



**PEMERINTAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

RENSTRA STRATEGIS

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH**

TAHUN 2023-2026



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR	v
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum.....	3
1.3 Maksud dan Tujuan	6
1.4 Sistematika Penulisan	8
II. GAMBARAN PELAYANAN	12
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	12
2.2 Sumber Daya BKPSDMD	19
2.3 Kinerja Pelayanan.....	31
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDMD.....	53
2.5 Pendapatan dan Anggaran Belanja BKPSDMD	
III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS	59
3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi.....	33
3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.	37
3.3 Telaahan Renstra K/L.....	39
3.4 Penentuan Isu-Isu Strategis	44
IV. TUJUAN DAN SASARAN	74
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah	48
V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	53

5.1	Strategi dan Kebijakan	53
VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA		
PENDANAAN		60
6.1	Rencana Program dan Kegiatan.....	61
6.2	Rencana Pendanaan	67
VII. KINERJA PENYELENGGARAAN PELAYANAN.....		68
7.1	Indikator Kinerja Utama BKPSDMD	68
VIII. PENUTUP		71

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Rekapitulasi Jumlah Prov. Kep. Babel Berdasarkan Pangkat/Nol. dan Jenis Kelamin per 28 Februari 2022	18
Tabel 2.2	Rekapitulasi Jumlah PNS Prov. Kep. Babel Berdasarkan Pangkat/Gol dan Pendidikan Terakhir per 28 Februari 2022	19
Tabel 2.3	Pegawai BKPSDMD Berdasarkan Usia	21
Tabel 2.4	Pegawai BKPSDMD Berdasarkan Tingkat Pendidikan	21
Tabel 2.5	Pegawai BKPSDMD Berdasarkan Golongan	23
Tabel 2.6	Potensi SDM BKPSDMD	24
Tabel 2.7	Daftar Aset BKPSDMD Provinsi	29
Tabel 2.8	Capaian Renstra BKPSDM 2012-2017	32
Tabel 3.1	Identifikasi Permasalahan BKPSDMD	35
Tabel 3.2	Pemetaan Permasalahan Pelayanan BKPSDMD	36
Tabel 3.3	Identifikasi Isu-Isu Strategis (Lingkungan Eksternal)	39
Tabel 3.4	Telaah Renstra Kementerian/Lembaga	42
Tabel 3.5	Permasalahan Pelayanan BKPSDMD Provinsi berdasarkan Sasaran Renstra BKPSDMD Kabupaten/Kota	43
Tabel 3.6	Nilai Skala Kriteria berdasarkan Tupoksi	45
Tabel 3.7	Rata-Rata Skor Isu Strategis	45
Tabel 4.1	Kesesuaian Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah RPD dengan Renstra BKPSDMD	50
Tabel 4.2	Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja Jangka Menengah BKPSDMD	50
Tabel 5.1	Penentuan Alternatif Strategi.....	57
Tabel 5.2	Penentuan Strategi.....	58
Tabel 5.3	Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan RPD	59
Tabel 5.4	Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Renstra BKPSDMD...	85
Tabel 7.1	Matriks Hubungan Tujuan, Indikator Tujuan, Sasaran Strategis, dan IKU	70
Tabel 7.2	Penetapan Indikator dan Target Kinerja BKPSDMD.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	17
Gambar 2.2 Komposisi Pegawai BKPSDMD Berdasarkan Jenis Kelamin	20
Gambar 2.3 Komposisi Pegawai BKPSDMD Berdasarkan Tingkat..... Pendidikan	22
Gambar 2.4 Komposisi Pegawai BKPSDMD Berdasarkan Golongan	23

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan salah satu daerah yang akan melaksanakan pemilihan kepala daerah serentak di Tahun 2024. Hal ini dikarenakan berakhirnya masa jabatan Gubernur pada tahun 2022 sehingga ada kekosongan kepemimpinan pada tahun 2023-2024. Sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-Undang, di mana salah satunya adalah dilaksanakan pemilihan kepala daerah serentak secara nasional pada tahun 2024. Bagi daerah yang mengalami masa transisi agar menyusun dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah periode 2023-2026. Nomenklatur dokumen dimaksud adalah Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2023-2026. RPD Tahun 2023-2026 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah transisi yang disusun secara teknokratis.

Berdasarkan amanat Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Tahun 2022, bahwa Kepala Daerah yang masa jabatannya berakhir tahun 2022 agar memerintahkan seluruh Kepala Perangkat Daerah (PD) untuk menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Tahun 2023-2026. Dokumen Renstra PD memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, indikasi program/kegiatan pembangunan, target indikator kinerja dan

pagu indikatif yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman kepada Rencana Pembangunan Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan salah satu Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Dimana uraian tugasnya ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 7 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Dalam menjalankan 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, BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berkewajiban menyusun Rencana Strategis Tahun 2023-2026 yang berpedoman pada Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 19 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023–2026. Renstra PD 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 (RKA).

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 2014 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. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 Tentang

Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 130);

7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4816);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
13. 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;

14. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Tahun 2022;
15. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2005-2025;
16. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2020 Nomor 2 Seri D);
17. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023-2026;
18. Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2021 Nomor 5 Seri D);
19. Keputusan Gubernur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 188.44/...../BKPSDMD/2022 tentang Pembentukan

Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023-2026.

1.3 Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Maksud penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023 – 2026 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 tujuan dan sasaran dari pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023-2026.
- 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 4 (empat) 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 2023– 2026 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 urusan Kepegawaian dan urusan Pendidikan Pelatihan.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas dasar penyusunan, pengertian, fungsi Renstra BKPSDMD dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, serta keterkaitan Renstra BKPSDMD dengan RPD Provinsi 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 di bawah kepala BKPSDMD. Uraian tentang struktur organisasi BKPSDMD ditujukan untuk menunjukkan organisasi, jumlah

personil, dan tata laksana BKPSDMD (proses, prosedur, mekanisme).

