



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2024

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

Kata Pengantar

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2024 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024. LKj BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2024 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Penyusunan LKj Tahun 2024 BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mengupayakan optimalisasi capaian target kinerja sebagaimana tertuang dalam Renstra BKPSDMD Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2024.

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

Pangkalpinang, Januari 2025

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 BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2024 dalam mewujudkan sasaran strategis dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Capaian sasaran strategis 1 “**Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur**”:
 - Diukur dengan indikator sebagai berikut : **Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur**, Formulasi Perhitungan : **Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / jumlah seluruh ASN x 100%) + (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / jumlah seluruh ASN x 100%)**
 - Capaian indikator Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur dimaksud didukung oleh kinerja sebanyak 1 (satu) Program, yakni **Program Kepegawaian Daerah**
 - Target capaian indikator sasaran tahun 2024 sebesar **97%**; sampai dengan bulan Desember 2024 terealisasi **97,03%**. Dengan demikian capaian ini telah melampaui target. Prosentase realisasi terhadap target (capaian dibagi target dikalikan 100%) mencapai **100,03%**.
 - Dibandingkan dengan capaian target tahun 2023 sebesar **101,32%** terjadi penurunan sebesar **1,29%**.
2. Capaian sasaran strategis 2 “**Meningkatnya Kompetensi Aparatur**”:
 - Diukur dengan indikator sebagai berikut : **Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai Dengan Jabatan**, Formulasi Perhitungan : **Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan / Jumlah Seluruh ASN x 100%**
 - Capaian indikator dimaksud didukung oleh kinerja **Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**
 - Target capaian indikator sasaran tahun 2024 sebesar **88%**; sampai dengan akhir Bulan Desember 2024 terealisasi **86,05%**. Dengan demikian capaian ini tidak sesuai dengan target. Prosentase realisasi terhadap target (capaian dibagi target dikalikan 100%) mencapai **97,78%**.
 - Tidak tercapainya target ini dikarenakan adanya rasionalisasi anggaran yang mengakibatkan terjadinya pengurangan anggaran untuk pengembangan kompetensi ASN
 - Dibandingkan dengan capaian target tahun 2023 sebesar **108,78%** terjadi

penurunan sebesar **11%**.

Terhadap capaian kinerja sebagaimana tersebut di atas terdapat beberapa **tantangan** yang perlu menjadi perhatian bagi BKPSDMD Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ke depan, sebagai berikut:

1. Menjadikan ASN yang profesional dan berdaya saing global
2. Penerapan Transformasi Digital Governance sebagai basis pelayanan birokrasi dalam upaya meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen ASN

Hasil evaluasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja ini penting dipergunakan sebagai pijakan bagi BKPSDMD Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.

Daftar Isi

| | |
|--|-----|
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| IKHTISAR EKSEKUTIF..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL..... | vi |
| DAFTAR GAMBAR..... | vii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Cascading Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Organisasi..... | 1 |
| 1.2 Isu-isu Strategis..... | 11 |
| 1.3 Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran | 7 |
| BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA..... | 13 |
| 2.1 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD..... | 13 |
| 2.2 Strategi dan Arah Kebijakan | 14 |
| 2.3 Struktur Program dan Kegiatan 2024 | 14 |
| 2.4 Indikator Kinerja Utama | 15 |
| 2.5 Perjanjian Kinerja Tahun 2024..... | 15 |
| 2.6 Instrumen Pendukung Capaian Kinerja | 18 |
| BAB III AKUNTABILITAS KINERJA | 20 |
| 3.1. Capaian Kinerja Tahun 2024 | 20 |
| 3.2. Efisiensi Anggaran..... | 31 |
| 3.3. Tindaklanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2024 | 32 |
| 3.4. Inovasi..... | 35 |
| 3.5. Penghargaan | 36 |
| 3.6. Crosscutting | 37 |
| BAB IV PENUTUP | 38 |
| 4.1. Kesimpulan | 38 |
| 4.2 Rekomendasi..... | 38 |
| 4.3 Rencana Aksi | 39 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | 40 |

Daftar Tabel

| | |
|--|----|
| ○ Tabel I.1 Jumlah Pegawai Menurut Kualifikas Jabatan, Jenis Kelamin dan Kompetensi | 8 |
| ○ Tabel I.2 Sarana-Prasarana | 11 |
| ○ Tabel I.3 Perbandingan Anggaran Tahun 2023 dan 2024..... | 12 |
| ○ Tabel II.1 Sasaran Strategis BKPSDMD Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung | 13 |
| ○ Tabel II.2 Strategi dan Arah Kebijakan | 14 |
| ○ Tabel II.3 Struktur Program dan Kegiatan terkait Langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2024 | 14 |
| ○ Tabel II.4 Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2024 | 16 |
| ○ Tabel II.5 Komponen Anggaran Induk pada Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2024 | 16 |
| ○ Tabel II.6 Perjanjian Kinerja Perubahan Kesatuu Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2024..... | 17 |
| ○ Tabel II.7 Komponen Anggaran Induk Pada Perjanjian Kinerja Perubahan Kesatu Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2024 | 17 |
| ○ Tabel II.8 Perjanjian Kinerja Perubahan Kedua Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitungtahun 2024..... | 17 |
| ○ Tabel II.9 Komponen Perubahan Anggaran Pada Perjanjian Kinerja Perubahan Kedua Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Bleitung tahun 2024..... | 18 |
| ○ Tabel III.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja..... | 20 |
| ○ Tabel III.2 Capaian Kinerja Tahun 2024..... | 20 |
| ○ Tabel III.3 Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan | 21 |
| ○ Tabel III.4 Target dan Realisasi Kinerja | 21 |
| ○ Tabel III.5 Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja pada Dengan Nasional tahun 2024 | 24 |
| ○ Tabel III.6 Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan | 29 |
| ○ Tabel III.7 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024 | 29 |
| ○ Tabel III.8 Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Perangkat Daerah dengan Nasional Tahun 2024..... | 30 |
| ○ Tabel III.9 Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Persasaran Tahun 2024..... | 31 |
| ○ Tabel III.10 Tindaklanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2024 | 32 |

Daftar Gambar



- Gambar I.1. Cascading Kinerja, Peta Proses Bisnis, dan Struktur Organisasi2
- Gambar I.2. Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan pada BKPSDMD Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung..... 5
- Gambar II.1 Website BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung..... 10

BAB I

Pendahuluan

Bab I berisi :

Cascading Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Organisasi Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan Isu-Isu Strategis Dukungan SDM, Sarana- Prasarana dan Anggaran Tindak Lanjut atas Rekomendasi LHE SAKIP Tahun 2024

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

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

Adapun tujuan penyusunan Laporan Kinerja sebagai berikut:

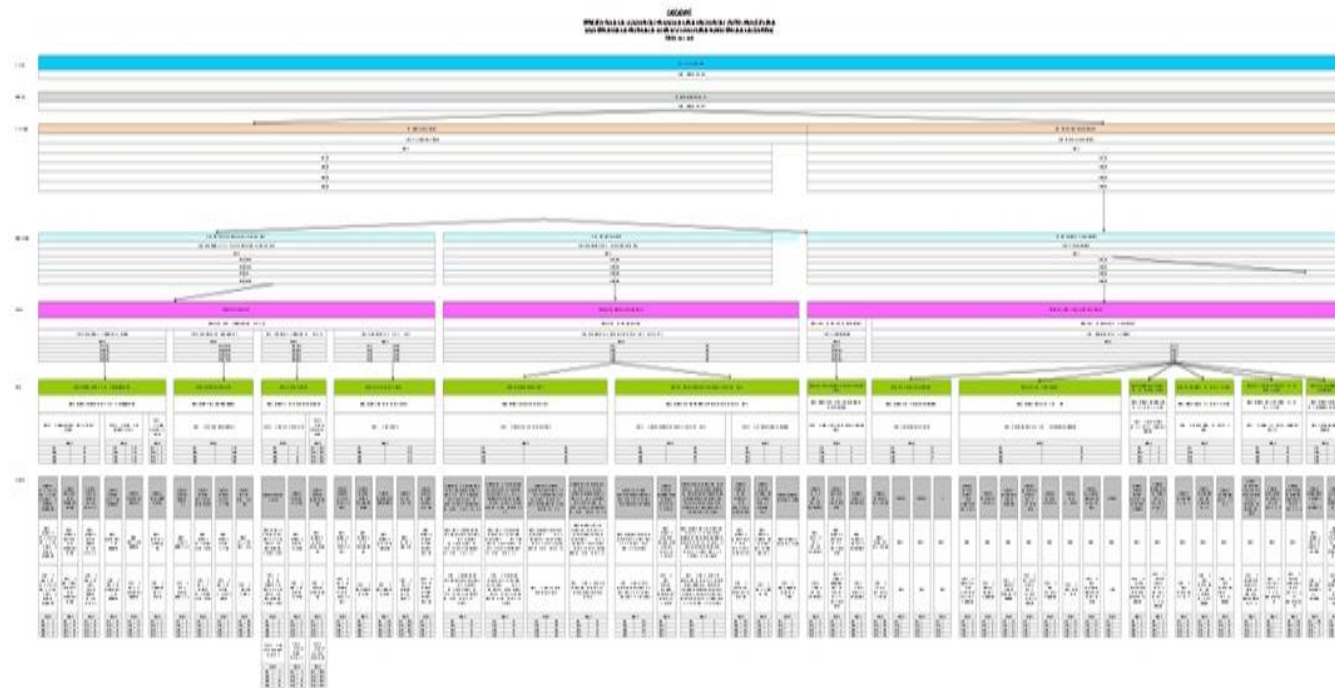
1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja instansi.

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 Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Peraturan Gubernur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 14 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hubungan antara cascading kinerja, peta proses bisnis dan desain struktur organisasi BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagaimana tersaji dalam gambar berikut:

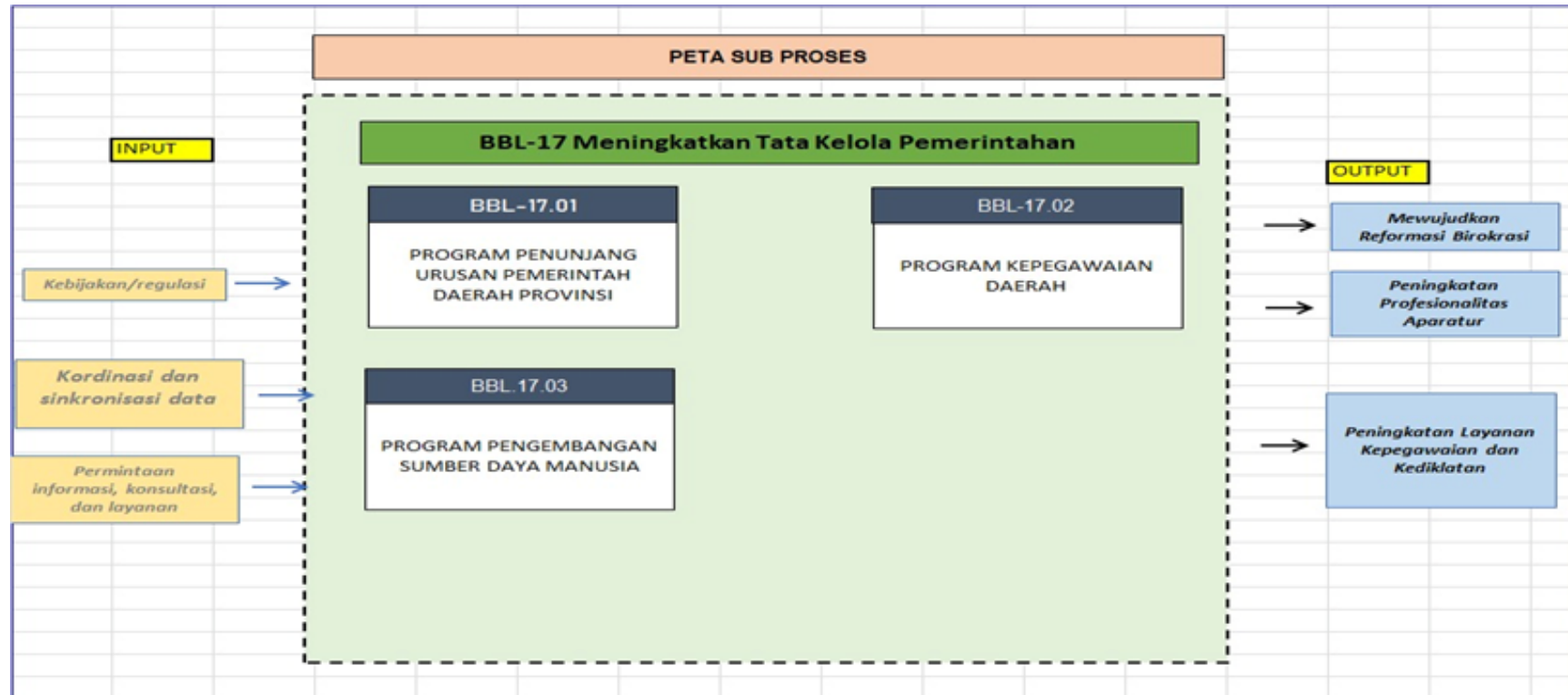
Gambar I.1 Cascading Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Organisasi

