaian ini dapat dihitung melalui pengisian indeks profesionalitas ASN terhadap seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang dibandingkan dengan seluruh jumlah pegawai ASN dilingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (sementara menggunakan data Juli 2017)

3. Persentase ASN yang capaian kinerja berkategori baik.

Capaian ini sementara dapat dihitung secara manual melalui capaian kinerja individu melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) pegawai atau nilai Sasaran kerja Pegawai (SKP)/e-kinerja. Namun kedepan dapat dihitung melalui pemanfaatan teknologi penerapan tunjangan berbasis kinerja dilingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang dibandingkan dengan seluruh jumlah pegawai ASN dilingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (sementara menggunakan data Juli 2017).

## **BAB V**

### **STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

#### **5.1 Strategi dan Kebijakan BKPSDM**

Strategi dan kebijakan merupakan langkah-langkah yang disusun untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah agar selaras dengan strategi dan kebijakan daerah serta rencana program prioritas dalam rancangan awal RPJMD. Strategi dan kebijakan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah menunjukkan bagaimana cara untuk mencapai tujuan, sasaran jangka menengah, dan target kinerja hasil (*outcome*) program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Strategi dan kebijakan dalam Renstra selanjutnya menjadi dasar perumusan kegiatan bagi setiap program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi Perangkat Daerah. Strategi yang disusun harus didahului dengan analisis yang cermat atas kondisi pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, sebelum masuk pada strategi, perlu diidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui analisis SWOT dengan menganalisa lingkungan internal dan eksternal.

Analisis lingkungan internal pada dasarnya proses identifikasi yang menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi struktur organisasi, sumber daya manusia,

pembiayaan, sarana dan prasarana. Analisis Lingkungan Internal dikelompokkan atas hal-hal yang merupakan kelemahan (*weakness*) atau kekuatan (*strength*) organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran. Sedangkan Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan luar organisasi yang menguraikan peluang dan tantangan/ancaman yang terdiri dari lingkungan ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi mengenai peluang (*opportunity*) dan tantangan (*threats*) organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka diperoleh beberapa hasil identifikasi kekuatan dan kelemahan sebagai berikut :

A. FAKTOR INTERNAL :

1. KEKUATAN :

1. Adanya komitmen pimpinan;
2. Adanya *Road Map* Birokrasi;
3. Tersedianya SDM yang memadai (kualitas dan kuantitas);
4. Tersedianya fasilitas diklat dan ruang CAT yang memadai;
5. Tersedianya pegawai yang rata-rata berpendidikan tinggi dan memiliki sertifikat profesi/keahlian teknis;
6. Tunjangan daerah yang cukup tinggi.

2. KELEMAHAN :

1. Rendahnya budaya birokrasi yang melayani;
2. Rendahnya tingkat disiplin pegawai;
3. Belum adanya *reward and punishment* yang diterapkan;

4. Lemahnya koordinasi dan kolaborasi antar bidang;
5. Data base kepegawaian tidak *valid* dan tidak *up to date*;
6. Terbatasnya anggaran.

### 3. PELUANG

1. Usia PNS Provinsi rata-rata produktif;
2. Perkembangan ekonomi Bangka Belitung yang menuju *sustainable*;
3. Kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat;
4. Rencana pembentukan UPT Balai Penilaian Kompetensi ASN;
5. Rencana pembentukan UPT KORPRI;
6. Rencana absensi terintegrasi;
7. Kerjasama/MOU terkait pengembangan SDM;
8. Kontribusi penyelenggaraan diklat dan fasilitas dalam peningkatan PAD.

### 4. ANCAMAN

1. Adanya intervensi politik dalam menerapkan manajemen kepegawaian;
2. Budaya masyarakat pertambangan yang berpengaruh negatif terhadap pengembangan SDM;
3. Kinerja PNS kurang optimal;
4. Kebijakan moratorium pegawai;
5. Tuntutan pelayanan yang lebih baik;
6. Globalisasi (transparansi dan akuntabel dalam pengelolaan SDM).