2.2. Sumber Daya BKPSDMD

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 BKPSDMD 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. Rencana Program dan Kegiatan

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

6.2. Rencana Pendanaan

Pada bagian ini dikemukakan rencana indikasi pendanaan program dan indikator kinerja

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN PELAYANAN

7.1. Indikator Kinerja Utama BKPSDMD

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 mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Provinsi. Hal tersebut berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah menetapkan Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Namun tugas, fungsi dan struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung secara lebih lugas ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki fungsi:

- a) penyelenggaraan penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan bidang pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Provinsi;

- b) penyelenggaraan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan bidang pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Provinsi;
- c) penyelenggaraan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan bidang pendidikan dan pelatihan;
- d) penyelenggaraan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan Provinsi di bidang kepegawaian dan bidang pendidikan dan pelatihan;
- e) penyelenggaraan administrasi Badan Kepegawaian Daerah;
- f) penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dipimpin seorang Kepala Badan selaku kepala Perangkat Daerah dengan dibantu unsur-unsur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, yaitu: Sekretaris, Kepala Bidang, dan Kepala Subbagian/Kepala Subbidang, dan Kelompok Jabatan Fungsional (struktur organisasi terlampir). Dengan uraian tugas telah diatur dalam Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Sekretariat mempunyai tugas memverifikasi, mengoordinir, mempromosikan, memimpin, membina, mengevaluasi, mengendalikan dan menyelenggarakan administrasi dinas meliputi perencanaan, umum dan kepegawaian, keuangan serta membantu Kepala Badan mengoordinasikan bidang-bidang. Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Daerah dipimpin oleh seorang Sekretaris yang membawahi 2 (dua) subbagian sebagai berikut :

- a) Sub Bagian Perencanaan mempunyai tugas menyusun, merencanakan, merancang, mengembangkan, membuat konsep dan mengkaji ulang pelaksanaan perumusan kebijakan teknis penyusunan rencana, program, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di lingkungan Badan.
- b) Sub Bagian Umum, mempunyai tugas mempunyai tugas menyusun, merencanakan, merancang, mengembangkan, membuat konsep dan mengkaji ulang pelaksanaan perumusan kebijakan teknis urusan ketatausahaan, urusan kerumahtanggaan, urusan pengelolaan dan penatausahaan barang milik daerah, urusan kehumasan, urusan kepegawaian, dan keuangan di lingkungan Badan.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN mempunyai tugas memverifikasi, mengoordinir, mempromosikan, memimpin, mengawas, membina, mengevaluasi dan mengendalikan pengkajian, penyiapan, perumusan dan penyusunan kebijakan di bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN dipimpin oleh seorang kepala bidang yang membawahi 3 (tiga) Subbidang, yaitu:

- a) Subbidang Pengadaan dan Pemberhentian mempunyai tugas menyusun, merencanakan, merancang, mengembangkan, membuat konsep, mengkaji ulang pelaksanaan perumusan kebijakan teknis pengadaan dan pemberhentian.
- b) Subbidang Data, Informasi dan Fasilitasi Profesi ASN mempunyai tugas menyusun, merencanakan, merancang,

mengembangkan, membuat konsep, mengkaji ulang pelaksanaan perumusan kebijakan teknis data, informasi dan fasilitasi profesi.

- c) Subbidang Pengembangan Kompetensi ASN mempunyai tugas menyusun, merencanakan, merancang, mengembangkan, membuat konsep, mengkaji ulang pelaksanaan perumusan kebijakan teknis Subbidang Pengembangan Kompetensi ASN.

Bidang Mutasi, Promosi, dan Penilaian Kinerja Aparatur mempunyai tugas memverifikasi, mengoordinir, mempromosikan, memimpin, mengawas, membina, mengevaluasi dan mengendalikan pengkajian, penyiapan, perumusan dan penyusunan kebijakan di Bidang Mutasi, Promosi, dan Penilaian Kinerja Aparatur. Bidang Mutasi, Promosi, dan Penilaian Kinerja Aparatur dipimpin oleh seorang kepala bidang yang membawahi 3 (tiga) subbidang, yaitu:

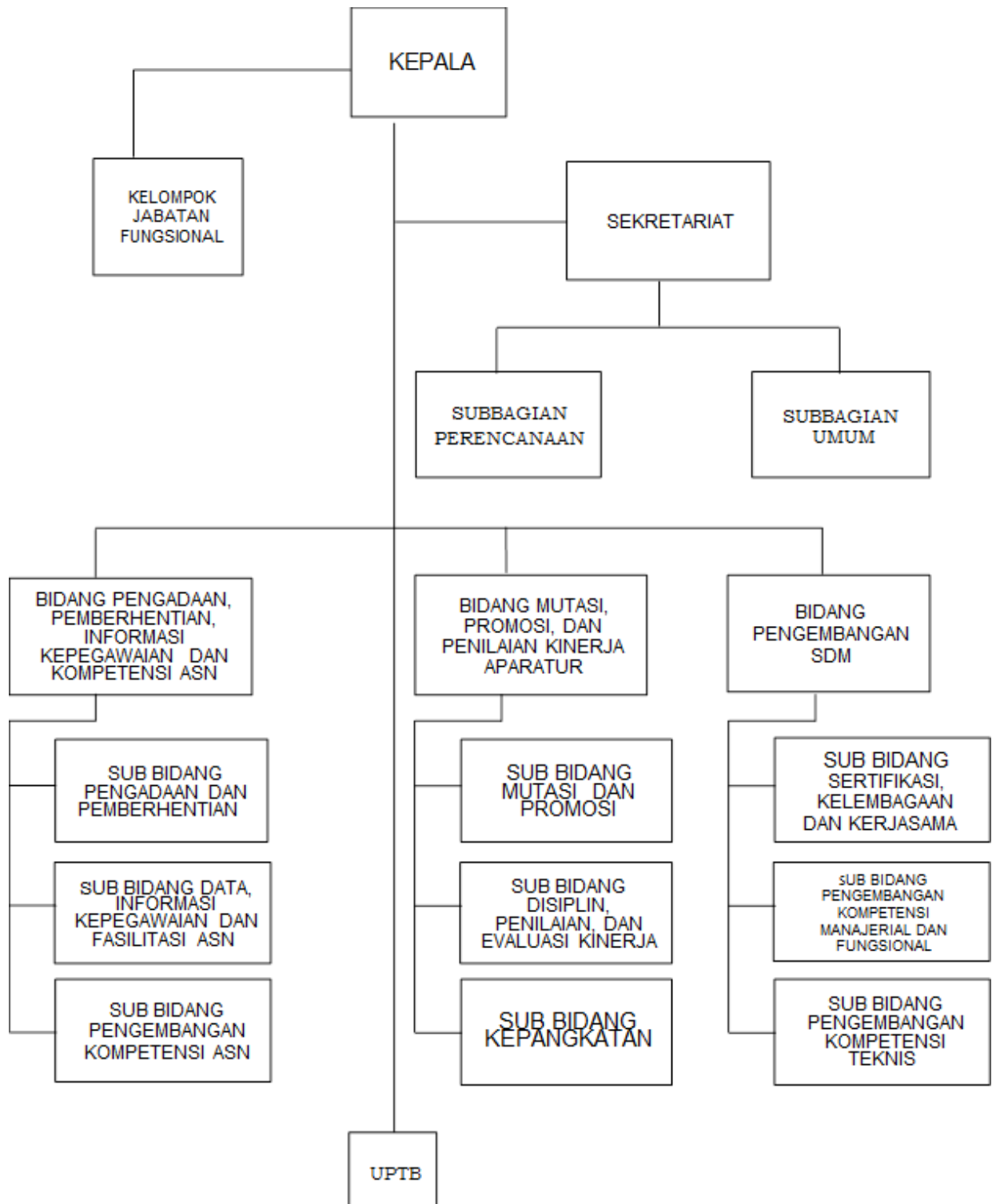
- a) Subbidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas menyusun, merencanakan, merancang, mengembangkan, membuat konsep, mengkaji ulang pelaksanaan perumusan kebijakan teknis mutasi dan promosi.
- b) Subbidang Kepangkatan mempunyai tugas menyusun, merencanakan, merancang, mengembangkan, membuat konsep, mengkaji ulang pelaksanaan perumusan kebijakan teknis data dan informasi kepegawaian.
- c) Subbidang Disiplin, Penilaian dan Evaluasi Kinerja mempunyai tugas menyusun, merencanakan, merancang, mengembangkan, membuat konsep, mengkaji ulang pelaksanaan perumusan kebijakan teknis kepegawaian.