CASCADING



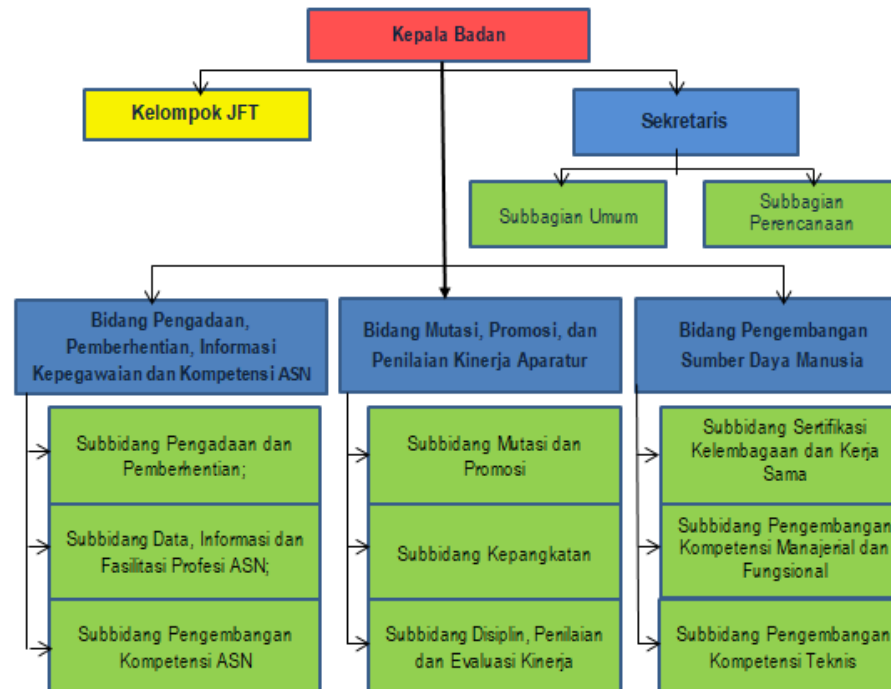
Ket : Cascading lengkap dapat dilihat melalui link : <https://bit.ly/GambarBabilKJiPTahun2024>

PETA PROSES BISNIS



Ket : Peta Proses Bisnis lengkap dapat dilihat melalui link : <https://bit.ly/GambarBabILKJiPTahun2024>

Struktur Organisasi



Ket : Struktur Organisasi lengkap dapat dilihat melalui link : <https://bit.ly/GambarBabILKJiPTahun2024>

Gambar I.2.
Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan pada BKPSDMD
Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

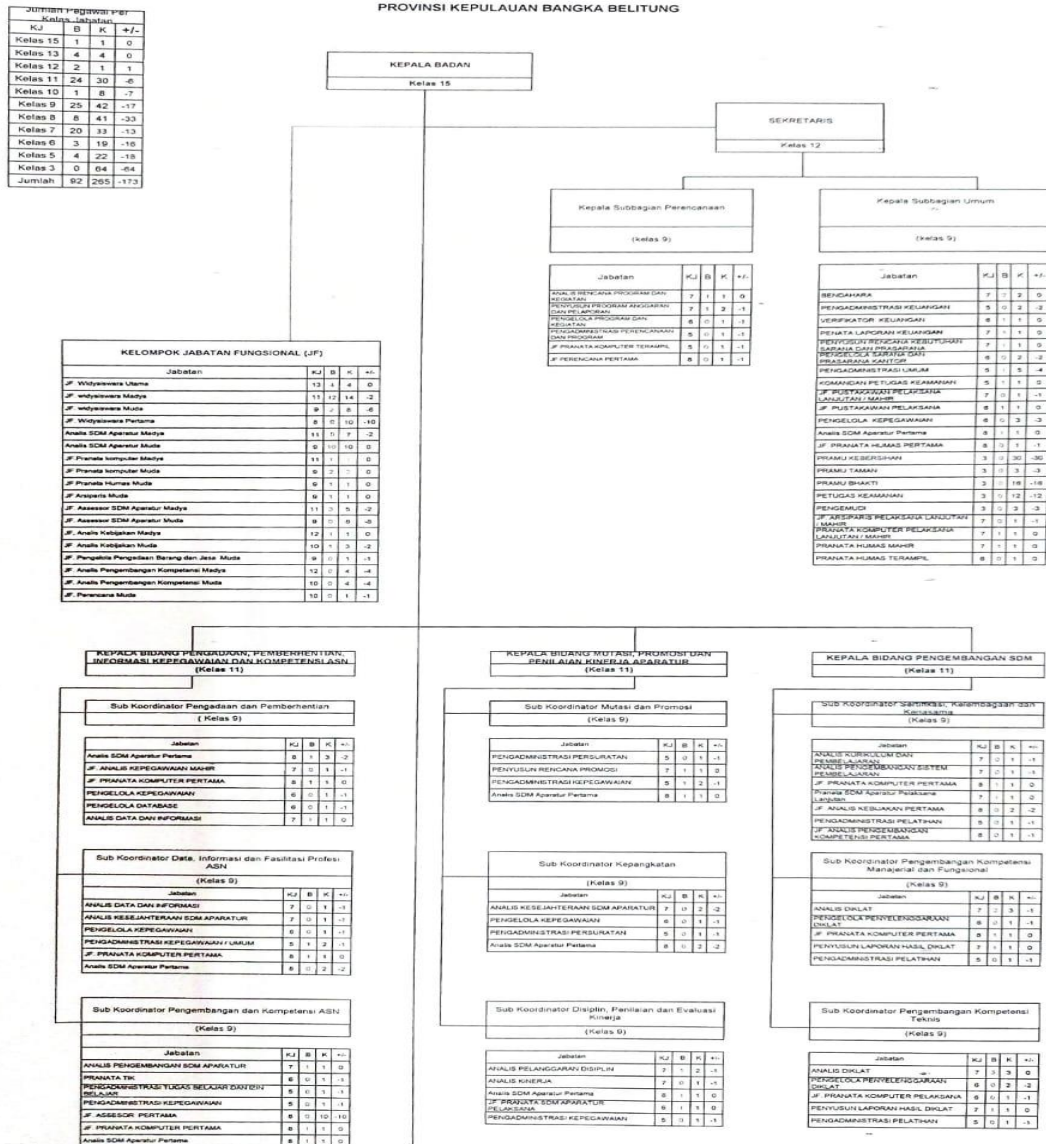
Tugas dan Fungsi
BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 20 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan provinsi. Adapun Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM 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 pemerintah provinsi di bidang kepegawaian dan bidang pendidikan dan pelatihan;
5. Penyelenggaraan administrasi Badan Kepegawaian Daerah
6. Penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**



Ket : Peta Jabatan lengkap dapat dilihat melalui link : <https://bit.ly/GambarBabLKJiPTahun2024>

1.2 Isu-Isu Strategis (pedoman penyusunan Pohon Kinerja)

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 BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai bagian dari Perangkat Daerah yang memiliki tujuan “Meningkatkan Tata Kelola Internal Perangkat Daerah BKPSDMD dan Meningkatkan Profesionalitas Aparatur”, antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya Profesionalitas Aparatur
2. Belum optimalnya implementasi meritokrasi
3. Belum optimalnya pelaksanaan NPSK manajemen ASN

1.3 Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran

Dukungan sumber daya manusia, sarana-prasarana dan anggaran pada tahun 2024 sebagaimana tabel berikut:

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

| NO | JABATAN | FORMASI/PETA JABATAN | | | | | JUMLAH | PEGAWAI YANG ADA | | | | | JENIS KELAMIN | |
|----|---|----------------------|-------------|----|----|---------|--------|------------------|----|-------|----|---------|---------------|-----------|
| | | JUMLAH | KUALIFIKASI | | | | | KUALIFIKASI | | | | | LAKI-LAKI | PEREMPUAN |
| | | | S2 | S1 | D3 | SMA/SMP | | S3 | S2 | S1/D4 | D3 | SMA/SMP | | |
| A | JABATAN STRUKUTRAL | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Kepala Badan | 1 | | 1 | | | 1 | | 1 | | | | 1 | |
| 2 | Sekretaris Badan | 1 | | 1 | | | 1 | | | 1 | | | 1 | |
| 3 | Kepala Bidang | 3 | | 3 | | | 3 | | 3 | | | | 3 | |
| 4 | Kepala Sub Bagian | 2 | | 2 | | | 2 | | 2 | | | | | |
| 5 | Subkoordinator | 9 | | 9 | | | 7 | | 4 | 3 | | | 5 | 2 |
| B | JABATAN FUNGSIONAL | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Widyaiswara Utama | 4 | 4 | | | | 4 | 1 | 3 | | | | 3 | 1 |
| 2 | Widyaiswara Madya | 14 | 14 | | | | 12 | 1 | 11 | | | | 6 | 6 |
| 3 | Widyaiswara Muda | 8 | 8 | | | | 1 | | 1 | | | | 1 | |
| 4 | Widyaiswara Pertama | 10 | 10 | | | | | | | | | | | |
| 5 | Analisis SDM Aparatur Madya | 7 | | | | | 8 | | 1 | 7 | | | 4 | 4 |
| 6 | Analisis SDM Aparatur Muda | 10 | | | | | 4 | | | 4 | | | 1 | 3 |
| 7 | Analisis SDM Aparatur Pertama | 11 | | | | | 3 | | 2 | 1 | | | 1 | 2 |
| 8 | Asesor SDM Aparatur Madya | 3 | | | | | 3 | | 3 | | | | | |
| 9 | Asesor SDM Aparatur Muda | 5 | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Asesor SDM Aparatur Pertama | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Pranata Komputer Madya | 2 | | | | | 1 | | | 1 | | | | |
| 12 | Pranata Komputer Muda | 4 | | | | | 2 | | | 2 | | | | |
| 13 | Pranata Komputer Pertama | 3 | | | | | 1 | | | | 1 | | | |
| 14 | Arsiparis Muda | 1 | | | | | 1 | | 1 | | | | | 1 |
| 15 | Analisis Kebijakan Madya | 1 | | | | | 1 | | 1 | | | | 1 | |
| 16 | Analisis Kebijakan Muda | 1 | | | | | 1 | | | 1 | | | 1 | |
| 17 | Analisis Kebijakan Pertama | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 18 | Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Muda | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 19 | Pranata Humas Muda | 1 | | | | | 1 | | | 1 | | | | 1 |
| 20 | Pranata Humas Pertama | 1 | | | | | 1 | | | | 1 | | | 1 |
| 21 | Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Pertama | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 22 | Pustakawan Mahir/Pelaksana Lanjutan | 1 | | | | | 1 | | | | | 1 | 1 | |
| 23 | Pranata SDM Aparatur Penyelia | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 24 | Pranta SDM Aparatur Pelaksana | 1 | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----------|---|---|--|--|--|--|---|--|---|---|---|---|---|
| 25 | Pranta SDM Aparatur Pelaksana Lanjutan | 1 | | | | | | | | | | | |
| 26 | Pranata Komputer Terampil/Pelaksana | 1 | | | | | 1 | | | | 1 | | 1 |
| C | JABATAN PELAKSANA | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Bendahara | 2 | | | | | 2 | | | 2 | | 1 | 1 |
| 2 | Pengadministrasi Keuangan | 2 | | | | | 1 | | | | 1 | 1 | |
| 3 | Verifikator Keuangan | 1 | | | | | | | | | | | |
| 4 | Pranata Laporan Keuangan | 1 | | | | | 1 | | | 1 | | | 1 |
| 5 | Penyusun Rencana Kebutuhan Sarana dan Prasarana | 1 | | | | | 1 | | | 1 | | 1 | |
| 6 | Pengelola Kepegawaian | 6 | | | | | 1 | | | | 1 | 1 | |
| | Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kantor | 2 | | | | | | | | | | | |
| | Pengadministrasi umum | 5 | | | | | 1 | | | | 1 | | 1 |
| | Komandan Petugas Keamanan | 1 | | | | | 1 | | | | 1 | 1 | |
| 7 | Analisis Rencana Program dan Kegiatan | 1 | | | | | 1 | | | | 1 | | 1 |
| 8 | Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan | 2 | | | | | 1 | | | | 1 | | 1 |
| 9 | Pengelola Program dan Kegiatan | 1 | | | | | | | | | | | |
| 10 | Pengadministrasi Perencanaan dan Program | 1 | | | | | | | | | | | |
| 11 | Analisis Kurikulum dan Pembelajaran | 1 | | | | | | | | | | | |
| 12 | Analisis Pengembangan Sistem Pembelajaran | 1 | | | | | | | | | | | |
| 13 | Pengadministrasi Pelatihan | 3 | | | | | 1 | | | | 1 | 1 | |
| 14 | Analisis Diklat | 6 | | | | | 5 | | | | 5 | 1 | 4 |
| 15 | Pengelola Penyelenggaraan | 3 | | | | | | | | | | | |
| 16 | Penyusun Laporan Hasil Diklat | 2 | | | | | 2 | | 1 | 1 | | | 2 |
| 17 | Pengadministrasi Persuratan | 2 | | | | | | | | | | | |
| 18 | Penyusun Rencana Promosi | 1 | | | | | 1 | | | 1 | | 1 | |
| 19 | Pengadministrasi Kepegawaian | 6 | | | | | 1 | | | | 1 | 1 | |
| 20 | Analisis Kesejahteraan SDM Aparatur | 3 | | | | | | | | | | | |
| 21 | Analisis Pelanggaran Disiplin | 1 | | | | | 1 | | | | 1 | 1 | |
| 22 | Analisis Kinerja | 1 | | | | | | | | | | | |
| 23 | Pengelola Database | 1 | | | | | | | | | | | |
| 24 | Analisis Data dan Informasi | 2 | | | | | | | | | | | |
| 25 | Analisis Pengembangan SDM Aparatur | 1 | | | | | | | | | | | |
| 26 | Pranata Tik | 1 | | | | | | | | | | | |
| 27 | Pengadministrasi Tugas Belanja dan | 1 | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|----|--|--|--|--|--|--|----|---|----|----|--|----|
| | Izin Belajar | | | | | | | | | | | | | |
| D | PPPK | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Pranata Komputer | 4 | | | | | | | 4 | | | 4 | | |
| 2 | Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama | 1 | | | | | | | 1 | | | | | 1 |
| E. | PHL | | | | | | | | | | | | | |
| | Supir | 1 | | | | | | | | | | 1 | | |
| | Pramubakti | 22 | | | | | | | 12 | 4 | 6 | 5 | | 17 |
| | Tenaga kebersihan | 33 | | | | | | | 5 | 1 | 27 | 10 | | 23 |
| | Petugas Keamanan | 12 | | | | | | | 1 | | 11 | 12 | | |