**Tabel 5.1**  
**Penentuan Alternatif Strategi**

<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>Faktor Eksternal</div> <div>Faktor Internal</div> </div>	<p>Peluang (O):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usia PNS Provinsi rata-rata produktif;</li> <li>2. Perkembangan ekonomi Bangka Belitung yang menuju <i>sustainable</i>;</li> <li>3. Kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat;</li> <li>4. Rencana pembentukan UPT Balai Penilaian Kompetensi ASN;</li> <li>5. Rencana pembentukan UPT Korpri;</li> <li>6. Rencana absensi terintegrasi;</li> <li>7. Kerjasama/MOU terkait pengembangan SDM;</li> <li>8. Kontribusi penyelenggaraan diklat dan fasilitas dalam peningkatan PAD.</li> </ol>	<p>Ancaman (T):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya intervensi politik dalam menerapkan manajemen kepegawaian;</li> <li>2. Budaya masyarakat pertambangan yang berpengaruh negatif terhadap pengembangan SDM;</li> <li>3. Kinerja PNS kurang optimal;</li> <li>4. Kebijakan moratorium pegawai;</li> <li>5. Tuntutan pelayanan yang lebih baik;</li> <li>6. Globalisasi (transparansi dan akuntabel dalam pengelolaan SDM).</li> </ol>
<p>Kekuatan (S) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya komitmen pimpinan;</li> <li>2. Adanya <i>Road Map</i> Birokrasi;</li> <li>3. Tersedianya SDM yang memadai (kualitas dan kuantitas);</li> <li>4. Tersedianya fasilitas diklat dan ruang CAT yang memadai;</li> <li>5. Tersedianya pegawai yang rata-rata berpendidikan tinggi dan memiliki sertifikat profesi/keahlian teknis;</li> <li>6. Tunjangan daerah yang cukup tinggi.</li> </ol>	<p>Alternatif Strategi (S-O) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemanfaatan Sumber Daya dalam perencanaan, pengembangan, dan penempatan berdasarkan kompetensi pegawai;</li> <li>2. Pemanfaatan fasilitas yang tersedia dalam menunjang retribusi daerah.</li> </ol>	<p>Alternatif Strategi (S-T):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerapan tunjangan berbasis kinerja;</li> </ol>
<p>Kelemahan (W):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rendahnya budaya birokrasi yang melayani;</li> <li>2. Rendahnya tingkat disiplin pegawai;</li> <li>3. Belum adanya <i>reward and funishment</i> yang diterapkan;</li> <li>4. Lemahnya koordinasi dan kolaborasi antar bidang;</li> <li>5. Data base kepegawaian tidak <i>valid dan tidak up to date</i></li> <li>6. Terbatasnya anggaran.</li> </ol>	<p>Alternatif Strategi (W-O) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemanfaatan teknologi informasi dan absensi terintegrasi dalam penerapan disiplin pegawai;</li> </ol>	<p>Alternatif Strategi (W-T):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerapan budaya birokrasi melayani untuk meningkatkan pelayanan kepada <i>stakeholder</i></li> </ol>

Berdasarkan analisa SWOT strategi pada tabel tersebut dipilih strategi yang dinilai paling tepat (efektif dan efisien) diantara berbagai alternatif strategi yang dihasilkan melalui *Focussed Group Discussion* (FGD) dengan melibatkan para tim kelompok kerja penyusunan Renstra, yaitu :

1. Pemanfaatan Sumber Daya dalam perencanaan, pengembangan, dan penempatan berdasarkan berdasarkan kompetensi Pegawai;
2. Pemanfaatan fasilitas yang tersedia dalam menunjang retribusi daerah.
3. Pemanfaatan teknologi informasi dan Absensi terintegrasi dalam penerapan *reward and funishment*;
4. Penerapan tunjangan berbasis kinerja;
5. Penerapan budaya birokrasi melayani untuk meningkatkan pelayanan kepada *stakeholder*.