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 dipimpin oleh seorang kepala bidang yang membawahi 3 (tiga) subbidang, yaitu:

- a) Subbidang Sertifikasi Kelembagaan dan Kerja Sama mempunyai tugas menyusun, merencanakan, merancang, mengembangkan, membuat konsep, mengkaji ulang pelaksanaan perumusan kebijakan teknis sertifikasi kelembagaan dan kerja sama.
- b) Subbidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional mempunyai tugas menyusun, merencanakan, merancang, mengembangkan, membuat konsep, mengkaji ulang pelaksanaan perumusan kebijakan teknis.
- c) Subbidang Pengembangan Kompetensi Teknis mempunyai tugas menyusun, merencanakan, merancang, mengembangkan, membuat konsep, mengkaji ulang pelaksanaan perumusan kebijakan teknis pengembangan kompetensi teknis.

Secara sistematis, struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat dilihat pada gambar 2.1.1 berikut:

GAMBAR 2.1
Struktur Organisasi
BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung



Sumber : Sub Bagian Umum BKPSDM

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 Mei 2022 seluruhnya berjumlah 5.734 orang terdiri dari 2.964 berjenis kelamin laki-laki dan 2.770 berjenis kelamin perempuan, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2.1
Rekapitulasi Jumlah PNS Prov. Kep. Babel
Berdasarkan Jenis Kelamin, Jabatan Struktural dan Fungsional
Per 31 Mei 2022

No.	Eselon	Jenis Kelamin		Jumlah		Persentase
		Laki-Laki	Perempuan			
1	I-b	1	0	1	463	8,07%
2	II-a	29	2	31		
3	II-b	6	1	7		
4	III-a	108	30	138		
5	III-b	49	7	56		
6	IV-a	166	64	230		
	Non Eselon					
7	Pelaksana	1004	901	1905	5271	91,93%
8	- Fungsional (JF)	1372	1622	2994		
	- Koordinator (JF)	10	1	11		
	- SubKoordinator (JF)	219	142	361		
	JUMLAH	2964	2770	5734		100%

Sumber : Bidang PPIKKA BKPSDMD, 2022

Berdasarkan data di atas diketahui jabatan struktural yang terisi per Mei 2022 sebanyak 463 orang. Sedangkan jumlah jabatan fungsional sebanyak 5.271 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 2.2
Rekapitulasi Jumlah PNS Prov. Kep. Babel
Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang Dan Pendidikan Terakhir
Per 31 Mei 2022

No.	Pangkat	Gol. Ruang	S3	S2	S1	D-4	D-3	D-2	D-1	SLTA / Sederajat	SLTP	SD	Jumlah Total	
1	Pembina Utama	IV/e	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	831
2	Pembina Utama Madya	IV/d	2	17	9	0	0	0	0	0	0	0	28	
3	Pembina Utama Muda	IV/c	4	13	9	1	0	0	0	0	0	0	27	
4	Pembina Tk. I	IV/b	9	112	117	0	1	0	0	0	0	0	239	
5	Pembina	IV/a	3	153	340	3	28	4	0	3	0	0	534	
6	Penata Tk. I	III/d	0	190	1095	18	14	4	0	14	0	0	1335	4082
7	Penata	III/c	0	107	1013	21	81	0	0	6	0	0	1228	
8	Penata Muda Tk. I	III/b	0	35	577	26	153	1	0	38	0	0	830	
9	Penata Muda	III/a	0	1	395	43	162	2	0	86	0	0	689	
10	Pengatur Tk. I	II/d	0	0	4	0	107	0	0	149	0	0	260	566
11	Pengatur	II/c	0	0	0	0	152	2	0	70	0	0	224	
12	Pengatur Muda Tk. I	II/b	0	0	0	0	0	0	0	77	0	0	77	
13	Pengatur Muda	II/a	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	5	
14	Juru Tk. I	I/d	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	6
15	Juru	I/c	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	
16	Juru Muda Tk. I	I/b	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	
17	Juru Muda	I/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
18	PPPK	IX	0	0	246	0	0	0	0	0	0	0	246	249
19	PPPK	V	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	
	JUMLAH		20	629	3805	112	698	13	0	452	2	3	5734	5734
			0,35%	10,97%	66,36%	1,95%	12,17%	0,23%	0,00%	7,88%	0,03%	0,05%		

Sumber : Bidang PPIKKA BKPSDMD, 2022

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 3.805 orang (66,36%).

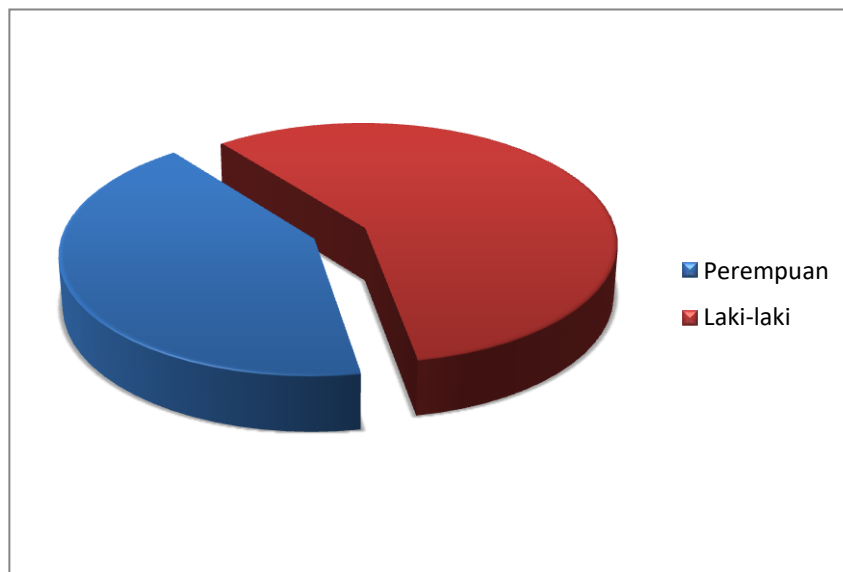
2. 2 Sumber Daya BKPSDMD

1. Komposisi Pegawai BKPSDMD

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung per bulan

Februari 2022 memiliki SDM aparatur sebanyak 101 orang terdiri dari 41 orang perempuan dan 60 orang laki-laki, dengan komposisi pegawai dapat di lihat pada gambar 2.2 sebagai berikut :

Gambar 2.2
Komposisi Pegawai BKPSDMD Berdasarkan Jenis Kelamin



Data Agustus 2017

Sumber : Subbag Umum BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Berdasarkan komposisi pegawai di atas, terlihat adanya ketimpangan gender sebesar 19 % 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 2.3
Pegawai BKPSDM Berdasarkan Usia

NO	UMUR	WANITA	PRIA	JUMLAH
1	18 s.d 30	4	5	9
2	31 s.d 40	16	25	41
3	41 s.d 50	11	15	26
4	51 tahun ke atas	10	15	25
	JUMLAH			101

Data Februari 2022

Sumber : Subbag Umum BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari segi usia 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 2.4
Pegawai BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan

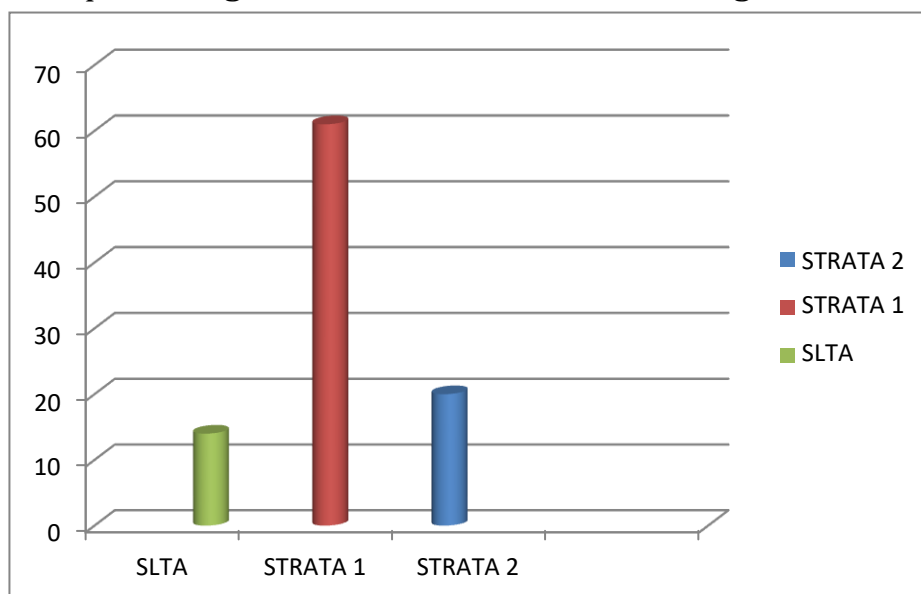
NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SLTA	9	9%
2	DIPLOMA III/ D-3	6	6%
3	STRATA 1	50	49%
4	STRATA 2	35	35%
5	STRATA 3	1	1%
	JUMLAH	101	

Data Februari 2022

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 50 orang adalah berpendidikan Sarjana (S1), 35 orang adalah berpendidikan Magister/Pasca Sarjana (S2) dan 1 orang adalah berpendidikan Doktor (S3), sedangkan untuk tingkat pendidikan SLTA terdapat 6 orang dan DIII sebanyak 9 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 2.5
Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan

NO.	GOLONGAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	Golongan I	0	0%
2	Golongan II	11	11%
3	Golongan III	60	59%
4	Golongan IV	30	30%
	JUMLAH	101	100%

Data Februari 2020

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 59%. Sedangkan

Pegawai Golongan terendah yakni Golongan II sebanyak 11 orang dan pegawai dengan Golongan tertinggi yakni Golongan IV sebanyak 30 orang atau sebesar 30%. 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 = 59 %) 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 2.6
Potensi SDM BKPSDM

NO.	GOLONGAN	JUMLAH
1	Widyaiswara	20
2	Analisis Kepegawaian	27
3	Pegawai yang memiliki sertifikat Asesor	1
	JUMLAH	48

Data Februari 2022

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 1 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 Februari 2022 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 ruang perpustakaan, 1 ruang makan dengan kapasitas 80 orang, 1 dapur, 1 kantin, dan 1 ruang Widyaaiswara. 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 ²)	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 ²)	Kapasitas (orang)	Tahun Bangun
1	Ruang kelas	3 unit 3 unit	1648,21 M ²	40 30	2004
2	Ruang Widyaiswara	1 unit	112 M ²	20	
3	Layanan Terpadu	1 unit	30 M ²	20	
4	Ruang Perpustakaan	1 unit	50 M ²	15	
5	Ruang makan	1 unit	160 M ²	80	

3. Daftar jumlah asrama dan fasilitas lainnya

No	Uraian Ruangan		Jumlah Kamar/ 2 org	Ukuran kamar/ M ²	Kapasitas (orang)	Tahun Bangun	
1	Asrama I Gunung Namak		20	630,31 M ²	40	2004	
2	Asrama II Gunung Pading		20	630,31 M ²	40		
3	Asrama III Gunung Ki Kara	Lantai Bawah	40	839,28	80	2007	
		Lantai Atas		714,85 M ²			
4	Asrama IV Gunung Tajam	Lantai Bawah	40	921,49 M ²	80		
		Lantai Atas		798,61 M ²			
5	Paviliun Gunung Pelawan		3	97,304 M ²	6	2004	
6	Rg. Makan Gunung Mentangor		1	560 M ²	120	2007	
7	Rg. Mushola		1	162,56 M ²	150	2004	
8	Wudhu Mushola		1	38,35 M ²		2004	
9	Rg. Fitnes		1	212,09 M ²	15	2007	
10	Rg. Laundry		1	103,059		2006	

				M ²		
11	Rg. Klinik dan Laktasi		1	197,065 M ²	7	2004

4. Daftar Jumlah Perkantoran dan Aula

No	Uraian Ruangan	Jumlah Ruangan	Luas Per ruangan (M ²)	Kapasitas	Tahun Bangun
GEDUNG KANTOR GUNUNG MENUMBING					
1	Ruang Kepala Badan	1	30 M ²	1	2004
2	Ruang Sekretaris	1	30 M ²	1	
3	Ruang Tamu	1	30 M ²	-	
4	Ruang Sarana Prasarana	1	30 M ²	6	
5	Ruang Bagian/Bidang	4	9 M ²	6	
6	Ruang Staf	1	100 M ²	30	
7	Ruang Dapur	1	12,5 M ²	-	
GEDUNG AULA GRAHA TAMA WIYATA					
8	Aula II Graha Tama Wiyata	1	572 M ²	500	2007
GEDUNG AULA GRAHA NATAR PRAJA					
9	Aula I Graha Natar Praja	1	240 M ²	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 2.7
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 (<i>Web site</i>)	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 2022

Sumber: Subbag Umum BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

2. Realisasi Pendanaan BKPSDMD

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 2023–2026 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 2017–2022 sangat fluktuatif karena disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah dan tahun 2020-2022 terjadi refocusing anggaran dan realokasi anggaran tahun 2020-2022 untuk percepatan penanganan Covid-19 yang terjadi di Indonesia terutama Kepulauan Bangka Belitung. Realisasi anggaran pun menunjukkan hal yang sama disebabkan penundaan kegiatan terhadap perubahan peraturan-peraturan dari pusat terkait dengan kegiatan tersebut.

2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDMD

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam melaksanakan Rencana Strategis tahun sebelumnya tahun 2017–2022 sesuai dengan capaian indikator utama, dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2.8
Capaian Renstra BKPSDMD 2017-2022

No	Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja	T. SPM	T. IK K	Target Indikator Kinerja	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	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.	Meningkatnya Pelayanan Kediklatan (Persentase kontribusi retribusi pelayanan kediklatan dan pemanfaatan kekayaan daerah terhadap PAD)				0,24%	-	-	-	-										
2.	Meningkatnya kompetensi aparatur terhadap jabatan (Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan)				52%	59%	70%	80%	89%	88,61%	81,33%	71,16%	88,10%	93,36%	170,40%	137,85%	101,66%	110,12%	104,90%
3.	Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur (Persentase ASN yang prestasi dan perilaku kerja berkategori baik)				56%	99,71%	99,5%	99,79%	99,82%	75,42%	99,89%	99,44%	99,83%	99,88%	134,67%	100,18%	99,69%	100,04%	100,06%

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi

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. Kualifikasi

Kualifikasi ASN meliputi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh setiap pegawai. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai maka diharapkan semakin tinggi tingkat pemahaman dalam melaksanakan tugas dan fungsi.

2. 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.

3. 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 menunjukan masih adanya kasus pelanggaran baik pelanggaran tingkat sedang dan maupun tingkat berat.

4. 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.

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 3.1
Pemetaan Permasalahan Pelayanan BKPSDM

Masalah Pokok	Masalah	Akar Permasalahan
Rendahnya Nilai Reformasi Birokrasi dan Indeks Profesionalitas ASN	Kualifikasi ASN	<ul style="list-style-type: none"> - Masih adanya pegawai yang belum berpendidikan tinggi - Kualifikasi pendidikan pegawai belum sesuai dengan kebutuhan peta jabatan
	Kompetensi ASN	<ul style="list-style-type: none"> - Ketidaksesuaian pendidikan, pelatihan, dan pengalaman terhadap jabatan - Belum dilakukannya pengembangan berbasis kompetensi dan assesment kepada seluruh pegawai
	Kinerja ASN	<ul style="list-style-type: none"> - Sebagian besar P2KP tidak dinilai oleh atasan, serta hukuman disiplin mempengaruhi nilai prestasi kerja - Capaian kinerja belum dijadikan dasar pembayaran tunjangan berbasis kinerja
	Disiplin ASN	<ul style="list-style-type: none"> - Masih adanya kasus pelanggaran disiplin dan kode etik

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 3.2
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 Tujuan, Sasaran, dan Arah Kebijakan Rencana Pembangunan Daerah

Tujuan dalam Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selama 2023-2026 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya Ekonomi Daerah
2. Terpenuhinya Kapasitas dan Kualitas SDM
3. Meningkatnya Indeks Demokrasi Indonesia Provinsi
4. Meningkatnya Indeks Reformasi Birokrasi

5. Menurunnya Disparitas Pembangunan Antar Wilayah dan Masyarakat
6. Meningkatnya Kualitas Lingkungan Hidup dan Terkelolanya Sumber Daya Alam

Untuk mencapai ke 6 (enam) tujuan ini, maka ditetapkan sasaran sejumlah 20 (dua puluh) sasaran, yaitu:

1. Meningkatnya PDRB Sub Sektor Pertanian
2. Meningkatnya PDRB Sub Sektor Perikanan
3. Meningkatnya PDRB Sub Sektor Pertambangan Dan Penggalian
4. Meningkatnya PDRB Sektor Industri Pengolahan
5. Meningkatnya PDRB Sub Sektor Perdagangan
6. Meningkatnya Kunjungan Wisatawan asing dan domestik
7. Meningkatnya Ekspor
8. Meningkatnya Nilai Investasi (PMA/PMDN) Daerah
9. Meningkatnya Pembangunan Manusia
10. Meningkatkan Kebebasan, Kesenjangan, dan Kapasitas Lembaga dalam demokrasi
11. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan
12. Meningkatnya Ketersediaan Infrastruktur
13. Meningkatnya Kualitas dan Pemenuhan Rencana Tata Ruang serta Pewujudan Tertib Tata Ruang
14. Menurunnya Resiko Bencana
15. Percepatan Pembangunan Kawasan Perdesaan
16. Terkendalinya Laju Pertumbuhan Penduduk
17. Menurunkan Tingkat Kemiskinan
18. Meningkatkan Kesempatan Kerja
19. Meningkatkan Pengendalian Lingkungan Hidup

BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai Perangkat Daerah yang bertugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Provinsi berupaya mendukung tujuan dan sasaran pembangunan daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, yaitu tujuan **Meningkatnya Indeks Reformasi Birokrasi** dan sasaran **Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan**. Pencapaian sasaran pembangunan daerah tersebut, BKPSDMD bertanggungjawab dalam pencapaian indikator sasaran Indeks Reformasi Birokrasi. Adapun strategi dan arah kebijakan untuk mendukung tujuan dan sasaran pembangunan daerah adalah:

Tabel 3.3

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Pembangunan Daerah
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023-2026

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan	Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur	Peningkatan Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra BKPSDMD Kabupaten/Kota

Analisis terhadap Renstra K/L dan Renstra Kabupaten/Kota berimplikasi pada penentuan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. BKPSDMD 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 BKPSDMD Provinsi akan dilihat berdasarkan sasaran jangka menengah Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Renstra Lembaga Administrasi Negara RI,

Renstra Badan Kepegawaian Negara, dan Renstra Kabupaten/Kota sebagai berikut:

A. Telaahan Renstra Kementerian dan Lembaga

1. Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Sasaran Strategis dalam Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024 adalah terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera, yaitu menciptakan ASN yang mampu menunjukkan mutu atau kualitasnya dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya, memegang nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku dalam bekerja dan melayani publik. Untuk mendukung keprofesionalitasan dan integritas ASN maka perlu diberikan tingkat kesejahteraan yang cukup yang tidak hanya berupa kompensasi material namun juga non material. Untuk mengukur keberhasilan sasaran strategis ini dilihat dari Indeks Sistem Merit dan Indeks Profesionalitas ASN.

2. Telaah Renstra Badan Kepegawaian Negara

Sasaran strategis yang ingin dicapai pada Renstra Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2020-2024 adalah:

- a. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN
- b. Terselenggaranya Manajemen ASN berkualitas prima
- c. Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN
- d. Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN

- e. Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN
- f. Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN

Pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN dimulai dari sistem rekrutmen, sistem penempatan ASN, *knowledge management*, sistem remunerasi hingga sistem pensiun.

3. Telaah Renstra Lembaga Administrasi Negara RI

Sasaran strategis LAN RI terkait dengan urusan pendidikan dan pelatihan adalah Pengembangan Kompetensi Aparatur melalui pelatihan teknis, pelatihan manajerial, pelatihan fungsional, serta pengembangan kompetensi Widyaiswara, dan penilaian (akreditasi) lembaga pelatihan. BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selalu berkoordinasi dengan Lembaga Administrasi Negara terkait peningkatan kompetensi ASN. BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sudah melaksanakan peningkatan kompetensi melalui pelatihan meskipun belum merata ke seluruh pegawai dalam upaya peningkatan profesionalitas aparatur yaitu setiap ASN memenuhi kewajiban mengikuti peningkatan kompetensi minimal 20 JP.

Tabel 3.4
Telaah Renstra Kementerian/Lembaga

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L	Permasalahan Pelayanan BKPSDMD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	- Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif (Kemenpan RB); - Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur (LAN RI); - Meningkatkan profesionalisme pegawai ASN (BKN)	Kompetensi ASN	- Ketidaksesuaian pendidikan, pelatihan, dan pengalaman terhadap jabatan - Belum dilakukannya pengembangan berbasis kompetensi dan assesment kepada seluruh pegawai	- Rencana pemetaan/redistribusi pegawai; - Adanya fasilitas CAT untuk rekrutmen dan assesment secara transparan dan akuntabel; - Adanya dukungan Widyaiswara dan Assessor guna pengembangan kompetensi kepegawaian; - Rencana pembentukan Lembaga Penilaian Kompetensi; - ASN wajib memiliki kompetensi sesuai undang-undang ASN - ASN mempunyai hak mengikuti 20 jam pelatihan /tahun
	Meningkatnya profesionalisme pegawai ASN (BKN)	Kinerja ASN	- Sebagian besar P2KP tidak dinilai oleh atasan, serta hukuman disiplin mempengaruhi nilai prestasi kerja - Capaian kinerja belum dijadikan dasar pembayaran tunjangan kinerja	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 3.5
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"> - Ketidaksesuaian pendidikan, pelatihan, dan pengalaman terhadap jabatan - Belum dilakukannya pengembangan berbasis kompetensi dan assesment kepada seluruh pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> - Rencana pemetaan/redistribusi pegawai; - Adanya fasilitas CAT untuk rekrutmen, promosi, dan assesment secara transparan dan akuntabel; - Adanya dukungan Widyaiswara dan Assessor guna pengembangan kompetensi kepegawaian; - Rencana pembentukan Lembaga Penilaian Kompetensi; - ASN wajib memiliki kompetensi sesuai undang-undang ASN - ASN mempunyai hak mengikuti 20 jam pelatihan /tahun
	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 reviu 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 BKPSDMD**

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 Kualifikasi ASN
- 2) Peningkatan Kompetensi ASN;
- 3) Peningkatan Kinerja ASN;
- 4) Peningkatan Disiplin ASN;

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 3.6
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 3.7
Rata-Rata Skor Isu Strategis

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

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”

Adapun permasalahan yang dihadapi BKPSDMD Prov. Kep. Babel adalah sebagai berikut :

1. Adanya tuntutan implementasi sistem merit di pemerintah provinsi kepulauan bangka belitung, serta dalam rangka upaya pemenuhan ASN yang profesional perlu dilakukan pemetaan talenta yang harus dilakukan secara menyeluruh dan terus menerus
2. Masih adanya ASN yang belum berpendidikan tinggi atau di bawah strata satu (S1)

3. Tunjangan tambahan masih berdasarkan unsur produktifitas melalui penginputan SKP bulanan (70%) dan unsur disiplin pegawai (30%)
4. Masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai
5. Adanya keterlambatan administrasi proses kenaikan pangkat dan pensiun
6. Belum optimalnya perencanaan pengadaan ASN
7. Data dan informasi kepegawaian belum akurat
8. Masih rendahnya kompetensi teknis, manajerial dan fungsional ASN dalam melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan
9. Sarana prasarana lembaga kediklatan belum memadai

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 4 (empat) hal yang sangat mempengaruhi rendahnya profesionalitas aparatur yaitu: rendahnya kualifikasi pendidikan, kompetensi, 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 RPD Provinsi terkait dengan aparatur yaitu mewujudkan reformasi birokrasi yang berkualitas dengan indikator tujuan 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 Indeks Reformasi Birokrasi adalah meningkatkan profesionalitas aparatur dengan indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN).

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.

Sasaran dalam RPD Provinsi tersebut sejalan dengan sasaran dalam Renstra BKPSDMD. Ada 2 (dua) sasaran yang akan dicapai dalam meningkatkan profesionalitas aparatur yaitu :

1. Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur;

Salah satu upaya dalam meningkatkan profesionalitas ASN yaitu dengan melihat kesesuaian kualifikasi pendidikan, tingkat kinerja dan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan. Kualifikasi pendidikan diukur dari indikator riwayat pendidikan formal terakhir yang telah dicapai, meliputi: Pendidikan S-3 (Strata-Tiga); Pendidikan S-2 (Strata-Dua); Pendidikan S-1 (Strata-Satu) / D-4 (Diploma-Empat); Pendidikan D-3 (Diploma-Tiga); Pendidikan D-1 (Diploma-Satu) / D-1 (Diploma-Satu) / SLTA Sederajat; dan Pendidikan di bawah SLTA. Kinerja diukur dari indikator penilaian prestasi kerja PNS, yang meliputi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku kerja. Disiplin diukur dari indikator riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami yang meliputi Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin; dan Pernah dijatuhi hukuman disiplin (ringan, sedang, berat). Semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah dicapai, serta tingkat kinerja dan disiplin pegawai maka diharapkan akan meningkatkan profesionalitas aparatur.

2. Meningkatnya Kompetensi Aparatur;

Kompetensi diukur dari indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan yang meliputi: Diklat

Kepemimpinan; Diklat Fungsional; Diklat Teknis; dan Seminar / Workshop / Konferensi / Setara. Semakin tinggi tingkat kesesuaian pegawai dengan standar kompetensi yang dimilikinya maka diharapkan dapat meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN dan pada akhirnya akan meningkatkan Indeks Reformasi Birokrasi.

Keselarasan antara tujuan, sasaran, indikator tujuan dan indikator sasaran dalam RPD dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2023-2026 dapat dilihat sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Kesesuaian Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
RPD dengan Renstra BKPSDMD

No	Tujuan RPD	Tujuan Renstra	Sasaran RPD	Sasaran Renstra
1.	Mewujudkan reformasi birokrasi yang berkualitas	Meningkatkan profesionalitas Aparatur	Birokrasi yang efektif dan efisien	1. Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur 2. Meningkatnya Kompetensi Aparatur

Sumber : Hasil kompilasi data Subbag Perencanaan 2022

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

Berdasarkan tabel 4.2. di atas dapat dilihat bahwa ada 2 (dua) sasaran utama dalam meningkatkan profesionalitas aparatur yaitu (1) Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur; dan (2) Meningkatnya Kompetensi Aparatur dengan indikator (1) Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur; dan (2)

Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan.

Tabel 4.2
Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja Jangka Menengah BKPSDMD

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE-			
				1	2	3	4
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Meningkatnya tata kelola internal Perangkat Daerah (BKPSDMD)		Predikat RB Perangkat Daerah (BKPSDMD)	87	88	89	90
		Meningkatkan Tata Kelola internal Perangkat Daerah (BKPSDMD);	Nilai RB Perangkat Daerah (BKPSDMD)	87	88	89	90
2.	Meningkatkan Profesionalitas Aparatur		Nilai Indeks Profesionalitas ASN	67	68	69	70
		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

Sumber : Subbag Perencanaan 2022

Target kinerja BKPSDMD pada akhir Renstra sebesar 96,25% dan 86% dengan formulasi sebagai berikut:

No	Indikator Tujuan/Sasaran	Formula
1	Tujuan : Nilai Indeks Profesionalitas ASN	Nilai Kualifikasi (25%) + Nilai Kompetensi (40%) + Nilai Kinerja (30%) + Nilai Disiplin (5%)
2.	Sasaran 1 : 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%)

3.	Sasaran 2 : Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100%
----	--	---

Berdasarkan tabel di atas terdapat 3 (tiga) indikator tujuan/sasaran yang harus dicapai selama tahun 2023-2026 yaitu:

1. Nilai Indeks Profesionalitas ASN;
Capaian ini dihitung melalui penginputan Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) terhadap seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung meliputi nilai bobot kualifikasi pendidikan (25%), nilai kompetensi (40%), nilai kinerja (30%) dan nilai disiplin pegawai (5%). Mulai tahun 2022, nilai IP ASN dihitung melalui penginputan data pegawai pada aplikasi MySAPK dengan pemutakhiran data pendidikan, pelatihan yang diikuti, nilai kinerja dan hukuman disiplin.
2. Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur;
Capaian ini dapat dihitung melalui penjumlahan rata-rata perbandingan jumlah ASN yang berpendidikan tinggi (minimal S1) terhadap jumlah seluruh ASN serta perbandingan jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik yang dilihat dari jumlah ASN yang tidak mendapat hukuman disiplin terhadap jumlah seluruh ASN.
3. Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan.
Capaian ini dapat dihitung melalui perbandingan jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi meliputi pelatihan teknis, manajerial dan fungsional terhadap jumlah seluruh ASN.

BAB V

STRATEGI DAN KEBIJAKAN

5.1 Strategi dan Kebijakan BKPSDMD

Strategi dan kebijakan merupakan langkah-langkah yang disusun untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah agar selaras dengan tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan daerah serta rencana program prioritas dalam rancangan awal Rencana Pembangunan Daerah (RPD). 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 RPD yang menjadi tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Strategi dan kebijakan dalam Renstra selanjutnya menjadi dasar perumusan kegiatan bagi setiap program prioritas RPD 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 Daerah. Oleh karena itu, sebelum masuk pada strategi, perlu diidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah 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* Reformasi Birokrasi;
3. Tersedianya SDM yang memadai (kualitas dan kuantitas);
4. Tersedianya fasilitas diklat dan ruang CAT yang memadai;
5. 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. *Database* kepegawaian tidak *valid* dan tidak *up to date*;
6. Masih adanya pegawai yang tidak berpendidikan tinggi;
7. Terbatasnya anggaran.

3. PELUANG

1. Usia PNS Provinsi rata-rata produktif;
2. Kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat;
3. Rencana pembentukan UPT Balai Penilaian Kompetensi ASN;
4. Rencana pembentukan UPT KORPRI;
5. Kerjasama/MOU terkait pengembangan kualifikasi dan kompetensi SDM;

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);
7. Kondisi perekonomian pasca pandemi COVID-19.

Tabel 5.1
Penentuan Alternatif Strategi

<p style="text-align: center;">Faktor Eksternal</p> <p style="text-align: center;">Faktor Internal</p>	<p>Peluang (O):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Usia PNS Provinsi rata-rata produktif; 2. Kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat; 3. Rencana pembentukan UPT Balai Penilaian Kompetensi ASN; 4. Rencana pembentukan UPT Korpri; 5. Kerjasama/MOU terkait pengembangan kualifikasi dan kompetensi SDM; 	<p>Ancaman (T):</p> <ol style="list-style-type: none"> 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) 7. Kondisi perekonomian pasca pandemi COVID-19
<p>Kekuatan (S) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya komitmen pimpinan; 2. Adanya <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi; 3. Tersedianya SDM yang memadai (kualitas dan kuantitas); 4. Tersedianya fasilitas diklat dan ruang CAT yang memadai; 5. Tunjangan daerah yang cukup tinggi. 	<p>Alternatif Strategi (S-O) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan kompetensi pegawai berdasarkan jenis jabatan 	<p>Alternatif Strategi (S-T):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan tunjangan berbasis kinerja;
<p>Kelemahan (W):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rendahnya budaya birokrasi yang melayani; 2. Rendahnya tingkat disiplin pegawai; 3. Belum adanya <i>reward and funishment</i> yang diterapkan; 4. Lemahnya koordinasi dan kolaborasi antar bidang; 5. Data base kepegawaian tidak <i>valid dan tidak up to date</i> 6. Masih adanya pegawai yang tidak berpendidikan tinggi; 7. Terbatasnya anggaran. 	<p>Alternatif Strategi (W-O) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemanfaatan teknologi informasi dalam penerapan disiplin pegawai dan pengelolaan data kepegawaian; 2. Peningkatan kualifikasi pendidikan; 	<p>Alternatif Strategi (W-T):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan <i>reward and punishment</i> berbasis kinerja

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. Pengembangan kompetensi pegawai berdasarkan jenis jabatan;
2. Pemanfaatan teknologi informasi dalam penerapan disiplin pegawai dan pengelolaan data kepegawaian;
3. Peningkatan kualifikasi pendidikan;
4. Penerapan tunjangan berbasis kinerja;
5. Penerapan *reward and punishment* berbasis kinerja.

Tabel 5.2
Penentuan Strategi

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Strategi
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	- 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
2.	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan	- Pengembangan kompetensi pegawai berdasarkan jenis jabatan

Untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis untuk program dari renstra BKPSDMD sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.3
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan RPD

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan	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 realisasi 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

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

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan Profesionalitas Aparatur	Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	<ul style="list-style-type: none"> - Pemanfaatan teknologi informasi dalam penerapan disiplin pegawai dan pengelolaan data kepegawaian - Peningkatan kualifikasi pendidikan - Penerapan tunjangan berbasis kinerja - Penerapan <i>reward and punishment</i> berbasis kinerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan perencanaan kepegawaian secara komprehensif; 2. Akuntabilitas dalam pengelolaan data dan administrasi kepegawaian; 3. Manajemen talenta dalam seleksi JPT, mutasi dan promosi; 4. Penerapan <i>reward and punishment</i> kepada pegawai secara adil; 5. Penilaian kinerja berbasis online; 6. Pembinaan disiplin pegawai secara berkala.
	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.

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 adalah Meningkatkan standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur serta Meningkatkan Kompetensi Aparatur. Untuk mencapai kedua sasaran ini perlu didukung oleh beberapa program yang kemudian dilaksanakan dalam kegiatan dan sub kegiatan. Program yang ditetapkan merupakan dukungan dalam pencapaian sasaran. Ada 3 (tiga) Program yang diusungkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, terdiri dari 1 (satu) program rutin dan 2 (dua) program bidang, yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi;
2. Program Kepegawaian Daerah; dan
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Seiring adanya kebijakan untuk mendesain ulang terhadap program dan kegiatan, pada tahun anggaran 2023 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 Koordinator 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 BKPSDMD

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah merupakan program rutin BKPSDMD dengan 2 (dua) indikator yaitu:

a. Nilai SAKIP PD

Indikator ini akan dicapai melalui kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Perangkat Daerah, dengan subkegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah dan subkegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.

b. Survey Kepuasan Pelayanan Internal

Indikator ini akan dicapai melalui :

- Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dengan subkegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN;
- Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah dengan subkegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor, subkegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor, subkegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan, subkegiatan Penyediaan Bahan/Material, subkegiatan Fasilitas Kunjungan Tamu, dan subkegiatan

Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD;

- Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan subkegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat, subkegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik, dan subkegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor;
- Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan subkegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional/Lapangan, subkegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya, dan subkegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya.

2. Program Kepegawaian Daerah.

Program Kepegawaian Daerah diarahkan untuk pemenuhan pegawai ASN melalui pengadaan, mutasi, promosi, kepangkatan, peningkatan kapasitas ASN, dan meningkatkan ASN yang memiliki disiplin dan kinerja minimal baik.

Indikator kinerja program yaitu:

a. Persentase pemenuhan pegawai ASN melalui pengadaan

Indikator ini dicapai melalui :

- Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dengan subkegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN, subkegiatan Koordinasi

dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK, subkegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian, subkegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN, subkegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, dan subkegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian;

- Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN dengan subkegiatan Pengelolaan Assessment Center, subkegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi, subkegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN, subkegiatan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN, dan subkegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN.

- b. Persentase pemenuhan pegawai ASN melalui mutasi dan promosi

Indikator ini dicapai melalui Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN dengan subkegiatan Pengelolaan Mutasi ASN, subkegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN, dan subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN;

- c. Persentase ASN yang ditingkatkan kapasitasnya

Indikator ini dicapai melalui Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN dengan subkegiatan Pengelolaan Assesment Center, subkegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN, subkegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN, dan subkegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN, dan Subkegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional;

- d. Persentase ASN yang memiliki disiplin dan kinerja minimal baik

Indikator ini dicapai melalui Kegiatan Penilaian dan

Evaluasi Kinerja Aparatur dengan subkegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, subkegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai, subkegiatan Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai, dan subkegiatan Pembinaan Disiplin ASN, subkegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN;

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia diarahkan untuk meningkatkan kompetensi ASN. Indikator kinerja program ini adalah persentase ASN yang meningkat pengembangan kompetensi manajerial, fungsional dan teknis. Indikator ini dicapai melalui :

- Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dengan subkegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum, subkegiatan Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum, subkegiatan Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum, subkegiatan Penyelenggaraan

[illegible]

Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan, subkegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan, subkegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional, subkegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan, subkegiatan Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi, subkegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota, subkegiatan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar, dan subkegiatan Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga.

6.2 Rencana Pendanaan

Indikasi rencana program prioritas BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023-2026 terdiri dari 3 program, yaitu 1 Program rutin dan 2 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 tata kelola internal Perangkat Daerah (BKPSDMD)
2. Meningkatkan profesionalitas aparatur;

❖ Indikator Tujuan:

1. Predikat RB Perangkat Daerah (BKPSDMD)
2. Nilai Indeks Profesionalitas ASN

❖ Sasaran Strategis :

1. Meningkatnya Tata Kelola internal Perangkat Daerah (BKPSDMD)
2. Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur
3. Meningkatnya Kompetensi Aparatur

❖ **Indikator Kinerja Utama**

1. Nilai RB Perangkat Daerah (BKPSDMD)
2. Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur
3. Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan

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

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama (IKU)
1	Meningkatkan tata kelola internal Perangkat Daerah (BKPSDMD)	Predikat RB Perangkat Daerah (BKPSDMD)	Meningkatnya Tata Kelola internal Perangkat Daerah (BKPSDMD)	Nilai RB Perangkat Daerah (BKPSDMD)
2	Meningkatkan profesionalitas aparatur	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur
			Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan

Untuk mencapai Indikator Kinerja Utama (IKU) tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menetapkan target selama kurun waktu 2023-2026 dengan kondisi akhir nilai sebesar 90 dengan harapan standar kualifikasi pendidikan,

kinerja, disiplin dan kompetensi ASN sesuai dengan jabatan meningkat. Berikut akan disajikan target capaian kinerja BKPSDM selama 4 (empat) tahun sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 7.2
Penetapan Indikator dan Target Kinerja BKPSDMD

NO	Indikator Tujuan / Sasaran Renstra BKPSDMD	Kondisi Kinerja pada awal periode RPD	Target Capaian Setiap Tahun ke-				Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD
		Tahun 0	1	2	3	4	
(1)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(10)
1.	Tujuan : Nilai Indeks Profesionalitas ASN	66,20	67	68	69	70	70
2.	Sasaran 1 : Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	N/A	95,5	95,75	96	96,25	96,25
3.	Sasaran 2 : Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan	N/A	80	82	84	86	86

BAB VIII

PENUTUP

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) 2023-2026 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 Strategi, Arah 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 kediklatan, assesment, seleksi terbuka yang akuntabel serta penerapan absensi terintegrasi (kehadiran, tunjangan, kinerja).

Dengan skema ini, diharapkan pada tahun 2026, 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 2023-2026 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, 11 Mei 2022

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



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

