

2022



LAPORAN KINERJA

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

Kata Pengantar

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2022 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022. LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2022 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Penyusunan LKjIP Tahun 2022 diwarnai agenda *refocusing* dan realokasi anggaran. Sumber Daya yang dimiliki Pemerintah Daerah difokuskan untuk menjamin ketersediaan dukungan bidang Kesehatan, bantuan sosial dan upaya pemulihan ekonomi dari dampak *pandemic* COVID-19. Meskipun demikian, sebagai jajaran Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tetap mengupayakan optimalisasi capaian target kinerja sebagaimana tertuang dalam RPJMD Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017-2022.

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

Pangkalpinang, Februari 2023

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



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

Ikhtisar Eksekutif

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2022 dalam mewujudkan sasaran strategis dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Capaian sasaran strategis 1 **“Meningkatnya tata kelola internal Perangkat Daerah”**:
 - Diukur dengan indikator sebagai berikut : **Nilai RB Perangkat Daerah**, Formulasi Perhitungan : **Pencapaian Nilai RB Perangkat Daerah**.
 - Capaian indikator dimaksud didukung oleh kinerja sebanyak 1 (satu) Program, yakni **Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi**.
 - Target capaian indikator sasaran tahun 2022 sebesar **81**; sampai dengan bulan Desember 2022 terealisasi dengan perolehan **83,91** dengan demikian capaian ini telah melampaui target. Prosentase realisasi terhadap target mencapai **103,59%**.
 - Dibandingkan dengan capaian target tahun 2021 terealisasi sebesar **86** terjadi penurunan sebesar **3,91%**.
2. Capaian sasaran strategis 1 **“Meningkatnya Kompetensi Aparatur”**:
 - Diukur dengan indikator sebagai berikut : **Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan**, Formulasi Perhitungan : **Jumlah ASN yang Berkompeten dibagi Jumlah ASN dikali 100**.
 - Capaian indikator dimaksud didukung oleh kinerja sebanyak 2 (dua) Program, yakni **Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**.
 - Target capaian indikator sasaran tahun 2022 sebesar **89%**; sampai dengan bulan Desember 2022 terealisasi dengan perolehan **93,36%** dengan demikian capaian ini telah melampaui target. Prosentase realisasi terhadap target mencapai **104,90%**.

- Dibandingkan dengan capaian target tahun 2021 terealisasi sebesar **88,10%** terjadi peningkatan sebesar **5,97%**.

3. Capaian sasaran strategis 2 **“Meningkatnya Disiplin Aparatur”**:

- Diukur dengan indikator sebagai berikut : **Persentase ASN yang Prestasi dan Perilaku Kerja Berkategori Baik**, Formulasi Perhitungan : **(Jumlah ASN yang Memiliki Nilai SKP Minimal Baik dikurangi Jumlah ASN yang mendapat hukuman disiplin) dibagi Jumlah ASN dikali 100**.
- Capaian indikator dimaksud didukung oleh kinerja sebanyak 1 (satu) Program, yakni **Program Kepegawaian Daerah**.
- Target capaian indikator sasaran tahun 2022 sebesar **99,82%**; sampai dengan bulan Desember 2022 terealisasi sebesar **99,88%** dengan demikian capaian ini telah melampaui target. Prosentase realisasi terhadap target mencapai **100,06%**.
- Dibandingkan dengan capaian target tahun 2021 terealisasi sebesar **99,83%** terjadi peningkatan sebesar **0,02%**.

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

1. Implementasi reformasi birokrasi dalam tata kelola internal BKPSDMD
2. Menjadikan ASN yang profesional dan berdaya saing global
3. Penerapan *Digital Governance* sebagai basis pelayanan birokrasi dalam upaya meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen ASN di masa pasca pandemi COVID-19

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

Daftar Isi

KATA PENGANTAR.....	i
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
2.1 Cascading Kinerja sebagai Dasar Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah.....	1
2.2 Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan.....	11
2.3 Isu-isu Strategis.....	12
2.4 Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran.....	12
2.5 Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP 2021.....	15
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	16
2.1 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD.....	16
2.2 Strategi dan Arah Kebijakan.....	17
2.3 Struktur Program dan kegiatan 2022.....	17
2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2022.....	19
2.5 Instrumen Pendukung Capaian Kinerja.....	19
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	21
3.1. Capaian Kinerja Tahun 2022.....	21
3.2. Analisis Ketercapaian Kinerja Tahun 2022.....	26
3.3. Realisasi Anggaran.....	30
BAB IV PENUTUP	32
LAMPIRAN-LAMPIRAN	33

Daftar Tabel

Tabel I. 1 Jumlah Pegawai Menurut Kualifikasi Jabatan, Jenis kelamin dan Kompetensi	6
Tabel I. 2 Sarana-Prasarana.....	9
Tabel I. 3 Perbandingan Anggaran Tahun 2021 dan 2022	10
Tabel II. 1 Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2017-2022.....	13
Tabel II. 2 Strategi dan Arah Kebijakan	13
Tabel II. 3. 1 Struktur Program dan Kegiatan terkait langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2022	14
Tabel II. 3. 2 Struktur Program dan Kegiatan Pendukung Pencapaian Sasaran Tahun 2022	15
Tabel II. 4 Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDMD	15
Tabel III. 1 Skala Nilai Peringkat Kinerja	16
Tabel III. 2 Capaian Kinerja Tahun 2022.....	17
Tabel III. 3 Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan.....	17
Tabel III. 4 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022.....	18
Tabel III. 5 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022.....	21
Tabel III. 6 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022.....	23
Tabel III. 7 Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan.....	24
Tabel III. 8 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022.....	25
Tabel III. 9 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022.....	26
Tabel III. 10 Anggaran dan Realisasi Belanja per Sasaran Tahun 2022	28

Daftar Gambar

Gambar I. 1 Cascading Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Organisasi	2
Gambar I. 2 Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi	3

BAB I

Pendahuluan

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

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Gubernur 54 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Adapun tujuan penyusunan LKjIP sebagai berikut:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja instansi.

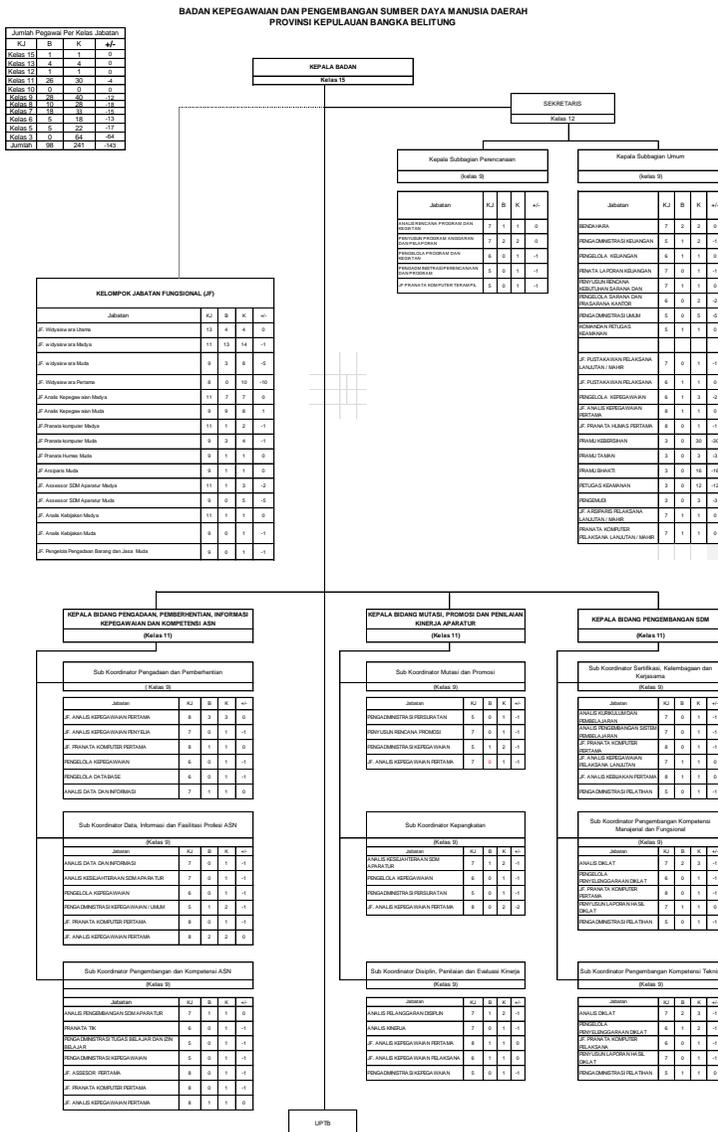
1.1 *Cascading* Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Organisasi

Setiap Perangkat Daerah (PD) dibentuk untuk memberikan kontribusi pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 14 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017-2022. Hubungan antara *cascading* kinerja, peta proses bisnis dan desain struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagaimana tersaji dalam gambar berikut:

1.2 Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan

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

Gambar 1. 2
Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi



KELOMPOK JABATAN FUNKSIONAL (LPT)