Tabel 5.2  
Penentuan Strategi

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Strategi
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya pelayanan Kediklatan	Persentase kontribusi retribusi pelayanan diklat dan pemanfaatan kekayaan daerah terhadap PAD	Pemanfaatan fasilitas yang tersedia dalam menunjang retribusi daerah
2.	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	Pemanfaatan Sumber Daya dalam perencanaan, pengembangan, dan penempatan berdasarkan kompetensi pegawai
3.	Meningkatnya Displin dan Kinerja ASN	Persentase ASN yang capaian kinerja berkategori baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemanfaatan teknologi informasi dan absensi terintegrasi dalam penerapan disiplin pegawai;</li> <li>- Penerapan tunjangan berbasis kinerja.</li> </ul>

Untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis untuk program 5 (lima) tahun dari renstra BKPSDM sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.3  
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan RPJMD

<p>VISI : Babel Sejahtera, Provinsi Maju Yang Unggul di Bidang Inovasi Agropolitan Dan Bahari Dengan Tata Kelola Pemerintahan Dan Pelayanan Publik Yang Efisien dan Cepat Berbasis Teknologi</p>			
<p>MISI I : Meningkatkan Pembangunan Ekonomi Berbasis Potensi Daerah</p> <p>MISI V : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Pembangunan Demokrasi</p>			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
<p>1. Meningkatkan Pendapatan Pemerintah dan Masyarakat;</p> <p>2. Mewujudkan reformasi birokrasi yang berkualitas</p>	<p>1. Meningkatnya Belanja Pemerintah;</p> <p>2. Birokrasi yang efektif dan efisien</p>	<p>1. Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD)</p> <p>2. Meningkatkan tata kelola manajemen SDM aparatur pemerintah daerah</p>	<p>1. Peningkatan potensi penggalan sumber-sumber Pendapatan asli daerah untuk pemanfaatan sebesar besarnya bagi kemakmuran masyarakat;</p> <p>2. Peningkatan profesionalitas aparatur</p>

Tabel 5.4  
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Renstra BKPSDM

<p>VISI : Babel Sejahtera, Provinsi Maju Yang Unggul di Bidang Inovasi Agropolitan Dan Bahari Dengan Tata Kelola Pemerintahan Dan Pelayanan Publik Yang Efisien dan Cepat Berbasis Teknologi</p>			
<p>MISI I : Meningkatkan Pembangunan Ekonomi Berbasis Potensi Daerah</p> <p>MISI V : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Pembangunan Demokrasi</p>			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan Retribusi Daerah	Meningkatnya pelayanan kediklatan	Pemanfaatan fasilitas yang tersedia dalam menunjang retribusi daerah	Penggalian sumber-sumber retribusi daerah
Meningkatkan Profesionalitas dan Integritas Aparatur	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Pemanfaatan sumber daya dalam perencanaan, pengembangan dan penempatan berdasarkan kompetensi pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyusunan perencanaan kepegawaian secara komprehensif;</li> <li>2. Peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan;</li> <li>3. Peningkatan nilai akreditasi diklat;</li> <li>4. Assesment pegawai;</li> <li>5. Seleksi JPT, mutasi, dan rekrutment pegawai secara terbuka dan akuntabel.</li> </ol>
	Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemanfaatan teknologi informasi dan absensi terintegrasi dalam penerapan disiplin pegawai;</li> <li>- Penerapan tunjangan berbasis kompetensi.</li> </ul>	Penerapan <i>reward and funishment</i> kepada pegawai secara adil



## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

#### **6.1 Rencana Program dan Kegiatan**

Sasaran utama dalam meningkatkan profesionalitas aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yaitu meningkatnya kompetensi aparatur serta meningkatnya disiplin dan kinerja aparatur. Sedangkan sasaran dalam meningkatkan retribusi daerah yaitu meningkatnya pelayanan kediklatan. Untuk mencapai ketiga sasaran ini perlu didukung oleh beberapa program yang kemudian dilaksanakan dalam kegiatan dan sub kegiatan. Program yang ditetapkan merupakan dukungan dalam pencapaian sasaran. Ada 5 (lima) Program yang diusungkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, terdiri dari 1 (satu) program rutin dan 4 (empat) program bidang, yaitu :

1. Program Peningkatan Pelayanan Pemerintah;
2. Program Pengadaan Pegawai, Mutasi, Promosi, dan Kepangkatan;
3. Program Penilaian Kinerja, Disiplin, Informasi, dan Kesejahteraan ASN;
4. Program Pengembangan SDM Aparatur Sipil Negara;
5. Program Penilaian dan Pemetaan Kompetensi Aparatur.