Berdasarkan data pada tabel I.1, tingkat pendidikan SDM Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung relatif tinggi dan merata antara laki-laki dan perempuan, didominasi oleh jenjang pendidikan S1 sebanyak 50 orang (32.4%), disusul oleh jenjang pendidikan S2 sebanyak 34 orang (22.4%), S3 sebanyak 2 Orang (1.5%), D3 sebanyak 18 orang (12.5%), dan SLTA sebanyak 49 orang (31.2%). Komposisi pegawai laki-laki sedikit lebih banyak dibanding pegawai perempuan.; bahkan untuk jabatan struktural lebih banyak diisi oleh 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 | | |
| | Tanah | 2 | Rp 743.244.574 |
| 2 | Peralatan dan mesin | | |
| | alat besar | 2 | Rp 479.731.000 |
| | alat angkutan | 6 | Rp 1.762.966.200 |
| | alat bengkel dan alat ukur | 1 | Rp 97.000.000 |
| | alat pertanian | | Rp 8.166.226.040 |
| | alat kantor dan rumah tangga | | Rp 1.131.048.500 |
| | alat studio, komunikasi dan pemancar | | Rp 25.165.000 |
| | alat kedokteran dan kesehatan | | |
| | alat laboratorium | | |
| | alat persenjataan | | |
| | komputer | 272 | Rp 4.441.341.663 |
| | alat eksplorasi | | |
| | alat pengeboran | | |
| | alat produksi, pengolahan dan pemurnian | | |
| | alat bantu eksplorasi | | |
| | alat keselamatan kerja | | |
| | alat peraga | | |
| | peralatan proses/produksi | | |
| | rambu – rambu | | |
| | peralatan olah raga | 10 | Rp 82.725.000 |
| 3 | Gedung dan bangunan | | |
| | bangunan gedung | 24 | Rp 17.590.953.000 |
| | monumen | | |
| | bangunan menara | | |
| | tugu titik kontrol/pasti | | |
| 4 | Jalan, irigasi dan jaringan | | |
| | jalan dan jembatan | 1 | Rp 4.072.872.000 |
| | bangunan air | 1 | Rp 191.914.000 |
| | instalasi | 1 | Rp 425.680.000 |
| | jaringan | 1 | Rp 995.508.074 |
| 5 | Aset tetap lainnya | | |
| | bahan perpustakaan | | Rp 73.811.500 |
| | barang bercorak kesenian/kebudayaan/olahra | | Rp 14.900.000 |
| | hewan | | |
| | biota perairan | | |
| | tanaman | | |
| | barang koleksi non budaya | | |
| | aset tetap dalam renovasi | | |
| 6 | Konstruksi dalam pengerjaan | | |
| | konstruksi dalam pengerjaan | | |
| | Akumulasi Penyusutan Aset Tetap | | Rp 20.851.802.450 |
| | ASET LAINNYA | | Rp 1.146.454.994 |
| | Aset Tak Berwujud | | Rp 643.457.750 |
| | Akumulasi Amortisasi Aset Tak Berwujud | | Rp 643.457.750 |
| | Aset Lain-lain | | Rp 2.053.656.994 |
| | Akumulasi Penyusutan aset lain-lain | | Rp 907.202.000 |
| | BMD NON NERACA | | Rp 1.799.106.806 |
| | Total | | Rp 66.577.259.095 |

Kendaraan operasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terdiri dari 9 unit kendaraan operasional dengan 1 kendaraan rusak berat dan 6 mobil yang masih beroperasi, serta 2 unit kendaraan roda dua. Kebutuhan ruangan kantor umum relatif sudah tersedia meliputi ruang rapat, ruang pengelola keuangan, ruang arsip, ruang mushola, ruang baca, ruang gudang, ruang tunggu, ruang laktasi, dan toilet. Adapun perlengkapan kantor berupa meja, kursi, lemari, filling cabinet, pendingin ruangan, alat pemadam kebakaran dan lain-lain sudah tersedia dalam kondisi baik. Rasio personal komputer/laptop dibanding jumlah pegawai mendekati 1 : 1 Dengan demikian ketersediaan sarana dan prasarana sudah memadai. Hanya saja sebanyak 15% dari komputer/laptop yang ada diproduksi Tahun 2000an awal yang spesifikasinya sudah jauh tertinggal dengan kondisi saat ini sehingga kurang mendukung tuntutan pekerjaan yang menuju revolusi industri 5.0 berbasis AI.

Tabel I.3 Perbandingan Anggaran Tahun 2023 dan 2024

| Tahun | Belanja Operasi | Belanja Modal | Belanja Tak Terduga | Belanja Transfer | Jumlah |
|-------|----------------------|------------------|---------------------|------------------|----------------------|
| 2023 | Rp 33.451.617.481 | Rp 3.350.683.900 | - | - | Rp 36.802.301.381 |
| 2024 | Rp 26.961.140.993,01 | | - | - | Rp 26.961.140.993,01 |

Dukungan anggaran untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, terlihat pada tabel I.3, terdapat penurunan anggaran sebesar 26,75% pada tahun 2024 dibandingkan dengan tahun 2023. Penurunan anggaran ini terjadi karena adanya tagging kegiatan menindaklanjuti surat Sekretaris Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung nomor : 903/0041/BAKUDA tanggal 29 Januari 2024 dan Surat Badan Keuangan Daerah Nomor : 903/0529/BAKUDA-TAPD hal tindaklanjut hasil Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor : 900.1.1.4-4206 pada tahun 2024.

BAB 2

Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Bab 2 Berisi :

1. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD
2. Strategi dan Arah Kebijakan
3. Struktur Program dan Kegiatan Tahun 2024
4. Indikator Kinerja Utama (IKU)
5. Perjanjian Kinerja Tahun 2024
6. Instrumen Pendukung Capaian Kinerja PD

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

2.1. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD

Sesuai *cascade* kinerja, BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mendukung pencapaian sasaran Pemerintah Daerah Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan. Terkait hal tersebut tujuan jangka menengah BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selama lima tahun adalah **"Meningkatkan Profesionalitas Aparatur"**.

Adapun sasaran BKPSDMD Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam waktu lima tahun sebagai berikut:

Tabel II.1 Sasaran Strategis BKPSDMD 2023-2026

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | SATUAN | Baseline 2022 | TARGET TAHUNAN | | | | Target Akhir Renstra | Ket |
|-----|--|--|--------|---------------|----------------|-------|------|-------|----------------------|-----|
| | | | | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1. | Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Persen | n/a | 95,5 | 95,75 | 96 | 96,25 | 96,25 | |
| 2. | Meningkatnya Kompetensi Aparatur | Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan | Persen | n/a | 80 | 82 | 84 | 86 | 86 | |

2.2. Strategi dan Arah Kebijakan

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

Tabel II.2 Strategi dan Arah Kebijakan

| NO. | SASARAN | STRATEGI | ARAH KEBIJAKAN |
|-----|--|--|--|
| 1. | Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | <ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan Kompetensi Pegawai Berdasarkan Jenis Jabatan - Pemanfaatan teknologi Informasi Dalam Penerapan Disiplin Pegawai dan Pengelolaan Data Kepegawaian - Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Melalui Tugas Belajar - Penerapan Tunjangan Berbasis Kinerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan Perencanaan Kepegawaian Secara Komperhensif; 2. Akuntabilitas dalam Pengelolaan Data dan Administrasi Kepegawaian; 3. Manajmene Talenta dalam Seleksi JPT, Mutasi dan Promosi; 4. Penerapan <i>Reward and Punishment</i> Kepada Pegawai Secara Adil; 5. Penilaian Kinerja Berbasis Online; 6. Pembinaan Disiplin Pegawai Secara Berkala |
| 2. | Meningkatnya Kompetensi Aparatur | Pengembangan Kompetensi Pegawai Berdasarkan Jenis Jabatan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan Kompetensi Melalui Pendidikan dan Pelatihan; 2. Peningkatan Nilai Akreditasi Diklat. |

2.3. Struktur Program dan Kegiatan Tahun 2024

Struktur program dan kegiatan yang berkaitan langsung dengan tercapainya sasaran BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2024 maupun program dan kegiatan sebagaimana tabel berikut:

Tabel II.3 Struktur Program dan Kegiatan terkait Langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2024

| Sasaran | Program/Kegiatan | Sebelum Perubahan (Rp) | Sesudah Perubahan (Rp) | Bertambah /Berkurang (Rp) |
|---|---|-------------------------|-------------------------|---------------------------|
| 1. Meningkatkan standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | 1.1. Program Kepegawaian Daerah | Rp 2.196.521.040 | Rp 2.492.903.245 | Rp 296.382.205 |
| | 1.1.1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Rp 709.148.540 | Rp 662.296.395 | Rp -46.852.145 |
| | 1.1.2. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN | Rp 549.709.600 | Rp 403.891.350 | Rp -145.818.250 |
| | 1.1.3. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN | Rp 589.578.200 | Rp 1.229.408.200 | Rp 639.830.000 |
| | 1.1.4. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Rp 348.084.700 | Rp 197.307.300 | Rp -150.777.400 |
| 2. Meningkatkan Kompetensi Aparatur | 1.2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp 4.991.907.433 | Rp 2.929.209.404 | Rp -2.062.698.029 |
| | 1.2.1. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis | Rp 1.239.409.400 | Rp 456.257.100 | Rp -783.152.300 |
| | 1.2.2. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Rp 3.752.498.033 | Rp 2.472.952.304 | Rp -1.279.545.729 |

| | | | | |
|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Total Anggaran yang Berkaitan Langsung dengan Pencapaian Sasaran | | Rp 5.422.112.649 | Rp 3.386.644.045 | Rp -2.035.468.604 |
| - | 1.3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi | Rp 25.517.586.719 | Rp 21.539.028.344 | Rp -3.978.558.375 |
| | 1.3.1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Rp 326.869.400 | Rp 188.781.179 | Rp -138.088.221 |
| | 1.3.2. Kegiatan Administrasi Keuangan | Rp 17.278.897.089 | Rp 16.629.670.170 | Rp -649.226.919 |
| | 1.3.3. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah | Rp 684.260.800 | Rp 581.827.000 | Rp -102.433.800 |
| | 1.3.4. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Rp 2.308.856.175 | - | Rp 2.308.856.175 |
| | 1.3.5. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Rp 3.267.093.000 | Rp 3.095.641.095 | Rp -171.451.905 |
| | 1.3.6. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Rp 1.651.610.255 | Rp 1.043.108.900 | Rp -608.501.355 |

2.4. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis operasional. Setiap lembaga atau Instansi pemerintah wajib merumuskan Indikator Kinerja Utama sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam RENSTRA Perangkat Daerah. Indikator Kinerja Utama pada Unit Organisasi setingkat Eselon II/PD/Unit kerja mandiri sekurang-kurangnya adalah Indikator keluaran (Output) untuk mendukung pencapaian sasaran strategis. Dokumen Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dibuat dalam bentuk Surat Keputusan Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 188.4/003.BKPSDMD/2024 (sebagaimana terlampir).

Sedangkan Indikator Kinerja Individu (IKI) adalah Tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran tujuan yang harus dicapai organisasi dalam kurun waktu tertentu. Setiap lembaga atau Instansi pemerintah wajib merumuskan Indikator Kinerja Individu sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam RPD dan RENSTRA Perangkat Daerah.

2.5. Perjanjian Kinerja Tahun 2024

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.

2.5.1 Perjanjian Kinerja 2024 (Induk)

Adapun Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2024 yang merepresentasikan kinerja instansi dengan Pj. Gubernur Kepulauan Bangka Belitung adalah sebagai berikut:

Tabel II.4 Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDMD
Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2024

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Satuan | Target Tahunan | Triwulan | Target TW |
|-----|--|--|--------|----------------|--|-------------------------|
| 1. | Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | % | 95,75 | Triwulan I Triwulan II Triwulan III Triwulan IV | 90 92 94 95.75 |
| 2. | Meningkatnya kompetensi aparatur | Persentase ASN yang Memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan | % | 82 | Triwulan I Triwulan II Triwulan III Triwulan IV | 25 145 70 82 |

Tabel II.5 Komponen Anggaran Induk pada Perjanjian Kinerja
Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2024

| No. | Indikator Kinerja | Program | Anggaran | Ket |
|-----|--|---|-------------------|-----|
| 1. | Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Program Kepegawaian Daerah | Rp 2.196.521.040 | |
| 2. | Persentase ASN yang Memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp 4.991.907.433 | |
| 3. | - | Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi | Rp 25.517.586.719 | |

2.5.2 Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024 (Perubahan Kesatu)

Pada tahun 2024, BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2024 melaksanakan reviu Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Reviu dilakukan karena dengan dikeluarkannya Hasil Evaluasi Akuntabilitas bKinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023, melalui Surat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor : B274/AA.05/2023 tanggal 27 November 2023 yaitu “ menggunakan informasi capaian kinerja pada laporan kinerja sebagai dasar penentuan Target tahun selanjutnya, penyesuaian aktivitas strategi untuk mencapai kinerja, dan kebutuhan anggarannya”, sehingga perlu melakukan penyesuaian pada kolom Target Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Perjanjian Kinerja Perubahan adalah sebagai berikut :

Tabel II.6 Perjanjian Kinerja Perubahan Kesatu Kepala BKPSDMD
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2024

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Satuan | Target Tahunan | Triwulan | Target TW |
|-----|--|--|--------|----------------|--|-----------|
| 1. | Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | % | 97 | Triwulan I Triwulan II Triwulan III Triwulan IV | 97% |
| 2. | Meningkatnya kompetensi aparatur | Persentase ASN yang Memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan | % | 88 | Triwulan I Triwulan II Triwulan III Triwulan IV | 88% |

Tabel II.7 Komponen Anggaran Induk pada Perjanjian Kinerja Perubahan Kesatu
Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2024

| No. | Indikator Kinerja | Program | Anggaran | Ket |
|-----|--|---|-------------------|-----|
| 1. | Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Program Kepegawaian Daerah | Rp 2.196.521.040 | |
| 2. | Persentase ASN yang Memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp 4.991.907.433 | |
| 3. | - | Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi | Rp 25.517.586.719 | |

2.5.3 Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024 (Perubahan Kedua)

Pada tahun 2024, BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2024 melaksanakan reuiu Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Reuiu dilakukan karena adanya *refocusing* kegiatan dan realokasi anggaran serta telah ditetapkannya. Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Tahun 2024, sehingga perlu melakukan penyesuaian pada kolom Anggaran pada lampiran Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Sesuai dengan Berita Acara Perubahan Perjanjian Kinerja (Kedua) Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel II.8 Perjanjian Kinerja Perubahan Kedua Kepala BKPSDMD
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2024

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Satuan | Target Tahunan | Triwulan | Target TW |
|-----|--|--|--------|----------------|--|-----------|
| 1. | Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | % | 97 | Triwulan I Triwulan II Triwulan III Triwulan IV | 97% |
| 2. | Meningkatnya kompetensi | Persentase ASN yang Memenuhi kompetensi | % | 88 | Triwulan I Triwulan II | |

| | | | | | | |
|--|----------|-----------------------|--|--|-----------------------------|-----|
| | aparatur | sesuai dengan jabatan | | | Triwulan III Triwulan IV | 88% |
|--|----------|-----------------------|--|--|-----------------------------|-----|

Tabel II.9 Komponen Perubahan Anggaran pada Perjanjian Kinerja Perubahan Kedua
Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2024

| No. | Indikator Kinerja | Program | Anggaran | Ket |
|-----|--|---|-------------------|-----|
| 1. | Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Program Kepegawaian Daerah | Rp 2.492.903.245 | |
| 2. | Persentase ASN yang Memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp 2.929.209.404 | |
| 3. | - | Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi | Rp 21.539.028.344 | |

Keterangan Tambahan:

1. Anggaran berkurang 18,71% sehubungan adanya *refocusing* kegiatan
2. Data capaian kinerja tersedia pada Triwulan IV.

2.6. Instrumen Pendukung Capaian Kinerja Tahun 2024

BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki website resmi yang dapat diakses, baik oleh pegawai BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung maupun masyarakat umum dengan alamat <https://bkpsdmd.babelprov.go.id>. Di dalam website ini memuat profil lengkap beserta tugas dan fungsi BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Selain itu juga ditampilkan beberapa kegiatan terbaru yang telah dilakukan BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Ada juga menu untuk pengaduan, pelayanan masyarakat, dan prosedur pelayanan masyarakat yang dilakukan di BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, seperti e-kinerja (<https://e-kinerja.babelprov.go.id>), simadig (<https://simadig.babelprov.go.id>).

**Gambar II.2. Website BKPSDMD
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**



BAB 3

Akuntabilitas Kinerja

Bab 3 Berisi :

Capaian Kinerja Tahun
2024
Efisiensi Anggaran
Inovasi
Penghargaan
Lintas
Sektor/Crosscutting

3.1 Capaian Kinerja Tahun 2024

BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah melaksanakan pengukuran kinerja atas kinerja yang diperjanjikan Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan Bapak Gubernur Kepulauan Bangka Belitung tahun 2024. 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 2024

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR/META INDIKATOR | SATUAN | BASELINE 2022 | CAPAIAN 2023 | TAHUN 2024 | | | | TARGET AKHIR RENSTRA |
|----|--|--|--------|---------------|--------------|------------|-----------|------------|-----------------|----------------------|
| | | | | | | TARGET | REALISASI | PERSENTASE | KRITERIA / KODE | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1 | Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | <p><u>Indikator:</u> Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur</p> <p><u>Formula Perhitungan:</u> Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / jumlah seluruh ASN x 100%) + (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / jumlah seluruh ASN x 100%)</p> | % | n/a | 101,32 | 97 | 97,03 | 100,03 | | 96,25 |

| | | | | | | | | | | |
|---|----------------------------------|---|---|-----|--------|----|-------|-------|--|----|
| 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 Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100%</p> | % | n/a | 108,78 | 88 | 86,05 | 97,78 | | 85 |
|---|----------------------------------|---|---|-----|--------|----|-------|-------|--|----|

Adapun analisis capaian kinerja sasaran strategis diuraikan sebagai berikut:

3.1.1. Sasaran : Meningkatkan standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur

Kinerja sasaran meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur diukur dengan indikator Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur. Penjelasan hubungan sasaran, indikator dan formulasi perhitungan indikator adalah sebagai berikut:

Tabel III.3. Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan

| No | Sasaran | Indikator | Formulasi Perhitungan |
|----|--|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / jumlah seluruh ASN x 100%) + (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / jumlah seluruh ASN x 100%) |

Kinerja sasaran meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur diukur dengan menggunakan formulasi perhitungan Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / jumlah seluruh ASN x 100%) + (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / jumlah seluruh ASN x 100%) Tahun 2024 capaian kinerja sasaran ini adalah 100,03% atau sebesar 97,03% dari target 97%. Sumber data diolah dari hasil perhitungan atas kinerja masing-masing program pendukung sasaran Perangkat Daerah. Kinerja BKPSMD pada Tahun 2024 dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel III.4. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

| No | Indikator Sasaran | 2023 | | | 2024 | | | Target Akhir Renstra (2026) | Capaian s/d 2024 terhadap target 2026 (%) |
|----|--|--------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|-----------------------------|---|
| | | Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. | Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | 95,50 | 96,76 | 101,32 | 97 | 97,03 | 100,03 | 96,25 | 100,81 |

Analisis ketercapaian sasaran meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur adalah sebagai berikut:

- a. Tercapai 97,03%, dengan demikian prosentase realisasi terhadap target sebesar 100,03% (terlampai).
- b. Dibandingkan persentase capaian tahun lalu sebesar 101,32% (data Lkj Tahun lalu) indikator sasaran Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur mengalami penurunan sebesar 1,29 (% capaian tahun ini dikurang % capaian tahun lalu)
- c. Dibandingkan dengan target akhir RENSTRA, diproyeksikan sasaran akan berhasil tercapai.

Keberhasilan capaian Indikator Persentase peningkatan capaian tersebut didukung dari program-program sebagai berikut :

1. Program Kepegawaian Daerah dengan sasaran program Terpenuhinya pegawai sesuai kebutuhan dan formasi, mempunyai indikator Persentase pemenuhan pegawai ASN melalui pengadaan, formula perhitungan indikator ini adalah Jumlah Pegawai yang lulus CASN / jumlah formasi yang ditetapkan x 100%. Capaian kinerja untuk indikator ini adalah Rata-rata persentase dari formasi ASN melalui CPNS, Capra IPDN, dan CPPPK $\{(38/40) \times 100\} + \{(10/10) \times 100\} + \{(459/500) \times 100\} / 3 = 95,6\%$ dari target 86% atau sebesar 111,16%. Capaian kinerja pada Tahun 2024 ini lebih tinggi dibandingkan pada Tahun 2023 yang sebesar 117,65% (capaian tahun lalu).

Capaian ini didukung oleh :

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

Capaian ini mengalami kendala sebagai berikut :

- Keterbatasan kemampuan peserta dalam penggunaan teknologi yang membuat peserta melakukan kesalahan dan keterbatasan informasi
- Rendahnya kualitas tenaga non ASN (honorar) yang lulus PPPK akan memperberat upaya meningkatkan nilai IP ASN sehingga aspek kompetensi, kualifikasi dan kinerja akan tergerus.

2. Program Kepegawaian Daerah dengan sasaran program Terpenuhinya pegawai sesuai kebutuhan dan formasi, mempunyai indikator Persentase ASN yang ditingkatkan kapasitasnya, formula perhitungan indikator ini adalah Jumlah ASN yang ditingkatkan kapasitas dibagi jumlah seluruh ASN dikali 100%. Capaian indikator kinerja adalah $(1.404/6.358) \times 100 = 22,08\%$ dari target 17,60% atau sebesar 125,45%. Capaian kinerja pada Tahun 2024 ini lebih rendah dibandingkan

pada Tahun 2023 yang sebesar 274,24% (capaian tahun lalu). Hal ini dikarenakan salah satu variabel indikator ini adalah jumlah pegawai yang terpetakan kompetensinya, sebagian besar pegawai sudah dilakukan pemetaan pada tahun 2023 yaitu sebanyak 4.085 orang dan hasilnya masih berlaku dalam 3 tahun, sehingga pemetaan kompetensi pada tahun 2024 hanya dilakukan pada sisa pegawai yang belum dipetakan kompetensinya pada tahun 2022 dan 2023 saja.

Capaian ini didukung oleh :

- Pelaksanaan pemetaan kompetensi berbasis aplikasi primadona
- Tersedianya sarana dan prasarana pendukung yang memadai
- Tersedianya SDM asesor yang mumpuni

3. Program Kepegawaian Daerah dengan sasaran program Terpenuhinya pegawai sesuai kebutuhan dan formasi, mempunyai indikator Persentase pemenuhan pegawai ASN melalui mutasi, promosi, formula perhitungan indikator ini adalah Jumlah pegawai ASN yang ditempatkan melalui mutasi dan promosi dibagi jumlah pegawai ASN yang diusulkan mutasi dan promosi dikali 100%. Capaian kinerja untuk indikator ini $(349/335) \times 100 = 104,18\%$ dari target 95% atau sebesar 109,66%. Capaian kinerja pada Tahun 2024 ini lebih tinggi dibandingkan pada Tahun 2023 yang sebesar 100,12% (capaian tahun lalu).

Capaian ini didukung oleh :

- Kebijakan Pusat terkait diberikannya satu kali kenaikan pangkat tanpa kenaikan jenjang untuk jabatan fungsional yang ada peta jabatan dan formasi jenjang sudah penuh;
- Regulasi terkait kesempatan perpindahan jabatan dari pelaksana ke jabatan fungsional dan adanya jaminan kepastian pola karir;
- Regulasi dari pusat terkait ketepatan waktu proses penerbitan SK kenaikan pangkat dan penerbitan pertek mutasi dan kenaikan jenjang dari BKN;
- Adanya aplikasi SIMADIG dan SIASN BKN dalam percepatan proses manajemen kepegawaian;
- Adanya komitmen dan dukungan pemangku kepentingan dalam proses mutasi dan promosi.

Capaian ini mengalami kendala sebagai berikut :

- Syarat administrasi yang banyak diperlukan seperti Persetujuan Teknis BKN dan ijin tertulis Kemendagri serta perubahan kebijakan atau peraturan.
4. Program Kepegawaian Daerah dengan sasaran program Terpenuhinya pegawai sesuai kebutuhan dan formasi, mempunyai indikator Persentase ASN yang memiliki kinerja dan disiplin minimal baik, formula perhitungan indikator ini adalah (Jumlah ASN yang memiliki penilaian kinerja minimal baik dikurangi Jumlah ASN yang

mendapat hukuman disiplin) dibagi Jumlah ASN dikali 100%. Capaian kinerja untuk indikator ini adalah $(6.358-11)/6.358 \times 100 = 99,83\%$ dari target 99,87% atau sebesar 99,96%. Capaian kinerja pada Tahun 2024 ini lebih rendah dibandingkan pada Tahun 2023 yang sebesar 100,08% (capaian tahun lalu).

Capaian ini didukung oleh :

- Tersedianya anggaran, sarana dan prasarana yang memadai
- Pelaksanaan Diklat, Bimtek dan Sosialisasi peningkatan kinerja dan disiplin
- Tersedianya aplikasi e-kinerja untuk memudahkan pengelolaan kinerja dan disiplin

Capaian ini mengalami kendala sebagai berikut :

- Kurangnya pemahaman ASN dalam meningkatkan kinerja dan disiplin
- Lemahnya pengawasan dan pembinaan serta umpan balik terhadap peningkatan kinerja dan disiplin ASN

Tabel III.5. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja PD dengan Nasional Tahun 2024

| No. | Indikator dan Formula Perhitungan | Target (Nasional) | Target (PD) | Realisasi (Nasional) | Realisasi (PD) | Capaian (Nasional) | Capaian (PD) |
|-----|--|-------------------|-------------|----------------------|----------------|--------------------|--------------|
| 1. | Persentase pemenuhan pegawai ASN melalui pengadaan Jumlah Pegawai yang lulus CASN / jumlah formasi yang ditetapkan x 100%= $\{(38/40) \times 100\}$ + $\{(10/10) \times 100\}$ + $\{(459/500) \times 100\} / 3 = 95,6\%$ | n/a | 86% | n/a | 95,6% | n/a | 111,16% |
| 2. | Persentase ASN yang ditingkatkan kapasitasnya Jumlah ASN yang ditingkatkan kapasitas dibagi jumlah seluruh ASN dikali 100%= $(1.404/6.358) \times 100 = 22,08\%$ | n/a | 17,60% | n/a | 22,08% | n/a | 125,45% |
| 3. | Persentase pemenuhan pegawai ASN melalui mutasi, promosi Jumlah pegawai ASN yang ditempatkan melalui mutasi dan promosi dibagi jumlah pegawai ASN yang diusulkan mutasi dan promosi dikali 100%= $(349/335) \times 100 = 104,18\%$ | n/a | 95% | n/a | 104,18% | n/a | 109,66% |

| | | | | | | | |
|----|--|-----|--------|-----|--------|-----|--------|
| 4. | Persentase ASN yang memiliki kinerja dan disiplin minimal baik (Jumlah ASN yang memiliki penilaian kinerja minimal baik dikurangi Jumlah ASN yang mendapat hukuman disiplin) dibagi Jumlah ASN dikali 100% $(6.358-11)/6.358 \times 100 = 99,83\%$ | n/a | 99,87% | n/a | 99,83% | n/a | 99,96% |
|----|--|-----|--------|-----|--------|-----|--------|

Keterangan :

Target, realisasi dan capaian daerah tidak dapat dibandingkan dengan target, realisasi dan capaian nasional karena data nasional tidak diketahui

3.1.1.1.Data Dukung Capaian Persentase pemenuhan pegawai ASN melalui pengadaan melalui Program Kepegawaian Daerah

- Program Kepegawaian Daerah melekat pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN, dengan kegiatan sebagai berikut, yaitu : Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dengan anggaran sebesar Rp 662.296.395,-.

Gambar III.1

Program Kepegawaian Daerah
Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

| No | Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan | Keterangan |
|----|---|---|
| 1. |  | Seleksi Penerimaan PPPK Tahap I Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung |
| 2. |  | Pelepasan kafilah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mengikuti MTQ VII KORPRI Tingkat Nasional Tahun 2024 di Kota Palangkaraya, Kalimantan Tengah |

3.1.1.2. Data Dukung Capaian Persentase ASN yang ditingkatkan kapasitasnya melalui Program Kepegawaian Daerah

- Program Kepegawaian Daerah melekat pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN, dengan kegiatan sebagai berikut, yaitu : Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN dengan anggaran sebesar Rp 403.891.350,-.

Gambar III.2
Program Kepegawaian Daerah
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

| No | Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan | Keterangan |
|----|---|---|
| 1. |  | Fasilitasi Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama Kepala Biro Perencanaan, Keuangan, Kepegawaian dan Umum (BPKKU) Universitas Bangka Belitung (UBB) Tahun 2024 |
| 2. |  | Pelaksanaan Ujian Dinas Tingkat I, Tingkat II dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP) Tahun 2024 |

3.1.1.2.Data Dukung Capaian Persentase pemenuhan pegawai ASN melalui mutasi, promosi melalui Program Kepegawaian Daerah

- Program Kepegawaian Daerah melekat pada Bidang Mutasi, Promosi dan Penilaian Kinerja Aparatur, dengan kegiatan sebagai berikut, yaitu : Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN dengan anggaran sebesar Rp 1.229.408.200,-.

Gambar III.3
Program Kepegawaian Daerah
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

| No | Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan | Keterangan |
|----|---|---|
| 1. |  | Pengambilan Sumpah dan Pelantikan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung |
| 2. |  | Penyerahan 139 petikan SK Kenaikan Pangkat 1 April 2024 Kabupaten/Kota Se-Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Golongan IV/a dan IV/b telah diterbitkan oleh BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung |

3.1.1.3.Data Dukung Capaian Persentase ASN yang memiliki kinerja minimal baik melalui Program Kepegawaian Daerah

- Program Kepegawaian Daerah melekat pada Bidang Mutasi, Promosi dan Penilaian Kinerja Aparatur, dengan kegiatan sebagai berikut, yaitu : Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan anggaran sebesar Rp 197.307.300,-.

Gambar III.4
Program Kepegawaian Daerah
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

| No | Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan | Keterangan |
|----|---|---|
| 1. |  | Ikhar netralitas oleh Pj. Gubernur Kep. Babel yang diikuti seluruh peserta upacara pada tanggal 1 Oktober 2024 (Hari Kesaktian Pancasila) |
| 2. |  | Penyerahan Penghargaan Satyalancana 20 tahun bertepatan dengan HUT KORPRI ke-53 |
| 3. |  | Pembinaan disiplin pegawai di SMKN 2 Koba |

3.1.2 Sasaran 2: Meningkatnya Kompetensi Aparatur

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

Tabel III.6. Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan

| No | Sasaran | Indikator | Formulasi Perhitungan |
|----|----------------------------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Meningkatnya Kompetensi Aparatur | Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan | Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100% |

Kinerja sasaran Meningkatnya kompetensi Aparatur diukur dengan menggunakan formulasi perhitungan Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100%. Tahun 2024 capaian kinerja sasaran ini adalah 97,78% atau sebesar 86,05% dari target 88%. Sumber data diolah dari hasil perhitungan atas kinerja masing-masing program pendukung sasaran Perangkat Daerah.

Kinerja BKPSDMD pada tahun 2024 dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel III.7. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

| No | Indikator Sasaran | 2023 | | | 2024 | | | Target Akhir Renstra (2026) | Capaian s/d 2024 terhadap target 2026 (%) |
|----|---|--------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|-----------------------------|---|
| | | Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. | Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan | 80 | 87,02 | 108,78 | 88 | 86,05 | 97,78 | 85 | 101,24 |

Analisis Ketercapaian Sasaran Meningkatnya kompetensi ASN adalah sebagai berikut:

- Tercapai 86,05%, dengan demikian prosentase realisasi terhadap target sebesar 97,78% (belum melampaui).
- Dibandingkan persentase capaian tahun lalu sebesar 108,78% (data Lkj Tahun lalu) indikator sasaran Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan mengalami penurunan sebesar 11 (% capaian tahun ini dikurang % capaian tahun lalu)
- Dibandingkan dengan target akhir RENSTRA, diproyeksikan sasaran akan berhasil tercapai.

Keberhasilan capaian Indikator Persentase peningkatan capaian tersebut didukung dari program-program sebagai berikut :

- Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan sasaran program Meningkatnya kompetensi ASN, mempunyai indikator Persentase ASN yang

meningkat pengembangan kompetensi manajerial, fungsional dan teknis, formula perhitungan indikator ini adalah Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100%. Capaian kinerja untuk indikator ini adalah $(4.146/6.358) \times 100\% = 65,21\%$ dari target 75% atau sebesar 86,95%. Capaian kinerja pada Tahun 2024 ini lebih rendah dibandingkan pada Tahun 2023 yang sebesar 108,78% (capaian tahun lalu).

Capaian ini didukung oleh :

- Adanya ketersediaan sarana dan prasarana penunjang pelatihan seperti gedung kelas, aula, asrama, jaringan internet, sistem informasi kepegawaian, dll
- Adanya dukungan dari Pimpinan Instansi dalam rangka Peningkatan Kompetensi SDM Aparatur
- Adanya dukungan dari SDM Aparatur yang kompeten seperti Widyaiswara, narasumber, dan pelaksana pelatihan yang kompeten
- Adanya penerapan metode pembelajaran yang inovatif dalam proses pelaksanaan pelatihan.

Capaian ini mengalami kendala sebagai berikut :

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

Tabel III.8. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja PD dengan Nasional Tahun 2024

| No. | Indikator dan Formula Perhitungan | Target (Nasional) | Target (PD) | Realisasi (Nasional) | Realisasi (PD) | Capaian (Nasional) | Capaian (PD) |
|-----|---|-------------------|-------------|----------------------|----------------|--------------------|--------------|
| 1. | Persentase ASN yang meningkat pengembangan kompetensi manajerial, fungsional dan teknis Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100% = $(4.146/6.358) \times 100\% = 65,21\%$ | n/a | 75% | n/a | 65,21% | n/a | 86,95% |

Keterangan :

Target, realisasi dan capaian daerah tidak dapat dibandingkan dengan target, realisasi dan capaian nasional karena data nasional tidak diketahui

3.1.1.4.Data Dukung Capaian Persentase ASN yang meningkat pengembangan kompetensi manajerial, fungsional dan teknis melalui Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

- Program Pengembangan Sumber Daya Manusia melekat pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan kegiatan sebagai berikut, yaitu :
 - a. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dengan anggaran sebesar Rp 456.257.100,-

3.2 Efisiensi Anggaran

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2024 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran disajikan pada tabel berikut:

Tabel III.9. Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Tahun 2024

| 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 standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | 97% | 97,03% | 100,03% | Rp 2.492.903.245,- | Rp 1.592.052.888,- | 63,86% | Rp 900.850.357,- |
| 2 | Meningkatnya Kompetensi Aparatur | Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan | 88% | 86,05% | 97,78% | Rp 2.929.209.404,- | Rp 2.315.240.937,- | 79,04% | Rp 613.968.467 |
| Total Belanja | | | | | | Rp 5.422.112.649,- | Rp 3.907.293.825,- | 72,06% | Rp 1.514.818.824,- (efisiensi) |

Sumber: <https://SIPD>, Dokumen Pelaksanaan Anggaran BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Th 2024, Laporan Keuangan BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2024

Berdasarkan tabel III.6 di atas capaian kinerja sasaran BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung melampaui target kinerja tahun 2024 dengan target anggaran belanja program/kegiatan yang terkait langsung pada pencapaian sasaran sebesar Rp 5.422.112.649,- terealisasi Rp 3.907.293.825,- atau 72,06% sehingga dapat dikatakan terdapat efisiensi Rp 1.514.818.824,- yang bersumber dari:

- Sisa gaji dan tunjangan ASN
- Efisiensi Belanja Barang dan Jasa (sisa belanja ATK, honorarium narasumber, makan

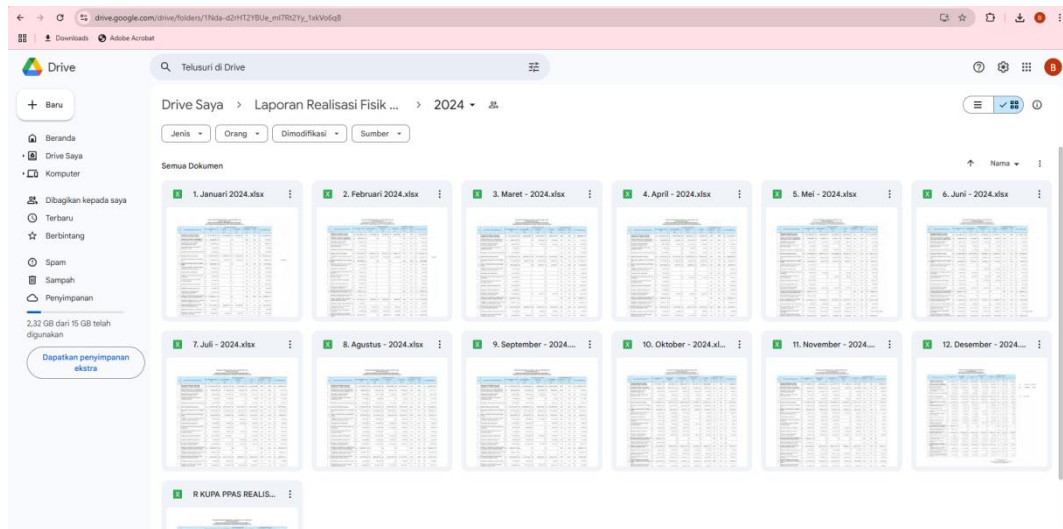
minum rapat dan kegiatan)

3.3 Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2024

Tabel III.10 Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2024

| No | Saran/Rekomendasi | Tindak lanjut |
|----|---|--|
| 1. | <p>Surat Inspektur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor : 700/115/LHE/ITDA/2024 perihal Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023 BKPSDMD Provinsi :</p> <p>Rekomendasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Data Kinerja yang dikumpulkan relevan dan mendukung untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan; 2. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang; 3. Pengukuran Kinerja dijadikan dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional; 4. Pengukuran Kinerja mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja dan efesiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja; 5. Laporan Kinerja agar sepenuhnya: <ol style="list-style-type: none"> a) Menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional, dan b) Menjadi kepedulian seluruh pegawai 6. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja agar : <ol style="list-style-type: none"> 1) Ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala Badan; 2) Dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai; 3) Menggunakan Teknologi Informasi (aplikasi); dan 4) Rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal ditindaklanjuti untuk meningkatkan implementasi SAKIP. | <p>BKPSDMD Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan pencapaian target kinerja (output dan outcome) Tahun 2024 dengan langkah-langkah:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengukuran kinerja dilakukan secara berkala dalam pelaksanaan rapat internal 2. Pemantauan pengukuran capaian kinerja akan dilaksanakan secara berkala dan memanfaatkan teknologi informasi 3. Surat Edaran Kepala Badan tentang pencapaian kinerja akan dijadikan sebagai dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional 4. Laporan Kinerja Tahun 2023 telah menyajikan informasi efesiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja namun belum ada analisis informasi efesiensi penggunaan anggaran yang disampaikan dalam mencapai kinerja 5. <ol style="list-style-type: none"> a) Membuat perbandingan realisasi kinerja di level nasional/internasional b) Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai yang ditandatangani oleh seluruh pegawai dengan mencantumkan target kinerja 6. <ol style="list-style-type: none"> a) Membuat Surat Keputusan Kepala Badan terkait Evaluasi Akuntabilitas BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung b) Rapat internal terkait evaluasi akuntabilitas kinerja dan agar menindaklanjuti hasil rekomendasi LHE AKIP c) Mengembangkan aplikasi untuk evaluasi akuntabilitas Kinerja Internal d) Rapat internal terkait hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dan agar menindaklanjuti hasil rekomendasi |

Bukti dukung tindak lanjut atas rekomendasi diatas adalah sebagai berikut :



10. Oktober - 2024

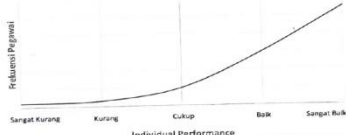
| REALISASI KEUANGAN DAN FISIK s.d. BULAN OKTOBER 2024 | | | | | | | | | |
|--|--|--------------------------|------------------------------|--------------------|------------------|------------------------|----------------------|-----------|--------------------|
| BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH | | | | | | | | | |
| PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG TAHUN ANGGARAN 2024 | | | | | | | | | |
| NO. | PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN | PAGU ANGGARAN INDIK (Rp) | PAGU ANGGARAN PERUBAHAN (Rp) | REALISASI KEUANGAN | | | PERSENTASE REALISASI | | SISA ANGGARAN (Rp) |
| | | | | BULAN KEMAHIN (Rp) | BULAN INE (Rp) | s.d BULAN OKTOBER (Rp) | KEUANGAN | FISIK (%) | |
| 8 | TOTAL BELANJA | Rp 32.706.015.192 | Rp 26.961.140.993 | Rp 19.474.492.149 | Rp 1.581.741.368 | Rp 21.056.233.517 | 78,10 | 84,02 | Rp 5.904.907.476 |
| 9 | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI | Rp 25.517.586.719 | Rp 21.539.028.344 | Rp 16.648.211.286 | Rp 1.449.131.391 | Rp 18.117.342.677 | 84,11 | 84,95 | Rp 3.421.685.667 |
| 10 | Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Rp 326.869.400 | Rp 188.781.179 | Rp 85.890.841 | Rp 18.826.924 | Rp 104.717.815 | 55,47 | 79,92 | Rp 84.063.364 |
| 11 | 1 Subkegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Rp 248.881.400 | Rp 138.159.479 | Rp 70.463.492 | Rp 18.128.974 | Rp 88.593.466 | 64,12 | 80,00 | Rp 49.566.013 |
| 12 | 2 Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD | Rp 17.736.000 | Rp 8.008.700 | Rp 425.000 | Rp 225.000 | Rp 650.000 | 6,12 | 78,00 | Rp 7.358.700 |
| 13 | 3 Subkegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Rp 60.252.000 | Rp 42.613.000 | Rp 15.002.349 | Rp 472.000 | Rp 15.474.349 | 36,31 | 80,00 | Rp 27.138.651 |
| 14 | III Kegiatan Administrasi Keuangan | Rp 17.278.897.089 | Rp 16.829.870.179 | Rp 12.901.568.555 | Rp 1.167.485.452 | Rp 14.069.054.007 | 84,60 | 85,61 | Rp 2.560.616.163 |
| 15 | 1 Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Rp 17.278.897.089 | Rp 16.829.870.179 | Rp 12.901.568.555 | Rp 1.167.485.452 | Rp 14.069.054.007 | 84,60 | 85,61 | Rp 2.560.616.163 |
| 16 | IV Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah | Rp 684.260.000 | Rp 581.827.000 | Rp 416.956.076 | Rp 2.130.000 | Rp 419.086.076 | 72,03 | 79,42 | Rp 162.740.924 |
| 17 | 1 Subkegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Rp 119.998.100 | Rp 119.797.000 | Rp 94.772.000 | Rp - | Rp 94.772.000 | 79,11 | 85,00 | Rp 25.025.000 |
| 18 | 2 Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Rp 29.976.600 | Rp 22.470.800 | Rp 22.062.200 | Rp - | Rp 22.062.200 | 98,18 | 100,00 | Rp 408.600 |

e-kinerja.babelprov.go.id/v1/index.php?r=kinerja%2Fkegiatan-harian%2Findex-v4&KegiatanHarianSearch%5Bid_pegawai%5D=11474&KegiatanHarianSe...

| NO | TANGGAL | URAIAN | ASPEK | INDIKATOR KINERJA INDIVIDU | REALISASI |
|-----------------|------------------|---|-----------|--|-----------|
| UTAMA | | | | | |
| 1 | 2 Desember 2024 | Membuat daftar jabatan yang disusun RIA HEPTA DEWI SIHOMBING | Kuantitas | Jumlah daftar jabatan yang disusun | 1 |
| 2 | 3 Desember 2024 | Membuat daftar jabatan yang disusun RIA HEPTA DEWI SIHOMBING | Kuantitas | Jumlah daftar jabatan yang disusun | 1 |
| 3 | 4 Desember 2024 | Membuat daftar susunan pegawai RIA HEPTA DEWI SIHOMBING | Kuantitas | Jumlah daftar susunan pegawai di BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung | 1 |
| 4 | 9 Desember 2024 | Membuat daftar susunan pegawai RIA HEPTA DEWI SIHOMBING | Kuantitas | Jumlah daftar susunan pegawai di BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung | 1 |
| 5 | 10 Desember 2024 | Membuat daftar susunan pegawai RIA HEPTA DEWI SIHOMBING | Kuantitas | Jumlah daftar susunan pegawai di BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung | 1 |
| 6 | 12 Desember 2024 | Merekapitulasi data pegawai RIA HEPTA DEWI SIHOMBING | Kuantitas | Jumlah data pegawai | 1 |
| 7 | 13 Desember 2024 | Merekapitulasi surat jin, surat tugas PNS RIA HEPTA DEWI SIHOMBING | Kuantitas | Jumlah surat jin, surat tugas PNS | 10 |
| 8 | 16 Desember 2024 | Merekapitulasi cuti bulanan RIA HEPTA DEWI SIHOMBING | Kuantitas | Rekapitulasi cuti bulanan dan jumlah formulir cuti PNS | 30 |
| 9 | 17 Desember 2024 | Merekapitulasi surat jin RIA HEPTA DEWI SIHOMBING | Kuantitas | Jumlah surat jin, surat tugas PNS | 20 |
| TAMBAHAN | | | | | |
| 1 | 13 Desember 2024 | Membuat rekapitan daftar pegawai yang bisa mengajukan satalencana RIA HEPTA DEWI SIHOMBING | Kuantitas | Tugas yang diperintahkan Atasan dapat diselesaikan dengan baik/selesai | 1 |
| 2 | 17 Desember 2024 | webinar Program KORPRI Tahun 2025 RIA HEPTA DEWI SIHOMBING | Kuantitas | Jumlah Seminar Bimtek | 1 |

| Kinerja Bulanan | | | | | | | |
|-----------------|---|-----------|--|--------|-----------|-------------|---|
| NO | RENCANA HASIL KERJA | ASPEK | INDIKATOR KINERJA INDIVIDU | TARGET | REALISASI | % REALISASI | |
| UTAMA | | | | | | | |
| 1 | Tersedia / Tersusunnya daftar jabatan di BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ▲ RIA HEPTA DEWI SIHOMBING ▼ 1-2024 | Kuantitas | Jumlah daftar jabatan yang disusun | 1 | 2 | 100,00% | ↺ |
| 2 | Tersedia/ Tersusunnya daftar susunan pegawai di BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ▲ RIA HEPTA DEWI SIHOMBING ▼ 1-2024 | Kuantitas | Jumlah daftar susunan pegawai di BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung | 3 | 3 | 100,00% | ↺ |
| 3 | Tersedianya data pegawai yang terupdate ▲ RIA HEPTA DEWI SIHOMBING ▼ 1-2024 | Kuantitas | Jumlah data pegawai | 1 | 1 | 100,00% | ↺ |
| 4 | Tersedianya surat jin, surat tugas PNS ▲ RIA HEPTA DEWI SIHOMBING ▼ 1-2024 | Kuantitas | Jumlah surat jin, surat tugas PNS | 15 | 30 | 100,00% | ↺ |
| 5 | Tersedianya dan tercatatnya cuti PNS ▲ RIA HEPTA DEWI SIHOMBING ▼ 1-2024 | Kuantitas | Rekapitulasi cuti bulanan dan jumlah formulir cuti PNS | 25 | 30 | 100,00% | ↺ |
| TAMBAHAN | | | | | | | |
| 6 | Seminar/ Bimtek dapat diikuti dengan baik/selesai ▲ RIA HEPTA DEWI SIHOMBING ▼ 1-2024 | Kuantitas | Jumlah Seminar/ Bimtek | 1 | 1 | 100,00% | ↺ |
| 7 | Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan atasan ▲ RIA HEPTA DEWI SIHOMBING ▼ 1-2024 | Kuantitas | Tugas yang diperintahkan Atasan dapat diselesaikan dengan baik/selesai | 1 | 1 | 100,00% | ↺ |
| JUMLAH | | | | | | 100,0% | |

EVALUASI KINERJA PEGAWAI

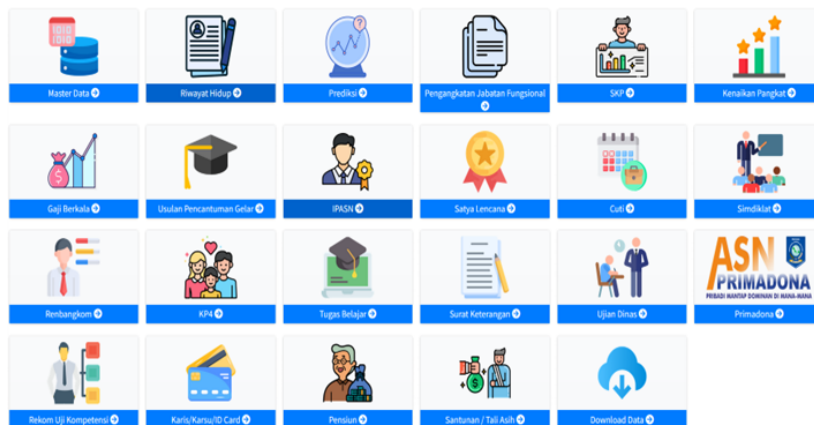
| BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH | | | | PERIODE PENILAIAN: 1 JANUARI SD 31 DESEMBER 2024 | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|---|--|----------------------------|--|--------|--|------------------------------------|--|--|--|
| NO | | PEGAWAI YANG DINILAI | | NO | | PEJABAT PENILAI KINERJA | | | | | | | | | |
| 1 | | NAMA | | 1 | | NAMA | | | | | | | | | |
| 2 | | NIP | | 2 | | NIP | | | | | | | | | |
| 3 | | PANGKAT/GOL RUANG | | 3 | | PANGKAT/GOL RUANG | | | | | | | | | |
| 4 | | JABATAN | | 4 | | JABATAN | | | | | | | | | |
| 5 | | UNIT KERJA | | 5 | | UNIT KERJA | | | | | | | | | |
| | | AULIA NURMALITA SARI | | | | LIA MEYANA | | | | | | | | | |
| | | 200001127022082001 | | | | 197905182003122001 | | | | | | | | | |
| | | Penata Muda, III/a | | | | Pembina, IV/a | | | | | | | | | |
| | | Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan | | | | Kepala Sub Bagian Perencanaan | | | | | | | | | |
| | | BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH | | | | BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH | | | | | | | | | |
| CAPAIAN KINERJA ORGANISASI | | | | | | | | | | | | | | | |
| ISTIMEWA/ BAIK/ BUTUH PERBAIKAN KURANG/ SANGAT KURANG | | | | | | | | | | | | | | | |
| POLA DISTRIBUSI: KURVA DISTRIBUSI PREDIKAT KINERJA PEGAWAI DENGAN CAPAIAN KINERJA ORGANISASI ISTIMEWA | | | | | | | | | | | | | | | |
| Kurva Distribusi Pegawai berdasarkan Unit Performance = Istimewa | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | |
| HASIL KERJA | | | | | | | | | | | | | | | |
| NO | | RENCANA HASIL KERJA ATASAN YANG DININTERVENSI | | RENCANA HASIL KERJA | | ASPEK | | INDIKATOR KINERJA INDIVIDU | | TARGET | | REALISASI BERDASARKAN BUKTI DUKUNG | | UMPAH BALIK BERKELANJUTAN BERDASARKAN BUKTI DUKUNG | |
| (1) | | (2) | | (3) | | (4) | | (5) | | (6) | | (7) | | (8) | |
| UTAMA | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----------|---|---|-----------|--|-----------|--------------|---|
| 1 | Tersedianya Dokumen Penganggaran Tahunan (Induk dan Perubahan) Perangkat Daerah | Tersedianya Dokumen Penganggaran Tahunan Perangkat Daerah | Kuantitas | Jumlah Bahan Penyusunan Dokumen Penganggaran Perangkat Daerah (RKA, RKPA, DPA, DPPA) | 4 Dokumen | 4,00 Dokumen | Bahan penyusunan dokumen tersedia dengan baik dan tepat waktu |
| | | | Kuantitas | Jumlah Bahan Pengendalian Kegiatan Sub bagian Perencanaan | 12 Bahan | 12,00 Bahan | Bahan penyusunan dokumen tersedia dengan baik dan tepat waktu |
| 2 | Tersedianya Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Tersedianya Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Kuantitas | Jumlah Bahan Penyusunan Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (LKJP, LPPD, LKP) dan bahan LP Gubernur) | 4 bahan | 4,00 bahan | Bahan penyusunan dokumen tersedia dengan baik dan tepat waktu |
| | | | Kuantitas | Jumlah Bahan Penyusunan Laporan Pengendalian Dan Evaluasi Rencana Kerja Triwulan | 4 Bahan | 5,00 Bahan | Bahan penyusunan dokumen tersedia dengan baik dan tepat waktu |
| | | | Kuantitas | Jumlah Bahan pengendalian Program Badan | 12 Bahan | 13,00 Bahan | Bahan penyusunan dokumen tersedia dengan baik dan tepat waktu |
| 3 | Terlaksananya penilaian SPIP | Tersedianya bahan penilaian SPIP | Kuantitas | Jumlah Bahan Penyusunan Penilaian SPIP | 2 Bahan | 2,00 Bahan | Bahan penyusunan dokumen tersedia dengan baik dan tepat waktu |
| TAMBAHAN | | | | | | | |
| 1 | Tersedianya Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Penyusunan SPJ Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Kuantitas | Jumlah SPJ Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 12 Berkas | 13,00 Berkas | Dokumen tersedia dengan baik dan tepat waktu |

3.4 Inovasi

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

- a. WAG Kinerja, untuk memudahkan koordinasi mengenai pengembangan/ permasalahan aplikasi kinerja.
- b. Aplikasi **SIMADIG** (Sistem Informasi Digital Management Aparatur Sipil Negara) merupakan transformasi BKPSDMD menuju organisasi digital yang memberikan layanan-layanan kepegawaian kepada ASN dengan berbasis IT menuju Bangka Belitung modern dan luar biasa. Di dalam SIMADIG memuat data pegawai secara digital diantaranya data Riwayat Hidup, Pengangkatan Jabatan Fungsional, SKP, Kenaikan Pangkat, Gaji Berkala, Usulan Pencatuman Gelar, IP ASN, Satya Lencana, Cuti, Simdiklat, RenBangKom, KP4, Tugas Belajar, Surat Keterangan, Ujian Dinas, Primadona (Pemetaan Kompetensi), Rekom Uji Kompetensi, Karis/Karsu/ID Card, Pensiun, Santunan/Tali Asih.



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



3.5 Penghargaan

Sepanjang Tahun 2024 BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah berhasil mendapat penghargaan sebagai berikut :

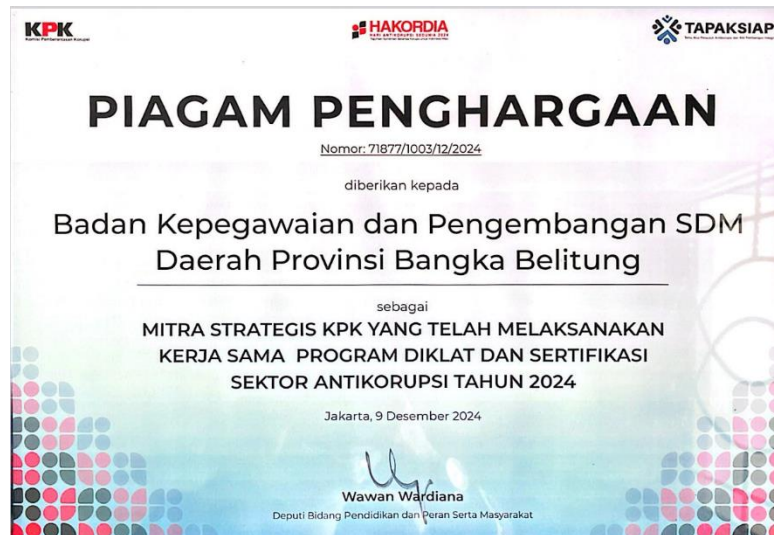
1. Penghargaan atas Partisipasinya dalam Penilaian Evaluasi Penyelenggaraan Statistik Sektor (EPSS) Tahun 2024 diberikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, tanggal 17 Oktober 2024



2. Penghargaan "Pencapaian Nilai Kualitas Data Terbaik di Wilayah Kerja Kantor Regional VII Sebesar 97,40" kepada Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung diberikan oleh Kantor Regional VII Badan Kepegawaian Negara Palembang, tanggal 2 Desember 2024



3. Penghargaan "Mitra Strategis KPK yang Telah Melaksanakan Kerja Sama serta Inovasi Program Diklat dan Sertifikasi Sektor Antikorupsi Tahun 2024" kepada BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung diberikan oleh Komisi Pemberantas Korupsi (KPK), tanggal 9 Desember 2024

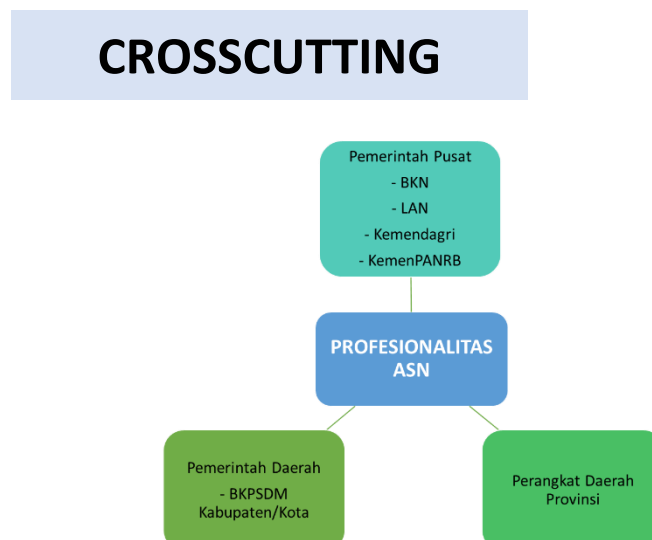


4. Penghargaan Pengadaan Seleksi CASN Formasi Tahun 2024 dengan Menggunakan CAT BKN yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), tanggal 23 Desember 2024



3.6 Crosscutting

Cross cutting adalah penjabaran dari instansi atau Perangkat Daerah mana saja yang bekerjasama dengan BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam pelaksanaan program kerjanya



BAB 4

Penutup

Bab 4 Berisi :
Kesimpulan
Rekomendasi
Rencana Aksi

3.1 Kesimpulan

Hasil laporan kinerja BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2024 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari analisis 2 (dua) sasaran, terdapat 2 (dua) indikator kinerja utama yang dipilih sebagai tolak ukur. Pada tahun 2024, indikator kinerja **Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur** tercapai dengan presentase **100,03%**, namun untuk indikator kinerja **Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai Dengan Jabatan** tidak tercapai dengan presentase **97,78%**.
2. Tidak tercapainya indikator kinerja Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai Dengan Jabatan dikarenakan adanya rasionalisasi anggaran yang mengakibatkan terjadinya pengurangan anggaran untuk pengembangan kompetensi ASN. Adapun kegiatan yang tidak dapat memenuhi target yaitu pada Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dimana target yang semula 3000 orang terealisasi hanya 666 orang. Indikator inilah penyumbang terbesar alasan target kinerja pada sasaran 2 tidak dapat tercapai.
3. Sedangkan untuk keberhasilan tercapainya kinerja tidak lepas dari tersedianya data kepegawaian yang akurat untuk bahan penentuan sasaran, tersedianya kebijakan dan regulasi terkait dalam mendukung pelaksanaan kegiatan serta kerja sama yang baik dengan instansi kabupaten/kota dan pihak-pihak terkait sehingga pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan yang direncanakan untuk mendukung program kegiatan BKPSDMD dalam upaya meningkatkan profesionalitas ASN.

3.2 Rekomendasi

Adapun rekomendasi langkah-langkah perbaikan ke depan sebagai berikut:

1. Menerapkan *Transformasi Digital Governance* sebagai basis pelayanan birokrasi dalam upaya meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen ASN

2. Meningkatkan sarana prasarana pelatihan yang representatif untuk penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
3. Memanfaatkan teknologi informasi sebagai media pengembangan kompetensi ASN yang didukung dengan infrastruktur yang memadai;

3.3 Rencana Aksi

Adapun rencana aksi untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi sebagai berikut:

1. Koordinasi dan harmonisasi intensif dengan Pemerintah Pusat (K/L), Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah Provinsi.
2. Implementasi hasil kegiatan perlu dimonitor dan dievaluasi secara berkala agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat terus berkembang dan meningkat pada periode mendatang sesuai dinamika dan target yang telah ditetapkan.
3. Koordinasi dan komunikasi internal BKPSDMD secara lebih intensif.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Perencanaan Strategis (matriks Renstra lima tahun)

**Tujuan dan Sasaran BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
Tahun 2023-2026**

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

Lampiran 2. Indikator Kinerja Utama (IKU)

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

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

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

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



Dra. SUSANTI, M.AP

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

SESUDAH PERUBAHAN

| No | Sasaran | Indikator Kinerja Sasaran | Kondisi Awal | Target | | | | Definisi | Formula Perhitungan (rumus menghitung realisasi target) | Bidang Penanggung jawab |
|----|--|--|--------------|--------|-------|------|-------|---|---|--|
| | | | Tahun 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1. | Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | 95.30 | 95.50 | 95.75 | 96 | 96.25 | Pengukuran terhadap kualifikasi pendidikan formal, penilaian kinerja serta tingkat disiplin aparatur | Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / jumlah seluruh ASN x 100%) + (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / jumlah seluruh ASN x 100%) | 3. Bidang Mutasi, Kepangkatan, dan Penilaian Kinerja 4. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN |
| 2. | Meningkatnya kompetensi aparatur | Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan | 79.30 | 80 | 82 | 84 | 86 | Pengukuran pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh pegawai dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan | Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100% | Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia |

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


Dra. SUSANTI, M.AP

Lampiran 3. Perjanjian Kinerja Tahun 2024



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

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

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Dr. SAFRIZAL ZA, M.Si
 Jabatan : Pj. Gubernur Kepulauan Bangka Belitung
 Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

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

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

PIHAK KEDUA,
Pj. GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,



Dr. SAFRIZAL ZA, M.Si

Pangkalpinang, 2024
PIHAK PERTAMA,
KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM DAERAH
PROVINSI KEP. BANGKA BELITUNG,



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

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

Lampiran 1


**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target Kinerja | Formula Penghitungan Target |
|-----|--|--|----------------|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1. | Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | 95,75% | Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / Jumlah seluruh ASN x 100%) + (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / jumlah seluruh ASN x 100%) |
| 2. | Meningkatnya kompetensi aparatur | Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan | 82% | Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100% |

Anggaran :


| No | Indikator Kinerja | Program | Anggaran | Keterangan |
|--------------------------------|--|---|-----------------------------|------------|
| 1. | Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Program Kepegawaian Daerah | Rp 2.196.521.040,00 | APBD |
| 2. | Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp 4.991.907.433,00 | APBD |
| 3. | - | Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi | Rp 25.517.586.719,00 | APBD |
| JUMLAH SELURUH ANGGARAN | | | Rp 32.706.015.192,00 | |

PIHAK KEDUA,
Pj. GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,



Dr. SAFRIZAL ZA, M.Si

Pangkalpinang, 2024
PIHAK PERTAMA,
KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,



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

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

Lampiran 4. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024

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

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

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Dr. SAFRIZAL ZA, M.Si
Jabatan : Pj. Gubernur Kepulauan Bangka Belitung
Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

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

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

Pangkalpinang, 2024

PIHAK KEDUA,
Pj. GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

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


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


Dr. SAFRIZAL ZA, M.Si



Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 1

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target Kinerja | Formula Penghitungan Target |
|-----|--|--|----------------|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1. | Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | 97% | Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / Jumlah seluruh ASN x 100%) + (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / Jumlah seluruh ASN x 100%) |
| 2. | Meningkatnya kompetensi aparatur | Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan | 88% | Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100% |

Anggaran:


| No | Indikator Kinerja | Program | Anggaran | Keterangan |
|----|--|---|----------------------|------------|
| 1. | Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Program Kepegawaian Daerah | Rp 2.196.521.040,00 | APBD |
| 2. | Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp 4.991.907.433,00 | APBD |
| 3. | - | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi | Rp 25.517.586.719,00 | APBD |


JUMLAH SELURUH ANGGARAN Rp 32.706.015.192,00


Pangkalpinang, 2024

PIHAK KEDUA,
Pj. GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

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


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


Dr. SAFRIZAL ZA, M.Si



Dipindai dengan CamScanner



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN
TAHUN 2024**

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 : SUGITO
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 2024

PIHAK KEDUA,
Pj. GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

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


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


SUGITO



Lampiran 1

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target Kinerja | Formula Penghitungan Target |
|-----|--|--|----------------|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1. | Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | 97% | Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / Jumlah seluruh ASN x 100%) + (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / Jumlah seluruh ASN x 100%) |
| 2. | Meningkatnya kompetensi aparatur | Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan | 88% | Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100% |

Anggaran:

| No | Indikator Kinerja | Program | Anggaran | Keterangan |
|----|--|--|---------------------|------------|
| 1. | Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Program Kepegawaian Daerah | Rp 2.492.903.245,00 | APBD |
| 2. | Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp 2.929.209.404,00 | APBD |


Anggaran Penunjang (Kesekretariatan):


| No | Program | Anggaran | Keterangan |
|----|---|----------------------|------------|
| 1. | Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi | Rp 21.539.028.344,00 | APBD |


Pangkalpinang, November 2024

PIHAK KEDUA,
Pj. GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

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


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


SUGITO



Lampiran 5. Laporan Monev Rencana Aksi TW 1 Tahun 2024



PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
 Komplek Perkantoran dan Permukiman Terpadu Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
 Jl. Pulau Bangka, Air Itam - Pangkalpinang 33148
 Email: bkpsdmd@babelprov.go.id Website: bkpsdmd.babelprov.go.id

BERITA ACARA
 Nomor : BA-001/BKPSDMD/TWI/2024

Pada hari ini Rabu, tanggal dua puluh empat bulan April tahun dua ribu dua puluh empat, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah melaksanakan penyusunan Laporan Monev Rencana Aksi Triwulan I Tahun 2024 (terlampir).

Demikian Berita Acara Validasi Laporan Monev Rencana Aksi Triwulan I Tahun 2024 dibuat dengan sesungguhnya dan dapat dipertanggungjawabkan sebagaimana mestinya.

Dibuat di Pangkalpinang
 Pada tanggal 22 April 2024

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


 Dra. SUSANTI, M.AP
 Pembina Utama Madya
 NRP 19650713 199203 2 002

LAPORAN MONEV RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA TRIWULAN I TAHUN 2024

| NO | SASARAN | INDIKATOR | TARGET TAHUNAN | TARGET TW I | REALISASI TW I | KET |
|----|--|--|----------------|-------------|----------------|---|
| 1 | Meningkatnya Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur | Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur | 97% | 0% | 0% | Pengukuran Komponen IP ASN Setelah Tahun Berjalan |
| 2 | Meningkatnya Kompetensi Aparatur | Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi sesuai dengan Jabatan | 88% | 0% | 0% | |


 Dra. SUSANTI, M.AP
 Pembina Utama Madya
 NRP 19650713 199203 2 002

Lampiran 5. Laporan Monev Rencana Aksi TW 2 Tahun 2024



PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
 Komplek Perkantoran dan Permukiman Terpadu Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
 Jl. Pulau Bangka, Air Itam - Pangkalpinang 33148
 Email bkpsdmd@babelprov.go.id Website bkpsdmd.babelprov.go.id

BERITA ACARA
 Nomor : BA-002/BKPSDMD/TWII/2024

Pada hari ini Selasa, tanggal dua puluh tiga bulan Juli tahun dua ribu dua puluh empat, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah melaksanakan penyusunan Laporan Monev Rencana Aksi Triwulan II Tahun 2024 (terlampir).

Demikian Berita Acara Validasi Laporan Monev Rencana Aksi Triwulan II Tahun 2024 dibuat dengan sesungguhnya dan dapat dipertanggungjawabkan sebagaimana mestinya.

Dibuat di Pangkalpinang
 Pada tanggal 10 Juli 2024

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


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

MONITORING DAN EVALUASI RENCANA AKSI KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
TRIWULAN II TAHUN ANGGARAN 2024

| NO | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | SATUAN | TARGET TH 2024 | TRIWULAN II | | | PENANGGUNG JAWAB (BIDANG) |
|----|--|--|------------|----------------|--------------|---|---|--|
| | | | | | TARGET TW II | % | PENJELASAN PROGRES TW II | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 | Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Persentase | 95,75% | 0 | | Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur baru bisa dihitung di Triwulan ke IV | 1. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN 2. Bidang Mutasi, Promosi dan Penilaian Kinerja Aparatur |
| 2 | Meningkatnya kompetensi ASN | Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan | Persentase | 82% | 0 | | Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan baru bisa dihitung di Triwulan ke IV | Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia |

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

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

Lampiran 5. Laporan Monev Rencana Aksi TW 3 Tahun 2024



PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
Komplek Perkantoran dan Pemukiman Terpadu Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
Jl. Pulau Bangka, Air Itam - Pangkalpinang 33148
Email bkpsdmd@babelprov.go.id Website : bkpsdmd.babelprov.go.id

BERITA ACARA
Nomor : BA-BKPSDMD/BKPSDMD/TWIII/2024

Pada hari ini Selasa, tanggal lima bulan November tahun dua ribu dua puluh empat, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah melaksanakan penyusunan Laporan Monev Rencana Aksi Triwulan III Tahun 2024 (terlampir).

Demikian Berita Acara Validasi Laporan Monev Rencana Aksi Triwulan III Tahun 2024 dibuat dengan sesungguhnya dan dapat dipertanggungjawabkan sebagaimana mestinya.

Dibuat di Pangkalpinang
Pada tanggal 05 November 2024

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

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

Lampiran 5. Dokumen LHE Akuntabilitas Tahun 2024

MONITORING DAN EVALUASI RENCANA AKSI KINERJA
BKPSDMD PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
TRIWULAN III TAHUN ANGGARAN 2024

| NO | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | SATUAN | TARGET TAHUN 2024 | TRIWULAN III | | | | PENJELASAN PROGRES TW III | PRESENTASE REALISASI ANGGARAN | PENGANGKUT JAWAB (BIDANG) |
|-----|--|--|------------|-------------------|-----------------------|--------------------------|------------------------|--|---------------------------|--|---------------------------|
| | | | | | TARGET KINERJA TW III | REALISASI KINERJA TW III | PRESENTASE CAPAIAN (%) | | | | |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | |
| 1 | Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Presentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Persentase | 97% | 0 | 0 | 0 | Penilaian IP ASN dilaksanakan setelah tahun berjalan yang berdasarkan hasil perhitungan dari BKN. Indikator ini meliputi komponen: a. Kualifikasi Pendidikan b. Kinerja c. Disiplin Terdapat beberapa kegiatan yang telah dilaksanakan pada triwulan III Program Kepegawaian Daerah, yaitu: 1. Pembinaan disiplin dilaksanakan secara berkala, yaitu sikap keedisiplinan pegawai, sosialisasi dan informasi melalui surat edaran, pembinaan, asistensi dan pengawasan langsung dari atasan 2. Sampai dengan triwulan III pengujian Satya Lencana sebanyak 310 orang dan masih akan dibuka pengujian lagi pada bulan Desember 3. Penyelesaian pelanggaran disiplin pada triwulan III terdapat 1 orang yang sedang dalam proses penetapan disiplin dan 1 orang lagi yang akan diproses pada triwulan IV 4. Kegiatan Pengadaan CPNS dan PPPK masih dalam proses pelaksanaan sampai dengan bulan Desember 5. Telah dilaksanakan penyesuaian gelar untuk mendukung komponen kualifikasi pendidikan sebanyak 91 orang dan 1 orang tidak memenuhi syarat 6. Capaian kinerja tahunan ASN diukur melalui penghitungan realisasi kinerja pada aplikasi e-kinerja | 39,82% | 1. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN 2. Bidang Mutasi, Promosi dan Penilaian Kinerja Aparatur | |
| 2 | Meningkatnya Kompetensi Aparatur | Presentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan | Persentase | 88% | 0 | 0 | 0 | Penilaian IP ASN dilaksanakan setelah tahun berjalan yang berdasarkan hasil perhitungan dari BKN. Pada indikator ini penilaian IP ASN dinilai dari Pengembangan Kompetensi. Terdapat beberapa kegiatan pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan pada triwulan III, yaitu : 1. Pelatihan Dasar CPNS (CPNS IPDN, STAN, dan STTD) baru dilaksanakan pada Bulan Agustus dan akan selesai pada bulan Desember. 2. Sampai dengan triwulan III sudah dilaksanakan orientasi PPPK sebanyak 147 orang (2 angkatan) dan ada 242 orang PPPK yang akan mengikuti Orientasi PPPK di Bulan November | 38,70% | Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia | |

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

Lampiran 5. Laporan Monev Rencana Aksi TW 4 Tahun 2024

MONITORING DAN EVALUASI RENCANA AKSI KINERJA BKPSDMD PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG TRIWULAN IV TAHUN 2024

| NO | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | SATUAN | TARGET TAHUN 2024 | TRIWULAN IV | | | | | PENANGGUNG JAWAB (BIDANG) |
|-----|--|--|------------|-------------------|----------------------|-------------------------|------------------------|--|-------------------------------|--|
| | | | | | TARGET KINERJA TW IV | REALISASI KINERJA TW IV | PERSENTASE CAPAIAN (%) | PENJELASAN PROGRES TW IV | PERSENTASE REALISASI ANGGARAN | |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) |
| 1 | Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur | Persentase | 97% | 97% | 97,03% | 100,03% | Capaian melampaui target sebesar 100,03% dimana persentase ASN yang berpendidikan tinggi semakin meningkat dan persentase disiplin ASN meningkat | 63,86% | 1. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN 2. Bidang Mutasi, Promosi dan Penilaian Kinerja Aparatur |
| 2 | Meningkatnya kompetensi aparatur | Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan | Persentase | 88% | 88% | 86,05% | 97,78% | Capaian sebesar 97,78% tidak mencapai target dikarenakan adanya rasionalisasi anggaran kediklatan | 79,04% | Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia |

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


Susanti, M.AP
NIP. 19650713 199203 2 002

Lampiran 5 Scan Dokumen LHE Akuntabilitas Perangkat Daerah.....



PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG INSPEKTORAT DAERAH

KOMPLEKS PERKANTORAN DAN PERUMAHAN PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
KEC. BUKIT INTAN KEL. AIR ITAM TEL/FAX. (0717) 434693, 439313 – PANGKALPINANG

LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN

LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(AKIP) TAHUN 2023 BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

NOMOR : 700/115/LHE/ITDA/2024
TANGGAL : 04 APRIL 2024

- Pelaporan Kinerja; dan
 - Evaluasi AKIP.
- Metodologi dan Teknik Evaluasi
 - Metodologi evaluasi SAKIP dilakukan dengan cara kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan);
 - Teknik evaluasi yang digunakan, antara lain checklist pengumpulan data informasi, komunikasi melalui Aplikasi E Sakip, tanya dan jawab sederhana, observasi, studi dokumentasi.
 - Hasil Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan terhadap Dokumen Perencanaan Kinerja yang terdiri dari Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2023, serta dokumen terkait lainnya.

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menunjukkan nilai sebesar 80,60 dengan predikat A. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja 'Memuaskan', yaitu terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/pengawas/subkoordinator. Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

| No. | Komponen Yang Dinilai | Bobot | Nilai Tahun 2022 | Nilai Tahun 2023 |
|-----|---|------------|------------------|------------------|
| 1. | Perencanaan Kinerja | 30 | 24,60 | 24,60 |
| 2. | Pengukuran Kinerja | 30 | 24,00 | 24,60 |
| 3. | Pelaporan Kinerja | 15 | 12,00 | 12,75 |
| 4. | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25 | 20,00 | 18,25 |
| | Nilai Hasil Evaluasi | 100 | 80,60 | 80,20 |
| | Tingkat Akuntabilitas Kinerja | | A | A |
| | Interpretasi : Memuaskan | | | |

Nilai sebagaimana tersebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja dan capaian kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023 dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Evaluasi terhadap perencanaan kinerja dengan bobot 30% dari 100% komponen manajemen kinerja yang dievaluasi meliputi penilaian atas dokumen perencanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang meliputi Dokumen Perencanaan Kinerja telah

tersedia, Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penalaran (cascading) di setiap level secara logis, dan Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan. Evaluasi terhadap perencanaan kinerja mendapatkan nilai 24,60 dari bobot 30,00 yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

- 1) Keberadaan
Hasil evaluasi terhadap ketersediaan dokumen perencanaan kinerja yaitu pemenuhan dokumen berupa pedoman teknis perencanaan kinerja, Renstra, RKT, Perjanjian Kinerja, dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) mendapat nilai 5,40 dari bobot 6,00.
- 2) Kualitas
Hasil evaluasi terhadap kualitas dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan telah memenuhi standar yang baik dengan nilai 7,20 dari bobot 9,00 dengan uraian sebagai berikut:
 - a) Dokumen Perencanaan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah diformalkan dan dipublikasikan tepat waktu;
 - b) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai;
 - c) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai;
 - d) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis;
 - e) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (cascading);
 - f) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (cross cutting);
 - g) Setiap Unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja;
 - h) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.
- 3) Pemanfaatan
Hasil evaluasi terhadap pemanfaatan dokumen perencanaan dengan nilai 12,00 dari bobot 15,00, hal ini menunjukkan bahwa dokumen perencanaan telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, dengan uraian sebagai berikut:
 - a) Anggaran ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai;
 - b) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai;

3

Hasil evaluasi terhadap pemanfaatan pengukuran kinerja dengan nilai 12,00 dari bobot 15,00, hal ini menunjukkan bahwa:

- a) Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;
- b) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja;
- d) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja;
- e) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja; dan
- f) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Namun Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya:

- a) Mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja dan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
- b) Dijadikan dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional dan belum mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi.

c. Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas pelaporan kinerja dengan bobot penilaian sebesar 15% dari total 100% komponen manajemen kinerja yang dievaluasi, bahwa pelaporan kinerja telah menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta ada upaya untuk perbaikan/penyempurnaan kinerja yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja. Evaluasi terhadap laporan kinerja mendapatkan nilai 12,75 dari bobot 15,00, yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

- 1) Keberadaan
Hasil evaluasi terhadap laporan kinerja dengan nilai 2,70 dari bobot 3,00, hal ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah menyusun dokumen laporan kinerja yang disusun secara berkala, telah diformalkan, telah dilakukan review secara internal dan disampaikan secara tepat waktu, serta telah dipublikasikan dalam Aplikasi e-SAKIP.
- 2) Kualitas
Hasil evaluasi terhadap kualitas laporan kinerja dengan nilai 4,05 dari bobot 4,50, hal ini menunjukkan bahwa Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai standar, mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan, menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi

5

- c) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai dengan baik;
- d) Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.
- e) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya;
- f) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik;
- g) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan;
- h) Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

b. Pengukuran Kinerja

Evaluasi terhadap pengukuran kinerja dengan bobot 30% dari 100% komponen manajemen kinerja yang dievaluasi meliputi pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja.

Evaluasi terhadap pengukuran kinerja mendapatkan nilai 24,60 dari bobot 30,00 yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

- 1) Keberadaan
Hasil evaluasi terhadap ketersediaan dokumen pengukuran kinerja dengan nilai 5,40 dari bobot 6,00, hal ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah memiliki pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja dengan cara mengukur indikator kinerja (formula) dan telah memiliki mekanisme pengumpulan data kinerja dalam Standar Operasional Prosedur.
- 2) Kualitas
Hasil evaluasi terhadap kualitas pengukuran kinerja dengan nilai 7,20 dari bobot 9,00, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja, pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
Namun masih terdapat kelemahan, yaitu:
 - a) Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan dan mendukung untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan; dan
 - b) Setiap level organisasi belum sepenuhnya melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
- 3) Pemanfaatan

4

kinerja dengan target jangka menengah, menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya. Namun Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional.

3) Pemanfaatan

Hasil evaluasi terhadap kualitas laporan kinerja dengan nilai 6,00 dari bobot 7,50 hal ini menunjukkan bahwa Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab), telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, secara berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja serta selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi, Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya. Namun Laporan Kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Evaluasi atas komponen Evaluasi Kinerja dengan bobot penilaian sebesar 25% dari total 100% komponen manajemen kinerja yang dievaluasi berupa evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja dan dapat memberikan simpulan hasil penilaian beberapa variabel, antara lain kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai fakta obyektif instansi pemerintah/unit kerja mengimplementasikan SAKIP.

Evaluasi terhadap evaluasi kinerja mendapatkan nilai 18,25 dari bobot 25,00, yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

- 1) Keberadaan
Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan nilai 3,50 dari bobot 5,00, hal ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah memiliki SOP pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dijadikan standar untuk melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja, namun belum ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala Badan.
- 2) Kualitas
Hasil evaluasi atas kualitas akuntabilitas kinerja internal dengan nilai 6,00 dari bobot 7,50, hal ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sesuai standar.

Namun Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal:

6

- Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta jajaran dalam menerapkan SAKIP secara utuh di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai bagian dari penerapan Reformasi Birokrasi.

SUSANTO
Pembina Utama Madya
NIP. 1963061211985031001

Tembusan:

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

8

RENCANA AKSI TINDAKLANJUT REKOMENDASI LHE AKIP INTERNAL
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG TAHUN 2024

[illegible]

PROVINCIAL



Lampiran 7. Scan Piagam Penghargaan Kepala Perangkat Daerah Tahun 2024

1. Penghargaan atas Partisipasinya dalam Penilaian Evaluasi Penyelenggaraan Statistik Sektor (EPSS) Tahun 2024 diberikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, tanggal 17 Oktober 2024.



2. Penghargaan “Pencapaian Nilai Kualitas Data Terbaik di Wilayah Kerja Kantor Regional VII Sebesar 97,40” kepada Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung diberikan oleh Kantor Regional VII Badan Kepegawaian Negara Palembang, tanggal 2 Desember 2024



3. Penghargaan “Mitra Strategis KPK yang Telah Melaksanakan Kerja Sama serta Inovasi Program Diklat dan Sertifikasi Sektor Antikorupsi Tahun 2024” kepada BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung diberikan oleh Komisi Pemberantas Korupsi (KPK), tanggal 9 Desember 2024



4. Penghargaan Pengadaan Seleksi CASN Formasi Tahun 2024 dengan Menggunakan CAT BKN yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), tanggal 23 Desember 2024



