



LAPORAN KINERJA

2023

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

Kata Pengantar

Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023. LKj Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Penyusunan LKj Tahun 2023 masih tetap memprioritaskan kebijakan belanja bidang kesehatan dan hal-hal lain terkait kesehatan, penyediaan jaring pengaman sosial (*social safety net*) bagi masyarakat miskin/kurang mampu serta penanganan dampak ekonomi terutama menjaga dunia usaha tetap hidup harus terus dilakukan.

Meskipun demikian, sebagai jajaran Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tetap mengupayakan optimalisasi capaian target kinerja sebagaimana tertuang dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023.

Tujuan penyusunan laporan kinerja ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan. Diharapkan penyajian LKj ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif, efisien dan berkelanjutan di masa mendatang.

Pangkalpinang, Februari 2024

KEPALA

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI
KEPULAUAN BANGKABELITUNG,



Dra. SUSANTI, M.AP
NIP. 19650713 199203 2 002

Kata Pengantar

Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023. LKj Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Penyusunan LKj Tahun 2023 masih tetap memprioritaskan kebijakan belanja bidang kesehatan dan hal-hal lain terkait kesehatan, penyediaan jaring pengaman sosial (*social safety net*) bagi masyarakat miskin/kurang mampu serta penanganan dampak ekonomi terutama menjaga dunia usaha tetap hidup harus terus dilakukan.

Meskipun demikian, sebagai jajaran Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tetap mengupayakan optimalisasi capaian target kinerja sebagaimana tertuang dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023.

Tujuan penyusunan laporan kinerja ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan. Diharapkan penyajian LKj ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif, efisien dan berkelanjutan di masa mendatang.

Pangkalpinang, Februari 2024
KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI
KEPULAUAN BANGKABELITUNG,

Dra. SUSANTI, M.AP
NIP. 19650713 199203 2 002

Ikhtisar Eksekutif

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023 dalam mewujudkan sasaran strategis dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Capaian sasaran strategis 1 **“Meningkatkan Tata Kelola Internal Perangkat Daerah”**:
 - Diukur dengan indikator sebagai berikut : Nilai RB Perangkat Daerah, Formulasi Perhitungan : Perolehan predikat hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKPSDMD oleh Inspektorat
 - Capaian indikator dimaksud didukung oleh kinerja sebanyak 1 (satu) Program, yakni **Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi**.
 - Target capaian indikator sasaran tahun 2023 sebesar **87**; sampai dengan bulan Desember 2023 terealisasi **87,86**. Dengan demikian capaian ini telah melampaui target. Persentase realisasi terhadap target mencapai **100,99%**.
 - Dibandingkan dengan capaian target tahun 2022 sebesar **103,59%** terjadi penurunan sebesar **2,6%**.
2. Capaian sasaran strategis 2 **“Meningkatnya Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur”**:
 - Diukur dengan indikator sebagai berikut: **Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kualifikasi, Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur**, Formulasi Perhitungan: **Jumlah ASN Berpendidikan Tinggi dibagi Jumlah ASN dikali Seratus Persen Ditambah Jumlah ASN Berkinerja dan Disiplin Baik dibagi Jumlah Seluruh ASN dikali Seratus Persen**.
 - Capaian indikator dimaksud didukung oleh kinerja sebanyak 1 (satu) Program, yakni **Program Kepegawaian Daerah**.
 - Target capaian indikator sasaran tahun 2023 sebesar **95,50%**; sampai dengan bulan Desember 2023 terealisasi **96,76%**. Dengan demikian capaian ini telah melampaui target. Persentase realisasi terhadap target mencapai **101,32%**.
 - Tidak dapat dibandingkan dengan capaian target tahun 2022 dikarenakan indikator sasaran berbeda.
3. Capaian sasaran strategis 3 **“Meningkatnya Kompetensi Aparatur”**:
 - Diukur dengan indikator sebagai berikut: **Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai**

Dengan Jabatan, Formulasi Perhitungan: Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah Seluruh ASN dikali Seratus Persen.

- Capaian indikator didukung oleh kinerja sebanyak 1 (satu) Program, yakni **Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**.
- Target capaian indikator sasaran tahun 2023 sebesar **80%**; sampai dengan bulan Desember 2023 terealisasi **87,02%**. Dengan demikian capaian ini telah melampaui target. Persentase realisasi terhadap target mencapai **108,78%**.
- Dibandingkan dengan capaian target tahun 2022 sebesar **104,90%** terjadi peningkatan sebesar **3,88%**.

Terhadap capaian kinerja sebagaimana tersebut di atas terdapat beberapa **tantangan** yang perlu menjadi perhatian bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ke depan, sebagai berikut:

1. Implementasi reformasi birokrasi dalam tata kelola internal BKPSDMD
2. Menjadikan ASN yang profesional dan berdaya saing global
3. Penerapan Transformasi *Digital Governance* sebagai basis pelayanan birokrasi dalam upaya meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen ASN.

Hasil evaluasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja ini penting dipergunakan sebagai pijakan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.

Daftar Isi

KATA PENGANTAR	2
IKHTISAR EKSEKUTIF	3
DAFTAR ISI	5
DAFTAR TABEL	6
DAFTAR GAMBAR	7
BAB I PENDAHULUAN.....	8
1.1 Cascading Kinerja sebagai Dasar Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah.....	8
1.2 Mandat Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur.....	9
1.3 Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan	11
1.4 Isu-isu Strategis	12
1.5 Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran	12
1.6 Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP 2021.....	15
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA.....	16
2.1 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD	16
2.2 Strategi dan Arah Kebijakan	17
2.3 Struktur Program dan kegiatan 2022.....	17
2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2022.....	19
2.5 Instrumen Pendukung Capaian Kinerja.....	19
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	21
3.1. Capaian Kinerja Tahun 2022	21
3.2. Analisis Ketercapaian Kinerja Tahun 2022	26
3.3. Realisasi Anggaran.....	30
BAB IV PENUTUP.....	32
LAMPIRAN-LAMPIRAN	33

Daftar Tabel

Tabel I.1 Jumlah Pegawai Menurut Kualifikasi Jabatan, Jenis Kelamin dan Kompetensi	13
Tabel I.2 Sarana-Prasarana	14
Tabel I.3 Perbandingan Anggaran Tahun 2022 dan 2023	15
Tabel II.1 Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	17
Tabel II.2 Strategi dan Arah Kebijakan	17
Tabel II.3.1 Struktur Program dan Kegiatan terkait Langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2023	18
Tabel II.3.2 Struktur Program dan Kegiatan Pendukung Pencapaian Sasaran Tahun 2023	18
Tabel II.4 Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2023	19
Tabel III.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja	21
Tabel III.2 Capaian Kinerja Tahun 2023	22
Tabel III.3 Pengukuran Capaian Sasaran 1	24
Tabel III.4 Target dan Realisasi Kinerja	25
Tabel III.5 Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Tahun 2023	27

Daftar Gambar

Gambar I.1. Cascading Kinerja	9
Gambar I.2. Mandat Kinerja Peta Proses Bisnis dan Struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	10
Gambar I.3. Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	10
Gambar II.1. Website Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	10
Gambar II.2. Layanan Pengaduan Melalui Website Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	10

BAB I

Pendahuluan

Bab I berisi :

1. *Cascading Kinerja*
2. *Mandat Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Organisasi*
3. *Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan*
4. *Isu-Isu Strategis*
5. *Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran*
6. *Tindak Lanjut atas Rekomendasi LHE SAKIP Tahun 2022*

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan bentuk pertanggung-jawaban setiap instansi Pemerintah/Pemerintah Daerah yang menyusun Perjanjian Kinerja, atas penggunaan anggaran yang bersumber dari APBD dan/atau APBN. Dasar hukum penyusunan meliputi:

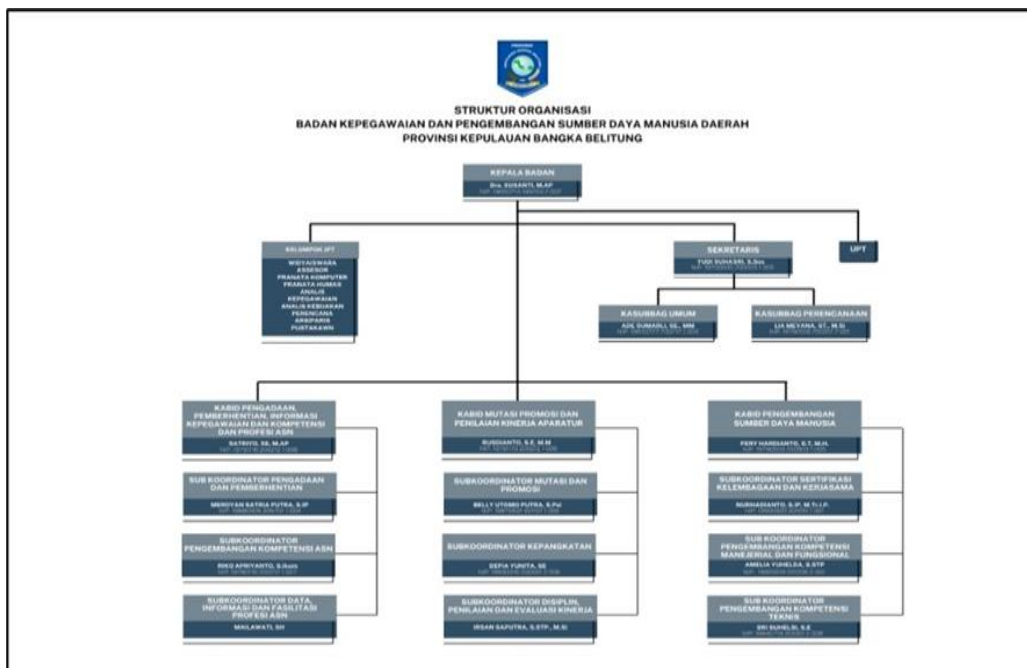
1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Gubernur 54 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Adapun tujuan penyusunan Laporan Kinerja sebagai berikut:
 - a. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
 - b. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerjaInstansi.