Seiring adanya kebijakan untuk mendesain ulang terhadap program dan kegiatan, pada tahun anggaran 2018 dan seterusnya terjadi perubahan terhadap program kegiatan yang diampu pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Program Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mengalami perubahan nomenklatur, sehingga pencapaian kinerja tahun sebelumnya menyesuaikan dengan perubahan nomenklatur yang ada dan nama program yang baru disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Program-program yang dicanangkan akan dilaksanakan dalam bentuk kegiatan-kegiatan dan sub kegiatan yang menjadi tanggung jawab dari masing-masing Sub Bidang yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

### **Program dan Kegiatan BKPSDM**

#### **1. Program Peningkatan Pelayanan Pemerintah**

Program Peningkatan Pelayanan Pemerintah merupakan program rutin BKPSDM dengan 4 (empat) indikator yaitu:

##### **a. Tingkat kepuasan aparatur perangkat daerah terhadap pelayanan kesekretariatan**

*Outcome* tersebut dapat dicapai melalui kegiatan Pelayanan Administrasi Perkantoran, Peningkatan Kapasitas sumber daya aparatur dengan output : jumlah pegawai BKPSDMD yang terlayani, jumlah aparatur yang meningkat kapasitasnya, dan jumlah pegawai BKPSDMD yang meningkat disiplinnya.

- b. Persentase Sarana Prasarana yang layak fungsi;  
*Outcome* tersebut dapat dicapai melalui kegiatan Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur dengan output : jumlah paket pemenuhan sarana dan prasarana kantor, jumlah sarana dan prasarana yang terpelihara, dan jumlah kendaraan yang terpelihara.
- c. Persentase Kenaikan Nilai Indeks Profesionalitas ASN;  
*Outcome* tersebut dapat dicapai melalui kegiatan penguatan kelembagaan/organisasi dengan output : jumlah laporan.
- d. Nilai Sakip Perangkat Daerah  
*Outcome* tersebut dapat dicapai melalui kegiatan penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah dan penyusunan laporan kinerja dan keuangan perangkat daerah dengan output : jumlah dokumen perencanaan dan penganggaran responsif gender, jumlah dokumen dan jumlah laporan

2. Program Pengadaan Pegawai, Mutasi, Promosi, dan Kepangkatan.

Program Pengadaan Pegawai, Mutasi, Promosi, dan Kepangkatan diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja aparatur. Indikator kinerja program atau *outcome* yaitu persentase pemenuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan formasi, persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi, persentase ASN naik pangkat dan pensiun tepat waktu, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Persentase pemenuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan formasi

*Outcome* tersebut dapat dicapai melalui kegiatan kegiatan Kegiatan Perencanaan dan Pengadaan ASN, dengan output kegiatan ini adalah jumlah yang lulus seleksi CASN/ASN; jumlah dokumen perencanaan kepegawaian; jumlah peserta yang yang lulus seleksi Calon Praja IPDN/Sekolah Kedinasan.

- b. Persentase ASN naik pangkat dan pensiun tepat waktu

*Outcome* ini akan dicapai melalui Kegiatan Pelayanan Kepangkatan dan Pensiun dengan output kegiatan adalah jumlah ASN yang diusulkan naik pangkat dan pensiun.

- c. Persentase Pegawai ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi

*Outcome* persentase pemenuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan formasi akan capai melalui kegiatan Promosi dan Mutasi ASN dengan output : Jumlah ASN yang lulus seleksi mutasi dan jumlah ASN yan diusulkan promosi/mutasi

- 3. Program Penilaian Kinerja, Disiplin, Informasi, dan Kesejahteraan ASN.