Jabatan	KJ	B	K	spC
Jf. Widyaiswara Umum	13	4	4	3
Jf. Widyaiswara Media	11	13	14	11
Jf. Widyaiswara Media	9	3	8	5
Jf. Widyaiswara Perencanaan	8	5	10	10
Jf. Asisten Kepegawaian Media	11	7	7	9
Jf. Asisten Kepegawaian Media	9	5	8	1
Jf. Perencana Kepegawaian Media	11	1	2	11
Jf. Perencana Kepegawaian Media	9	3	4	11
Jf. Perencana Kepegawaian Media	5	1	1	2
Jf. Asisten Media	8	1	1	8
Jf. Asisten SDM Kepegawaian Media	11	1	3	12
Jf. Asisten SDM Kepegawaian Media	9	0	0	11
Jf. Asisten Kepegawaian Media	11	1	1	11
Jf. Asisten Kepegawaian Media	9	0	1	11
Jf. Asisten Kepegawaian Media	9	0	1	11
Jf. Asisten Kepegawaian Media	9	0	1	11

KEPALA BIDANG PENYALURAN, PENGEMBANGAN, INFORMASI KEPEGAWAIAN DAN KOMPETENSI ASN
(Kelas 11)

Sub Koordinator Pengabdian dan Pemberdayaan
(Kelas 10)

Jabatan	KJ	B	K	spC
Jf. ANALIS KEPEGAWAIAN PERTAMA	8	2	3	5
Jf. ANALIS KEPEGAWAIAN PERTAMA	7	0	1	1
Jf. PRANATA KOMPUTER PERTAMA	8	1	1	0
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN	6	5	1	1
INSPEKTOR DATA DAN INFORMASI	6	0	1	1
ANALIS DATA DAN INFORMASI	7	1	1	0

Sub Koordinator Data, Informasi dan Fasilitas Proses ASN
(Kelas 10)

Jabatan	KJ	B	K	spC
ANALIS DATA DAN INFORMASI	7	0	1	1
ANALIS KEPEGAWAIAN DAN PELAKSANAAN SURVEILLANCE	7	0	1	1
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN	6	0	1	1
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN DAN PELAKSANAAN SURVEILLANCE	5	1	2	1
Jf. PRANATA KOMPUTER PERTAMA	8	0	1	1
Jf. ANALIS KEPEGAWAIAN PERTAMA	8	2	3	5

Sub Koordinator Pengembangan dan Kompetensi ASN
(Kelas 10)

Jabatan	KJ	B	K	spC
ANALIS RELASIONASIONAL MANAJEMEN SURVEILLANCE	7	1	1	1
PRANATA TK	4	0	1	1
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN DAN PELAKSANAAN SURVEILLANCE	2	0	1	1
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN	5	0	1	1
Jf. ASSESSOR PERTAMA	8	0	1	1
Jf. PRANATA KOMPUTER PERTAMA	8	0	1	1
Jf. ANALIS KEPEGAWAIAN PERTAMA	8	1	1	0

KEPALA BIDANG MUTU, PROSES DAN PENILAIAN KERJA APARATUR
(Kelas 11)

Sub Koordinator Mutasi dan Promosi
(Kelas 10)

Jabatan	KJ	B	K	spC
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN	5	0	1	1
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN	7	0	1	1
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN	5	1	2	1
Jf. ANALIS KEPEGAWAIAN PERTAMA	7	0	1	1

Sub Koordinator Kepegawaian
(Kelas 10)

Jabatan	KJ	B	K	spC
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN DAN PELAKSANAAN SURVEILLANCE	7	1	2	1
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN	6	0	1	1
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN DAN PELAKSANAAN SURVEILLANCE	5	0	1	1
Jf. ANALIS KEPEGAWAIAN PERTAMA	8	0	2	1

Sub Koordinator Deepin, Penilaian dan Evaluasi Kinerja
(Kelas 10)

Jabatan	KJ	B	K	spC
ANALIS RELASIONASIONAL MANAJEMEN SURVEILLANCE	7	1	2	1
ANALIS SURVEILLANCE	7	0	1	1
Jf. ANALIS KEPEGAWAIAN PERTAMA	8	1	2	1
Jf. ANALIS KEPEGAWAIAN PERTAMA	8	1	2	1
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN	5	0	1	1
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN	5	0	1	1

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN SDM
(Kelas 11)

Sub Koordinator Sertifikasi, Kelengkapan dan Ketersediaan
(Kelas 10)

Jabatan	KJ	B	K	spC
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN	7	0	1	1
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN	7	0	1	1
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN	7	0	1	1
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN	8	0	1	1
Jf. ANALIS KEPEGAWAIAN PERTAMA	7	1	1	0
Jf. ANALIS KEPEGAWAIAN PERTAMA	8	1	1	0
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN	5	0	1	1

Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
(Kelas 10)

Jabatan	KJ	B	K	spC
ANALIS DELTA	7	1	2	1
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN	6	0	1	1
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN	6	0	1	1
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN DAN PELAKSANAAN SURVEILLANCE	7	1	1	0
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN	5	0	1	1

Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis
(Kelas 10)

Jabatan	KJ	B	K	spC
ANALIS DELTA	7	1	2	1
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN	6	0	1	1
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN	6	0	1	1
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN DAN PELAKSANAAN SURVEILLANCE	7	1	1	0
INSPEKTOR KEPEGAWAIAN	5	0	1	1

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

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



PETA JABATAN	
Jabatan Struktural/Fungsional	Jabatan Pelaksana
<ul style="list-style-type: none"> - Kepala Badan <ul style="list-style-type: none"> - Kelompok Jabatan Fungsional <ul style="list-style-type: none"> - JF. Widyaiswara Utama - JF. Widyaiswara Madya - JF. Widyaiswara Muda - JF. Widyaiswara Pertama - JF. Analis Kepegawaian Madya - JF. Analis Kepegawaian Muda - JF. Pranata Komputer Madya - JF. Pranata Komputer Muda - JF. Arsiparis Muda - JF. Assesor SDM Aparatur Madya - JF. Assesor SDM Aparatur Muda - JF. Analis Kebijakan Muda - JF. Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa Muda - Sekretaris <ul style="list-style-type: none"> - Kepala Subbagian Perencanaan <ul style="list-style-type: none"> - JF Pranata Komputer - Kepala Subbagian Administrasi Umum 	<ul style="list-style-type: none"> - Analis Rencana Program dan Kegiatan - Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan - Pengelola Program dan Kegiatan - Pengadministrasi Perencanaan dan Program

<ul style="list-style-type: none"> - JF. Pustakawan Pelaksana Lanjutan/Mahir - JF. Pustakawan Pelaksana - Pengelola Kepegawaian - JF. Analis Kepegawaian Pertama - JF. Pranata Humas Pertama - Pramu Kebersihan - Pramu Taman - Pramu Bhakti - Petugas Keamanan - Pengemudi - JF. Arsiparis Pelaksana Lanjutan/Mahir - Pranata Komputer Pelaksana Lanjutan/Mahir - Kepala Bidang Mutasi, Promosi, dan Penilaian Kinerja Aparatur <ul style="list-style-type: none"> - Sub Koordinator Mutasi dan Promosi <ul style="list-style-type: none"> - JF. Analis Kepegawaian Pertama - Sub Koordinator Kepangkatan <ul style="list-style-type: none"> - JF. Analis Kepegawaian Pertama - Sub Koordinator Disiplin, Penialian dan Evaluasi Kinerja <ul style="list-style-type: none"> - JF. Analis Kepegawaian Pertama - JF. Analis Kepegawaian Pelaksana - Kepala Bidang Pengembangan SDM <ul style="list-style-type: none"> - Sub Koordinator Sertifikasi, Kelembaga dan Kerjasama <ul style="list-style-type: none"> - JF. Pranata Komputer Pertama - JF. Analis Kepegawaian Pelaksana Lanjutan - JF. Analis Kebijakan Pertama - Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional <ul style="list-style-type: none"> - JF. Pranata Komputer Pertama - Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis 	<ul style="list-style-type: none"> - Bendahara - Pengadministrasi Keuangan - Pengelola Keuangan - Penata Laporan Keuangan - Penyusun Rencana Kebutuhan Sarana dan Prasarana - Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor - Pengadministrasi Umum - Komandan Petugas Keamanan - Pengadministrasi Persuratan - Penyusun Rencana Promosi - Pengadministrasi Kepegawaian - Analis Kesejahteraan SDM Aparatur - Pengelola Kepegawaian - Pengadministrasi Persuratan - Analis Pelanggaran Disiplin - Analis Kinerja - Pengadministrasi Kepegawaian - Analis Kurikulum dan Pembelajaran - Analis Pengembangan Sistem Pembelajaran - Pengadministrasi Pelatihan - Analis Diklat - Pengelola Penyelenggaraan Diklat - Pengadministrasi Pelatihan - Analis Diklat
--	--

- JF. Pranata Komputer Pelaksana	- Pengelola Penyelenggaraan Diklat - Penyusun Laporan Hasil Diklat - Pengadministrasi Pelatihan
----------------------------------	---

1.3 Isu-Isu Strategis

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

1. Belum meratanya distribusi ASN sesuai dengan formasi dan kebutuhan;
2. Masih terdapatnya penempatan ASN yang kompetensinya tidak sesuai tugas dan fungsi jabatan yang diduduki;
3. Belum tersedianya dokumen analisa jabatan dan beban kerja yang menggambarkan peta kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensi yang menjadi kebutuhan riil di Perangkat Daerah;
4. Standar kompetensi Jabatan sebagai dasar pengukuran kompetensi ASN belum mencakup kompetensi teknis;
5. Masih terjadinya pelanggaran disiplin pegawai;
6. Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit sistem.