1.1 Cascading Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Organisasi

Setiap Perangkat Daerah (PD) dibentuk untuk memberikan kontribusi pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan berupa dokumen Rencana Strategis (Renstra). Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman dan sesuai dengan Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 14 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023-2026.

Hubungan antara cascading kinerja, peta proses bisnis dan desain struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagaimana tersaji dalam gambar berikut:

[illegible]



1.2 Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan

Dalam upaya mewujudkan kinerja sebagaimana telah dimandatkan dalam RPD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki tugas dan fungsi yang kemudian menjadi dasar penempatan personil dalam jabatan sebagaimana gambar berikut:

Gambar 1.2.

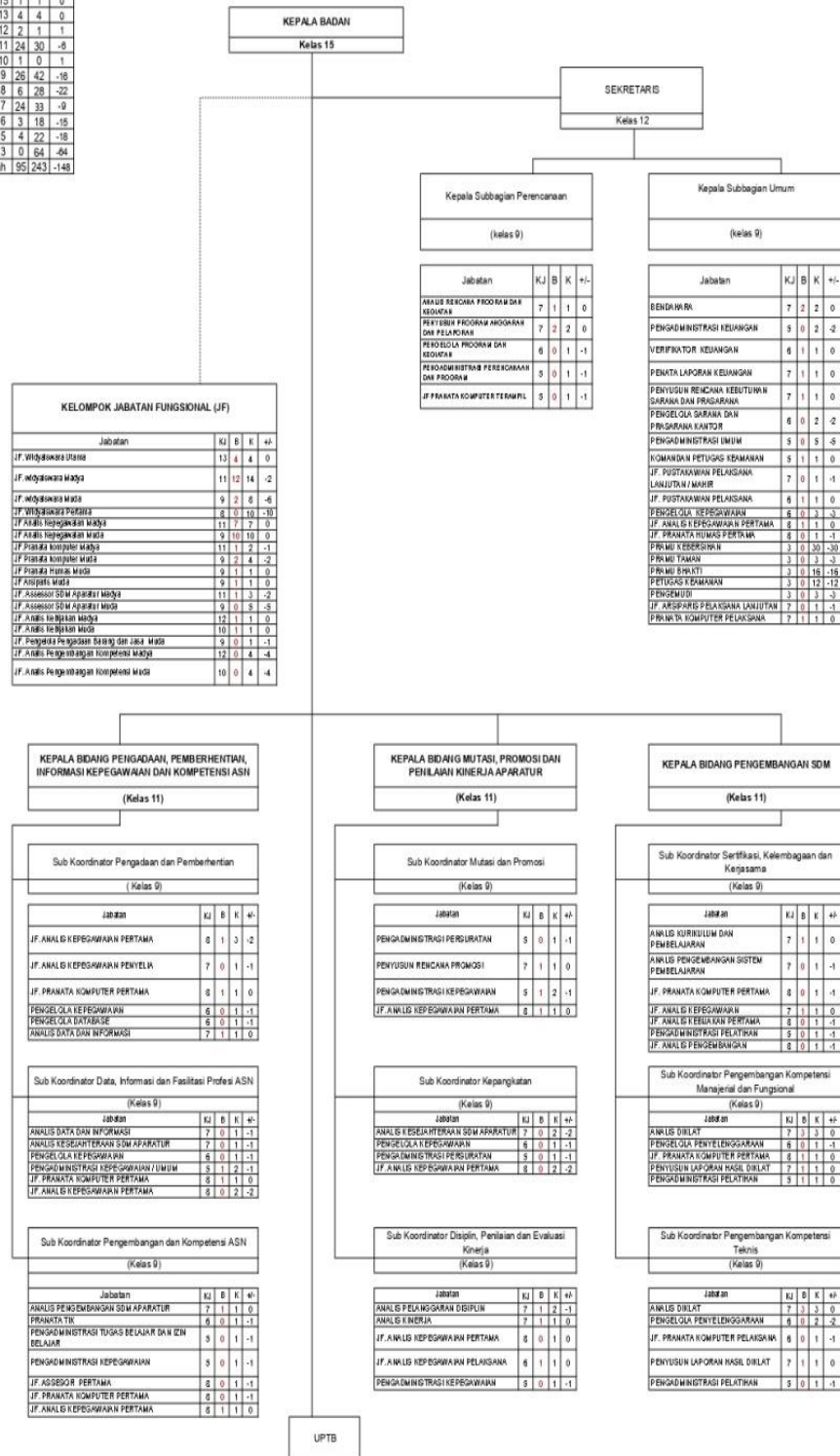
Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan pada PD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan melaksanakan urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan bidang Pendidikan dan Pelatihan. Adapun Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung fungsi sebagai berikut:

- penyelenggaraan penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan bidang pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Provinsi;
- penyelenggaraan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan bidang pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Provinsi;
- penyelenggaraan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan bidang pendidikan dan pelatihan;
- penyelenggaraan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan Provinsi di bidang kepegawaian dan bidang pendidikan dan pelatihan;
- penyelenggaraan administrasi Badan Kepegawaian Daerah;
- penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Jumlah Pegawai Per Kelas Jabatan				
KJ	B	K	+/-	
Kelas 15	1	1	0	
Kelas 13	4	4	0	
Kelas 12	2	1	1	
Kelas 11	24	30	-8	
Kelas 10	1	0	1	
Kelas 9	26	42	-16	
Kelas 8	6	28	-22	
Kelas 7	24	33	-9	
Kelas 6	3	18	-15	
Kelas 5	4	22	-18	
Kelas 3	0	64	-64	
Jumlah	95	243	-148	

Jumlah Pegawai Per Kelas Jabatan				
KJ	B	K	+/-	
Kelas 15	1	1	0	
Kelas 13	4	4	0	
Kelas 12	2	1	1	
Kelas 11	24	30	-8	
Kelas 10	1	0	1	
Kelas 9	26	42	-16	
Kelas 8	6	28	-22	
Kelas 7	24	33	-9	
Kelas 6	3	18	-15	
Kelas 5	4	22	-18	
Kelas 3	0	64	-64	
Jumlah	95	243	-148	



KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

pruči

Dra. SUSANTI, M.A.P
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19650713 199203 2 002

1.3 Isu-Isu Strategis

Eksistensi sebuah institusi bergantung sejauh mana institusi tersebut mampu menangkap dan merespon isu strategis dengan berbagai kebijakan dan tindakan yang tepat. Secara umum isu strategis dapat bersumber dari lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Isu-isu strategis yang melingkupi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusi Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai bagian dari Perangkat Daerah yang memiliki tujuan “Meningkatnya Tata Kelola Internal Perangkat Daerah (BKPSDMD) dan Meningkatkan Profesionalitas Aparatur ”, antara lain sebagai berikut:

- 1. Rendahnya Profesionalitas Aparatur**
- 2. Belum optimalnya implementasi meritokrasi**
- 3. Belum optimalnya pelaksanaan NSPK manajemen ASN**

1.4 Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran

Dukungan sumber daya manusia, sarana-prasarana dan anggaran pada tahun 2023 sebagaimana tabel berikut:

Tabel I.1 Jumlah Pegawai Menurut Kualifikasi Jabatan, Jenis Kelamin dan Kompetensi

NO	JABATAN	FORMASI/PETA JABATAN						PEGAWAI YANG ADA						JENIS KELAMIN	
		JUMLAH	KUALIFIKASI					JUMLAH	KUALIFIKASI					LAKI-LAKI	PEREMPUAN
			S3	S2	S1	D3	SMA/SMP		S3	S2	S1	D3	SMA/SMP		
A	JABATAN STRUKUTRAL									1					
1	KEPALA BADAN	1			1			1			1				1
2	SEKRETARIS BADAN	1			1			1		3				1	
3	KEPALA BIDANG	3			3			3		2				3	
4	KEPALA SUB BAGIAN	2			2			2		3	4			1	1
5	SUB KOORDINATOR	9			9			7						5	2
B	JABATAN FUNGSIONAL									3					
1	WIDYAISWARA UTAMA	4		4				4	1	12				4	
2	WIDYAISWARA MADYA	14		14				11		2				6	5
3	WIDYAISWARA MUDA	8		8				2		0				2	
4	WIDYAISWARA PERTAMA	10		10						2	3				
5	ANALIS SDM APARATUR MADYA	7			7			5		2	8			1	4
6	ANALIS SDM APARATUR MUDA	10			10			10			4			6	4
7	ANALIS SDM APARATUR PERTAMA	11			11			4		3				1	3
8	ASESSOR SDM APARATUR MADYA	3			3			3						3	
9	ASESSOR SDM APARATUR MUDA	5			5										
10	ASESSOR SDM APARATUR PERTAMA	1			1						1				
11	PRANATA KOMPUTER MADYA	2			2			1			2			1	
12	PRANATA KOMPUTER MUDA	4			4			2			1			2	
13	PRANATA KOMPUTER PERTAMA	3			3			1			1			1	
14	ARSIPARIS MUDA	1			1			1		1					1
15	ANALIS KEBIJAKAN MADYA	1			1			1			1			1	
16	ANALIS KEBIJAKAN MUDA	1			1			1						1	
17	ANALIS KEBIJAKAN PERTAMA	1			1										
18	ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN MUDA	1			1						1				
19	PRANATA HUMAS MUDA	1			1			1		1					1