Program Penilaian Kinerja, Disiplin, Informasi, dan Kesejahteraan ASN diarahkan untuk meningkatkan capaian kinerja ASN. Indikator kinerja program atau *outcome* yaitu Persentase ASN yang SKPnya dinilai tepat waktu; Persentase Kasus Pelanggaran Disiplin Minimal Sedang; Persentase Akurasi Data dan

Informasi Kepegawaian; dan Persentase ASN yang menerima penghargaan; yang dirinci sebagai berikut:

- a. Persentase ASN yang SKPnya dinilai tepat waktu;  
*Outcome* Persentase ASN yang SKPnya dinilai tepat waktu akan dicapai melalui Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN. Output dari kegiatan ini adalah jumlah pegawai ASN yang di monitoring dan evaluasi SKP nya.
- b. Persentase kasus pelanggaran disiplin minimal sedang  
*Outcome* Persentase kasus pelanggaran disiplin minimal sedang yang akan dicapai melalui Kegiatan Pembinaan dan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin ASN. Output dari kegiatan ini adalah jumlah regulasi kepegawaian; jumlah kasus pelanggaran disiplin yang ditangani; jumlah ASN yang diperiksa untuk cuti sakit/kejiwaan; jumlah ASN yang dibina pernikahan/perceraian; jumlah ASN yang diperiksa Narkoba; jumlah ASN yang mengikuti Workshop; jumlah ASN yang diverifikasi/divalidasi; jumlah ASN yang dibina disiplinnya.
- c. Persentase akurasi data dan informasi kepegawaian  
*Outcome* persentase akurasi data dan informasi kepegawaian akan dicapai melalui Kegiatan Penguatan Sistem Informasi dan Pengelolaan Database/Arsip Kepegawaian, dengan output Jumlah buku profil kepegawaian dan DUK; jumlah aplikasi kepegawaian yang dirilis; jumlah data kepegawaian yang diupdate; jumlah artikel,konten,

terjemahan; jumlah arsip kepegawaian; jumlah ASN yang diperbaiki NIP, Nama, Tanggal, Bulan, dan Tahun Lahir.

c. Persentase ASN yang menerima penghargaan

Outcome di atas akan dicapai melalui Kegiatan Peningkatan Kesejahteraan, Pemberian Penghargaan dan Pengembangan Organisasi Profesi ASN. Output dari kegiatan ini adalah jumlah ASN berprestasi; jumlah ASN yang menerima Karis/Karsu/Karpeg/KGB, jumlah ASN Penerima Satyalencana; jumlah ASN Purnabhakti; Jumlah Dokumen Kepengurusan KORPRI dan Koperasi; jumlah ASN yang mengikuti Tilawatil Quran; Jumlah atlet ASN yang mengikuti kejuaraan KORPI antar instansi Pemprov/PRONAS; jumlah kegiatan bhakti sosial KORPRI; Jumlah ASN yang dibina rohaninya;.

4. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara.

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara diarahkan untuk meningkatkan kompetensi ASN. Indikator kinerja program atau *outcome* yaitu persentase kontribusi retribusi pelayanan diklat dan pemanfaatan kekayaan daerah terhadap retribusi daerah, persentase pegawai ASN yang memenuhi kompetensi dasar dan manajerial, persentase pegawai ASN yang meningkat kompetensi teknis dan fungsional, Persentase pegawai ASN yang meningkat pendidikan formalnya, Nilai Akreditasi Diklat, dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Persentase kontribusi retribusi pelayanan diklat

dan pemanfaatan kekayaan daerah terhadap retribusi daerah

Indikator kinerja program atau *outcome* di atas akan dicapai melalui Kegiatan pelayanan kediklatan dan sewa aula/ruang kelas, dengan output Jumlah penyelenggaraan diklat; jumlah sewa aula/ruang kelas; Jumlah pemakaian komputer.

- b. Persentase Pegawai ASN memenuhi kompetensi dasar dan manajerial

Indikator kinerja program atau *outcome* di atas akan dicapai melalui Kegiatan Pengembangan Kompetensi Dasar dan Manajerial, dengan output jumlah ASN yang lulus diklat dasar dan jumlah ASN yang lulus diklat kepemimpinan.

- b. Persentase Pegawai ASN yang meningkat kompetensi Teknis dan Fungsional

Indikator kinerja program ini akan dicapai melalui Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional dengan output berupa jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis dan fungsional.

- c. Persentase ASN yang meningkat pendidikan formalnya

*Outcome* persentase pegawai ASN yang meningkat pendidikan formalnya akan dicapai melalui Kegiatan Peningkatan Pendidikan Formal, dengan output kegiatan ini adalah jumlah ASN yang menerima beasiswa dan *cost sharing*.

- d. Nilai Akreditasi Diklat

Indikator kinerja program di atas akan dicapai melalui Kegiatan Peningkatan Mutu Kediklatan,

dengan output kegiatan ini adalah jumlah dokumen/laporan.

5. Program Penilaian dan Pemetaan Kompetensi Aparatur  
Program Penilaian dan Pemetaan Kompetensi Aparatur diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja ASN. Indikator kinerja program atau *outcome* yaitu persentase ASN yang memiliki profil kompetensi sesuai dengan standar kompetensi.

Kegiatannya adalah Penilaian dan Pemetaan Kompetensi Aparatur, dengan output Jumlah ASN yang dipetakan rekam jejaknya; Jumlah ASN yang mengikuti Assesment; Jumlah ASN yang lulus Ujian Dinas Tingkat I dan II; Jumlah ASN yang lulus seleksi PIM III dan IV; Jumlah Laporan Evaluasi Penilaian dan Pemetaan Kompetensi ASN; Jumlah ASN yang dianalisa kebutuhan Uji Kompetensinya; jumlah ASN yang mengikuti Roadshow penilaian kompetensi ASN; jumlah ASN yang lulus seleksi Talent Scouting.

## **6.2 Rencana Pendanaan**

Indikasi rencana program prioritas BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berisi program prioritas untuk perencanaan strategis yaitu untuk mencapai visi dan misi Kepala Daerah. Indikasi rencana program prioritas BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017-2022 terdiri dari 5 program yang dirumpunkan kedalam 1 Program rutin dan 5 Program bidang. Untuk melaksanakan program prioritas dibutuhkan sejumlah dana sehingga disusunlah pagu indikatif yang penghitungannya berdasarkan pendekatan prioritas program. Selanjutnya setiap program



prioritas mempunyai target indikator kinerja pertahun yang disertai kebutuhan pendanaannya sebagai berikut:

## **BAB VII**

### **KINERJA PENYELENGGARAAN PELAYANAN**

#### **7.1 Indikator Kinerja Utama BKPSDM**

Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Indikator kinerja digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung melalui tahapan dan disusun berdasarkan isu-isu strategis sesuai dengan tugas dan fungsi, serta berdasarkan pada sasaran strategis dapat diuraikan sebagai berikut:

Tujuan dan Sasaran Strategis

- ❖ Tujuan:
  - 1. Meningkatkan retribusi daerah;
  - 2. Meningkatkan profesionalitas aparatur;
  
- ❖ Indikator Tujuan:
  - 1. Persentase kontribusi retribusi daerah terhadap PAD;
  - 2. Indeks Profesionalitas ASN.
  
- ❖ Sasaran Strategis :
  - 1. Meningkatnya Pelayanan Kediklatan;
  - 2. Meningkatnya Kompetensi ASN;
  - 3. Meningkatnya Disiplin dan Kinerja ASN.
  
- ❖ Indikator Kinerja Utama

1. Persentase kontribusi retribusi pelayanan pendidikan dan pemanfaatan kekayaan daerah terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD);
2. Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan;
3. Persentase ASN yang capaian kinerja berkategori baik.

Untuk lebih jelasnya hubungan antara tujuan, sasaran, dan indikator kinerja utama dapat dilihat pada tabel matriks di bawah ini:

Tabel 7.1  
Matriks Hubungan Tujuan, Indikator Tujuan, Sasaran Strategis, dan IKU

<b>No</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Indikator Tujuan</b>	<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Indikator Kinerja Utama (IKU)</b>
1	Meningkatkan Retribusi Daerah	Persentase kontribusi retribusi daerah terhadap PAD	Meningkatnya Pelayanan Kediklatan	Persentase kontribusi retribusi pelayanan diklat dan pemanfaatan kekayaan daerah terhadap PAD
2	Meningkatkan profesionalitas aparatur	Indeks Profesional itas ASN	Meningkatnya Kompetensi Aparatur terhadap jabatan	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan;
			Meningkatnya Disiplin dan Kinerja ASN	Persentase ASN yang capaian kinerja berkategori baik

Untuk mencapai Indikator Kinerja Utama (IKU) tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menetapkan target selama kurun waktu 5 tahun (2017-2022) dengan kondisi akhir sebesar 95% dengan harapan

kompetensi ASN terhadap jabatan dan kinerja ASN meningkat. Berikut akan disajikan target capaian kinerja BKPSDM selama 5 (lima) tahun sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 7.2  
Indikator Kinerja BKPSDM yang mengacu pada  
tujuan dan sasaran RPJMD

NO	Indikator Tujuan	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun ke-					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 0	1	2	3	4	5	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Persentase retribusi pelayanan diklat dan pemanfaatan kekayaan daerah terhadap PAD	0.24%	0.24%	0.24%	0.24%	0.24%	0.24%	0.24%
2.	Indeks Profesionalitas ASN	60	63	68	76	80	90	90

Pencapaian indikator tujuan diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Persentase retribusi pelayanan diklat dan pemanfaatan kekayaan daerah terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) merupakan retribusi dari penyelenggaraan diklat (Diklat Kepemimpinan, Diklat Dasar) dan sewa aula/kelas serta rencana retribusi pada pemakaian komputer yang telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah (Perda);

2. Indeks Profesionalitas ASN merupakan nilai dari penghitungan kompetensi, kinerja, disiplin, dan kompensasi.

Untuk lebih jelasnya keterkaitan tujuan dan indikator tujuan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

## **BAB VIII**

### **PENUTUP**

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) 2017-2022 merupakan komitmen seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan telah disesuaikan dengan potensi dan kemampuan yang ada, sehingga memungkinkan untuk mencapai hasil sesuai Visi, Misi, Kebijakan, Tujuan dan Sasaran yang telah ditetapkan.

Dengan berpijak atas pelaksanaan reformasi birokrasi dan pengembangan potensi daerah maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung akan menetapkan kebijakan teknis dalam penggalan potensi daerah untuk meningkatkan pendapatan daerah dan mengkoordinasikan secara teknis pelaksanaan perencanaan, penempatan dan pengembangan sumber daya aparatur, peningkatan nilai akreditasi diklat, pelaksanaan kedikalatan, assesment, seleksi terbuka yang akuntabel serta penerapan absensi terintegrasi (kehadiran, tunjangan, kinerja).

Dengan skema ini, diharapkan pada tahun 2022, kinerja pemerintah daerah khususnya di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur telah mencapai tingkat yang optimal, yaitu mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik.

Keberhasilan pelaksanaan sangat ditentukan oleh kontribusi dan sinkronisasi kegiatan dari seluruh *stakeholders* secara harmonis di semua tingkatan. Peran

pemerintah daerah lebih difokuskan sebagai fasilitator dan pelayanan, sedangkan penyelenggaraan pembangunan dilaksanakan oleh semua komponen masyarakat. Untuk itu perlu adanya pemahaman yang sama dan komitmen yang kuat dari semua pihak, mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pembangunan.

Semoga dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2017-2022 dapat dijadikan pedoman semua perencanaan dan pelaksanaan program kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung agar lebih terarah untuk peningkatan kualitas pelayanan sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.

Pangkalpinang, Desember 2017

KEPALA BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH  
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,



Drs. H. SAHIRMAN, M.Si  
PEMBINA UTAMA MADYA  
NIP. 19610815 199103 1 006