1.4 Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran

Dukungan sumber daya manusia, sarana-prasarana dan anggaran pada tahun 2022 sebagaimana tabel berikut:

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

NO	JABATAN	FORMASI/PETA JABATAN		PEGAWAI YANG ADA		JENIS KELAMIN	
		JUMLAH	KUALIFIKASI	JUMLAH	KUALIFIKASI	LAKI- LAKI	PEREMPUAN
A	JABATAN STRUKUTRAL						
1	Kepala Badan	1	S1/D-IV	1	S2		1
2	Sekretaris	1	S1/D-IV	1		1	
3	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi	1	S1/D-IV	1			1

	Kepegawaian dan Kompetensi ASN					
4	Kepala Bidang Mutasi, Promosi dan Penilaian Kinerja Aparatur	1	S1/D-IV	1		1
5	Kepala Pengembangan Sumber Daya Manusia	1	S1/D-IV	1		1
6	Kepala Subbagian Perencanaan	1	S1/D-IV	1	1	
7	Kepala Subbagian Umum	1	S1/D-IV	1		1
B	JABATAN FUNGSIONAL					
1	JF. Widyaiswara Utama	4	S2	4	2	2
2	JF. Widyaiswara Madya	14	S2	14		
3	JF. Widyaiswara Muda	8	S2	2		2
4	JF. Widyaiswara Pertama	10	S2	0		
5	JF Analis Kepegawaian Madya	7	S1	7	7	
6	JF Analis Kepegawaian Muda	9	S1	8	3	5
7	JF. Pelaksana Kepegawaian Pertama	1	S1	1		1
8	JF. Analis Kepegawaian Penyelia	1	D-3	0		
9	JF. Analis Kepegawaian Pelaksana Lanjutan	1	D-3	1		1
9	JF. Analis Kepegawaian Pelaksana	1	D-3	1		1
11	JF. Pelaksana Kepegawaian Pertama	0		0		
12	JF.Pranata komputer Madya	2	S1/D-IV	2	2	
13	JF Pranata komputer Muda	4	S1/D-IV	2	2	
14	JF. Pranata Komputer Pertama	1	S1/D-IV	1	1	
15	JF. Pranata Komputer Terampil	1	D-3	0		
16	JF. Pranata Komputer Pelaksanaan Lanjutan/Mahir	1	D-3	1		1
17	JF. Pranata Komputer Pelaksana	1	D-3	0		
18	JF. Pranata Komputer Pertama	1	S1/D-IV	1	1	
19	JF Pranata Humas Muda	1	S1/D-IV	1		1
20	JF Arsiparis Muda	1	S1/D-IV	1		1
21	JF. Assessor SDM Aparatur Madya	3	S1/D-IV	1	1	
22	JF. Assessor SDM Aparatur Muda	5	S1/D-IV	0		
23	JF. Analis Kebijakan Madya	1	S1/D-IV	1	1	
24	JF. Analis Kebijakan Muda	1	S1/D-IV	0		
25	JF. Analis Kebijakan Pertama	1	S1/D-IV	1	1	
26	JF. Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa Muda					
27	JF. Pustakawan Pelaksana	1	D-3	1	1	
28	JF. Pustakawan Pelaksana Lanjutan/Mahir	1	D-3	0		
29	Pramu Kebersihan	30	SLTA/D1/D2/D3	0		
30	Pramu Taman	3	SLTA/D1/D2/D3	0		
31	Pramu Bhakti	16	SLTA	0		
32	Petugas Keamanan	12	SLTA/D1/D2/D3	0		
33	Pengemudi	3	SLTA/D1/D2/D3	0		
34						
	JABATAN PELAKSANA					
36	Analisis Rencana Program dan Kegiatan	1	S1	1		

37	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	2	S1/D-IV	2		2	
38	Pengelola Program dan Kegiatan	1	D-3	1			
39	Pengadministrasi Perencanaan dan Program	1	SLTA/D1/D2/D3	0			
40	Bendahara	2	D-3	2		1	1
41	Pengadministrasi Keuangan	2	SLTA/D1/D2/D3	0			
42	Penata Laporan Keuangan	1	S1/D-IV	1			1
43	Penyusun Rencana Kebutuhan Sarana dan Prasarana	1	S1/D-IV	1		1	
44	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	2	D-3	0			
45	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	2	D-3	0			
46	Pengadministrasi Umum	5	SLTA/D1/D2/D3	0			
47	Komandan Petugas Keamanan	1	SLTA/D1/D2/D3	1		1	
48	Penyusun Rencana Promosi	1	S1/D-IV	0			
49	Pengadministrasi Kepegawaian	2	SLTA/D1/D2/D3	1		1	
50	Analisis Kesejahteraan SDM Aparatur	2	S1/D-IV	1		1	
51	Pengelola Kepegawaian	1	D-3	0			
52	Pengadministrasi Persuratan	1	SLTA/D1/D2/D3	0			
53	Analisis Pelanggaran Disiplin	2	S1/D-IV	1		1	
54	Analisis Kinerja	1	S1/D-IV	0			
55	Pengadministrasi Kepegawaian	1	SLTA/D1/D2/D3	0			
56	Analisis Kurikulum dan Pembelajaran	1	S1/D-IV	0			
57	Analisis Pengembangan Sistem Pembelajaran	1	S1/D-IV	0			
58	Pengadministrasi Pelatihan	1	SLTA/D1/D2/D3	0			
59	Analisis Diklat	3	S1/D-IV	3			4
60	Pengelola Penyelenggaraan Diklat	1	D-3	0			
61	Pengadministrasi Pelatihan	1	SLTA/D1/D2/D3	0			
62	Analisis Diklat	3	S1/D-IV	3			
63	Pengelola Penyelenggaraan Diklat	1	D-3	0			
64	Penyusun Laporan Hasil Diklat	1	S1/D-IV	1			1
65	Pengadministrasi Pelatihan	1	SLTA/D1/D2/D3	0			
C	PHL						
1	Pramubakti			26			
2	Petugas Kebersihan			38			
3	Satpam			12			

Berdasarkan data pada tabel I.1, tingkat pendidikan SDM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung relatif tinggi dan merata antara laki-laki dan perempuan, didominasi oleh jenjang pendidikan S1 sebanyak 51 orang (52,04%), disusul oleh jenjang pendidikan S2 sebanyak 34 orang (34,70%) jenjang pendidikan

S3 sebanyak 2 orang (2,04%), D3 sebanyak 5 orang (5,10%), dan SLTA sebanyak 6 orang (6,12%). Komposisi pegawai laki-laki sedikit lebih banyak dibanding pegawai perempuan; bahkan untuk jabatan struktural pun lebih banyak dijabat laki-laki. Hal ini menunjukkan adanya sistem merit dan kesetaraan gender dalam manajemen SDM aparatur.

Tabel I. 2 Sarana-Prasarana

No.	Klasifikasi	Jumlah Barang	Nilai Aset*
1	TANAH	80.460 m2	743.244.574
	TANAH	63056 m2	309.411.874
	TANAH	17404 m2	433.832.700
2	PERALATAN DAN MESIN	2.298	12.605.788.903
	ALAT BESAR	21	479.731.000
	ALAT ANGKUTAN	7	1.029901.700
	ALAT BENGKEL DAN ALAT UKUR	1	97.000.000
	ALAT PERTANIAN		
	ALAT KANTOR DAN RUMAH TANGGA	1.722	6.437.876.040
	ALAT STUDIO, KOMUNIKASI DAN PEMANCAR	67	480.848.500
	ALAT KEDOKTERAN DAN KESEHATAN	15	25.165.000
	ALAT LABORATORIUM		
	ALAT PERSENJATAAN		
	KOMPUTER	449	3.972.541.663
	ALAT EKSPLORASI		
	ALAT PENGEBORAN		
	ALAT PRODUKSI, PENGOLAHAN DAN PEMURNIAN		
	ALAT BANTU EKSPLORASI		
	ALAT KESELAMATAN KERJA		
	ALAT PERAGA		
	PERALATAN PROSES/PRODUKSI		
	RAMBU – RAMBU		
	PERALATAN OLAH RAGA	16	82.725.000
3	GEDUNG DAN BANGUNAN	20	17.688.004.000
	BANGUNAN GEDUNG		
	MONUMEN		
	BANGUNAN MENARA		
	TUGU TITIK KONTROL/PASTI		
4	JALAN, IRIGASI DAN JARINGAN	9	1.613.102.074
	JALAN DAN JEMBATAN		
	BANGUNAN AIR	9	1.613.102.074
	INSTALASI		

	JARINGAN		
5	ASET TETAP LAINNYA	4	88.711.500
	BAHAN PERPUSTAKAAN	2	73.811.500
	BARANG BERCORAK KESENIAN/KEBUDAYAAN/OLAHRAGA	2	14.900.000
	HEWAN		
	BIOTA PERAIRAN		
	TANAMAN		
	BARANG KOLEKSI NON BUDAYA		
	ASET TETAP DALAM RENOVASI		
6	KOSTRUKSI DALAM Pengerjaan		
	KONSTRUKSI DALAM Pengerjaan		
7	ASET LAINYA	550	2.697.114.744
	SOFTWARE	20	643.457.750
	ASET RUSAK BERAT/USANG	530	2.053.656.994
	TOTAL		

Kendaraan operasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terdiri dari 1 unit kendaraan dinas jabatan, 6 unit kendaraan operasional, 2 unit kendaraan roda dua. Kebutuhan ruangan kantor umum relatif sudah tersedia meliputi ruang rapat, ruang pengelola keuangan, ruang arsip, ruang mushola, ruang baca, ruang gudang, ruang tunggu, ruang laktasi, ruang perpustakaan, ruang kelas, aula dan toilet. Adapun perlengkapan kantor berupa meja, kursi, lemari, filling cabinet, pendingin ruangan, alat pemadam kebakaran dan lain-lain sudah tersedia dalam kondisi baik. Rasio personal komputer/laptop dibanding jumlah pegawai mendekati 63 : 98 dengan demikian ketersediaan sarana dan prasarana belum memadai.