20	PRANATA HUMAS PERTAMA	1			1									
21	PENGELOLA PENGADAAN BARANG/JASA PERTAMA	1			1									
22	PUSTAKAWAN MAHIR/PELAKSANA LANJUTAN	1				1								
23	PUSTAKAWAN PELAKSANA	1				1		1			1		1	
24	ARSIPARIS MAHIR/PELAKSANA LANJUTAN	1				1								
25	PRANATA SDM APARATUR PENYELIA	1				1		1			1			1
26	PRANATA SDM APARATUR PELAKSANA	1				1		1				1		1
27	PRANATA KOMPUTER PELAKSANA LANJUTAN	1				1		1				1		1
28	PRANATA KOMPUTER TERAMPIL/PELAKSANA	1				1								
C	JABATAN PELAKSANA													
1	BENDAHARA	2			2			2			2		1	1
2	PENGADMINISTRASI KEUANGAN	2					2							
3	VERIFIKATOR KEUANGAN	1				1		1				1	1	
4	PENATA LAPORAN KEUANGAN	1			1			1			1			1
5	PENYUSUN RENCANA KEBUTUHAN SARANA DAN PRASARANA	1			1			1			1		1	
6	PENGELOLA SARANA DAN PRASARANA KANTOR	2				2								
7	PENGADMINISTRASI UMUM	5					5	1					1	1
8	KOMANDAN PETUGAS KEAMANAN	1					1	1					1	1
9	PENGELOLA KEPEGAWAIAN	6				6								
10	ANALIS RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN	1			1			1			1			1
11	PENYUSUN PROGRAM ANGGARAN DAN PELAPORAN	2			2			2			2		1	1
12	PENGELOLA PROGRAM DAN KEGIATAN	1				1								
13	PENGADMINISTRASI PERENCANAAN DAN PROGRAM	1					1							
14	ANALIS KURIKULUM DAN PEMBELAJARAN	1			1			1			1			1
15	ANALIS PENGEMBANGAN	1			1									

	SISTEM PEMBELAJARAN														
16	PENGADMINISTRASI PELATIHAN	3					3	0							
17	ANALIS DIKLAT	6			6			6					0		
18	PENGELOLA PENYELENGGARAAN	3				3		0			6			2	4
19	PENYUSUN LAPORAN HASIL DIKLAT	2			2			2				0			
20	PENGADMINISTRASI PERSURATAN	2					2	0		1	1				2
21	PENYUSUN RENCANA PROMOSI	1			1			1					0		
22	PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN	6					6	3			1			1	
23	ANALIS KESEJAHTERAAN SDM APARATUR	3			3			0					3	2	1
24	ANALIS PELANGGARAN DISIPLIN	1			1			1			0				
25	ANALIS KINERJA	1			1			1			1			1	
26	PENGELOLA DATABASE	1				1		0			1			1	
27	ANALIS DATA DAN INFORMASI	2			2			1				0			
28	ANALIS PENGEMBANGAN SDM APARATUR	1			1			1			1			1	
29	PRANATA TIK	1				1		0			1				1
30	PENGADMINISTRASI TUGAS BELAJAR DAN IZIN BELAJAR	1					1	0				0			
D	PPPK												0		
1	PRANATA KOMPUTER PERTMA	2			2			2			2			2	
E	PHL														
2	SUPIR	1					1	1					1	1	
3	PRAMUBAKTI							25			16	4	5		
4	TENAGA KEBERSIHAN							32			7	24	1	24	8
5	PETUGAS KEAMANAAN							12					12	12	

Berdasarkan data pada tabel I.1, tingkat pendidikan SDM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung relatif tinggi dan merata antara laki-laki dan perempuan, didominasi oleh jenjang pendidikan S1 sebanyak 50 orang (52.63%), disusul oleh jenjang pendidikan S2 sebanyak 35 orang (36.85%), disusul oleh jenjang pendidikan S3 sebanyak 1 orang (1.05%), D3 sebanyak 4 orang (4.21%), SLTA sebanyak 5 orang (5.26%). Komposisi pegawai laki-laki lebih banyak dibanding pegawai perempuan; bahkan untuk jabatan struktural pun lebih banyak dijabat laki-laki.

Tabel I.2 Sarana-Prasarana

No.	Klasifikasi	Jumlah Barang	Nilai Aset*
1	Tanah		Rp 743.244.574,-
	tanah	2 (80.460 m2)	Rp 743.244.574,-
2	Peralatan dan mesin		Rp 16.186.203.403,-
	alat besar	21	Rp 479.731.000,-
	alat angkutan	9	Rp 1.762.966.200,-
	alat bengkel dan alat ukur	1	Rp 97.000.000,-
	alat pertanian	-	-
	alat kantor dan rumah tangga	1.936	Rp 8.166.226.040,-
	alat studio, komunikasi dan pemancar	74	Rp 1.131.048.500,-
	alat kedokteran dan kesehatan	15	Rp 25.165.000,-
	alat laboratorium	-	-
	alat persenjataan	-	-
	komputer	473	RP 4.441.341.663,-
	alat eksplorasi	-	-
	alat pengeboran	-	-
	alat produksi, pengolahan dan pemurnian	-	-
	alat bantu eksplorasi	-	-
	alat keselamatan kerja	-	-
	alat peraga	-	-
	peralatan proses/produksi	-	-
	rambu – rambu	-	-
	peralatan olah raga	16	Rp 82.725.000,-
3	Gedung dan bangunan		Rp 17.590.953.000,-
	bangunan gedung	19	Rp 17.590.953.000,-
	monumen	-	-
	bangunan menara	-	-
	tugu titik kontrol/pasti	-	-
4	Jalan, irigasi dan jaringan		Rp 5.685.974.074,-
	jalan dan jembatan	1	Rp 4.072.872.000,-
	bangunan air	1	Rp 191.914.000,-
	instalasi	4	Rp 425.680.000,-
	jaringan	5	Rp 995.508.074,-
5	Aset tetap lainnya		Rp 88.711.500,-
	bahan perpustakaan	2	Rp 73.811.500,-
	barang bercorak kesenian/kebudayaan/olahra	2	Rp 14.900.000,-
	hewan	-	-
	biota perairan	-	-
	tanaman	-	-

	barang koleksi non budaya	-	-
	aset tetap dalam renovasi	-	-
6	Konstruksi dalam pengerjaan		Rp 988.129.500,-
	konstruksi dalam pengerjaan	1	Rp 988.129.500,-
	Total	2.582	Rp 41.283.216.051,-

Kendaraan operasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terdiri dari yakni 1 unit kendaraan dinas jabatan, 5 unit kendaraan operasional, 2 unit kendaraan roda dua. Kebutuhan ruangan kantor umum relatif sudah tersedia meliputi ruang rapat, ruang pengelola keuangan, ruang arsip, ruang mushola, ruang baca, ruang gudang, ruang tunggu, ruang laktasi, dan toilet. Adapun perlengkapan kantor berupa meja, kursi, lemari, filling cabinet, pendingin ruangan, alat pemadam kebakaran dan lain-lain.

Tabel I.3 Perbandingan Anggaran Tahun 2022 dan 2023

Tahun	Belanja Operasi	Belanja Modal	Belanja Tak Terduga	Belanja Transfer	Jumlah
2022	Rp 28.200.348.377	Rp 32.500.000	-	-	Rp 28.233.848.377
2023	Rp 39.166.453.688	Rp 3.657.315.900	-	-	Rp 42.823.769.588

Dukungan anggaran untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Terlihat pada tabel I.3, untuk tahun 2023 dibanding tahun 2022 terdapat kenaikan total anggaran belanja sebesar Rp 14.589.921.211,-. Hal ini menunjukkan tidak ada kendala anggaran untuk membiayai program/kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Tabel 1.4 Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2023

No	Saran/Rekomendasi	Tindak lanjut
1.	<p>Surat Inspektur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor : 700/178/LHE/ITDA/2023 perihal Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung TA. 2023 :</p> <p>Rekomendasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk mereviu dokumen laporan kinerja secara berjenjang melalui mekanisme-mekanisme pembahasan internal; 2. Untuk membuat pedoman evaluasi akuntabilitas internal sesuai standar. 	<p>Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan pencapaian target kinerja (output dan outcome) Tahun 2023 dengan langkah-langkah:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mereviu dokumen laporan kinerja secara berjenjang melalui mekanisme-mekanisme pembahasan internal : <ul style="list-style-type: none"> - Membuat surat edaran internal - Melakukan rapat internal - Menyusun format reviu per jenjang 2. Membuat pedoman evaluasi akuntabilitas internal sesuai standar <ul style="list-style-type: none"> - Membuat SK pedoman evaluasi

BAB 2

Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Bab 2 Berisi :

1. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD
2. Strategi dan Arah Kebijakan
3. Struktur Program dan Kegiatan Tahun 2023
4. Perjanjian Kinerja Tahun 2023
5. Instrumen Pendukung Capaian Kinerja PD

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang merupakan penjabaran operasional RPD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023-2026 telah mengakomodasi dinamika program/kegiatan selama kurun waktu 2023 – 2026. Renstra ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 19 Tahun 2022 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023-2026.

2.1 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD

Sesuai *cascade* kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mendukung pencapaian sasaran Pemerintah Daerah Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan. Terkait hal tersebut tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selama lima tahun adalah :

1. Meningkatnya Tata Kelola Internal Perangkat Daerah
2. Meningkatkan Profesionalitas Aparatur

Adapun sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam waktu lima tahun sebagai berikut:

Tabel II.1 Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2023-2026

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATORKINERJA	SATUAN	BASELINE 2022	TARGET TAHUNAN				Target Akhir Renstra	Ket
					2023	2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Meningkatnya Tata Kelola Internal Perangkat Daerah	Nilai RB Perangkat Daerah	Nilai	83,91	87	88	89	90	90	
2.	Meningkatnya Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persen	99,88%	95,50	95,75	96,00	96,25	96,25	
3.	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai Dengan Jabatan	Persen	93,36%	80	82	84	86	86	

2.2. Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi dan kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah, diuraikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel II.2 Strategi dan Arah Kebijakan

NO.	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1.	Meningkatnya Tata Kelola Internal Perangkat Daerah	Peningkatan Transparansi dan Layanan Pengadaan Barang dan Jasa, Penguatan Sistem Manajemen Pemerintahan, Penataan Peraturan Perundang-Undangan, Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur, Manajemen Aset dan Pencatatan Pelaporan Aset Serta Laporan Realsiasi Anggaran, Tata Laksana dan Kinerja Pemerintah Daerah Serta Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Secara Transparan dan Akuntabel dan Kesesuaian Antar Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Pelaporan Kinerja	Peningkatan Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur
2.	Meningkatnya Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	<ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan Kompetensi Pegawai Berdasarkan Jenis Jabatan - Pemanfaatan teknologi Informasi Dalam Penerapan Disiplin Pegawai dan Pengelolaan Data Kepegawaian - Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Melalui Tugas Belajar - Penerapan Tunjangan Berbasis Kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan Perencanaan Kepegawaian Secara Komperhensif; 2. Akuntabilitas dalam Pengelolaan Data dan Administrasi Kepegawaian; 3. Manajmene Talenta dalam Seleksi JPT, Mutasi dan Promosi; 4. Penerapan <i>Reward and Punishment</i> Kpeada Pegawai Secara Adil; 5. Penilaian Kinerja Berbasis Online; 6. Pembinaan Disiplin Pegawai Secara Berkala.
3.	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Pengembangan Kompetensi Pegawai Berdasarkan Jenis Jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan Kompetensi Melalui Pendidikan dan Pelatihan; 2. Peningkatan Nilai Akreditasi Diklat.

2.3. Struktur Program dan Kegiatan Tahun 2023

Struktur program dan kegiatan yang berkaitan langsung dengan tercapainya sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2023 maupun program dan kegiatan sebagaimana tabel berikut:

Tabel II.3 Struktur Program dan Kegiatan terkait Langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2023

Sasaran	Program/Kegiatan	Sebelum Perubahan	Sesudah Perubahan	Bertambah / Berkurang
1. Meningkatnya Tata Kelola	1.1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 24.369.803.032,-	Rp 31.702.829.310,-	Rp 7.33.026.278,-

Internal Perangkat Daerah	1.1.1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp 109.603.362,-	Rp 98.107.254,-	(Rp 11.496.108,-)
	1.1.2. Kegiatan Administrasi Keuangan	Rp 17.479.500.085,-	Rp 17.428.882.691,-	(Rp 50.617.394,-)
	1.1.3 Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp 149.607.520,-	Rp 131.445.000,-	(Rp 18.162.520,-)
	1.1.4 Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp 573.710.400,-	Rp 861.230.400,-	Rp 287.520.000,-
	1.1.5 Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp 482.286.000,-	Rp 3.374.431.900,-	Rp 2.892.145.900,-
	1.1.6 Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp 3.524.424.165,-	Rp 3.318.524.165,-	(Rp 205.900.000,-)
	1.1.7 Kegiatan Pemeliharaan Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp 2.050.671.500,-	Rp 6.490.207.900,-	Rp 4.439.536.400,-
2. Meningkatnya Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Apratur	2.1. Program Kepegawaian Daerah	Rp 4.652.586.161,-	Rp 5.099.472.071,-	Rp 446.885.910,-
	2.1.1 Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp 1.827.312.358,-	Rp 2.211.754.292,-	Rp 384.441.934,-
	2.1.2 Kegiatan Mutasi dan Promosi	Rp 653.205.600,-	Rp 1.020.786.220,-	Rp 367.580.620,-
	2.1.3 Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Rp 1.774.968.603,-	Rp 1.486.045.859,-	(Rp 288.922.744,-)
	2.1.4 Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp 397.009.600,-	Rp 380.885.700,-	(Rp 16.213.900,-)
3. Meningkatnya	3.1 Program Pengembangan	Rp 4.158.453.190,-	Rp 6.021.468.207,-	Rp 1.863.015.017,-

Kompetensi Aparatur	Sumber Daya Manusia			
	3.1.1 Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Rp 1.921.560.000,-	Rp 1.835.022.500,-	(Rp 86.537.500,-)
	3.1.2 Kegiatan Sertifikat, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp 2.236.893.190,-	Rp 4.186.445.707,-	Rp 1.949.552.517,-
Total Anggaran yang Berkaitan Langsung dengan Pencapaian Sasaran		Rp 33.526.842.383,-	Rp 42.823.769.588,-	Rp 9.293.927.205,-

a. Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kerjanya. Adapun Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2023 yang merepresentasikan kinerja instansi dengan Bapak Gubernur Kepulauan Bangka Belitung sebagai berikut:

Tabel II.4 Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2023

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target TW
1.	Meningkatnya Tata Kelola Internal Perangkat Daerah	Nilai RB Perangkat Daerah	Nilai	87	Triwulan I	0
					Triwulan II	0
					Triwulan III	0
					Triwulan IV	87
2	Meningkatnya Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persen	95,50	Triwulan I	0
					Triwulan II	0
					Triwulan III	0
					Triwulan IV	95,50
3	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan	Persen	80	Triwulan I	0
					Triwulan II	0
					Triwulan III	0
					Triwulan IV	80

Pada tahun 2023, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2023 melaksanakan reuiu Perjanjian Kinerja Tahun 2023. Reuiu dilakukan karena adanya *refocusing* kegiatan dan realokasi anggaran serta telah ditetapkannya Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Tahun 2023, sehingga perlu melakukan penyesuaian pada kolom Target Perjanjian Kinerja Tahun 2023. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel II.5 Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2023

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target TW
1.	Meningkatnya Tata Kelola Internal Perangkat Daerah	Nilai RB Perangkat Daerah	Nilai	87	Triwulan I	0
					Triwulan II	0
					Triwulan III	0
					Triwulan IV	87
2	Meningkatnya Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persen	95,50	Triwulan I	0
					Triwulan II	0
					Triwulan III	0
					Triwulan IV	95,50
3	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan	Persen	80	Triwulan I	0
					Triwulan II	0
					Triwulan III	0
					Triwulan IV	80

Keterangan Tambahan:

1. Indikator Kinerja dan target kinerja tidak berubah, tetapi anggaran bertambah **27,72%**
2. Data capaian kinerja tersedia pada Triwulan IV.

BAB 3

Akuntabilitas Kinerja

Bab 3 Berisi :

1. Capaian Kinerja Tahun 2023
2. Realisasi Anggaran
3. Inovasi
4. Lintas Sektor

3.1 Capaian Kinerja Tahun 2023

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah melaksanakan pengukuran kinerja atas kinerja yang diperjanjikan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan Bapak Gubernur Kepulauan Bangka Belitung tahun 2023. Pengukuran mengacu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah dengan skala nilai peringkat kinerja sebagaimana tabel berikut:

Tabel III.1. Skala Nilai Peringkat Kinerja

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	KRITERIA Kode
1.	$91 \leq 100$	Sangat Baik	Hijau Tua
2.	$76 \leq 90$	Tinggi	Hijau Muda
3.	$66 \leq 75$	Sedang	Kuning Tua
4.	$51 \leq 65$	Rendah	Kuning Muda
5.	≤ 50	Sangat Rendah	Merah

❖ Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

Tabel III.2. Capaian Kinerja Tahun 2023

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR/META INDIKATOR	SATUAN	BASE LINE 2022	CAPAIAN 2022	TAHUN 2023				TARGET AKHIR RENSTRA
						TARGET	REALISASI	PERSENTASE	KRITERIA / KODE	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Meningkatnya Tata Kelola Internal Perangkat Daerah	<u>Indikator:</u> Nilai RB Perangkat Daerah <u>Formula</u> <u>Perhitungan:</u> Perolehan predikat hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKPSDMD oleh Inspektorat	Nilai	81	83,91	87	87.86	100,98%	Sangat Baik	90

2	Meningkatnya Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	<p>Indikator: Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur</p> <p>Formula Perhitungan: Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / jumlah seluruh ASN x 100%) + (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / jumlah seluruh ASN x 100%)</p>	Persen	-	-	95,50	96.76	101.32%	Sangat Baik	96,25
3	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	<p>Indikator: Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan</p> <p>Formula Perhitungan: Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100%</p>	Persen	89	93,36	80	87.02	108.78%	Sangat Baik	86

Adapun analisis capaian kinerja sasaran strategis diuraikan sebagai berikut:

3.1.1. Sasaran : Meningkatnya Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur

Kinerja sasaran Meningkatnya Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur Daerah diukur dengan indikator Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur. Penjelasan hubungan sasaran, indikator dan formulasi perhitungan indikator adalah sebagai berikut:

Tabel III.3. Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan

No	Sasaran	Indikator	Formulasi Perhitungan
1	2	3	4
1	Meningkatnya Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / jumlah seluruh ASN x 100%) + (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / jumlah seluruh ASN x 100%)

Kinerja Meningkatnya Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur diukur dengan menggunakan formulasi perhitungan rata-rata (jumlah ASN berpendidikan

tinggi dibagi jumlah seluruh ASN dikali 100%) ditambah (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik dibagi jumlah seluruh ASN dikali 100%). Tahun 2023 capaian kinerja sasaran ini adalah $(5.708/6.100) \times 100\% + (6.097/6.100) \times 100\% = 96.76\%$ atau sebesar 101,32% dari target 95,50%. Sumber data diolah dari hasil perhitungan atas kinerja masing-masing program pendukung sasaran Perangkat Daerah.

Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah pada tahun 2023 dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel III.4. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

No	Indikator Sasaran	Realisasi 2022	2023			Target Akhir Renstra (2026)	Capaian s/d 2023 terhadap target 2026 (%)
			Target	Realisasi	% Capaian		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kualifikasi, Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	-	95,50%	96,76%	101,32%	96,25%	100,53%

Analisis Ketercapaian Sasaran Meningkatnya Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur adalah sebagai berikut:

- Tercapai 96.76%, dengan demikian prosentase realisasi terhadap target sebesar 101.32% (terlampau).
- Tidak dapat dibandingkan dengan realisasi tahun lalu dikarenakan indikator sasaran berbeda.
- Dibandingkan dengan target akhir RENSTRA, diproyeksikan sasaran akan berhasil tercapai.




Keberhasilan capaian indikator sasaran strategis tersebut didukung dari Program Kepegawaian Daerah dengan sasaran Terpenuhinya pegawai sesuai kebutuhan dan formasi. Adapun indikator dari program tersebut adalah, sebagai berikut :

- Indikator Persentase Pemenuhan Pegawai ASN melalui Pengadaan, formula perhitungan indikator ini adalah Jumlah Pegawai yang Lulus CASN dibagi Jumlah Formasi yang Ditetapkan dikali 100%. Capaian kinerja untuk indikator ini adalah $(401/401) \times 100\% = 100\%$ dari target 85% atau sebesar 117,65%. Capaian ini didukung oleh adanya pemenuhan pegawai melalui pengadaan CASN sebanyak 7 orang calon praja IPDN dan CPPPK sebanyak 394 orang.

Tabel III.5. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

No.	Indikator dan Formula Perhitungan	Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase Pemenuhan Pegawai ASN melalui Pengadaan Jumlah Pegawai yang Lulus CASN dibagi Jumlah Formasi yang Ditetapkan dikali 100%	85%	100%	117,65%

DOKUMENTASI PELAKSANAAN KEGIATAN TAHUN 2023

No.	Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan	Keterangan
1.		Seleksi Kompetensi PPPK Teknis Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Formasi Tahun 2022
2.		Pengambilan Sumpah dan Pelantikan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Tenaga Guru dan Tenaga Teknis
3.		Seleksi Calon Praja IPDN Tahun 2023

4.		<p>Pelepasan 7 (tujuh) Calon Praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) utusan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung</p>
----	--	--

Faktor Pendukung keberhasilan

- Regulasi pelaksanaan kegiatan yang diatur oleh pemerintah pusat sebagai pedoman dalam pelaksanaan.
- Keterbukaan informasi dan sistem pelaksanaan yang menggunakan teknologi informasi sehingga tidak memberikan ruang untuk bertindak di luar regulasi.




Faktor Penghambat keberhasilan

- Sarana dan prasarana yang tidak lagi sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan kegiatan seperti komputer pada pelaksanaan CAT.
 - Keterbatasan kemampuan peserta dalam penggunaan teknologi yang membuat peserta melakukan kesalahan dan keterbatasan informasi.
 - Rendahnya kualitas tenaga non ASN (honorar) yang lulus PPPK akan memperberat upaya meningkatkan nilai IP ASN sehingga aspek kompetensi, kualifikasi dan kinerja akan tergerus.
2. Indikator Persentase ASN Yang Ditingkatkan Kapasitasnya, formula perhitungan indikator ini adalah Jumlah ASN yang ditingkatkan kapasitasnya dibagi Jumlah Seluruh ASN dikali 100%. Capaian kinerja untuk indikator ini adalah $(4.085/6.100) \times 100\% = 66,97\%$ dari target 24,42% atau sebesar 274,24%. Capaian ini didukung oleh adanya sistem informasi berbasis online yaitu aplikasi PRIMADONA yang memungkinkan pemetaan dapat dilakukan secara cepat sehingga dapat dilaksanakan pemetaan terhadap 4.085 pegawai dari target 1.310 pegawai.

Tabel III.5. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

No.	Indikator dan Formula Perhitungan	Target	Realisasi	Capaian
1.	<p>Persentase ASN Yang Ditingkatkan Kapasitasnya</p> <p>Jumlah ASN yang ditingkatkan kapasitasnya dibagi Jumlah Seluruh ASN dikali 100%</p>	24,42%	66,97%	274,24%

DOKUMENTASI PELAKSANAAN KEGIATAN TAHUN 2023

No.	Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan	Keterangan
1.		<p>Pemetaan Kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung</p>
2.		<p>Rapat Penilaian DUPAK Widyaiswara Tahun 2022</p>
3.		<p>Monitoring dan Evaluasi terhadap ASN yang sedang melaksanakan Tugas Belajar di Kota Bandung</p>

4.		Pelaksanaan Ujian Dinas Tingkat I dan II serta Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat Tahun 2023
----	--	--

Faktor Pendukung keberhasilan

- a. Ketersediaan sarana prasarana pendukung
- b. Tersedianya SDM asesor yang mumpuni

Faktor Penghambat keberhasilan

Aplikasi yang berbasis online sangat bergantung pada jaringan internet akan berpotensi mengalami kendala pada ASN yang berada di daerah yang sulit dijangkau misalnya Lepar Pongok, Selat Nasik.

3. Indikator Persentase Pemenuhan Pegawai ASN Melalui Mutasi dan Promosi, formula perhitungan indikator ini adalah Jumlah Pegawai ASN yang Ditempatkan melalui Mutasi dan Promosi dibagi Jumlah Pegawai ASN yang Diusulkan Mutasi dan Promosi dikali 100%. Capaian kinerja untuk indikator ini adalah $\{(385/409) \times 100\% + (366/389) \times 100\% \} = 94,11\%$ dari target 94% atau sebesar 100,12%. Capaian ini didukung oleh meningkatnya jabatan pelaksana/sesuai formasi CPNS yang diangkat ke jabatan fungsional sebanyak 285 orang, mutasi antar instansi 100 orang dari target 409 orang serta kenaikan jenjang jabatan fungsional sebanyak 145 orang, 221 orang yang dievaluasi kinerjanya dari target 389 orang.

Tabel III.5. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

No.	Indikator dan Formula Perhitungan	Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase Pemenuhan Pegawai ASN Melalui Mutasi dan Promosi Jumlah Jumlah Pegawai ASN yang Ditempatkan melalui Mutasi dan Promosi dibagi Jumlah Pegawai yang ASN yang Diusulkan Mutasi dan Promosi dikali 100%	94%	94,11%	100,12%

DOKUMENTASI PELAKSANAAN KEGIATAN TAHUN 2023

No.	Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan	Keterangan
1.		Pelantikan PNS PKN STAN
2.		Pelantikan dan Pengambilan Sumpah Jabatan untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
3.		Penyerahan SK Kenaikan Pangkat Periode Oktober 2023

Faktor Pendukung keberhasilan

- Kebijakan Pusat terkait adanya kenaikan pangkat tanpa kenaikan jenjang untuk jabatan fungsional
- Regulasi terkait kesempatan perpindahan jabatan dari pelaksana ke jabatan fungsional dan adanya jaminan kepastian pola karir.
- Regulasi dari pusat terkait ketepatan waktu proses usulan penerbitan SK kenaikan pangkat
- Adanya aplikasi SIMADIG dan SIASN dalam proses manajemen kepegawaian

Faktor Penghambat keberhasilan

Syarat administrasi yang banyak diperlukan seperti Persetujuan Teknis BKN dan ijin tertulis Kemendagri.

4. Indikator Persentase ASN yang Memiliki Kinerja dan Disiplin Minimal Baik, formula perhitungan indikator ini adalah (Jumlah ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Minimal Baik dikurang Jumlah ASN yang mendapat Hukuman Displin) dibagi Jumlah ASN dikali 100%. Capaian kinerja untuk indikator ini adalah 99,93% dari target 99,85% atau sebesar 100,08%. Capaian ini didukung oleh menurunnya jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin dari 7 orang pegawai pada tahun 2022 menjadi 3 orang pegawai di tahun 2023 dengan kategori pelanggaran disiplin ringan dan sedang.

Tabel III.5. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

No.	Indikator dan Formula Perhitungan	Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase ASN yang Memiliki Kinerja dan Disiplin Minimal Baik (Jumlah ASN yang Memiliki Penilaian Kinerja Minimal Baik dikurang Jumlah ASN yang mendapat Hukuman Displin) dibagi Jumlah ASN dikali 100%	99,85%	99,93%	100,08%

DOKUMENTASI PELAKSANAAN KEGIATAN TAHUN 2023

No.	Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan	Keterangan
1.		Pengucapan Ikrar Netralitas ASN Menghadapi Pemilu 2024

2.		Rapat Koordinasi Penilaian dan Evaluasi Kinerja
3.		Pemberian Tanda Jasa Satyalencana 30 Tahun
4.		Pemberian Penghargaan ASN Berprestasi

5.		Pembinaan Disiplin Pegawai
----	--	----------------------------

Faktor Pendukung keberhasilan

- Tersedianya anggaran, sarana dan prasarana yang memadai
- Pelaksanaan Diklat, Bimtek dan Sosialisasi peningkatan kinerja dan disiplin

Faktor Penghambat keberhasilan

- Kesadaran ASN untuk meningkatkan kinerja dan disiplin
- Belum optimalnya Perangkat Daerah melaksanakan pembinaan peningkatan kinerja dan disiplin ASN

3.1.2. Sasaran : Meningkatnya Kompetensi Aparatur

Kinerja sasaran Meningkatnya Kompetensi Aparatur diukur dengan indikator Persentase ASN Yang Memenuhi Kompetensi Sesuai Dengan Jabatan. Penjelasan hubungan sasaran, indikator dan formulasi perhitungan indikator adalah sebagai berikut:

Tabel III.3. Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan

No	Sasaran	Indikator	Formulasi Perhitungan
1	2	3	4
1	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Persentase ASN Yang Memenuhi Kompetensi Sesuai Dengan Jabatan	Jumlah ASN Yang Memenuhi Kompetensi Sesuai Dengan Jabatan / Jumlah Seluruh ASN x 100%

Kinerja sasaran Meningkatnya Kompetensi Aparatur diukur dengan menggunakan formulasi perhitungan jumlah ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan dibagi jumlah seluruh ASN dikali 100%. Tahun 2023 capaian kinerja sasaran ini adalah $(5.308/6.100) \times 100\% = 87.02\%$ atau sebesar 108,78% dari target 80%. Sumber data diolah dari hasil perhitungan atas kinerja masing-masing program pendukung sasaran Perangkat Daerah.

Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah pada tahun 2023 dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel III.4. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

No	Indikator sasaran	Realisasi 2022	2023			Target Akhir Renstra(2026)	Capaian s/d 2023 terhadap target 2026(%)
			Target	Realisasi	% Capaian		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Persentase ASN Yang Memenuhi Kompetensi Sesuai Dengan Jabatan	89%%	80%	87,02%	108,78%	86	101,18%

Analisis Ketercapaian Sasaran Meningkatnya Kompetensi Aparatur adalah sebagai berikut:

- Tercapai 87,02%, dengan demikian prosentase realisasi terhadap target sebesar 108,78% (terlampai).
- Dibandingkan realisasi tahun lalu sebesar 93,36 % terhadap target tahun lalu sebesar 89% terdapat peningkatan sebesar 3,88%.
- Dibandingkan dengan target akhir RENSTRA, diproyeksikan sasaran akan berhasil tercapai.




Keberhasilan capaian indikator sasaran strategis tersebut didukung dari Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan sasaran Meningkatnya Kompetensi Aparatur. Adapun indikator dari program tersebut adalah, sebagai berikut :

- Indikator Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan, formula perhitungan indikator ini adalah Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100%. Capaian kinerja untuk indikator ini adalah $(5.308/6.100) \times 100\% = 87,02\%$ dari target 80% atau sebesar 108,78%. Capaian ini didukung oleh banyaknya ASN yang telah memiliki sertifikat kompetensi baik itu jabatan struktural maupun jabatan fungsional.

Tabel III.5. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

No.	Indikator dan Formula Perhitungan	Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase ASN Yang Memenuhi Kompetensi Sesuai Dengan Jabatan Jumlah ASN Yang Memenuhi Kompetensi Sesuai Dengan Jabatan / Jumlah Seluruh ASN x 100% = $(5.308/6.100) \times 100\% = 87,02\%$	80%	87,02%	108,78%

DOKUMENTASI PELAKSANAAN KEGIATAN TAHUN 2023

No.	Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan	Keterangan
1.		<p>Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan II Provinsi Kepulauan Bangka Belitung</p>
2.		<p>Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung</p>
3.		<p>Sosialisasi Pemahaman Pentingnya Pengembangan Kompetensi ASN</p>

4.		Orientasi Pengenalan Nilai dan Etika bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK)
5.		Workshop Pengembangan Kompetensi ASN bagi Kepala Sub Bagian (Kasubbag) Umum/Kepegawaian atau Kasubbag Tata Usaha (TU)
6.		Refreshment Materi Ujian Pengadaan Barang Jasa Pemerintah (PBJP) Level 1

Faktor Pendukung keberhasilan

- Adanya ketersediaan sarana dan prasarana penunjang kediklatan
- Adanya dukungan dari Pimpinan Instansi dalam rangka Peningkatan Kompetensi SDM Aparatur
- Adanya perencanaan yang baik
- Adanya dukungan dari SDM Aparatur yang kompeten
- Adanya penerapan metode pembelajaran yang inovatif dalam proses pelaksanaan pelatihan

Faktor Penghambat keberhasilan

- a. Keterbatasan anggaran untuk pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi
- b. Masih kurangnya partisipasi dan motivasi dari sebagian ASN terkait pengembangan kompetensi individu
- c. Belum optimalnya ASN memperbarui data pengembangan kompetensi ke dalam sistem informasi kepegawaian yang dilaksanakan secara mandiri

3.2 Efisiensi Anggaran

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2023 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran disajikan pada tabel berikut:

Tabel III.6. Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Tahun 2023

No	Sasaran	Indikator	Kinerja			Anggaran			Efisiensi
			Target	Realisasi	% Realisasi	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatnya Tata Kelola Internal Perangkat Daerah (BKPSDMD)	Nilai RB Perangkat Daerah (BKPSDMD)	87	87,86	100,99	Rp 31.702.829.310,-	Rp 29.994.019.998,-	94,61	Rp 1.708.809.313,-
2	Meningkatnya Standar Kualifikasi, Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persenatse ASN yang Memenuhi Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	95,50	96,76	101,32	Rp 5.099.472.071,-	Rp 4.744.219.646,-	93,03	Rp 355.252.425,-
3	Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai Dengan Jabatan	80	87,02	108,78	Rp 6.021.468.207,-	Rp 5.795.658.528,-	96,25	Rp 225.809.679
Total Belanja						Rp 42.823.769.588,-	Rp 40.533.898.172,-	94,65	Rp 2.289.871.416,-

Sumber: *http:SIPD, Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Th 2023, Laporan Keuangan PD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2023*

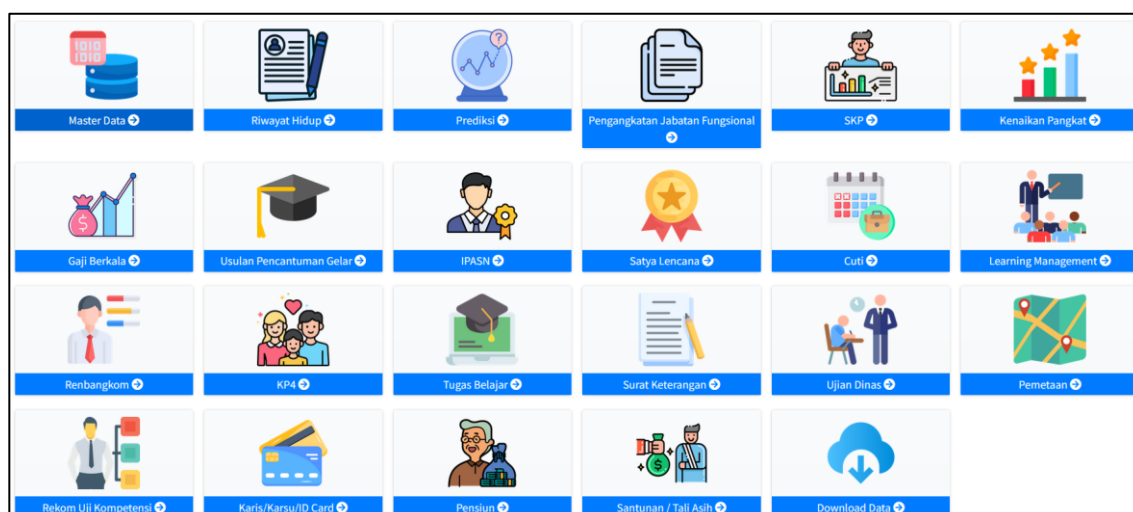
Berdasarkan tabel III.6 di atas capaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung melampaui target kinerja tahun 2023 dengan target anggaran belanja program/kegiatan yang terkait langsung pada pencapaian sasaran sebesar Rp 42.823.769.588,- terealisasi Rp 40.533.898.172,- atau 94,65% sehingga dapat dikatakan terdapat efisiensi Rp 2.289.871.416,- yang bersumber dari:

- c. Sisa penyediaan gaji dan tunjangan ASN
- d. Sisa pemeliharaan/rehabilitasi gedung/bangunan kantor
- e. Efisiensi belanja jasa tenaga ahli
- f. Efisiensi belanja makanan dan minuman rapat
- g. Efisiensi belanja bahan cetak

3.3 Inovasi

Tantangan global penyelenggaraan pemerintahan menuntut aparaturnya untuk bergerak dinamis dan kreatif. Permasalahan dan keterbatasan sumber daya harus dipandang sebagai pemicu gagasan dan ide kreatif yang dapat memberikan manfaat bagi masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka inovasi yang telah dikembangkan dalam pencapaian sasaran kinerja antara lain:

- a. **SIMADIG** (Sistem Informasi Digital Management Aparatur Sipil Negara) merupakan transformasi BKPSDMD menuju organisasi digital yang memberikan layanan-layanan kepegawaian kepada ASN dengan berbasis IT menuju Bangka Belitung modern dan luar biasa. Di dalam SIMADIG memuat data pegawai secara digital diantaranya data Riwayat Hidup, IP ASN, Kenaikan Pangkat, Gaji Berkala, Satya Lencana, Cuti, Diklat, RenBangKom, KP4, Tugas Belajar, Ujian Dinas, Asesment (Pemetaan Kompetensi), Rekom Uji Kompetensi, Karis/Karsu/IDCard, Pensiun, Santunan/Tali Asih.



- b. **eKinerja** merupakan aplikasi yang digunakan untuk mengukur dan memantau kinerja setiap ASN. Dalam aplikasi ini ASN diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahunan, bulanan, harian dan mengisi Catatan Kinerja Harian Pegawai (CKHP) sebagai bentuk hasil kerja setiap individu.