Tabel I. 3 Perbandingan Anggaran Tahun 2021 dan 2022

Tahun	Belanja Operasi	Belanja Modal	Belanja Tak Terduga	Belanja Transfer	Jumlah
2021	Rp 22.311.505.009	-	-	-	Rp 22.311.505.009
2022	Rp 28.200.348.377	Rp 32.500.000	-	-	Rp 28.232.848.377

Dukungan anggaran untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Terlihat pada tabel I.3, untuk tahun 2021 dibanding tahun 2022 terdapat kenaikan anggaran belanja langsung sebesar Rp 5.921.343.368,-. Hal ini

menunjukkan tidak ada kendala anggaran untuk membiayai program/kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

1.5 Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2021

No	Saran/Rekomendasi	Tindak lanjut
1.	<p>Surat Inspektur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor : 700/008/LHE/INPTD perihal Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung TA. 2021 :</p> <p>Rekomendasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perlu adanya informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi. 2. Perlu adanya informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja. 3. Pemantauan rencana aksi dalam rangka pengendalian kinerja perlu ditingkatkan. 4. Perlu adanya peningkatan dan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan dalam etiap setiap kegiatan pemantauan yang dilakukan. 5. Hasil evaluasi rencana aksi seharusnya menunjukkan perbaikan pada setiap periode. 6. Hasil evaluasi rencana aksi seharusnya menunjukkan perbaikan pada setiap periode. 7. Hasil evaluasi rencana aksi belum ditindaklanjuti sepenuhnya dalam bentuk langkah-langkah nyata. 	<p>Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan pencapaian target kinerja (output dan outcome) Tahun 2021 dengan langkah-langkah:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan dengan menyusun form evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan organisasi. 2. Menyusun format penilaian kinerja organisasi. 3. Pemantauan rencana aksi pengendalian kinerja secara berkala. 4. Meningkatkan pemantauan rencana aksi yang dapat dijadikan sebagai alternatif perbaikan di masa yang akan datang. 5. Pemantauan evaluasi rencana aksi. 6. Menindaklanjuti hasil evaluasi program pemantauan. 7. Menyusun langkah-langkah nyata dalam menindaklanjuti hasil evaluasi rencana aksi.

BAB 2

Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

*Bab 2 Berisi :
Tujuan, Sasaran dan
Indikator Kinerja OPD
Strategidan Arah
Kebijakan
Struktur Program dan
Kegiatan Tahun 2022
Perjanjian Kinerja Tahun
2022*

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang merupakan penjabaran operasional RPJMD 2017 - 2022 telah mengakomodasi dinamika program/kegiatan selama kurun waktu 2017 – 2022. Renstra ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 44 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017-2022.

2.1. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD

Sesuai *cascade* kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mendukung pencapaian sasaran Pemerintah Daerah meningkatnya tata kelola pemerintahan. Terkait hal tersebut tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selama lima tahun adalah : **“Meningkatnya Profesionalitas Aparatur”**.

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

Tabel II. 1 Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2017-2022

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUNAN					Target Akhir Renstra
				2018	2019	2020	2021	2022	
1	2	3	4	6	7	8	9	10	11
1.	Meningkatnya tata kelola internal Perangkat Daerah	Nilai RB Perangkat Daerah	Nilai	-	-	-	80	81	81
2.	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai jabatan	Persen	52%	59%	70%	80%	89%	89%
3.	Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang prestasi dan perilaku kerja berkategori baik	Persen	56%	99,71%	99,75%	99,79%	99,82%	99,82%

2.2. Strategi dan Arah Kebijakan

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

Tabel II. 2 Strategi dan Arah Kebijakan

NO.	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1.	Meningkatnya tata kelola internal Perangkat Daerah	Meningkatkan Akuntabilitas Perencanaan dan Pengelolaan Keuangan serta Kinerja Pemerintahan Perangkat Daerah	Penerapan akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah
2.	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Pemanfaatan Sumber Daya dalam perencanaan, pengembangan, dan penempatan berdasarkan kompetensi pegawai	Peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan Penyusunan perencanaan kepegawaian secara komprehensif Seleksi JPT, mutasi, dan rekrutment secara terbuka dan akuntabel
3.	Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur	- Pemanfaatan teknologi informasi dan absensi terintegrasi dalam penerapan disiplin pegawai; - Penerapan tunjangan berbasis kompetensi	Penerapan <i>reward and funishment</i> kepada pegawai secara adil

2.3. Struktur Program dan Kegiatan Tahun 2022

Struktur program dan kegiatan yang berkaitan langsung dengan tercapainya sasaran PD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2022 maupun program dan kegiatan pendukung sebagaimana tabel berikut:

Tabel II. 3. 1 Struktur Program dan Kegiatan terkait langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2022

Sasaran	Program/Kegiatan	Sebelum Perubahan	Sesudah Perubahan	Bertambah /Berkurang
Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Program Kepegawaian Daerah	Rp 1.335.615.482,-	Rp 2.201.615.246,-	Rp 865.999.764,-
	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp 272.636.602,-	Rp 845.012.050,-	Rp 572.375.448,-
	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Rp 363.703.364,-	Rp 586.058.465,-	Rp 222.355.101,-
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Rp 578.772.660,-	Rp 599.088.310,-	Rp 20.315.650,-
Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Program Pembangunan Sumber Daya Manusia	Rp 1.478.024.839,-	Rp 3.103.440.783,-	Rp 1.625.415.944,-
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Rp 352.797.470,-	Rp 616.797.479,-	Rp 264.000.009,-
	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp 1.125.227.396,-	Rp 2.486.643.304,-	Rp 1.361.415.935,-
Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur	Program Kepegawaian Daerah	Rp 120.502.856,-	Rp 171.456.421,-	Rp 50.953.565,-
	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp 120.502.856,-	Rp 171.456.421,-	Rp 50.953.565,-
Total Anggaran yang Berkaitan Langsung dengan Pencapaian Sasaran		Rp 2.934.143.177,-	Rp 5.476.512.450,-	Rp 1.677.236.272,-

Tabel II. 3. 2 Struktur Program dan Kegiatan Pendukung Pencapaian Sasaran Tahun 2022

No.	Program/Kegiatan	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
1	2	3	4	5
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	Rp 20.955.127.672,-	Rp 25.129.407.594,-	Rp 1.972.664.625,-
	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp -,-	Rp -,-	Rp -,-
	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	RP 14.916.194.668,-	Rp 16.883.226.293,-	Rp 1.967.031.625,-
	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp 516.301.736,-	Rp 600.767.870,-	Rp 84.446.134,-
	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 3.535.699.969,-	Rp 3.491.315.216,-	(Rp 44.384.753,-)
	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 1.986.931.299,-	Rp 1.952.482.969,-	(Rp 34.448.330,-)
	Total Anggaran Pendukung	Rp 20.955.127.672,-	Rp 25.129.407.594,-	Rp 1.972.664.625,-

2.4. Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kerjanya. Adapun Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2022 yang merepresentasikan kinerja instansi dengan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung sebagai berikut:

Tabel II. 4 Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target
1.	Meningkatnya tata kelola internal Perangkat Daerah	Nilai RB Perangkat Daerah	Nilai	81	Triwulan I	0
					Triwulan II	0
					Triwulan III	0
					Triwulan IV	81
2.	Meningkatnya kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan	Persentase	89%	Triwulan I	0
					Triwulan II	0
					Triwulan III	0
					Triwulan IV	89
3.	Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang Prestasi dan Perilaku Kerja Berkategori Baik	Persentase	99,82%	Triwulan I	0
					Triwulan II	0
					Triwulan III	0
					Triwulan IV	99,82

BAB 3

Akuntabilitas Kinerja

Bab 3 Berisi :
*Capaian
Kinerja Tahun
2022
Realisasi
Anggaran
Inovasi
Lintas Sektor*

3.1. Capaian Kinerja Tahun 2022

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah melaksanakan pengukuran kinerja atas kinerja yang diperjanjikan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan Bapak Gubernur Kepulauan Bangka Belitung tahun 2022. Pengukuran mengacu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah dengan skala nilai peringkat kinerja sebagaimana tabel berikut:

Tabel III. 1 Skala Nilai Peringkat Kinerja

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

❖ *Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017*

Tabel III. 2 Capaian Kinerja Tahun 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR/META INDIKATOR	SATUAN	CAPAIAN 2021	TAHUN 2022				TARGET AKHIR RENSTRA
					TARGET	REALISASI	PERSENTASE	KRITERIA / KODE	
1	2	3	4	6	7	8	9	10	11
1	Meningkatnya tata kelola internal Perangkat Daerah	<p><u>Indikator:</u> Nilai RB Perangkat Daerah</p> <p><u>Formula Perhitungan:</u> Pencapaian Nilai RB Perangkat Daerah</p>	Nilai	86	81	83,91	103,59%	Sangat Baik	81
2	Meningkatnya kompetensi aparatur	<p><u>Indikator:</u> Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan</p> <p><u>Formula Perhitungan:</u> Jumlah ASN yang berkompeten / Jumlah ASN x 100</p>	Persen	88,10%	89%	93,36%	104,90%	Sangat Baik	89%
3	Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur	<p><u>Indikator:</u> Persentase ASN yang prestasi dan perilaku kerja berkategori baik</p> <p><u>Formula Perhitungan:</u> (Jumlah ASN yang memiliki nilai SKP minima baik - Jumlah ASN yang mendapat hukuman disiplin) / Jumlah ASN x 100</p>	Persen	99,83%	99,82%	99,88%	100,06%	Sangat Baik	99,82%

Adapun analisis capaian kinerja sasaran strategis diuraikan sebagai berikut:

3.1.1. Sasaran Strategis : Meningkatnya Kompetensi Aparatur

Kinerja sasaran Meningkatnya Kompetensi Aparatur diukur dengan indikator Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan. Penjelasan hubungan sasaran, indikator dan meta indikator adalah sebagai berikut:

Tabel III. 3 Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan

No	Sasaran	Indikator	Formulasi Perhitungan
1	2	3	4
1.	Meningkatnya kompetensi aparatur	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	Jumlah ASN yang berkompeten / Jumlah ASN x 100

Kinerja sasaran Meningkatnya Kompetensi Aparatur diukur dengan menggunakan formulasi perhitungan Jumlah ASN yang berkompeten dibagi Jumlah ASN dikali 100. Tahun 2022 capaian kinerja sasaran ini adalah 93,36% atau sebesar 104,90% dari target 89%. Sumber data diolah dari hasil perhitungan atas kinerja masing-masing program pendukung sasaran Perangkat Daerah.

Kinerja BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk capaian sasaran Meningkatnya Kompetensi Aparatur pada tahun 2022 dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel III. 4 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

No	Indikator Sasaran	Realisasi 2021	2022			Target Akhir Renstra (2022)	Capaian s/d 2022 Terhadap target 2022 (%)
			Target	Realisasi	% Capaian		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	88,10%	89%	93,36%	104,90%	89%	104,89%

Analisis ketercapaian sasaran Meningkatnya Kompetensi Aparatur adalah sebagai berikut:

- a. Tercapai 93,36%, dengan demikian prosentase realisasi terhadap target 89% sebesar 104,90% (terlampau).
- b. Dibandingkan realisasi tahun lalu sebesar 88,10%, terhadap target tahun lalu sebesar 80% dengan tingkat capaian sebesar 110,12% terdapat penurunan sebesar 5,22%.
- c. Dibandingkan dengan target akhir RENSTRA, sasaran berhasil melampaui target.

Keberhasilan capaian Indikator Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan tersebut didukung dari program-program sebagai berikut :

1. Sasaran dari Program Kepegawaian Daerah adalah Terpenuhinya pegawai

sesuai kebutuhan dan formasi dengan indikator pertama persentase pemenuhan pegawai ASN melalui pengadaan, informasi dan peningkatan kapasitas pegawai, formula perhitungan indikator ini adalah jumlah pegawai ASN yang ditempatkan melalui pengadaan, informasi dan peningkatan kapasitas pegawai dibagi jumlah pegawai Pemprov dikali 100. Capaian kinerja untuk indikator ini adalah 111,13% dari target 98% atau sebesar 113,39%. Hal ini didukung oleh adanya pemenuhan pegawai melalui pengadaan dan peningkatan kapasitas pegawai melebihi target, yaitu realisasi pengadaan ASN yang lulus seleksi sebanyak 191 orang dari target 176 orang dan realisasi peningkatan kapasitas pegawai sebanyak 1.482 orang dari target 1.444 orang. Capaian kinerja pada tahun 2022 ini lebih rendah dibandingkan pada tahun 2021 sebesar 209,95%. Hal ini disebabkan pada tahun 2021 pemenuhan pegawai ASN melalui pengadaan dengan indikator jumlah CASN/IPDN yang lulus seleksi melebihi target yang telah ditetapkan. Target jumlah CASN/IPDN yang lulus seleksi tahun 2021 adalah 146 dan realisasi sebanyak 593 orang terdiri dari CASN PNS sebanyak 95 orang, CASN PPPK sebanyak 480 dan seleksi IPDN sebanyak 18 orang. Hal ini adanya kebijakan Pemerintah Pusat mengadakan seleksi CASN PPPK tahun 2021 di luar target yang telah direncanakan. Untuk mencapai sasaran program ini didukung oleh 2 (dua) kegiatan dan 8 (delapan) subkegiatan sebagai berikut:

- a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - 1) Subkegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
 - 2) Subkegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 - 3) Subkegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - 4) Subkegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
 - 5) Subkegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian
 - 6) Subkegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN

- b. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
 - 1) Subkegiatan Pengelolaan Assessment Center
 - 2) Subkegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Indikator kedua Persentase pemenuhan pegawai ASN melalui mutasi, promosi dan kepangkatan, formula perhitungan indikator ini adalah Jumlah pegawai ASN yang ditempatkan melalui mutasi, promosi dan kepangkatan dibagi jumlah pegawai ASN yang diusulkan mutasi, promosi dan dikelola usulan kenaikan pangkat dikali 100. Capaian kinerja untuk indikator ini adalah 96,13% dari target 93% atau sebesar 103,36%. Hal ini dikarenakan adanya kenaikan pangkat pejabat fungsional yang sudah mencukupi angka kredit dan persyaratan lainnya serta adanya kenaikan pangkat pilihan bagi pejabat administrasi yang dilantik. Realisasi usulan kenaikan pangkat yang diproses pada tahun 2022 sebanyak 1.213 orang dari target 1.175 orang.

Capaian kinerja pada tahun 2022 ini lebih rendah dibandingkan pada tahun 2021 yang sebesar 109,15%. Hal ini dikarenakan pada tahun 2021 dilakukan penggabungan SOTK sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2020 pada bulan Maret dan Juni tahun 2021 sehingga mengakibatkan meningkatnya proses penempatan ASN. Selain itu juga adanya penyetaraan jabatan administrator dan pengawas ke jabatan fungsional pada akhir tahun 2021 sebanyak 394 orang. Pemetaan kompetensi ASN (assesment) untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi realisasinya lebih banyak melebihi target dikarenakan beberapa pejabat struktural mengikuti *inpassing* ke jabatan fungsional. Untuk mencapai sasaran program ini didukung oleh 1 (satu) kegiatan dan 3 (tiga) subkegiatan sebagai berikut:

a. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

- 1) Subkegiatan Pengelolaan Mutasi ASN
- 2) Subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN
- 3) Subkegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Tabel III. 5 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

No.	Indikator dan Formula Perhitungan	Target	Realisasi	Capaian
1.	<p>Persentase pemenuhan pegawai ASN melalui pengadaan, informasi dan peningkatan kapasitas pegawai</p> <p>(Jumlah pegawai ASN yang ditempatkan melalui pengadaan, informasi dan peningkatan kapasitas pegawai dibagi jumlah pegawai Pemprov dikali 100)</p>	98%	111,13%	113,39%
2.	<p>Persentase pemenuhan pegawai ASN melalui mutasi, promosi dan kepangkatan</p> <p>(Jumlah pegawai ASN yang ditempatkan melalui mutasi, promosi dan kepangkatan dibagi jumlah pegawai ASN yang diusulkan mutasi, promosi dan dikelola usulan kenaikan pangkat dikali 100)</p>	93%	96,13%	103,36%

2. Sasaran dari Program Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Meningkatnya Kompetensi ASN dengan indikator Persentase ASN yang meningkat kompetensinya, dengan formulasi perhitungan Jumlah ASN yang berkompeten dibagi Jumlah ASN dikali 100. Capaian indikator kinerja adalah 84,89% dari target sebesar 83% atau sebesar 102,28%. Hal ini disebabkan pada tahun 2022 dilaksanakan beberapa pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan fungsional bagi ASN diantaranya Pelatihan Kepemimpinan Administrasi (PKA), Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS, Pelatihan Kompetensi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Level I, Pelatihan Government Digital Academy (GTA), Pelatihan Teknis Perencanaan Kontingensi Penanggulangan Bencana, Workshop Internalisasi Pemanjapan Core Values BerAKHLAK.

Capaian kinerja pada tahun 2022 ini lebih rendah dibandingkan pada tahun 2021 yang sebesar 208,94%. Hal ini dikarenakan pada tahun 2021 bentuk pengembangan kompetensi pegawai seperti seminar, bimtek dan diklat minimal 20 JP dilaksanakan secara daring (melalui *zoom meeting*) sehingga dapat mengakomodir banyak peserta serta adanya kerjasama dengan Kementerian Komunikasi dan Informatika dan Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) yang mengadakan diklat teknis untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Untuk mencapai sasaran program ini didukung oleh 2 (dua) kegiatan dan 4 (empat) subkegiatan sebagai berikut:

a. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis

- 1) Subkegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

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

- 1) Subkegiatan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar
- 2) Subkegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
- 3) Subkegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, Serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Tabel III. 6 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

No.	Indikator dan Formula Perhitungan	Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase ASN yang meningkat kompetensinya (Jumlah ASN yang berkompeten dibagi Jumlah ASN dikali 100)	83%	84,89%	102,28%

DOKUMENTASI PELAKSANAAN KEGIATAN TAHUN 2022

No.	Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan	Keterangan
1.		Assessment Preferensi Kompetensi dan Potensi PNS Tahun 2022 bekerjasama dengan Pemerintah Provinsi Jawa Barat
2.		FGD Verifikasi dan Validasi Data Kebutuhan Pegawai dan Formasi ASN
3.		Pelatihan Government Digital Academy (GTA) Tahun 2022 bekerjasama dengan Kementerian Komunikasi dan Informatika

Faktor Pendukung keberhasilan

- a. Kerjasama dan koordinasi yang baik dengan Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah terkait dalam peningkatan kompetensi aparatur (KemenPANRB, BKN, Kemendagri, LAN, Kemenkominfo, Pemerintah Provinsi lain)
- b. Dukungan regulasi dari Pemerintah Pusat maupun Daerah yang mampu mengakomodir setiap program kegiatan yang dilaksanakan.
- c. Dukungan anggaran melalui APBD Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
- d. Ketersediaan dukungan sarana prasarana serta pihak-pihak terkait dalam pemanfaatan teknologi informasi.

Faktor Penghambat keberhasilan

- a. Beberapa program kegiatan tidak dapat dilaksanakan secara optimal karena APBD Perubahan terlambat ditetapkan sehingga mempengaruhi jadwal pelaksanaan.
- b. Adanya kebijakan pemerintah pusat tentang moratorium jabatan fungsional baru.
- c. Kebijakan kepegawaian menunggu keputusan pimpinan dan pusat.

3.1.2. Sasaran Strategis : Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur

Kinerja sasaran Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur diukur dengan indikator Persentase ASN yang prestasi dan perilaku kerja berkategori baik. Penjelasan hubungan sasaran, indikator dan meta indikator adalah sebagai berikut:

Tabel III. 7 Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan

No	Sasaran	Indikator	Formulasi Perhitungan
1	2	3	4
1.	Meningkatnya disiplin dan kinerja aparatur	Persentase ASN yang prestasi dan perilaku kerja berkategori baik	$\frac{\text{Jumlah ASN yang memiliki nilai SKP minimal baik} - \text{Jumlah ASN yang mendapat hukuman disiplin}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100$

Kinerja sasaran Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur diukur

dengan indikator Persentase ASN yang prestasi dan perilaku kerja berkategori baik menggunakan formulasi perhitungan (Jumlah ASN yang memiliki nilai SKP minimal baik - Jumlah ASN yang mendapat hukuman disiplin) dibagi Jumlah ASN dikali 100. Tahun 2022 capaian kinerja sasaran ini adalah 99,88% atau sebesar 100,06% dari target 99,82%. Sumber data diolah dari hasil perhitungan atas kinerja program pendukung sasaran Perangkat Daerah.

Kinerja BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk capaian sasaran Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur pada tahun 2022 dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel III. 8 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

No	Indikator Sasaran	Realisasi 2021	2022			Target Akhir Renstra (2022)	Capaian s/d 2022 Terhadap target 2022 (%)
			Target	Realisasi	% Capaian		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Persentase ASN yang prestasi dan perilaku kerja berkategori baik	99,83%	99,82%	99,88%	100,06%	99,82%	99,82%

Analisis ketercapaian sasaran Meningkatnya disiplin dan kinerja aparatur adalah sebagai berikut:

- a. Tercapai 99,88% dengan demikian prosentase realisasi terhadap target 99,82% sebesar 100,06% (terlampau).
- b. Dibandingkan realisasi tahun lalu sebesar 99,83% terhadap target tahun lalu sebesar 99,79% dengan tingkat capaian sebesar 100,04% terdapat peningkatan sebesar 0,02%
- c. Dibandingkan dengan target akhir RENSTRA, sasaran berhasil melampaui target.

Keberhasilan capaian Indikator Persentase ASN yang prestasi dan perilaku kerja berkategori baik tersebut didukung dari program sebagai berikut :

1. Sasaran dari Program Kepegawaian Daerah adalah Meningkatnya Kinerja dan Disiplin ASN dengan indikator Persentase ASN yang memiliki kinerja

dan disiplin minimal baik, formula perhitungan indikator ini adalah (Jumlah ASN yang memiliki nilai SKP minimal baik - Jumlah ASN yang mendapat hukuman disiplin) dibagi Jumlah ASN dikali 100. Capaian kinerja untuk indikator ini adalah 99,88% dari target 99,82% atau sebesar 100,06%. Hal ini didukung oleh menurunnya jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin dari 9 orang pegawai pada tahun 2021 menjadi 7 orang pegawai di tahun 2022. Capaian kinerja pada tahun 2022 ini lebih tinggi dibandingkan pada tahun 2021 sebesar 0,02%. Untuk mencapai sasaran program ini didukung oleh 1 (satu) kegiatan dan 4 (empat) subkegiatan sebagai berikut:

a. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- 1) Subkegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- 2) Subkegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
- 3) Subkegiatan Pembinaan Disiplin ASN
- 4) Subkegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Tabel III. 9 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

No.	Indikator dan Formula Perhitungan	Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase ASN yang memiliki kinerja dan disiplin minimal baik ((Jumlah ASN yang memiliki nilai SKP minimal baik - Jumlah ASN yang mendapat hukuman disiplin) dibagi Jumlah ASN dikali 100)	99,82%	99,88%	100,06%

DOKUMENTASI PELAKSANAAN KEGIATAN TAHUN 2022

No.	Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan	Keterangan
1.		Penyerahan Piagam Penghargaan Aparatur Sipil Negara Berprestasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

2.		<p>Pembinaan ASN pada saat sidak upacara bendera</p>
3.		<p>Sosialisasi SKP pada kegiatan Bimtek PermenPANRB nomor 6 tahun 2022</p>

Faktor Pendukung keberhasilan

- a. Melakukan Asistensi berkelanjutan;
- b. Peran pimpinan dalam pengelolaan kinerja dan umpan balik;
- c. Tersedianya aplikasi kinerja untuk memudahkan pengelolaan kinerja.

Faktor Penghambat keberhasilan

- a. Kurangnya pemahaman pegawai dalam pengelolaan kinerja
- b. Lemahnya pengawasan dan pembinaan serta umpan balik terhadap kinerja bawahan

3.2. Efisiensi Anggaran

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2022 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran disajikan pada tabel berikut:

Tabel III. 10 Anggaran dan Realisasi Belanja per Sasaran Tahun 2022

No	Sasaran	Indikator	Kinerja			Anggaran			Efisiensi
			Target	Realisasi	% Realisasi	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatnya tata kelola internal Perangkat Daerah	Nilai RB Perangkat Daerah	81	83,91	103,59%	22.927.792.348	22.338.569.313	97,43%	589.223.035
2	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	89%	93,36%	104,90%	5.133.599.608	4.727.689.353	92,09%	405.910.255
3	Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang prestasi dan perilaku kerja berkategori baik	99,82%	99,88%	100,06%	171.456.421	161.143.740	93,99%	10.312.681
Total Belanja						28.232.848.377	27.227.402.406	96,44%	1.005.420.361 (efisiensi)

Sumber: *http:SIPD, Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Th 2022, Laporan Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2022*

Berdasarkan tabel III.10 di atas capaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung melampaui target kinerja tahun 2022 dengan realisasi anggaran capaian dari total belanja program/kegiatan yang terkait langsung pencapaian sasaran sebesar Rp.28.232.848.377,- terealisasi Rp.27.227.402.406,- atau 96,44% sehingga dapat dikatakan terdapat efisiensi Rp.1.005.420.361,- (3,56%) yang bersumber dari:

- Sisa pengadaan barang dan jasa
- Efisiensi belanja perjalanan dinas
- Efisiensi honor narasumber
- Efisiensi biaya makanan dan minuman

3.3. Inovasi

Tantangan global penyelenggaraan pemerintahan menuntut aparatur untuk bergerak dinamis dan kreatif. Permasalahan dan Keterbatasan sumber daya harus dipandang sebagai pemicu gagasan dan ide kreatif yang dapat

memberikan manfaat bagi masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka inovasi yang telah dikembangkan dalam pencapaian sasaran kinerja antara lain:

- a. WAG Kinerja, untuk memudahkan koordinasi mengenai pengembangan/permasalahan aplikasi kinerja.
- b. Aplikasi E-Kinerja, merupakan aplikasi yang digunakan untuk mengisi Catatan Kinerja Harian Pegawai (CKHP) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).
- c. Aplikasi Renbangkom, merupakan aplikasi yang digunakan untuk mengusulkan Rencana Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pelatihan Klasikal, Non-Klasikal, dll yang bekerjasama dengan pihak ketiga dan melaporkan hasil mengikuti Pengembangan Kompetensi sbg Bentuk Pemenuhan 20 JP Pengembangan Kompetensi ASN.
- d. Aplikasi SiKepang, merupakan singkatan dari Sistem Informasi Kenaikan Pangkat yang digunakan untuk mengusulkan kenaikan pangkat dan jabatan serta penyampaian dokumen persyaratan.
- e. Aplikasi Simdiklat, merupakan singkatan dari Sistem Informasi Pendidikan dan Pelatihan yang digunakan untuk mendaftarkan ASN yang akan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan yang diselenggarakan oleh BKPSDMD.
- f. Aplikasi SIMADIG, merupakan singkatan dari Sistem Informasi Arsip Digital yang dapat digunakan untuk melakukan updating data dan informasi pribadi, keluarga, unggahan dokumen kelengkapan administratif data individu termasuk pengajuan cuti, usulan kenaikan gaji berkala, dan usulan satya lencana
- g. Aplikasi SIMIAK Babel, merupakan singkatan dari Sistem Manajemen Iuran Anggota Korpri Bangka Belitung, yang digunakan untuk mengusulkan pencairan dana santunan korpri dan menyampaikan persyaratan serta dokumennya.
- h. Aplikasi Simpur, merupakan singkatan dari Sistem Informasi Manajemen Purnabakti yang digunakan untuk menyampaikan berkas usulan pensiun secara online.
- i. Aplikasi Si Pelanduk Cerdik, singkatan dari Sistem Informasi Lanjutan SDM Unggul, Kompeten, Cerdas dan Terdidik merupakan media pelayanan penerbitan rekomendasi seleksi, pengajuan tubel beasiswa, biaya mandiri yang diberhentikan dan tidak diberhentikan dari jabatan, dll terkait tugas

belajar.

- j. Aplikasi Primadona, merupakan singkatan dari Pribadi Mantap Dominan Dimana-mana digunakan untuk mengukur tingkat kompetensi ASN Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

3.4. Penghargaan

Beberapa penghargaan yang diterima oleh BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selama tahun 2022 adalah, sebagai berikut :

1. Special Mention - Komitmen Peningkatan Pelayanan Kepegawaian BKN pada Rakornas Kepegawaian BKN 2022 pada tanggal 21 Juli 2022.
2. Pilot Project SIASN (Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara) Layanan Kenaikan Pangkat Periode Oktober 2022 pada tanggal 20 September 2022.
3. Penghargaan Penerapan Sistem Merit Dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Tahun 2021 dengan kategori “Baik” pada Anugerah Penilaian Kualitas Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Tahun 2021 pada tanggal 6 Oktober 2022.
4. Predikat Akreditasi Kategori “B” sebagai Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Terakreditasi di Bidang Teknis Penanggulangan Bencana dalam Menyelenggarakan Program Pendidikan dan Pelatihan Dasar Manajemen Bencana oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) RI pada tanggal 12 Oktober 2022.
5. Predikat Akreditasi  (Bintang 1) sebagai Lembaga Penyelenggara Pelatihan dan Predikat Akreditasi “B” untuk Pelatihan Dasar CPNS dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI pada tanggal 15 Oktober 2022.
6. Urutan ke-5 Piloting Project Aplikasi E-Kinerja BKN dalam pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada tanggal 2 November 2022.

3.5. Kerjasama

Kerjasama yang dilaksanakan oleh BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selama tahun 2022, adalah sebagai berikut :

1. Perjanjian Kerja Sama antara Pemerintah provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan PT TASPEN (Persero) tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pegawai Selain Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor:

033/TKKSD/BKPSDMD/2022 Nomor JAN-048/C.1.6/092022 tanggal 17 Oktober 2022.

2. Perjanjian Kerjasama Antara Deputi Bidang Pemantapan Nilai-Nilai Kebangsaan Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia Dengan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor : 42/PKS/XI/2022 NOMOR : 893/009/BKPSDMD/2022 Tentang Penyelenggaraan Pemantapan Nilai-Nilai Kebangsaan Bagi Komponen Bangsa Di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tanggal 29 November 2022.

BAB 4

Penutup

Bab 4 Berisi :

*Kesimpulan
Rekomendasi
Peningkatan kinerja*

Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2022 dapat disimpulkan sebagai berikut:

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

1. Belum meratanya distribusi ASN sesuai dengan formasi dan kebutuhan;
2. Masih terdapatnya penempatan ASN yang kompetensinya tidak sesuai tugas dan fungsi jabatan yang diduduki;
3. Belum tersedianya dokumen analisa jabatan dan beban kerja yang menggambarkan peta kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensi yang menjadi kebutuhan riil di Perangkat Daerah;
4. Standar kompetensi Jabatan sebagai dasar pengukuran kompetensi ASN belum mencakup kompetensi teknis;
5. Masih terjadinya pelanggaran disiplin pegawai;
6. Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit sistem.

Faktor kunci keberhasilan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2022 adalah:

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

Adapun langkah-langkah perbaikan ke depan sebagai berikut:

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

LAMPIRAN

Lampiran 1. Perencanaan Strategis (matriks Renstra lima tahun)

**Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
Tahun 2017-2022**

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Capaian Tahun				
				2018	2019	2020	2021	2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Mewujudkan Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	Meningkatnya Tata Kelola internal Perangkat Daerah	Nilai RB Perangkat Daerah	-	-	-	80	81
2.	Meningkatkan Profesionalitas Aparatur	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan	52%	59%	70%	80%	83%
		Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang prestasi dan perilaku kerja berkategori baik	56%	99,71%	99,75%	99,79%	99,82%

Lampiran 2. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2022

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

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

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : RIDWAN DJAMALUDDIN
 Jabatan : Pj. Gubernur Kepulauan Bangka Belitung
 Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

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

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

Pangkalpinang, November 2022

PIHAK KEDUA,
Pj. GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,



RIDWAN DJAMALUDDIN

Pangkalpinang, November 2022

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



Dra. SUSANTI, M.AP.
Provinsi Utama Madya
NIP. 19650713 199203 2 002

PERENCANAAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

No	Dasar Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Formula Penghitungan Target
01	01	01	00	00
1	Peningkatan Kualitas Pelayanan Masyarakat	Persentase MA 88 Peringkat Daerah	81	MA 18 Peringkat Daerah
2	Peningkatan Efisiensi Anggaran	Persentase ADK yang memenuhi persyaratan sesuai dengan tahun	89%	Jumlah ADK yang terlaksana / Jumlah ADK x 100
3	Peningkatan Disiplin dan Kinerja Aparatur	Persentase ADK yang prestasi dan perilaku kerja telah tercapai baik	93,52%	Jumlah ADK yang memiliki nilai SAP minimal baik. Jumlah ADK yang mendapat hukuman disiplin / Jumlah ADK x 100

Rincian:

No	Indikator Kinerja	Program	Anggaran	Kesepakatan
1	Peningkatan kualitas pelayanan Peringkat Daerah	Program Peningkatan Mutu Pelayanan Daerah Peringkat	Rp. 22.527.783.348,00	AKRD
2	Meningkatkan kompetensi aparatur	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 2.030.138.803,00	AKRD
3	Meningkatkan kompetensi aparatur	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 3.103.440.383,00	AKRD
4	Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Aparatur	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 171.438.421,00	AKRD
Jumlah Belanja Anggaran			Rp. 28.232.848.377,00	

Pangkalpinang, November 2022

PIHAK KEDUA,
Pj. GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,



RIDWAN DJAMALUDDIN

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



Dra. SUSANTI, M.AP.
Provinsi Utama Madya
NIP. 19650713 199203 2 002

NO	KOMPONEN/ SUB KOMPONEN	PENILAIAN	SKOR	CATATAN
1	2	3	4	5
14	Manajemen risiko atau rencana lain yang akan dilakukan dalam rangka mengurangi risiko	YIT	Y	1
A. PEMERIKSAAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN			76,00%	4,8
1	Manajemen risiko tahun sebelumnya dalam penyusunan anggaran	YIT	Y	1
2	Kejadian kinerja yang berdampak telah digunakan untuk mengajut pembelajaran	ABCOGE	B	0,75
3	Manajemen risiko telah diinformasikan kepada pimpinan	ABCOGE	G	0,5
4	Manajemen risiko telah disampaikan dalam pengendalian dan pengawasan kegiatan	ABCOGE	B	0,75
5	Kejadian kinerja telah diinformasikan untuk penyusunan anggaran	ABCOGE	B	0,75
B. PEMERIKSAAN KINERJA (SK)			197,00%	20,0
PEMERIKSAAN PEMERIKSAAN (SK)			100,00%	5,00
1	Terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran	YIT	Y	1
2	Terdapat ukuran kinerja sebagai ukuran di dan IV	ABCOGE	A	1
3	Terdapat mekanisme yang terintegrasi dengan kinerja	ABCOGE	A	1
4	Indikator kinerja utama telah ditetapkan	YIT	Y	1
C. KUALITAS PEMERIKSAAN (SK)			87,00%	10,00
1	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	ABCOGE	A	1
2	IKU telah ditetapkan untuk mengukur kinerja	ABCOGE	A	1
3	IKU yang telah ditetapkan sebagai IKU di	ABCOGE	A	1
4	Ukuran (indikator) kinerja utama di dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	ABCOGE	B	0,75
5	Indikator kinerja utama di dan IV telah sesuai dengan indikator kinerja utama	ABCOGE	B	0,75
6	Kejadian kinerja utama (indikator) kinerja individu yang melebihi atau di bawah target organisasi	ABCOGE	B	0,75
7	Pengukuran kinerja secara berkala secara berjenjang	ABCOGE	B	0,75
8	Pengukuran kinerja secara berkala secara berjenjang	ABCOGE	B	0,75
9	Pengukuran kinerja secara berkala secara berjenjang	YIT	Y	1
10	Pengukuran kinerja secara berkala secara berjenjang	YIT	Y	1
11	Pengukuran kinerja secara berkala secara berjenjang	YIT	Y	1
12	Pengukuran kinerja secara berkala secara berjenjang	YIT	Y	1
13	Pengukuran kinerja secara berkala secara berjenjang	YIT	Y	1
14	Pengukuran kinerja secara berkala secara berjenjang	YIT	Y	1
D. PEMERIKSAAN PERENCANAAN (SK)			66,00%	3,00
1	IKU telah ditetapkan dalam dokumen dokumen perencanaan dan penganggaran	ABCOGE	B	0,75
2	IKU telah ditetapkan dalam perencanaan	ABCO	B	0,5
3	Target kinerja utama di dan IV telah diinformasikan	ABCOGE	B	0,75
4	IKU telah ditetapkan dalam perencanaan	ABCOGE	B	0,75
5	IKU telah ditetapkan dalam perencanaan	ABCOGE	B	0,75
6	Pengukuran kinerja secara berkala secara berjenjang	ABCO	B	0,5
E. PELAKSANAAN KINERJA (SK)			173,11%	13,25
PEMERIKSAAN PELAKSANAAN (SK)			100,00%	5,00
1	Laporan kinerja telah ditetapkan	YIT	Y	1
2	Laporan kinerja telah ditetapkan	YIT	Y	1
3	Laporan kinerja telah ditetapkan	YIT	Y	1
4	Laporan kinerja menyajikan informasi yang akurat	ABCOGE	A	1

NO	KOMPONEN/ SUB KOMPONEN	PENILAIAN	SKOR	CATATAN
1	2	3	4	5
A. PENYALAHAN INFORMASI KINERJA (SK)			81,11%	5,88
1	Laporan kinerja menyajikan informasi yang akurat	ABCOGE	A	1
2	Laporan kinerja menyajikan informasi yang akurat	ABCOGE	A	1
3	Laporan kinerja menyajikan informasi yang akurat	ABCOGE	A	1
4	Laporan kinerja menyajikan informasi yang akurat	ABCOGE	A	1
5	Laporan kinerja menyajikan informasi yang akurat	ABCOGE	A	1
6	Laporan kinerja menyajikan informasi yang akurat	ABCOGE	A	1
7	Laporan kinerja menyajikan informasi yang akurat	ABCOGE	A	1
8	Laporan kinerja menyajikan informasi yang akurat	ABCOGE	A	1
9	Laporan kinerja menyajikan informasi yang akurat	ABCOGE	A	1
10	Laporan kinerja menyajikan informasi yang akurat	ABCOGE	A	1
11	Laporan kinerja menyajikan informasi yang akurat	ABCOGE	A	1
B. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (SK)			76,00%	3,75
1	Informasi kinerja telah digunakan dalam perencanaan	YIT	Y	1
2	Informasi kinerja telah digunakan dalam perencanaan	ABCOGE	B	0,75
3	Informasi kinerja telah digunakan dalam perencanaan	ABCOGE	B	0,75
4	Informasi kinerja telah digunakan dalam perencanaan	ABCOGE	C	0,5
5	Informasi kinerja telah digunakan dalam perencanaan	ABCOGE	B	0,75
6	Informasi kinerja telah digunakan dalam perencanaan	ABCOGE	C	0,5
C. EVALUASI INFORMASI (SK)			80,00%	4,00
PEMERIKSAAN EVALUASI (SK)			80,00%	1,75
1	Penelitian telah dilakukan mengenai kelemahan pelaksanaan	YIT	Y	1
2	Penelitian telah dilakukan mengenai kelemahan pelaksanaan	YIT	Y	1
3	Penelitian telah dilakukan mengenai kelemahan pelaksanaan	ABCOGE	B	0,75
4	Penelitian telah dilakukan mengenai kelemahan pelaksanaan	ABCOGE	B	0,75
D. KUALITAS EVALUASI (SK)			81,00%	3,00
1	Penelitian telah dilakukan mengenai kelemahan pelaksanaan	ABCOGE	B	0,75
2	Penelitian telah dilakukan mengenai kelemahan pelaksanaan	ABCOGE	B	0,75
3	Penelitian telah dilakukan mengenai kelemahan pelaksanaan	ABCOGE	B	0,75
4	Penelitian telah dilakukan mengenai kelemahan pelaksanaan	ABCOGE	B	0,75
5	Penelitian telah dilakukan mengenai kelemahan pelaksanaan	ABCOGE	B	0,75
6	Penelitian telah dilakukan mengenai kelemahan pelaksanaan	ABCOGE	B	0,75
7	Penelitian telah dilakukan mengenai kelemahan pelaksanaan	ABCOGE	B	0,75
8	Penelitian telah dilakukan mengenai kelemahan pelaksanaan	ABCOGE	B	0,75
9	Penelitian telah dilakukan mengenai kelemahan pelaksanaan	ABCOGE	B	0,75
10	Penelitian telah dilakukan mengenai kelemahan pelaksanaan	ABCOGE	B	0,75
11	Penelitian telah dilakukan mengenai kelemahan pelaksanaan	ABCOGE	B	0,75
E. PEMANFAATAN EVALUASI (SK)			80,00%	4,00
1	Penelitian telah dilakukan mengenai kelemahan pelaksanaan	ABCOGE	C	0,5
2	Penelitian telah dilakukan mengenai kelemahan pelaksanaan	ABCOGE	C	0,5
3	Penelitian telah dilakukan mengenai kelemahan pelaksanaan	ABCOGE	C	0,5

NO	KOMPONEN/ SUB KOMPONEN	PENILAIAN	SKOR	CATATAN
1	2	3	4	5
A. PEMERIKSAAN SARAN/KINERJA ORGANISASI (SK)			81,00%	6,30
KINERJA YANG DIAPORIKAN (SK)			78,00%	7,80
1	Target kinerja telah ditetapkan	ABCOGE	B	0,75
2	Target kinerja telah ditetapkan	ABCOGE	B	0,75
3	Target kinerja telah ditetapkan	ABCOGE	B	0,75
4	Target kinerja telah ditetapkan	ABCOGE	B	0,75
KINERJA YANG DIAPORIKAN (SK)			80,00%	4,00
1	Target kinerja telah ditetapkan	ABCOGE	B	0,75
2	Target kinerja telah ditetapkan	ABCOGE	B	0,75
3	Target kinerja telah ditetapkan	ABCOGE	B	0,75
SKOR EVALUASI ANTARLEMBANG KINERJA (SK)			87,00%	8,70


 (Drs. Agus Dini, S.E.)

Pengesahan,
 Agus Dini,
 TIM BINA
 Agus Dini, S.E.
 Agus Dini, S.E.
 Agus Dini, S.E.
 Agus Dini, S.E.
 Agus Dini, S.E.

Lampiran 4. Tanggapan/Tindak Lanjut Evaluasi LKJ IP Tahun 2021

RENCANA AKSI TINDAK LANJUT REKOMENDASI HASIL EVALUASI SAKIP											
PERANGKAT DAERAH TAHUN 2021											
Perangkat Daerah: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah											
No.	Rekomendasi	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target (volume)	Keadaan saat ini	Bukti Pendukung	Jadwal Tentatif Pelaksanaan					
						Jul	Agus	Sep	Okt	Nov	Des
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1	Perlu adanya informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	Melakukan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan dengan menyusun form evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	1 dokumen	Sudah dilakukan rapat evaluasi bulanan dan triwulanan namun hasil evaluasi tersebut belum disajikan dalam laporan kinerja tahunan	form evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan yang disajikan dalam laporan kinerja tahunan						
2	Perlu adanya informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	Menyusun format penilaian kinerja organisasi	1 dokumen	Belum tersedia format penilaian kinerja organisasi namun sudah dilakukan evaluasi melalui rapat pimpinan bulanan dan triwulanan	form penilaian kinerja organisasi						
3	Pemantauan rencana aksi dalam rangka pengendalian kinerja perlu ditingkatkan	Pemantauan rencana aksi pengendalian kinerja secara berkala	1 dokumen	Sudah dilakukan rapat evaluasi rencana aksi pelaksanaan kinerja per bulan dan per triwulan namun hasil evaluasi tersebut belum disajikan dalam laporan kinerja tahunan	form hasil evaluasi yang disajikan dalam laporan kinerja tahunan						
4	Perlu adanya peningkatan dan	Meningkatkan	1 dokumen	Dalam rapat bulanan	notulen rapat						
5	Hasil evaluasi rencana aksi	Pemantauan evaluasi	1 dokumen	Sudah dilaksanakan rapat	notulen rapat						
6	Hasil evaluasi program pemantauan sepenuhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang	Menindaklanjuti hasil evaluasi program pemantauan	1 dokumen	Hasil evaluasi program sudah ditindaklanjuti dalam rapat evaluasi kinerja bulanan dan triwulanan namun belum tersedia form tindaklanjut evaluasi program	form tindaklanjut hasil evaluasi program						
7	Hasil evaluasi rencana aksi belum ditindaklanjuti sepenuhnya dalam bentuk langkah-langkah nyata	Menyusun langkah-langkah nyata dalam menindaklanjuti hasil evaluasi rencana aksi	1 dokumen	Hasil evaluasi rencana aksi sudah ditindaklanjuti namun belum dituangkan dalam form tindak lanjut	form tindaklanjut hasil evaluasi rencana aksi						