3.4 Penghargaan

Sepanjang Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah berhasil mendapat penghargaan sebagai berikut :

1. BKN Award 2023 - Peringkat Ke-2 Kategori Implementasi Penerapan Manajemen Kinerja untuk Pemerintah Provinsi Tipe Kecil yang diberikan oleh BKN kepada Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada tanggal 30 Mei 2023.



2. BKN Award 2023 - Penghargaan Peringkat Ke-5 Kategori Perencanaan Kebutuhan dan Mutasi Kepegawaian untuk Pemerintah Provinsi Tipe Kecil yang diberikan oleh BKN kepada Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada tanggal 30 Mei 2023.



3. Akreditasi "A" sebagai Lembaga Pelatihan untuk Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Akreditasi "B" sebagai Lembaga Pelatihan untuk Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) yang diberikan oleh LAN kepada BKPSDMD pada tanggal 15 Juni 2023.



4. Piagam Penghargaan Perangkat Daerah Terbaik 2022 yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung kepada BKPSDMD pada tanggal 21 Juni 2023.



5. Piagam Penghargaan - Kategori Layanan SPBE Perangkat Daerah Terbaik Tahun 2022 yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung kepada BKPSDMD pada tanggal 21 Juni 2023.



6. Piagam Penghargaan - Kategori Pengukuran Capaian Kinerja Tahunan Terbaik Tahun 2022 yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung kepada BKPSDMD pada tanggal 21 Juni 2023.



7. Piagam Penghargaan – Kategori Kehadiran Pegawai Setahun Terbaik Tahun 2022 yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung kepada BKPSDMD pada tanggal 21 Juni 2023.



8. Akreditasi "A" untuk Penyelenggaraan Pelatihan Pengadaan Barang Jasa Pemerintah yang diberikan oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang Jasa Pemerintah kepada BKPSDMD pada tanggal 25 Juli 2023.



9. Piagam Penghargaan atas Keberhasilannya Menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara dengan Predikat "BAIK" yang diberikan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) pada tanggal 18 Desember 2023.



10. Piagam Penghargaan atas Pengadaan Seleksi CASN Formasi Tahun 2023 Menggunakan CAT BKN yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tanggal 22 Desember 2023.



BAB 4

Penutup

Bab 4 Berisi :

1. *Kesimpulan*
2. *Rekomendasi Peningkatan kinerja*

Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023 dapat disimpulkan sebagai berikut:

Permasalahan yang dihadapi saat ini dalam rangka mencapai indikator kinerja utama adalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya kualifikasi pendidikan ASN yang berpendidikan tinggi
2. Masih terjadinya pelanggaran disiplin pegawai;
3. Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit system;
4. Belum optimalnya ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan

Faktor kunci keberhasilan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023 adalah:

1. Komitmen yang kuat seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk mewujudkan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung;
2. Koordinasi internal yang berjalan dengan baik. Koordinasi internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dilakukan secara berkala melalui rapat internal;
3. Koordinasi yang baik antar pemangku kepentingan baik pusat maupun daerah sehingga program kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik.

Adapun langkah-langkah perbaikan ke depan sebagai berikut:

1. Melakukan koordinasi dengan Pemerintah Pusat diantaranya Kementerian PAN RB RI, Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI, BPSDM Kemendagri, dan BKN terkait tindak lanjut dari peningkatan nilai Indeks Profesionalitas (IP) ASN;
2. Melakukan koordinasi dengan KASN dalam rangka peningkatan nilai Sistem Merit;
3. Mengoptimalkan pembinaan disiplin dan penilaian kinerja aparatur;
4. Mengoptimalkan pemanfaatan sistem informasi yang ada di BKPSDMD;
5. Menyiapkan sarana dan prasarana dalam mendukung kegiatan peningkatan dan pengembangan kompetensi baik teknis, manajerial maupun fungsional.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Perencanaan Strategis (matriks Renstra lima tahun)

**Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
Tahun 2023-2026**

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Capaian Tahun			
				2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Meningkatnya Tata Kelola Internal Perangkat Daerah (BKPSDMD)	Meningkatnya Tata Kelola Internal Perangkat Daerah (BKPSDMD)	Nilai RB Perangkat Daerah (BKPSDMD)	87	88	89	90
2.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	Meningkatnya Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	95,50	95,75	96,00	96,25
		Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan	80	82	84	86

Lampiran 2. Perjanjian Kinerja Tahun 2023

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dra. SUSANTI, M.AP.
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : RIDWAN DJAMALUDDIN
Jabatan : Pj. Gubernur Kepulauan Bangka Belitung

Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pangkalpinang, Januari 2023

PIHAK KEDUA,
Pj. GUBERNUR
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

PIHAK PERTAMA,
KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM DAERAH
PROVINSI KEP. BANGKA BELITUNG,

RIDWAN DJAMALUDDIN

Dra. SUSANTI, M.AP.
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19650713 199203 2 002

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Formula Penghitungan Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Meningkatnya tata kelola internal Perangkat Daerah	Produk RB Perangkat Daerah (BOPSDMD)	87	Persentase produk hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi BOPSDMD oleh Inspektorat
2	Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	95,50%	Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / jumlah seluruh ASN x 100%) + (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / jumlah seluruh ASN x 100%)
3	Meningkatnya kompetensi aparatur	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	80,00%	Jumlah ASN yang memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100%

Anggaran:

No	Indikator Kinerja	Program	Anggaran	Keterangan
1	Pencapaian Nilai RB Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp. 24.359.803.032,00	APBD
2	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 4.652.586.161,00	APBD
3	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 4.126.453.196,00	APBD
JUMLAH SELURUH ANGGARAN			Rp. 33.138.842.389,00	

Lampiran 3. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2023

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2023

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dra. SUSANTI, M.AP.
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Dr. SAFRIZAL ZA, M.Si
Jabatan : Pj. Gubernur Kepulauan Bangka Belitung

Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pangkalpinang, November 2023

PIHAK KEDUA,
Pj. GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

PIHAK PERTAMA,
KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM DAERAH
PROVINSI KEP. BANGKA BELITUNG,

Dr. SAFRIZAL ZA, M.Si

Dra. SUSANTI, M.AP.
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19650713 199203 2 002

Lampiran 1

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

NO.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Formula Penghitungan Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Meningkatnya tata kelola internal Perangkat Daerah	Nilai RB Perangkat Daerah	87	Perolehan produk hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi BOPSDMD oleh Inspektorat
2	Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	95,50%	Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / jumlah seluruh ASN x 100%) + (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / jumlah seluruh ASN x 100%)
3	Meningkatnya kompetensi aparatur	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	80,00%	Jumlah ASN yang memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100%

Anggaran:

NO	Indikator Kinerja	Program	Anggaran	Keterangan
1	Nilai RB Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp. 31.702.829.310,00	APBD
2	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 5.099.472.071,00	APBD
3	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 6.021.468.207,00	APBD
JUMLAH SELURUH ANGGARAN			Rp. 42.823.769.588,00	

Pangkalpinang, November 2023

PIHAK KEDUA,
Pj. GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

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

Dr. SAFRIZAL ZA, M.Si

Dra. SUSANTI, M.AP.
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19650713 199203 2 002

Lampiran 4. Evaluasi LKj PD Tahun 2023

Dokumen LHE Akuntabilitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah



LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN

LAPORAN HASIL EVALUASI
 AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
 TAHUN 2022 PADA
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
 SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
 PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

NOMOR : 700/178/LHE/ITDA/2023
 TANGGAL : 27 JUNI 2023

Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemampaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi serta mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah praktis diambil agar lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya
 Berdasarkan informasi yang disampaikan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah/belum menindaklanjuti (sebagian/seluruh) rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya yaitu:
 - a. Perlu adanya informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi;
 - b. Perlu adanya informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja;
 - c. Pemantauan rencana aksi dalam rangka pengendalian kinerja perlu ditingkatkan;
 - d. Perlu adanya peningkatan dan alternative perbaikan yang dapat dilaksanakan dalam setiap kegiatan pemantauan yang dilakukan;
 - e. Hasil evaluasi rencana aksi seharusnya menunjukkan perbaikan pada setiap periode;
 - f. Hasil evaluasi program pemantauan sepenuhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang;
 - g. Hasil evaluasi rencana aksi belum ditindaklanjuti sepenuhnya dalam bentuk langkah-langkah nyata.

3. Hasil Evaluasi
 Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menunjukkan nilai sebesar 80,61 dengan predikat A. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja 'Memuaskan' yaitu terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No.	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	24,60
2.	Pengukuran Kinerja	30	24,00
3.	Pelaporan Kinerja	15	12,00
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	20,00
Nilai Hasil Evaluasi		100	80,61
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			A

Hasil evaluasi tahun 2022 "tidak diperbandingkan" dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88



Pangkalpinang, 27 Juni 2023

Nomor : 700/178 /LHE/ITDA/2023 Yth. Kepala Badan Kepegawaian
 Sifat : Rahasia dan Pengembangan Sumber
 Lampiran : - Daya Manusia Daerah Provinsi
 Hal : Laporan Hasil Evaluasi Kepulauan Bangka Belitung
 Akuntabilitas Kinerja Instansi di -
 Pemerintah (AKIP) Tahun 2022 PANGKALPINANG

Berdasarkan surat tugas Inspektur a.n. Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 700/6/EVA-ITDA/2023 tanggal 31 Maret 2023 hal melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah, dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP Tahun 2022 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan uraian sebagai berikut:

1. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Pelaksanaan evaluasi tahun 2022 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauhmana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (result oriented government). Secara khusus evaluasi AKIP bertujuan untuk :

- a. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
- b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan, penilaian pelaporan kinerja, penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya pada level pemerintah daerah maupun perangkat daerah.

4. Rekomendasi

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Untuk mereview dokumen laporan kinerja secara berjenjang melalui mekanisme-mekanisme pembahasan internal.
- b. Untuk membuat pedoman evaluasi akuntabilitas Internal sesuai dengan standar

Demikian disampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang besar pada upaya implementasi SAKIP dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan

Atas perhatian dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

INSPEKTUR
 PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

 SUSANTO
 Pembina Utama Madya
 NIP. 1963061211985031001

Tembusan:

- 1) Menteri PAN dan RB;
- 2) Gubernur Kepulauan Bangka Belitung.

Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria penilaiannya. Evaluasi tahun ini lebih menitikberatkan pada implementasi akuntabilitas kinerja pada level perangkat daerah.

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2022 sebagai berikut:

- 1) **Perencanaan Kinerja**
Hasil Evaluasi atas Perencanaan Kinerja telah direncanakan dengan baik. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang tertuang dalam Renstra, Perjanjian Kinerja dan Rencana Kerja. Rencana aksi juga sudah disusun untuk memastikan setiap anggaran dan aktivitas mendukung pencapaian kinerja, dan pohon kinerja juga sudah disusun, namun masih terdapat hal-hal yang perlu mendapat perhatian yaitu Belum adanya peraturan kepala daerah tentang petunjuk teknis penyusunan dokumen perencanaan lima tahunan dan tahunan (LKE Terlampir)
- 2) **Pengukuran Kinerja**
Hasil evaluasi atas pengukuran kinerja diketahui telah terukur dengan baik. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah melakukan pengukuran kinerja atas realisasi kinerjanya dan telah memiliki rencana aksi untuk pencapaian kinerja. Pengukuran kinerja disusun berdasarkan pedoman formulasi perhitungan yang terdapat pada Indikator Kinerja Utama (IKU). Penghasilan pegawai sudah berbasis aplikasi E-Kinerja. (LKE terlampir)
- 3) **Pelaporan Kinerja**
Hasil evaluasi atas Pelaporan Kinerja telah dilaksanakan dengan baik. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah menyusun laporan kinerja, namun masih terdapat hal yang harus mendapat perhatian, yaitu dokumen laporan kinerja belum sepenuhnya di revidi secara berjenjang melalui mekanisme-mekanisme pembahasan internal. (LKE terlampir)
- 4) **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**
Hasil evaluasi atas evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan namun masih terdapat hal yang perlu mendapat perhatian yaitu belum ada pedoman evaluasi Akuntabilitas Internal sesuai dengan standar. (LKE terlampir)

HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung** **TAHUN 2022**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2021	2022
1	Perencanaan Kinerja	30,00		24,60
2	Pengukuran Kinerja	30,00		24,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00		12,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00		20,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja			Belum Input	80,61
				A

Catatan	
1	Belum adanya peraturan kepala daerah tentang petunjuk teknis penyusunan dokumen perencanaan lima tahunan dan tahunan (LKE Terlampir)
2	dokumen laporan kinerja belum sepenuhnya di revidi secara berjenjang melalui mekanisme-mekanisme pembahasan internal. (LKE terlampir)
3	belum ada pedoman evaluasi Akuntabilitas Internal sesuai dengan standar. (LKE terlampir)
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Rekomendasi	
1	Untuk merevisi dokumen laporan kinerja secara berjenjang melalui mekanisme-mekanisme pembahasan internal.
2	Untuk membuat pedoman evaluasi akuntabilitas Internal sesuai dengan standar
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

3

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja				Saran
			Jawaban	Nilai	Jawaban	Nilai	
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		24,6		%	
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	A	5,4			
Kriteria:							
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				BB	80	
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka Panjang				BB	80	
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka Menengah				BB	80	
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka Pendek				BB	80	
5	Terdapat dokumen perencanaan aktifitas yang mendukung kinerja.				BB	80	
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja				BB	80	
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	BB	7,2			
Kriteria:							
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				B	70	
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				B	70	

3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	B	70	
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	B	70	
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	B	70	
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	B	70	
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	B	70	
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	B	70	
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	B	70	
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	B	70	
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	B	70	
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	BB	12
Kriteria:				
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	B	70	
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	B	70	
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .	B	70	
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	B	70	
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	B	70	
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	B	70	
7	Setiap unit/satuan kerja (Sekretariat/Bidang/Bagian) memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	B	70	

8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	B	70	
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		24
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	BB	4,8
Kriteria:				
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	B	70	
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	B	70	
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	B	70	
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	BB	7,2
Kriteria:				
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	B	70	
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	B	70	
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	B	70	
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	B	70	
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	B	70	
6	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	B	70	
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	B	70	

2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	BB	12
Kriteria:				
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	B	70	
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	B	70	
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.	B	70	
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	B	70	
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	B	70	
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	B	70	
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	B	70	
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	B	70	
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	B	70	
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	B	70	
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		12
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	BB	2,4
Kriteria:				
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	B	70	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	B	70	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	B	70	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi.	B	70	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	B	70	

6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		B	70	
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan	4,50	BB	3,6	
Kriteria:					
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		B	70	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		B	70	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		B	70	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		B	70	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		B	70	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		B	70	
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.		BB	80	
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		BB	80	
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		BB	80	
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	BB	6	
Kriteria:					
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		BB	80	
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		B	70	
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		B	70	
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		BB	80	
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		BB	80	
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		B	70	
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		B	70	
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		20	
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	BB	4	
Kriteria:					
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.		B	70	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan		B	70	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.		B	70	
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	BB	6	
Kriteria:					
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.		B	70	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		B	70	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		B	70	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan.		B	70	
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan		B	70	
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	BB	10	
Kriteria:					
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		B	70	
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		B	70	
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		B	70	
4	Hasil dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		B	70	
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		B	70	

Lampiran 5. Tanggapan/Tindak Lanjut Evaluasi SAKIP PD Tahun 2023

RENCANA AKSI TINDAK LANJUT HASIL REKOMENDASI
LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE) AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
BKPSDMD PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
TAHUN 2022

No.	REKOMENDASI	RENCANA AKSI TINDAK LANJUT	PELAKSANAAN PADA BULAN -												Ket.
			7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	
1.	Mereviu dokumen laporan kinerja secara berjenjang melalui mekanisme-mekanisme pembahasan internal	- Membuat surat edaran internal							√						
		- Melakukan rapat internal				√			√			√			
		- Menyusun format reviu per jenjang							√						
		- Merekapitulasi hasil capaian per triwulan	√			√			√			√			
2.	Membuat pedoman evaluasi akuntabilitas internal sesuai dengan standar	Membuat SK pedoman evaluasi				√									

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


 Drs. SUSANTO, M.A.P.
 PEMBANTU UTAMA MABDA
 NIP. 19650813 199203 2 002

Lampiran 6. SK IKU Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung



PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
Komplek Perkantoran dan Pemukiman Tergedu Pemerintah Prov. Kep. Bangka Belitung
Jalan Puloa Bangka, Air Itam, Pangkalpinang 33418
Email: bkpsdmd@bangkalprov.go.id Website: bkpsdmd.bangkabprov.go.id

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

NOMOR : 188.4/45/BKPSDMD/2023

TENTANG

INDIKATOR KINERJA UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG TAHUN 2023-2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

- Menimbang : a. bahwa untuk memaksimalkan pencapaian tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, serta untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja maka diterbitkanlah Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 19 tahun 2022 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023-2026, akan berimplikasi terhadap perubahan atas Indikator Kinerja Utama Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung;
- b. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Tentang Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023 - 2026;
- Mengingat : 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 Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5243);
4. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nmor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5678);
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN

2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

6. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 3 Tahun 2017 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017 Nomor 3 Seri E);
7. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung;
8. Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2019 Nomor 45 Seri E);
9. Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor : 14 tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023 - 2026;
10. Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 19 Tahun 2022 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023-2026 (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2022 Nomor 16 Seri E).

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : KESATU : Menetapkan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023-2026.
- KETIGA : Segala biaya yang timbul akibat diterbitkannya Keputusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Pangkalpinang
pada tanggal Januari 2023

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,



Dra. SUSANTI, M.AP

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Sekretaris Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung;
2. Inspektur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung di Pangkalpinang;
3. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung di Pangkalpinang.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN

LAMPIRAN
KEPUTUSAN GUBERNUR KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
NOMOR : 188.4/45/BKPSDMD/2023
TANGGAL : 16 Januari 2023

INDIKATOR KINERJA UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG TAHUN 2023 - 2026

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	KONDISI AWAL	TARGET					Definisi	Formula Perhitungan (rumus menghitung realisasi target)	Bidang Penanggung jawab
			Tahun 2022	2023	2024	2025	2026				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1.	Meningkatkan tata kelola internal Perangkat Daerah	Nilai RB Perangkat Daerah (BKPSDMD)	86	87	88	89	90	Mengambarkan sejauh mana instansi pemerintah melaksanakan/perbaikan tata kelola pemerintahan yang bertujuan pada pemerintahan yang efektif dan efisien, bersih dari KKN, dan memiliki pelayanan publik yang berkualitas	Perolehan hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKPSDMD oleh Inspektorat	Sekretariat	
2.	Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	95.30	95.50	95.75	96	96.25	Pengukuran terhadap kualifikasi pendidikan formal, penilaian kinerja serta tingkat disiplin aparatur	Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / jumlah seluruh ASN x 100%) + (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / jumlah seluruh ASN x 100%)	1. Bidang Mutasi, Kepangkatan, dan Penilaian Kinerja 2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN	
3.	Meningkatnya kompetensi aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan	79.30	80	82	84	86	Pengukuran pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh pegawai dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan	Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100%	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROV. KEP. BANGKA BELITUNG,



Dra. SUSANTI, M.AP

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN