

REVIEW RENCANA STRATEGI (RENSTRA) TAHUN 2021 - 2023

BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAERAH

**PEMERINTAH
KABUPATEN BANGKA**



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Review Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka tahun 2021 - 2023 dapat diselesaikan. Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka merupakan satu dokumen perencanaan resmi daerah yang dipersyaratkan untuk mengarahkan program dan kegiatan perangkat daerah khususnya dan pembangunan daerah pada umumnya dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan, dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan baik eksternal maupun internal.

Dengan disusunnya Review Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka 2021 - 2023 ini, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka mempunyai acuan umum tentang arah pembangunan kedepan. Arah ini tentu saja masih harus dirinci dan dijabarkan lebih lanjut menjadi rencana tahunan, dengan mengedepankan skala prioritas, sehingga setiap Program dan Kegiatan yang telah ditentukan dapat dilaksanakan dengan baik. Review Rencana Strategis (Renstra) yang telah disusun ini tidak cukup berarti tanpa ditindaklanjuti dengan pelaksanaan. Komitmen dan motivasi yang tinggi sangat dibutuhkan untuk bisa melaksanakan rencana yang telah tersusun ini.

Harapan kami, Review Rencana Strategis (Renstra) ini dapat dijadikan sebagai pedoman dan arah dalam upaya mencapai sasaran-sasaran pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka untuk mendukung arah dan kebijakan pembangunan daerah dalam 5 (lima) tahun kedepan sesuai Visi dan Misi Bangka Setara.

Sungailiat, 2021
Kepala BKPSDMD Kabupaten Bangka,

BAHARITA,SH, MH
Pembina Utama Muda
NIP 196305091985032005

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i	
Daftar Isi	ii	
BAB I	PENDAHULUAN.....	1
	1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
	1.2 Landasan Hukum.....	2
	1.3 Maksud dan Tujuan.....	5
	1.4 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II	GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.....	7
	2.1 Tugas Fungsi dan Struktur Organisasi.....	7
	2.2 Sumber daya Perangkat Daerah.....	14
	2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	21
	2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	21
BAB III	PERMASALAHAN DAN ISU- ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.....	24
	3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	25
	3.2 Telaah Renstra Perangkat Daerah.....	29
	3.3 Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....	33
	3.4 Penentu Isu- isu Strategis.....	33
BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN.....	35
	4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	35
	4.1.1 Tujuan.....	38
	4.1.2 Sasaran.....	38
BAB V	STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN	40
	5.1 Strategi.....	40
	5.2. Arah Kebijakan.....	40
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	46
	6.1. Program dan Kegiatan serta Pendanaan Indikatif	46
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	54
	7.1. Indikator Kinerja.....	56
	7.2. Indikator Kinerja BKPSDMD yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD	57
BAB VIII	PENUTUP.....	58
	LAMPIRAN- LAMPIRAN	

- SK IKU BKPSDMD 2021- 2023

**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan aparatur negara mencakup aspek yang luas. Dimulai dari peningkatan fungsi utama, kelembagaan yang efektif dan efisien dengan tata laksana yang jelas dan transparan, dilaksanakan oleh Sumber Daya Manusia aparatur yang profesional yang berorientasi kepada pelanggan (*customers*) dan mitra kerja (*stakeholders*). Pendayagunaan aparatur pada hakekatnya merupakan upaya pembinaan, penyempurnaan dan pengendalian manajemen pemerintahan secara terencana, sistematis, bertahap, komprehensif dan berkelanjutan (*sustainable*) untuk meningkatkan kinerja seluruh aparatur Negara dalam rangka menuju tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Upaya reformasi aparatur salah satunya ditempuh dengan penataan kepegawaian.

Dalam kurun waktu lima tahun periode 2019 - 2023, upaya pengembangan kepegawaian dilaksanakan dengan penyempurnaan manajemen di bidang kepegawaian, penyusunan pedoman pelaksanaan manajemen kepegawaian, peningkatan penyelenggaraan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian kepegawaian, serta pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian. Namun demikian, berbagai upaya tersebut di atas belum mampu membangun suatu Sistem Manajemen Kepegawaian yang dapat mewujudkan PNS sebagaimana diharapkan oleh masyarakat pada umumnya. Di samping itu, adanya perubahan dan perkembangan lingkungan strategis baik di luar lingkup kepegawaian, seperti arah kebijakan nasional kepegawaian, kondisi politik pemerintahan dan derasnya tuntutan masyarakat atas pelayanan aparatur serta kondisi perkembangan global dan teknologi informasi. Diharapkan pada kondisi lingkungan tersebut dipandang perlu untuk segera disikapi Perangkat Daerah khususnya di bidang kepegawaian melalui berbagai upaya yang mengarah pada penciptaan Sistem Manajemen Kepegawaian yang mampu mewujudkan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diharapkan oleh masyarakat.

Sejalan dengan itu, untuk menyatukan persepsi dan arah tindakan, maka pelaksanaan tugas dan fungsi harus dilandasi dengan visi, misi dan tujuan serta strategi yang jelas dirumuskan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka.

1.2. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999, tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
4. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
5. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang- Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);;
7. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
8. Undang-Undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4700);
9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002;
10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Latihan Pegawai Negeri Sipil;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4737);

12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4816);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4817);
16. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
17. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;
18. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2017, tentang Perangkat Daerah;
19. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
20. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Strategi Reformasi Birokrasi 2010- 2025;
21. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015 - 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
22. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
23. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;

25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 73 Tahun 2009 Tentang Tata Cara Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tata cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 517)
27. Peraturan Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.
28. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015 – 2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 10);
29. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
30. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 985);
31. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;
32. Surat Edaran Menteri PAN Nomor : KEP/23.2/M.PAN/2/2004 tentang Penataan Pegawai Negeri Sipil;
33. Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
34. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 2 Tahun 2014 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2014-2034;
35. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2005-2025;

36. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 14 Tahun 2017 tentang RPJMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017-2022;
37. Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2005- 2025;
38. Peraturan Bupati Bangka Nomor 13 Tahun 2012 tentang Musyawarah Perencanaan Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kabupaten Bangka;
39. Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Bangka;
40. Peraturan Bupati Bangka Nomor 67 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tipe B Kabupaten Bangka (Berita Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2016 Nomor 78)

1.3. Maksud Dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis ini dimaksudkan sebagai penjabaran visi dan misi Kepala Daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, selain itu juga dimaksudkan sebagai tolok ukur kinerja Perangkat Daerah, sebagai arah dan pedoman bagi semua personil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka dalam melaksanakan tugasnya untuk menentukan prioritas-prioritas di bidang kepegawaian, selama kurun waktu 2019 – 2023.

Sedangkan tujuan penyusunan Rencana Strategis ini adalah sebagai dokumen perencanaan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka dalam 5 (lima) tahun mendatang dan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka selama 5 (lima) tahun ke depan.

Rencana Strategis Perangkat Daerah merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bangka, memuat tujuan, sasaran, dan strategi (cara mencapai tujuan dan sasaran) yang dijabarkan ke dalam kebijakan dan Program dan Kegiatan, serta ukuran keberhasilan dalam pelaksanaannya. Selanjutnya rencana kinerja kegiatan akan ditetapkan dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan

kinerja tahunan dalam kurun waktu lima tahun yaitu tahun 2019 - 2023 yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Penyusunan rencana kinerja tahunan dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran.

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2019 - 2023 secara garis besar disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Landasan Hukum
- 1.3. Maksud dan Tujuan
- 1.4. Sistematika Penulisan

BAB II : Gambaran Pelayanan PERANGKAT DAERAH

- 2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
- 2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah
- 2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

BAB III : Permasalahan dan Isu-isu Strategis Perangkat Daerah

- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
- 3.2. Telaah Renstra Perangkat Daerah
- 3.3. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.4. Penentuan Isu-isu Strategis

BAB IV : Tujuan dan Sasaran

- 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

BAB V : Strategis dan Arah Kebijakan

Bab VI : Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan

Bab VII : Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Bab VIII : Penutup

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah**

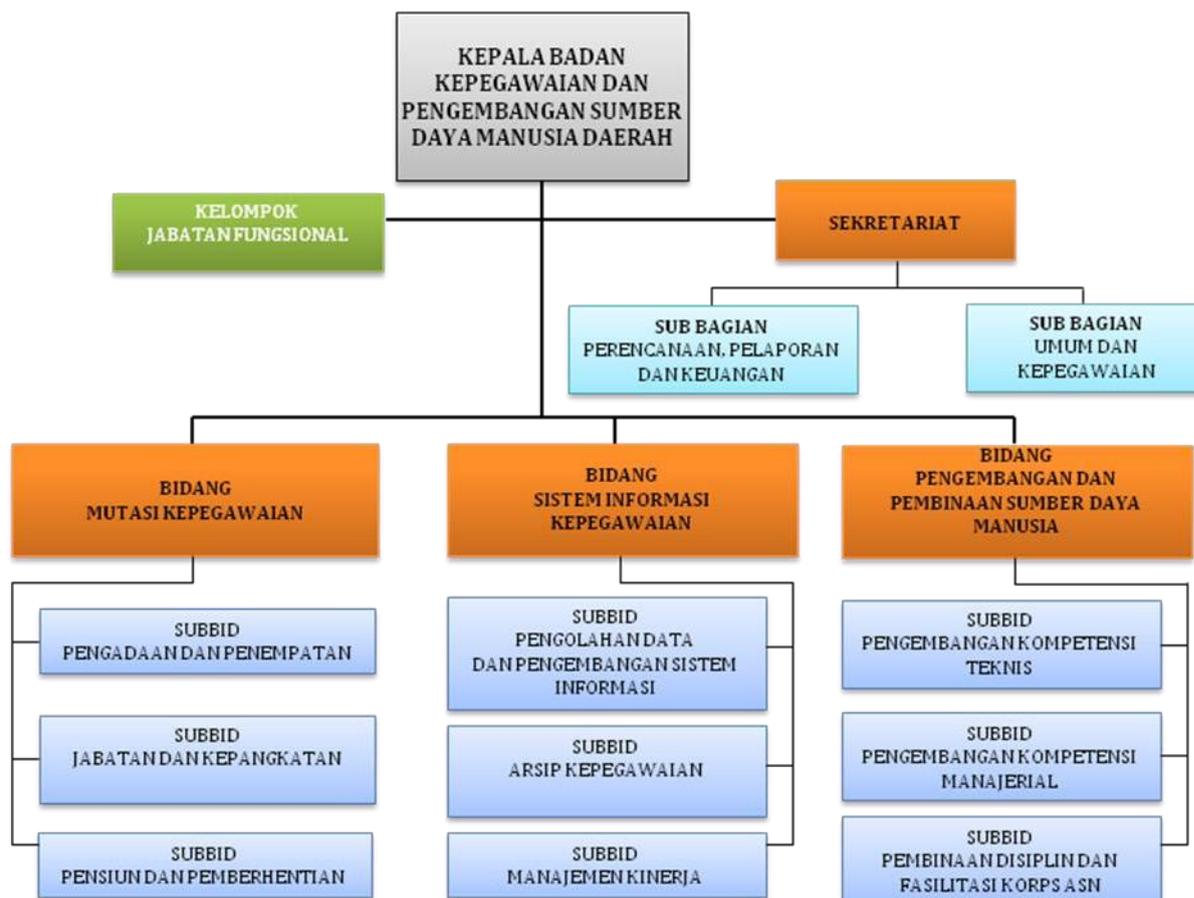
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka selanjutnya disebut BKPSDMD Kabupaten Bangka dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Bangka. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka merupakan Lembaga Teknis Daerah, dan merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Susunan organisasi BKPSDMD Kabupaten Bangka terdiri dari:

- a Kepala Badan (Eselon II b),
- b Sekretaris Badan (Eselon III a), yang membawahi :
 - 2.1 Subbag Perencanaan, Pelaporan dan Keuangan (Eselon IV a)
 - 2.2 Subbag Umum dan Kepegawaian (Eselon IV a)
- c Bidang Mutasi Kepegawaian (Eselon III b) yang membawahi :
 - 3.1. Subbidang Pengadaan dan Penempatan (Eselon IV a)
 - 3.2. Subbidang Jabatan dan Kepangkatan (Eselon IV a)
 - 3.2. Subbidang Pensiun dan Pemberhentian (Eselon IV a)
- d Bidang Sistem Informasi Kepegawaian (Eselon III b) yang membawahi :
 - 4.1. Subbidang Pengolahan Data dan Pengembangan Sistem Informasi (Eselon IV a)
 - 4.2. Subbidang Arsip Kepegawaian (Eselon IV a)
 - 4.2. Subbidang Manajemen Kinerja (Eselon IV a)
- e Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia (Eselon III b) yang membawahi :
 - 5.1. Subbidang Pengembangan Kompetensi Teknis (Eselon IV a)
 - 5.2. Subbidang Pengembangan Kompetensi Manajerial (Eselon IV a)
 - 5.2. Subbidang Pembinaan Disiplin dan Fasilitasi Korps ASN (Eselon IV a)

Bagan struktur Organisasi BKPSDMD Kabupaten Bangka dapat dilihat pada Gambar.2.1.

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN BANGKA



2.1.1. Tugas dan Fungsi

1. Tugas BKPSDMD

Berdasarkan Peraturan Bupati Bangka Nomor 67 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tipe B Kabupaten Bangka mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang menjadi kewenangan daerah dan pelaksanaan tugas pembantuan yang diberikan /didelegasikan kepada Daerah.

2. Fungsi BKPSDMD

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup dan tugasnya;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya ;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
- e. Pelaksanaan administrasi Badan dengan lingkup tugasnya;
- f. Pembinaan UPT; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya;

3. Wewenang dan Tanggung Jawab BKPSDMD

Pasal 6 Peraturan Bupati dimaksud dinyatakan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka juga mempunyai kewenangan dan tanggung jawab dalam :

- a. Perumusan kebijakan pengembangan karier, pola karier, promosi dan mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS);
- b. Penyusunan formasi dan penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS);
- c. Penetapan kebutuhan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
- d. Pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS);
- e. Pengusulan penetapan Nomor Induk Pegawai;
- f. Pemrosesan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Daerah dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
- g. Pengiriman dan/atau penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- h. Pemrosesan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Daerah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS);
- i. Pengusulan penetapan kenaikan pangkat;
- j. Pemrosesan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah sesuai Peraturan Perundang-undangan;
- k. Pemrosesan pemberhentian sementara dari jabatan negeri bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah;
- l. Pengelolaan data Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan PPPK;

- m. Pengawasan dan pengendalian pelaksanaan peraturan perundang-undangan di Bidang Kepegawaian;
- n. Pembinaan dan pengawasan manajemen PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
- o. Memfasilitasi penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
- p. Memproses penetapan pemberian gaji dan tunjangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai Peraturan Perundang-undangan ;
- q. Memfasilitasi pemberian penghargaan PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
- r. Pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
- s. Memfasilitasi pemrosesan penerimaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- t. Memfasilitasi Korps ASN Pemerintah Kabupaten Bangka;
- u. Pemrosesan keputusan hubungan perjanjian kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK); dan
- v. Memfasilitasi pemberian perlindungan jaminan kesehatan bagi PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

1. Kepala Badan

Kepala Badan adalah pejabat struktural eselon II-b, mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, merumuskan sasaran, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan seluruh kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah sesuai dengan kewenangannya serta melakukan pembinaan terhadap UPT.

2. Sekretariat

Sekretariat BKPSDMD Kabupaten Bangka mempunyai tugas memimpin Sekretariat, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan tugas-tugas di bidang kesekretariatan yang meliputi, penyiapan bahan penyusunan program, penyelenggaraan urusan umum dan kepegawaian, rumah tangga, perengkapan, pengelolaan keuangan dan pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan bidang-bidang , Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris (Pejabat Struktural Eselon III-a) yang mempunyai fungsi :

- a) Menyiapan bahan perumusan kebijakan dalam rangka mendukung kelancaran tugas-tugas di bidang kesekretariatan yang meliputi penyusunan program kerja, penyelenggaraan urusan umum, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan,

- b) pengoordinasian penyelenggaraan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dan memberikan pelayanan administrasi kepada bidang-bidang lain di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- c) penyusunan rencana program kerja dan anggaran belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- d) penyiapan peraturan perundang-undangan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah;
- e) penyelenggaraan urusan tata usaha kantor, rumah tangga/perengkapan dan urusan kepegawaian, aset di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- f) pengoordinasian penyusunan produk hukum di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- g) penyusunan data, evaluasi dan penyiapan laporan pelaksanaan program kerja dan penyusunan statistik dan dokumentasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- h) penyiapan bahan pembinaan, pengendalian di bidang Kesekretariatan;
- i) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya;
- j) pemberian saran-saran dan pertimbangan kepada Kepala Badan tentang langkah-langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.

3. Bidang Mutasi Kepegawaian

penyusunan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, penyusunan jumlah Bidang Mutasi Kepegawaian mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam menyiapkan perumusan kebijakan operasional, mengoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan serta membina pelaksanaan tugas di bidang mutasi kepegawaian., Bidang Pengadaan dan Mutasi dipimpin oleh Kepala Bidang (Pejabat Struktural eselon III-b) yang mempunyai fungsi :

- a. penyusunan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, penyusunan jumlah kebutuhan dan jenis jabatan Aparatur Sipil Negara;
- b. perumusan kebijakan dan pengadaan pegawai dalam lingkup Pemerintah Daerah;
- c. perencanaan, penataan dan pelaksanaan mutasi jabatan struktural, pelaksana antar instansi atau antar Daerah;
- d. pelaksanaan seleksi dan pengangkatan, penempatan Calon Aparatur Sipil Negara dan Aparatur Sipil Negara;
- e. pemrosesan pemberian Kartu Pegawai dan Kartu Isteri/Suami;
- f. penyiapan usul dan keputusan pengangkatan dan penurunan dalam dan dari jabatan;
- g. penyiapan administrasi usulan kenaikan pangkat;
- h. penyiapan administrasi usulan mutasi pegawai Aparatur Sipil Negara;
- i. penyiapan administrasi usulan pensiun dan pemberhentian;
- j. penyiapan usulan kartu Tabungan dan Asuransi Pensiun (TASPEN), Tabungan Perumahan (TAPERUM);
- k. pemfasilitasian klaim jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, dan mutasi keluarga;
- l. pemberian saran dan pertimbangan kepada Kepala Badan tentang langkah-langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya;
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

4. Bidang Sistem Informasi Kepegawaian

Bidang Sistem Informasi Kepegawaian mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam menyiapkan perumusan kebijakan operasional, mengoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan serta membina pelaksanaan tugas di bidang sistem informasi kepegawaian yang meliputi pengolahan data dan pengembangan sistem informasi, pengelolaan arsip kepegawaian serta pelaksanaan manajemen kinerja pegawai, maka Bidang Sistem Informasi Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Bidang Sistem Informasi Kepegawaian (Pejabat Struktural eslon III-b) mempunyai fungsi :

- a) penerapan standarisasi sistem aplikasi pelayanan kepegawaian Nasional berbasis teknologi informasi;
- b) pengolahan data dan informasi kepegawaian;
- c) pelayanan penyajian dan pertukaran data dan informasi kepegawaian;
- d) pelaksanaan koordinasi teknis dan perancangan sistem aplikasi kepegawaian;
- e) pelaksanaan pengembangan sistem informasi kepegawaian;
- f) pelaksanaan pengembangan dan pemeliharaan jaringan komputer;
- g) pelaksanaan pengembangan sistem pengelolaan arsip kepegawaian;
- h) pelaksanaan perekaman, penyimpanan dan pemeliharaan arsip kepegawaian;
- i) pelayanan informasi arsip kepegawaian;
- j) pelaksanaan koordinasi pelaksanaan manajemen kinerja yang meliputi penyusunan, penyerasian, dan pengintegrasian rencana kinerja;

- k) pemantauan, pengevaluasian dan pemberian rekomendasi atas pelaksanaan rencana kinerja;
- l) pengelolaan dan pendokumentasian data kinerja;
- m) pelaporan penilaian kinerja pegawai;
- n) pemberian saran dan pertimbangan kepada Kepala Badan tentang langkah-langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya; dan
- o) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala sesuai dengan bidang tugasnya

5. Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia

Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam menyiapkan perumusan kebijakan operasional, mengoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan serta membina pelaksanaan tugas di Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia yang meliputi pengembangan kompetensi teknis, kompetensi manajerial serta pembinaan dan penegakan disiplin pegawai.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Kesejahteraan dan Informasi dipimpin oleh Kepala Bidang pejabat Struktural eselon III-b yang mempunyai fungsi :

- a) penyusunan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan;
- b) pelaksanaan dan fasilitasi pendidikan dan pelatihan teknis dan pendidikan dan pelatihan fungsional, seminar, kursus, penataran atau bimbingan teknis;
- c) fasilitasi pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional tertentu;
- d) pelaksanaan dan fasilitasi pendidikan dan pelatihan struktural;
- e) fasilitasi pengembangan dan penilaian kompetensi pegawai (*assessment center*);
- f) pemberian izin dan tugas belajar;
- g) pelaksanaan dan fasilitasi ujian dinas dan penyesuaian ijazah;
- h) pembinaan dan penegakan disiplin pegawai;

- i) pengelolaan sistem kehadiran;
- j) penerbitan izin cuti pegawai;
- k) pemberian penghargaan/tanda jasa;
- l) pemberian saran dan pertimbangan kepada Kepala Badan tentang langkah-langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya;
- m) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

2.1.2. Sistem, Prosedur dan Mekanisme

Dalam pelaksanaan tugasnya BKPSDMD wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi secara vertikal dan horizontal. Setiap pimpinan pada BKPSDMD memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing serta memberikan bimbingan dan petunjuk-petunjuk bagi pelaksanaan tugasnya serta mengikuti dan mematuhi petunjuk-petunjuk dan bertanggung jawab kepada atasan.

2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur adalah faktor vital dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan masyarakat dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi. Kondisi institusi akan sangat dipengaruhi dan tergantung pada kualifikasi serta kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Jumlah pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Bangka saat ini sebanyak 4 (empat puluh satu) orang PNS dan 4 (empat) orang Tenaga Honorer per 31 Desember 2018, baik yang menduduki jabatan struktural maupun jabatan non struktural/Jabatan Fungsional Umum (JFU), dengan variasi pangkat/golongan, jenis kelamin (*gender*), pendidikan dan unsur lainnya sebagaimana tersaji pada gambar dan tabel di halaman berikutnya. Setiap pegawai yang menduduki jabatan struktural maupun jabatan fungsional umum mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing, sehingga semua tugas dan pekerjaan telah terbagi habis.

2.2.1. Jumlah Pegawai berdasarkan Status Kepegawaian dan Perkiraan Kebutuhan Pegawai sampai dengan Tahun 2020

Jumlah pegawai BKPSDMD Kabupaten Bangka per 03 Januari 2019 berjumlah 45 orang dengan rincian 41 orang PNS dan 4 orang Tenaga Honorer. Sedangkan kebutuhan pegawai sampai dengan tahun 2023 dengan rincian sebagaimana ditampilkan dalam tabel 2.2.berikut :

NO.	STATUS	TAHUN 2019	TAHUN 2020	TAHUN 2021	TAHUN 2021	TAHUN 2021
1.	PNS	41	42	42	43	43
2.	CPNS	1	0	0	0	0
	JUMLAH	42	42	42	43	43

2.2.2. Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan

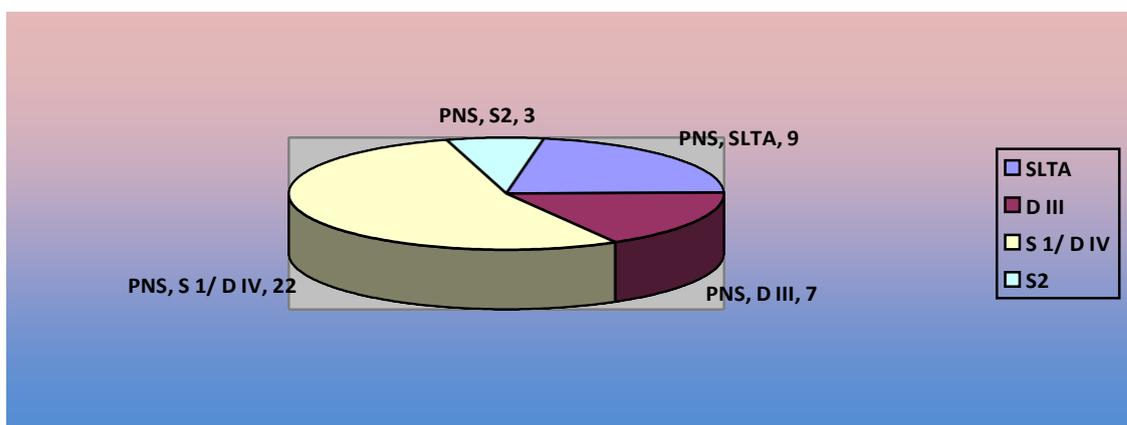
Tabel 2.3

No	Jabatan	Eselon			Jumlah
		II	III	IV	
1	Struktural	1	4	11	16
2	Fungsional Khusus/Tertentu				4
3	Fungsional Umum				21
Jumlah					41

2.2.3. Jumlah Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jumlah pegawai BKPSDMD Kabupaten Bangka saat ini adalah 41 orang PNS, dari jumlah tersebut 21 orang atau hampir separuhnya (52,3 %) berkualifikasi sarjana Strata 1/ Diploma IV , 9 orang (21,1 %) berkualifikasi SLTA (SMA/SMK), 3 orang (0,17 %) berkualifikasi Magister (strata 2) dari berbagai disiplin/ keminatan ilmu, 9 orang (21,6 %) berkualifikasi DIII (Ahli Madya). Keadaan pegawai menurut pendidikan dapat diilustrasikan sebagaimana gambar/grafik berikut :

Grafik Keadaan Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan



Tabel 2.4

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	SLTA Sederajat	9
2	Ahli Madya (D III)	7
3	Sarjana (S.1) / Diploma IV	22
4	Magister (S2)	3
5	Doktor (S3)	0
Jumlah		41

2.2.4. Jumlah Pegawai berdasarkan Pangkat/Golongan

Berdasarkan Tabel 2.5. di bawah jumlah pegawai BKPSDMD Kabupaten Bangka, didominasi PNS golongan III yaitu 21 orang (50 %), disusul PNS golongan II sebanyak 16 orang (38 %), PNS golongan IV (Pembina) sebanyak 4 orang (11,52 %).

Tabel 2.5

No	Gol	Ruang					Jumlah
		a	b	c	d	e	
1	IV	3	0	1	0	0	4
2	III	8	3	6	4	0	21
3	II	0	5	4	7	0	16
JUMLAH							41

2.2.5. Jumlah Pegawai Menurut Kelompok Usia

Tabel 2.6.

No	Kelompok Usia	Jumlah
1	< 20 Tahun	0
2	20 - 25	0
3	26 - 30	0
4	31 - 35	16
5	36 - 40	13
6	41 - 45	3
7	46 - 50	5
8	> 51	4
Jumlah		41

2.2.6. Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah pegawai BKPSDMD Kabupaten Bangka berdasarkan jenis kelamin secara *gender* berimbang, yakni pegawai pria sebanyak 19 orang (46,3%) dan pegawai wanita sebanyak 22 orang (53,6 %).

2.2.7. Peta Jabatan

Dari tabel 2.7 berikut diketahui bahwa semua jabatan struktural di BKPSDMD Kabupaten Bangka per 03 Januari 2019 telah terisi, seperti yang ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel 2.7.

NO	NAMA JABATAN	ESELON	Keadaan Januari 2019		
			KEBUTUHAN	SUDAH TERISI	KEKURANGAN
1	Kepala Badan	II-B	1	1	0
2	Sekretaris Badan	III - A	1	1	0
3	Kepala Subbag Umum dan Kepegawaian	IV-A	1	1	0
4	Kepala Subbidang Perencanaan , Pelaporan dan keuangan	IV-A	1	1	0
5	Kepala Bidang Mutasi Kepegawaian	III-B	1	1	0
6	Kepala Subbidang Pengadaan dan Penempatan	IV-A	1	1	0
7	Kepala Subbidang Jabatan dan Kepangkatan	IV-A	1	1	0
8	Kepala Subbidang Pensiun dan Pemberhentian	IV-A	1	1	0
9	Kepala Bidang Sistem Informasi Kepegawaian	III-B	1	1	0
10	Kepala Subbidang Pengolahan Data dan	IV – A	1	1	0
11	Kepala Subbidang Arsip Kepegawaian	IV – A	1	1	0
12	Kepala Subbidang Manajemen Kinerja	IV – A	1	1	0
13	Kepala Bidang Pengembangan dan Pembinaan	III-B	1	1	0
14	Kepala Subbidang Pengembangan Kompetensi Teknis	IV-A	1	1	0
15	Kepala Subbidang Pengembangan Kompetensi Manajerial	IV – A	1	1	0
16	Kepala Subbidang Pembinaan Disiplin dan Fasilitasi Korps ASN	IV – A	1	1	0
	JUMLAH		16	16	0

2.2.8. Keikutsertaan Diklat Penjurangan

Dari enam belas jabatan struktural sebagaimana tabel di atas belum semua pemangku jabatan struktural di BKPSDMD mengikuti diklat penjurangan (Diklat Kepemimpinan) sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas PP Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural dan PP Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan PNS. Saat ini jumlah

Pegawai struktural yang telah mengikuti diklat penjurangan atau Diklat Kepemimpinan baru 0,43% atau sebanyak 10 orang, terdiri dari pejabat struktural eselon II yang telah mengikuti diklatpim II sebanyak 1 orang, pejabat struktural eselon III yang telah mengikuti

diklatpim III sebanyak 4 orang, pejabat eselon IV yang telah dididik pada Diklatpim IV sebanyak 9 orang.

Tabel 2.8

No	Penjenjangan	Jumlah	Keterangan
1	Diklat Pim Tk. I	-	
2	Diklatpim Tk. II	1	
3	Diklatpim Tk III	4	
4	Diklatpim Tk. IV	9	
Jumlah		14	

2.2.9. Sarana Gedung Kantor

Sarana gedung kantor sebagai tempat aktivitas pelayanan BKPSDMD terdiri dari 2 unit gedung yang berdomisili di Jalan Jenderal Ahmad Yani Kelurahan Paritpadang, Kecamatan Sungailiat, ± 500 meter dari pusat kegiatan sosial dan politik/pemerintahan (Kantor Bupati/Sekretariat Daerah), yang berdiri kokoh di atas persil seluas 2.209 M.

Sarana gedung kantor yang dipergunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangkaantarlain :

Tabel 2.9

NO	Komponen	Jumlah
1	Ruang kerja Kepala Badan	1 Ruang
2	Ruang kerja Sekretaris	1 Ruang
3	Ruang kerja Sekretariat	3 Ruang
4	Ruang Kerja Kabid. Mutasi Kepegawaian	3 Ruang
5	Ruang Kerja Kabid. Sistem Informasi Kepegawaian	2 Ruang
6	Ruang Kerja Kabid. Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia	2 Ruang
7	Ruang Rapat	1 Ruang
8	Ruang jaga/ satpam	0 Ruang
9	Ruang tempat tinggal penjaga malam	0 Ruang

NO	Komponen	Jumlah
10	Ruang ibadah/ mushola	0 Ruang
11	Kamar mandi/ toilet	8 Ruang
12	Gudang	2 Ruang
13	Ruang Data/ Kearsipan	0 Ruang
14	Tempat Parkir	3 Ruang
15	Lobby/ Front office	2 Ruang
16	Ruang Tunggu	1 Ruang

2.2.10. Peralatan Kerja Utama

Piranti atau peralatan kerja adalah salah satu dari komponen manajemen modern, yang terklasifikasi dalam *machine and materials* yang mutlak dibutuhkan dalam rangka menjalankan misi atau tugas dan fungsi. Tanpa komponen ini kegiatan manajemen modern akan lumpuh dan tidak mampu mencapai visi yang ditetapkan.

Secara garis besar, piranti kerja utama yang dimiliki BKPSDMD Kabupaten Bangka guna mendukung tugas dan fungsi pelayanan sebagaimana tercantum dalam berikut:

Tabel 2.10

No	Nama Peralatan Kerja	Jumlah	Keterangan
1	Meja/ kursi Kerja Pejabat Eselon II	1 Set	
2	Meja/ kursi Kerja Pejabat Eselon III	6 Set	
3	Meja kerja	63 Buah	
4	Kursi kerja	45 Buah	
5	Meja Komputer	3 Buah	
6	Kursi Tamu (sofa)	4 Set	
7	Kursi rapat	63 Buah	
8	Papan Informasi	6 Buah	

No	Nama Peralatan Kerja	Jumlah	Keterangan
9	Lemari kaca	3 Buah	
10	Lemari kayu	3 Buah	
11	Filing cabinet, berbagai tipe dan spesifikasi	9 Unit	
12	Lemari Arsip kecil	4 Unit	
13	Lemari Arsip besi (mekanik)	4 Unit	
14	Brankas /peti uang	1 Unit	
15	Penghancur dokumen	1 Unit	
16	Server	1 Unit	
17	Perangkat Jaringan Komputer,Wifi	2 Unit	
18	Perangkat Jaringan Komputer, Modem	2 Unit	
19	Router, hub	3 Unit	
20	UPS, berbagai merk, daya dan spesifikasi	9 Unit	
27	Telepon	6 Unit	
28	PABX unit	1 Unit	
29	Televisi/Display, berbagai jenis dan spesifikasi	2 Unit	
30	AC berbagai merk, tipe dan kapasitas	8 Unit	
31	Generator set	1 Unit	
32	Kendaraan roda 2, berbagai merk, tipe, tahun pembuatan	10 Unit	
33	Mobil Jabatan	1 Unit	

34	Kendaraan Operasional	2	Unit	
35	Penangkal Petir	2	Unit	
36	Mesin Pemotong Rumput	0	Unit	
37	Wireles TOA Sound System	2	Unit	
38	Scanner	2	Unit	

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Kinerja pelayanan Penunjang Urusan Kepegawaian oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka pada periode sebelumnya (tahun 2014 - 2018) ditetapkan dengan Indikator Kinerja Utama. Indikator Kinerja Utama dalam Perencanaan Strategis BKPSDMD periode Tahun 2014 - 2018 mengalami beberapa kali perubahan karena target kinerja indikator telah tercapai dan perlu reuiu untuk menentukan kembali indikator kinerjanya. Dalam waktu 5 (lima) tahun indikator kinerja yang dilaksanakan BKPSDMD Kabupaten Bangka dilaksanakan dalam beberapa program yakni :

PROGRAM BKPSDMD KABUPATEN BANGKA TAHUN 2021 – 2023 (REVIU)

NO	PROGRAM
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA
2.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH
3.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Capaian kinerja selama periode 2014-2018 tersaji dalam tabel berikut ini.

Tabel 2.
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah BKPSDMD KABUPATEN BANGKA
Periode 2014 - 2018 (Reviu)

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan	Target NSPK	Target IKK	Target Renstra Tahun Ke-					Realisasi capaian Tahun Ke-					Rasio capaian Tahun Ke-				
				1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Persentase aparatur yang kompeten sesuai tupoksi	0	50	0	0	0	50%	50%	0	0	0	20%	67.60%	0	0	0	0.6	84%
2	Persentase aparatur yang mendapat pengembangan kompetensi	0	14	0	0	0	14%	14%	0	0	0	6.92%	17.03%	0	0	0	0.1746	23%
3	Persentase aparatur yang mematuhi aturan disiplin	0	99%	0	0	0	90.50%	99.00%	0	0	0	60	67.64%	0	0	0	30.905	117.1%
4	Persentase pemberian pelayanan administrasi kepegawaian yang sesuai SOP	0	100%	0	0	0	100%	100%	0	0	0	100%	100%	0	0	0	150.0%	150.0%
5	Nilai Evaluasi AKIP	-	B	-	-	0	B	B	-	-	-	B	BB	-	-	-	-	-

**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah BKPSDMD KABUPATEN BANGKA
Periode 2014 - 2018**

N O	Uraian	Anggaran pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun Ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Belanja Tidak Langsung	0	0	0	4,434,406,000.00	4,628,106,000.00	0	0	0	3,247,653,045.00	3,807,521,901.00	0	0	0	85.86	82.27
2	Belanja Langsung	0	0	0	9,606,683,100.00	8,350,014,150.00	0	0	0	6,034,912,460.00	6,450,147,449.00	0	0	0	67.14	77.25
		0	0	0	14,041,089,100.00	12,978,120,150.00	0	0	0	9,282,565,505.00	10,257,669,350.00	0	0	0	66.11	79.04

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDMD

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting yang menjadi modal pembangunan suatu daerah, akan tetapi kondisi SDM aparatur saat ini menunjukkan bahwa masih jauh dari apa yang diharapkan. Potret buram kondisi PNS yang menunjukkan profesionalisme yang rendah, maraknya praktek KKN yang melibatkan aparatur, pelayanan yang kurang prima, kurang jujur, kurang kreatif dan inovatif serta masih banyak citra negatif lainnya yang menunjukkan bahwa aparatur masih kurang kompeten dan harus dibenahi.

Pembenahan aparatur tentunya membutuhkan waktu yang relatif lama dengan pembenahan di bidang manajemen kepegawaian yang dapat dimulai melakukan pola rekrutmen yang transparan dan benar. Demikian pula dalam hal pengembangan kepegawaian, penilaian prestasi kerja aparatur, promosi, mutasi, pemberhentian merupakan bagian yang integral untuk pembenahan manajemen kepegawaian yang lebih baik. Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur melalui pendidikan dan pelatihan baik di jenjang formal dan non formal juga masih sangat dibutuhkan untuk perubahan *mindset* dan *cultural set* aparatur. Semua perubahan tersebut membutuhkan komitmen dan konsistensi yang tinggi dari semua elemen pembina kepegawaian.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka didalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya memiliki faktor-faktor eksternal yang dapat mendukung dan juga dapat menjadi hambatan. Namun demikian dalam pelaksanaannya dituntut untuk dapat mencari alternatif-alternatif yang terbaik dalam menghadapi setiap permasalahan yang ada

2.4.1 Tantangan

Beberapa tantangan dalam pengembangan pelayanan BKPSDMD Kabupaten Bangka ke depan antara lain :

1. Belum optimalisasi Penerapan Sistem Manajemen ASN

Menyadari peranan Aparatur Sipil Negara yang sangat strategis, Pemerintah telah menerbitkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Di dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pada pokoknya ditujukan untuk membangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 sekaligus juga untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian reformasi birokrasi, serta menjawab tuntutan di lingkup nasional dan tantangan yang bersifat global. Namun untuk penerapan system manajemen ASN

di Pemerintah Kabupaten Bangka masih perlu banyak pembenahan agar sesuai menurut peraturan yang berlaku. Optimalisasi penerapan sistem manajemen ASN meliputi :

a Pengadaan PNS

Tugas dan fungsi untuk penyusun formasi kebutuhan ASN diemban oleh BKPSDMD Kabupaten Bangka yang meliputi jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan untuk pengadaan PNS Kabupaten Bangka dengan data dasar yang diperoleh dari perangkat daerah lainnya yang ada di Pemerintah Kabupaten Bangka, yang dalam proses pemenuhan data kebutuhan tersebut di tiap perangkat daerah masih butuh bimbingan dan pengawasan selama proses peng-*input*-an ke dalam aplikasi E- Formasi. Penyusunan formasi dilakukan secara sistematis dengan menggunakan metode analisis beban kerja dan/atau metode lainnya serta membandingkan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dengan persediaan yang ada. Penyusunan kebutuhan sebagaimana dimaksud, dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan skala prioritas dan penyusunan tersebut dilakukan setelah penetapan rencana strategis perangkat daerah. Kuantitas pengadaan PNS sebagai bentuk rekrutmen PNS masih menjadi hak otoritas pemerintah pusat untuk dalam pemenuhan kebutuhan PNS di Pemerintah Daerah.

Sementara itu, dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil yang masih minim dukungan dana untuk pelaksanaan proses pengadaan PNS.

b Pengembangan Karier

Pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan kompetensi, kualifikasi, penilaian kinerja dan kebutuhan Pemerintah Daerah. Setiap Pemerintah Daerah diwajibkan menyusun rencana pengembangan karier, melalui pola karir (*career path*) yang didasarkan atas merit system. Pelaksanaan pola karir Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan dengan berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah; berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan organisasi. Disisi lain, Pegawai Negeri Sipil memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus. Namun pengembangan karir ini masih terkendala dalam hal dukungan dana dan belum optimalnya penyusunan data dasar kebutuhan pengembangan karir ASN di Pemerintah Kabupaten Bangka.

c Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi

Dalam UU tentang ASN telah disebutkan bahwa setiap ASN memiliki hak yang sama untuk dikembangkan kompetensinya. Konsekuensinya adalah setiap organisasi pemerintah wajib menyusun program dan kegiatan pengembangan kompetensi bagi pegawainya. Sebagai timbal balik, bagi ASN yang dikembangkan kompetensinya wajib memberikan kompetensi terbaik, inisiatif, motivasi dan kesediaan untuk memikul beragam peran dan tanggung jawab dalam organisasi. Setiap ASN memiliki pengalaman, profil kompetensi, kualifikasi, keahlian,

dan potensi sendiri-sendiri yang terkadang berbeda antar ASN sehingga berdampak pada program dan kebutuhan pengembangan kompetensi yang berbeda-beda untuk tiap ASN. Identifikasi kebutuhan pengembangan SDM diperlukan agar program dan kegiatan pengembangan aset SDM tepat sasaran, efektif dan efisien.

Identifikasi kebutuhan tidak hanya dilakukan di level organisasi dan unit kerja, tetapi juga perlu dilakukan untuk tiap-tiap ASN dengan tetap mempertimbangkan pengembangan karier pegawai. Untuk melakukan identifikasi pegawai guna mendapatkan data profil pegawai terkait pengalaman kerja, profil kompetensi, kualifikasi, keahlian, dan potensi perlu dilakukan pemetaan terhadap pegawai dalam organisasi. Pemetaan pegawai salah satunya dapat dilakukan melalui *assessment* kompetensi dan potensi pegawai. Dengan data pegawai yang diperoleh melalui *assessment* kompetensi dan potensi, organisasi dapat mengidentifikasi pegawai yang kompeten dan potensial untuk memberikan prestasi puncak organisasi. Selain itu, data hasil *assessment* dapat dijadikan bahan dalam melakukan pengembangan SDM dan melaksanakan manajemen talenta untuk mengelola pegawai-pegawai terbaik dalam organisasi, melakukan perencanaan suksesi serta menyiapkan calon-calon potensial pegawai yang dapat diberikan tanggung jawab dalam jabatan manajerial/struktural maupun profesional/fungsional. Selain itu, pelaksanaan *assessment* kompetensi dan potensi pegawai juga mendukung manajemen SDM berbasis kompetensi dalam organisasi.

d Perlunya peningkatan Pengelolaan Database Kepegawaian

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang demikian pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, membuka peluang bagi pengaksesan, pengelolaan, dan pendayagunaan informasi dalam volume yang besar secara cepat dan akurat. Bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pemerintahan (*e-government*) akan meningkatkan efisiensi, efektifitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan khususnya dibidang kepegawaian.

Sebagai pusat database kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka, SIMPEG yang dikelola oleh BKPSDMD Kabupaten Bangka diharapkan dapat diandalkan melalui pengembangan dan integrasi ke seluruh perangkat daerah melalui sistem on-line. Informasi yang relevan, akurat, lengkap dan tepat dapat diperoleh dengan mengoptimalkan penggunaan sistem dan teknologi informasi. Belum tersedianya secara optimal sistem informasi Kepegawaian terpadu yang memungkinkan akses data dan informasi kepegawaian secara lengkap, akurat, dan terkini sebagai bahan pengambilan keputusan untuk mendukung peningkatan pelayanan terhadap pegawai. Kondisi saat ini, dalam perumusan kebijakan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian belum sepenuhnya didukung data dan informasi (database) kepegawaian yang memadai dalam SIMPEG yang dikelola BKPSDMD Kabupaten Bangka dan masih diperlukan focus dan pengembangan untu teknologi informasi kepeawaian

lainnya yang sesuai kebutuhan manajemen kepegawaian menurut aturan perundang-undangan.

e Peningkatan Disiplin dan Kinerja ASN

Belum maksimalnya pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Bahwa penjatuhan hukuman dimulai dari penindakan oleh atasan langsung, sampai kepada penindakan yang dijatuhkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Berdasarkan hal tersebut, hukuman disiplin tingkat ringan dan sedang yang dijatuhkan oleh atasan langsung maupun hukuman disiplin tingkat ringan dan sedang yang dijatuhkan oleh pejabat eselon II, belum seluruhnya disampaikan kepada BKPSDMD Kabupaten Bangka.

Tuntutan masyarakat terhadap pemerintahan yang bersih dan baik (*good governance and clean governance*) perlu disikapi oleh aparatur sipil negara dengan melakukan perubahan pola pikir (*mindset*) dan pola perilaku (*cultural set*) serta peningkatan kinerja (*performance*). Kinerja adalah wujud dari keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang sangat dipengaruhi oleh kebijakan atasan dalam menempatkan posisi pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Ukuran kinerja itu sendiri telah ditetapkan pemerintah melalui PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 1 tahun 2013 Tanggal : 3 Januari 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. penilaian didasarkan pada 2 (dua) unsur, yaitu : (1) SKP (Sasaran Kerja Pegawai), adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS; dan (2) Perilaku kerja, yaitu setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sudah tentu akan ada tindakan disiplin yang diberikan jika tidak dapat memenuhi sasaran kinerja yang sudah disusun dan ditetapkan tersebut.

2. Belum tersedianya sarana dan prasarana penunjang Penataan Manajemen Kepegawaian

Perlu adanya fasilitas dalam penataan manajemen kepegawaian baik dalam pengadaan rekrutmen dan pengembangan kompetensi baik struktural maupun teknis. Fasilitas tersebut berupa Gedung Diklat dan pengadaan peralatan dan perlengkapan yang mendukung pemenuhan fasilitas tersebut salah satunya fasilitas CAT untuk rekrutmen, assesment, promosi/mutasi jabatan;

3. Belum tersedianya tenaga fungsional tertentu Widyaiswara dan masih mininya tenaga Assessor guna pengembangan kompetensi pegawai yang dilakukan secara mandiri di Pemerintah Kabupaten Bangka;

4. Masih adanya tekanan-tekanan politik dalam pengambilan keputusan bidang kepegawaian;

2.4.2 Peluang

Analisis terhadap lingkungan eksternal dilakukan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung Program Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN yang dilaksanakan oleh BKPSDMD Kabupaten Bangka dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Bangka. Adapun peluang kedepan dalam Pengelolaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN adalah sebagai berikut:

1. Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Pemerintah pada tahun 2017 mengeluarkan sebuah produk hukum yang berhubungan dengan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Produk hukum ini adalah penjabaran dari Pasal-pasal yang ada pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Seperti halnya dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 yang memuat banyak kalusul- klausul baru dalam tata kelola pegawai negeri sipil, PP Nomor 11 Tahun 2017 juga menunjukkan beberapa perubahan yang signifikan dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.

2. Gencarnya Agenda Reformasi Birokrasi yang dicanangkan oleh Pemerintah Pusat.

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Roadmap Reformasi Birokrasi, tujuan akhir dalam lima tahun ke depan diharapkan melalui reformasi birokrasi pemerintah sudah beranjak ke tahapan pemerintahan yang berbasis kinerja dan pada tahun 2025 diharapkan pemerintahan sudah beranjak pada tatanan pemerintahan yang dinamis. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka dirumuskan sasaran reformasi birokrasi antara lain : (1) Birokrasi yang bersih dan akuntabel; (2) Birokrasi yang efektif dan efisien; dan (3) Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas. Selanjutnya, untuk mewujudkan ketiga sasaran reformasi birokrasi tersebut, ditetapkan area-area perubahan birokrasi. Perubahan-perubahan pada area tertentu dalam lingkup birokrasi diharapkan menciptakan kondisi yang kondusif untuk mendukung pencapaian tiga sasaran reformasi birokrasi.

3. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Informasi yang relevan, akurat, lengkap dan tepat dapat diperoleh dengan mengoptimalkan penggunaan sistem dan teknologi informasi. Kemajuan teknologi informasi

dan komunikasi yang demikian pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, membuka peluang bagi pengaksesan, pengelolaan, dan pendayagunaan informasi dalam volume yang besar secara cepat dan akurat. Bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pemerintahan (e-government) akan meningkatkan efisiensi, efektifitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Upaya optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi mencakup 2 (dua) aktivitas yang berkaitan yaitu : (1) pengolahan data, pengelolaan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik; (2) pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat di seluruh wilayah negara. Tersedianya sistem informasi Kepegawaian terpadu yang memungkinkan akses data dan informasi kepegawaian secara lengkap, akurat, dan terkini adalah bahan pengambilan keputusan untuk mendukung peningkatan pelayanan terhadap pegawai.

4. Terbukanya akses untuk kerjasama dengan pihak ketiga dalam menyelenggarakan kebijaksanaan manajemen PNS.

Dalam upaya mewujudkan manajemen PNS yang lebih efektif dan efisien perlu melakukan program kerjasama dengan pihak ketiga pada beberapa aspek yang meliputi : (1) manajemen SDM; (2) pengembangan kapasitas kelembagaan dan ketatalaksanaan (3) penelitian dan pengembangan; dan/atau (4) aspek-aspek manajemen PNS lainnya. Pihak ketiga dimaksud yaitu (1) Lembaga Pemerintah Pusat/Daerah; (2) Lembaga Akademik Negeri . Kerjasama ini yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan, Pengiriman peserta tugas belajar, pengiriman peserta Pendidikan struktural dan manajerial, Kunjungan Belajar/*Bencmarking*, dan *workshop*.

5. Adanya kebijakan otonomi daerah (desentralisasi) dalam bidang pengelolaan kepegawaian;
6. Adanya kesempatan bagi ASN untuk pengembangan kompetensi melalui pelatihan 20 jam per tahun sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS
7. Adanya dukungan dari pimpinan terhadap pembenahan manajemen kepegawaian;
8. Kondisi stabilitas keamanan dan politik yang kondusif di Kabupaten Bangka adanya kemungkinan keterbukaan kerjasama dengan berbagai lembaga lain baik Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota lain, Swasta dan lembaga-lembaga lainnya untuk pengembangan dan penataan manajemen kepegawaian.

PERMASALAHAN DAN ISU- ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Rumusan isu strategis BKPSDMD Kabupaten Bangka dalam Review Renstra 2021 - 2023 di antaranya mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*), bersih (*Clean Government*) dan melayani sebagai perwujudan Pelayanan Prima. Untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan mewujudkan pelayanan prima dibutuhkan Sumberdaya Manusia yang berkualitas, kompeten, profesional dan proporsional. Pegawai Negeri Sipil Daerah merupakan sumber daya aparatur di daerah selaku pelayan masyarakat perlu dilakukan perencanaan dan pengelolaan secara profesional dan proporsional dalam mengampu tugas-tugas pekerjaan dan jabatannya. Dengan kompetensi yang memadai Pegawai Negeri Sipil Daerah yang dimiliki, akan mampu mewujudkan pelayanan prima di daerah.

Analisis isu strategis yang menjadi permasalahan di Kabupaten Bangka adalah bagaimana kemudahan dalam akses pelayanan publik baik pelayanan administrasi dan hak-hak masyarakat lainnya dapat terlayani dengan baik yang diharapkan kondisinya idealnya adalah layanan publik yang mengarah kepada akuntabel, transparan, efisien dan berwibawa. Kemudian dari hasil analisis lingkungan daerah untuk mewujudkan pelayanan publik dan yang menjadi kekuatan (*strength*) yaitu tersedianya sumber daya manusia yang kompeten dan memadai.

Analisis yang menjadi kelemahan (*weakness*) daerah adalah pelayanan pemerintah kepada masyarakat belum memuaskan dan yang menjadikan peluang (*opportunities*) daerah adalah adanya *political will* secara nasional untuk memajukan sumber daya manusia Indonesia melalui prioritas pembangunan pendidikan dan kesehatan, sedangkan yang menjadi ancaman (*threats*) daerah adalah era globalisasi, era teknologi informasi yang sangat pesat yang harus diikuti sesuai perkembangan oleh Perangkat Daerah.

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bangka merupakan Perangkat Daerah sesuai tugas pokok dan fungsi adalah mengurus administrasi kepegawaian di daerah dengan sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang - undangan yang meliputi : perencanaan (formasi), persyaratan pengangkatan, penempatan dan pemindahan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, sanksi (*punishment*) dan penghargaan (*reward*), pensiun. Untuk mendukung program pembangunan pemerintah daerah selama 5 tahun ke depan sesuai agenda dan prioritas pembangunan di antaranya: **“Mewujudkan Tata**

Pemerintahan Yang Bersih dan Berbasis Teknologi Informasi” (Misi kesatu Bupati/Wakil Bupati terpilih), yaitu Membentuk Birokrasi Pemerintahan Bersih dan Profesional yang Mengutamakan Pelayanan Publik secara terpadu dan Efisien dengan Menerapkan Teknologi Informasi

Sebagai konsekuensi dalam mendukung prioritas pembangunan daerah dalam upaya meningkatkan akuntabilitas kinerja birokrasi maka tentunya perlu disiapkan perencanaan manajemen sumberdaya aparatur yang kompeten, profesional dan proporsional. Untuk menata sumberdaya aparatur Pegawai Negeri Sipil Daerah hal-hal yang perlu diperhatikan adalah dengan melakukan Identifikasi Permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi.

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Dari identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bangka yang menjadi perhatian untuk 5 (lima) tahun ke depan dalam pengelolaan Sumberdaya Manusia Aparatur melanjutkan program dan kegiatan yang belum tercapai pada target Review Renstrasebelumnya sehingga perlu ditindaklanjuti pada Review Renstra 2021 - 2023 sebagai bentuk dukungan terhadap program pemerintah daerah 5 (lima) tahun mendatang. Permasalahan yang dihadapi dan harus ditindaklanjuti atau dilaksanakan adalah :

1. Belum tersedianya sarana gedung diklat yang memadai dan *representative* serta terakreditasi;
2. Masih relatif rendahnya kinerja PNS ;
3. Masih dibutuhkannya rekrutmen CPNS dari Pelamar Umum untuk menggantikan PNS yang memasuki BUP alami maupun karena meninggal dunia;
4. Belum optimalnya Penempatan dan redistribusi PNSD secara proporsional pada jabatan struktural/teknis/fungsional untuk disiapkan penggantinya melalui promosi/pengangkatan dan pelantikan;
5. Belum maksimalnya penataan dan distribusi PNSD secara proporsional sesuai kompetensi, latar belakang keahlian/pendidikannya dari dan ke OPD yang relevan;
6. Masih perlunya Sosialisasi PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS secara kontinyu yang disampaikan kepada seluruh aparatur / PNS untuk mengurangi pelanggaran disiplin sehingga dapat meningkatkan pelayanan;
7. Masih perlunya Sosialisasi PP No 11 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan peningkatan pemahaman mengenai penilaian prestasi kerja PNS;

8. Belum maksimalnya pengembangan data PNS melalui sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan informasi kepegawaian yang mudah diakses secara langsung oleh PNS melalui teknologi informasi

3.1.1 Analisis Lingkungan Strategis

3.1.1.1 Analisis Lingkungan Internal

Analisis Lingkungan Internal pada dasarnya mengidentifikasi kekuatan (*Strength=S*) yang dimiliki oleh institusi BKPSDMD Kabupaten Bangka dan kelemahan-kelemahan (*Weakness = W*) yang dihadapi oleh institusi BKPSDMD, yang mencakup aspek kebijakan, manajemen, *brainware* (sumber daya manusia) dan *hardware* (piranti keras) yang meliputi sarana/prasarana maupun anggaran. Adapun kekuatan (*Strength*) yang dimiliki oleh BKPSDMD adalah teridentifikasi sebagai berikut:

- 1) Adanya peraturan perundang-undangan di bidang manajemen kepegawaian guna menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan khususnya penunjang urusan kepegawaian;
- 2) Tersedianya aparatur yang memiliki kompetensi dan kualifikasi pendidikan dan memiliki komitmen kinerja yang baik;
- 3) Tersedianya dana yang memadai untuk pelaksanaan kegiatan;
- 4) Kemampuan personel/pegawai dalam struktur organisasi yang relevan dan profesional;

Sedangkan kelemahan (*Weakness*) yang dihadapi oleh BKPSDMD adalah teridentifikasi sebagai berikut:

- 1) Belum tersedianya sarana dan prasarana penunjang Penataan Manajemen Kepegawaian terutama untuk pengadaan rekrutmen dan pengembangan kompetensi ASN seperti Gedung Diklat dan fasilitas CAT untuk rekrutmen, assesment, promosi/mutasi jabatan;
- 2) Terbatasnya personil yang menangani pelayanan kepegawaian dengan jumlah PNS yang menjadi target pelayanan;
- 3) Belum optimalnya teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pemerintahan (*e-government*) akan meningkatkan efisiensi, efektifitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan khususnya dibidang kepegawaian sebagai pusat data base kepegawaian;
- 4) Masih rendahnya kinerja dan tingkat disiplin PNS;
- 5) Organisasi BKPSDMD belum menjadi organisasi pembelajar.

3.1.1.2 Analisis Lingkungan Eksternal

Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan di luar organisasi BKPSDMD yang menguraikan **peluang** maupun **tantangan/ancaman** yang meliputi aspek/lingkungan sosial-budaya, kebijakan/regulasi, teknologi, ekonomi, ekologi maupun keamanan. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi tentang peluang (*opportunities*) dan juga tantangan (*threats*) bagi organisasi dalam rangka mencapai tujuan atau visi dan sasaran yang telah ditetapkan.

Analisis lingkungan eksternal yang memberikan **peluang** bagi BKPSDMD untuk 5 tahun ke depan adalah:

Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan di luar organisasi BKPSDMD yang menguraikan **peluang** maupun **tantangan/ancaman** yang meliputi aspek/lingkungan sosial-budaya, teknologi, ekonomi, ekologi maupun keamanan. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi tentang peluang (*opportunities*) dan juga tantangan (*threats*) bagi organisasi dalam rangka mencapai tujuan atau visi dan sasaran yang telah ditetapkan.

Analisis lingkungan eksternal yang memberikan **peluang** bagi BKPSDMD untuk 5 tahun ke depan adalah:

- 1) Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.
- 2) Adanya sumber daya aparatur yang potensial yang dapat dikembangkan dalam penataan PNS;
- 3) Terbukanya kesempatan menjalin kerjasama dengan pihak ketiga (vendor) dalam rangka peningkatan kapasitas (*capacity building*) aparatur PNS guna meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur;
- 4) Adanya kebijakan Pemerintah untuk pengembangan jabatan fungsional menuju PNS yang profesional;
- 5) Sistem teknologi informasi dan komputerisasi yang dapat mendukung pelayanan prima, cepat dan efisien;
- 6) Adanya komitmen pimpinan dalam rangka pembinaan PNS melalui pemberian *reward* dan *punishment*;
- 7) Adanya kebijakan pengembangan sistem karier berdasarkan prestasi kerja.

Selain itu juga, analisis lingkungan eksternal mengingatkan adanya **ancaman** atau **tantangan** (*threats*) yang dihadapi BKPSDMD Kabupaten Bangka, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan layanan publik yang lebih cepat, lebih baik, tepat dan murah sebagai pengejawantahan *good governance*;
- 2) Tuntutan masyarakat terhadap aparaturnya yang bebas dari tindak KKN;
- 3) Masih adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS;
- 4) Adanya tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja dan profesionalisme pegawai secara berkelanjutan;
- 5) Perkembangan teknologi informasi;
- 6) Adanya perkembangan kebijakan pemerintah yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera ditindaklanjuti;

3.1.1.3 Asumsi

Dari identifikasi dan analisis yang telah dilakukan baik faktor internal maupun eksternal diperoleh asumsi sebagai berikut:

- 1) Adanya regulasi dan kebijakan di bidang pengembangan sumber daya aparatur kepegawaian menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan khususnya urusan wajib kepegawaian dan adanya pelimpahan kewenangan pengelolaan aparatur dari Pusat ke daerah merupakan **KEKUATAN UTAMA** dalam pencapaian Visi Bangka Setara;
- 2) Belum tersedianya sarana gedung pendidikan dan pelatihan yang representatif untuk memberikan pelayanan diklat CPNSD. Masih rendahnya kinerja PNSD, serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi untuk pelayanan kepegawaian merupakan **KELEMAHAN** dalam rangka pencapaian visi organisasi.
- 3) Adanya potensi sumber daya aparatur dapat dikembangkan dan diberdayakan dalam penataan PNSD, dan adanya kebijakan pemerintah untuk pengembangan jabatan fungsional, terbukanya kesempatan menjalin kerjasama dengan pihak ketiga (*vendor*) dalam rangka peningkatan kapasitas (*capacity building*) aparatur PNSD untuk meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur, merupakan **PELUANG** yang perlu dimanfaatkan dalam rangka pencapaian visi;
- 4) Adanya tuntutan atau kebutuhan akan layanan publik yang lebih cepat, lebih baik, dan efisien sebagai pengejawantahan *good governance*, perkembangan teknologi informasi dan era informasi yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan, adanya perkembangan kebijakan pemerintah yang baru untuk direspon secara cepat dan segera ditindaklanjuti, yang berpotensi menghambat pelayanan kepegawaian merupakan **ANCAMAN** terhadap pencapaian visi organisasi.

3.2. Telaah Review Renstra Perangkat Daerah

Dalam rangka mendukung terwujudnya visi RPJMD Kabupaten Bangka Tahun 2021-2023, Berdasarkan Peraturan Bupati Bangka Nomor 67 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tipe B Kabupaten Bangka mempunyai tugas pelaksanaan tugas di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.

Berdasarkan uraian kewenangan yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia maka yang menjadi tanggungjawab BKPSDMD Kabupaten Bangka yaitu :

1. Urusan kepegawaian yang bertanggungjawab dalam hal seleksi dan rekrutmen CPNS, penempatan dan pelaksanaan mutasi serta pengangkatan PNS ke dalam jabatan struktural dan fungsional serta pensiun dan pemberhentian PNS;
2. Urusan pengembangan sistem informasi kepegawaian dalam hal pelayanan informasi arsip kepegawaian dan pengelolaan serta pendokumentasian data kinerja;
3. Urusan pengembangan kompetensi teknis dan kompetensi manajerial bagi Pegawai di Kabupaten Bangka yang bertanggungjawab terhadap analisis kebutuhan diklat bagi PNS, perencanaan dan pelaksanaan diklat serta pengurusan tugas belajar dan izin belajar bagi PNS di Kabupaten Bangka;
4. Urusan pembinaan disiplin pegawai yang bertanggungjawab dalam hal penyelesaian kasus- kasus pelanggaran bagi PNS yang melakukan tindakan pelanggaran disiplin PNS dan fasilitasi Korps Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dalam rangka pelaksanaan keempat urusan dimaksud, maka identifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Perangkat Daerah yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah sebagaimana tersaji pada Tabel berikut :

Tabel 3.2
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Perangkat Daerah Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Visi: Bangka Setara

No	Misi dan Program KDH dan Wakil KDH terpilih	Permasalahan Pelayanan PD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Misi 1, Mewujudkan Tata kelola pemerintah yang bersih dan berbasis teknologi informasi	1. Belum tersedianya sarana dan prasarana penunjang Penataan Manajemen Kepegawaian terutama untuk pengadaan rekrutmen dan pengembangan kompetensi ASN seperti Gedung Diklat dan fasilitas CAT untuk rekrutmen, assesment, promosi/mutasi jabatan	1. Belum tersedianya sarana gedung pendidikan dan pelatihan yang representatif untuk memberikan pelayanan diklat CPNS.	1. Adanya regulasi dan kebijakan di bidang pengembangan sumber daya aparatur kepegawaian yang menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan khususnya urusan wajib kepegawaian;
2	Misi 2. Mewujudkan Sumber daya manusia yang berkualitas dan berintegritas	2. Masih rendahnya kinerja dan tingkat disiplin PNS;	2. Masih rendahnya kinerja PNS;	2. Adanya pelimpahan kewenangan pengelolaan aparatur dari Pusat ke daerah Adanya potensi sumber daya aparatur dapat dikembangkan dan diberdayakan dalam penataan PNS;
3	Misi 3, Mewujudkan pemerataan pembangunan infrastruktur antar wilayah.	3. Kuantitas formasi jumlah pengadaan yang lulus rekrutmen yang disetujui masih jauh dari jumlah kebutuhan PNS sebagai pengganti PNS yang memasuki BUP maupun karena meninggal dunia dan mutasi keluar;	3. Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi untuk pelayanan kepegawaian;	3. Adanya kebijakan pemerintah untuk pengembangan jabatan fungsional,;
4.	Misi 4, Mewujudkan gerbang kota dan pariwisata berskala internasional	4. Belum optimalnya pemetaan pegawai yang dilakukan melalui penilaian hasil assesment kompetensi dan potensi pegawai	4. Adanya tuntutan atau kebutuhan akan layanan publik yang lebih cepat, lebih baik, dan efisien sebagai pengejawantahan <i>good governance</i> ;	4. Terbukanya kesempatan menjalin kerjasama dengan pihak ketiga (<i>vendor</i>) dalam rangka peningkatan kapasitas (<i>capacity building</i>)
	Misi 5, Mewujudkan perekonomian daerah yang berdaya saing dan berkelanjutan	5. Belum maksimalnya penataan dan distribusi PNS secara proporsional sesuai kompetensi, latar belakang keahlian/pendidikannya dari dan ke PD yang relevan;	5. Perkembangan teknologi informasi dan era informasi yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan;	
		6. Masih perlunya Sosialisasi PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yang disampaikan kepada seluruh aparatur / PNS untuk mengurangi pelanggaran disiplin sehingga dapat meningkatkan pelayanan;	6. Adanya perkembangan kebijakan pemerintah yang baru untuk direspon secara cepat dan segera ditindaklanjuti.	

No	Misi dan Program KDH dan Wakil KDH terpilih	Permasalahan Pelayanan PD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		<p>7. Masih perlunya Sosialisasi PP No 11 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS;</p> <p>8. Belum tersedianya Pengembangan data PNS melalui sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan informasi kepegawaian yang mudah diakses secara langsung oleh PNS melalui teknologi informasi</p>		<p>aparatur PNS untuk meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur,</p> <p>5. Adanya dukungan elite politik terhadap pembinaan profesionalisme dan kesejahteraan Pegawai.</p>

3.2.1 Telaah Renstra BKN dan Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Dalam organisasi birokrasi di Indonesia saat ini hanya dikenal 2 (dua) visi yaitu visi Presiden selaku pemerintah pusat dan visi Kepala Daerah selaku penyelenggara pemerintah daerah sehingga Perangkat Daerah tidak lagi membuat visi. Adapun visi Kepala Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung periode 2017-2022 adalah "*Babel Sejahtera, Provinsi*

Maju yang Unggul di Bidang Inovasi Agropolitan dan Bahari dengan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Efisien dan Cepat Berbasis Teknologi. Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mendukung misi yang pertama dan kelima yaitu: pembangunan ekonomi berbasis potensi daerah dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pembangunan demokrasi. Sedangkan visi BKN yaitu **“Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang Desentralistik, Sistem Politik yang Demokratis, Pembangunan Daerah dan Pemberdayaan Masyarakat dalam Wadah NKRI”**.

Analisis Renstra BKN dan BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ditujukan untuk menilai keserasian, keterpaduan, sinkronisasi, dan sinergitas pencapaian sasaran pelaksanaan Review Renstra BKPSDMD Kabupaten Bangka terhadap sasaran Renstra BKN dan Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sesuai dengan urusan yang menjadi kewenangan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing Perangkat Daerah. Analisis ini dilakukan untuk mengidentifikasi:

- a Apakah capaian sasaran pelaksanaan Review Renstra BKPSDMD Kabupaten Bangka telah berkontribusi terhadap pencapaian sasaran Renstra BKPSDMD Provinsi dan Renstra BKN;
- b Apakah tingkat capaian kinerja Review Renstra BKPSDMD Kabupaten Bangka melebihi/sama/kurang dari sasaran Renstra BKPSDMD provinsi Kepulauan Bangka Belitung atau Renstra BKN.

Komparasi Capaian Sasaran Review Renstra BKPSDMD Kabupaten Bangka terhadap Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Renstra BKN sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

Tabel 3.3
Komparasi Capaian Sasaran Review Renstra BKPSDMD Kabupaten Bangka
terhadap Sasaran RenstraBKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan
Renstra BKN

No	Indikator Kinerja	Capaian Sasaran Review Renstra BKPSDMD Kab. Bangka	Sasaran pada Review RenstraBKPSDMD Provinsi Kep. Babel	Sasaran pada Review RenstraBKN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Pesentase ASN dengan nilai " baik "pada P2KP	92%	-	-
2	Indeks Kepuasan ASN	70	-	-
3	Hasil Evaluasi AKIP Perangkat Daerah	BB (75,00)		

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa menurut indikator kinerja antara BKPSDMD Kabupaten Bangka dengan Sasaran Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ada keterkaitan dalam penentuan indikator kinerja yakni Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai tupoksi tetapi belum terkait dengan sasaran Renstra BKN.

3.3 Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Untuk kajian Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, BKPSDMD Kabupaten Bangka tidak terkait secara langsung. Untuk perencanaan 5 (lima) tahun mendatang, dalam Rencana Strategis 2021 – 2023 bahwa salah satu Kegiatan yang akan dilaksanakan BKPSDMD Kabupaten Bangka dalah pembangunan gedung diklat yang direncanakan akan dibangun dilahan yang memenuhi syarat untuk standar pembangunan Gedung Diklat dan sarana dan prasarana penunjangnya.

3.4 Penentuan Isu – isu Strategis

Berdasarkan uraian faktor-faktor yang mempengaruhi pelayanan di BKPSDMD Kabupaten Bangka, maka terdapat beberapa isu strategis dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bangka antara lain:

1. Masih rendahnya disiplin dan kinerja sumber daya manusia (aparatur).
2. Masih kurangnya sarana dan prasarana penunjang peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil terutama ruang gedung kantor dan gedung diklat yang representatif.
3. Belum memadainya sistem manajemen kepegawaian.
4. Belum diterapkannya sistem *reward* dan *punishment*.
5. Sistem penempatan pegawai pada suatu jabatan yang belum jelas.
6. Peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan pelaksanaan program kegiatan selalu berubah.
7. Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan manajemen kepegawaian.
8. Belum optimalnya perubahan budaya kerja aparatur dalam memberikan pelayanan prima kepada customer/masyarakat.

Dengan memperhatikan sumber daya yang dimiliki serta dengan memperhitungkan kemungkinan yang akan timbul di kemudian hari, maka untuk mencapai visi dan misi Kabupaten Bangka “**Bangka Setara**” Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bangka melakukan langkah-langkah kebijakan yang mengacu pada RPJMD Kabupaten Bangka Tahun 2021 - 2023 sebagai berikut :

1. Meningkatkan indeks profesionalitas ASN
2. Meningkatkan jumlah aparatur negara yang memahami dan menerapkan prinsip-prinsip *good public governance* secara konsisten dan berkelanjutan.
3. Mengurangi korupsi dilingkup birokrasi pemerintahan dengan memberi sanksi yang seberat-beratnya bagi pelaku tindak pidana korupsi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Pembinaan manajemen sumber daya manusia aparatur mencakup penataan sistem remunerasi, peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur serta pembinaan karir yang jelas berdasarkan prestasi kerja.
5. Pelaksanaan promosi jabatan dalam Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagai bentuk pelaksanaan promosi secara transparan dan terbuka di Kabupaten Bangka.
6. Pemanfaatan teknologi informasi yang maju dalam pengelolaan data dan sistem informasi sehingga terjalin pola koordinasi dan komunikasi yang efektif dan efisien dengan lembaga vertikal maupun horizontal lainnya.
7. Konsistensi kebijakan sehingga Program dan Kegiatan yang telah direncanakan dapat dilaksanakan secara berkelanjutan dan tidak bertentangan.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

Rencana Strategis yang disusun merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dengan melihat dan mempertimbangkan serta memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang mungkin akan timbul.

Rencana Strategis BKPSDMD Kabupaten Bangka mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Kabupaten Bangka tahun 2021 – 2023 yang termuat di dalamnya Visi dan Misi Kabupaten Bangka yang tercantum dalam RPJMD yaitu “**Bangka Setara**”, diharapkan semua elemen bersinergi untuk meningkatkan dan mewujudkan seluruh masyarakat Kabupaten Bangka lebih sejahtera dan memiliki martabat yang tinggi. Visi tersebut dijabarkan ke dalam 4 (empat) Misi Pembangunan yaitu :

1. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Berbasis Teknologi Informasi
2. Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berintegritas
3. Mewujudkan Pemerataan Pembangunan Infrastruktur antar Wilayah
4. Mewujudkan Gerbang Kota dan Pariwisata Berskala Internasional
5. Mewujudkan Perekonomian Daerah yang Berdaya Saing dan Berkelanjutan

Tujuan yang akan dicapai dalam misi “ **Mewujudkan Tata Kelola Pemerintah yang Bersih dan Berbasis Teknologi Informasi** “ adalah meningkatkan tata kelola pemerintah dan reformasi birokrasi dengan sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja birokrasi . Salah satu indikator sasaran ini adalah Indeks professional ASN.

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

4.1.1. Tujuan

Berdasarkan salah satu sasaran pembangunan Kabupaten Bangka Tahun 2021- 2023 yakni meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Birokrasi dengan indikator Indeks Profesionalitas ASN, BKPSDMD Kabupaten Bangka perlu menetapkan Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah. Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun sehingga rumusannya harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai di masa mendatang, sehingga dapat secara tepat

mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi misinya untuk kurun

waktu satu sampai lima tahun ke depan dengan diformulasikannya tujuan strategis ini dalam mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki.

Tujuan strategis ini memungkinkan BKPSDMD untuk mengukur capaian kinerja yang telah dilaksanakan sesuai target. Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (*performance indicator*) yang terukur.

Rumusan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah tersebut adalah : " MENINGKATNYA PROFESIONALITAS ASN" . Tujuan strategis ini memungkinkan BKPSDMD untuk mengukur capaian kinerja yang telah dilaksanakan sesuai target. Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (*performance indicator*) yang terukur dengan indeks profesionalitas ASN dari nilai 58 (sangat rendah) pada tahun 2018 menjadi nilai 71 (sedang) pada Tahun 2023.

4.1.2. Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan secara terukur yaitu sesuatu yang ingin dicapai/dihasilkan secara nyata oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dengan kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan.

Adapun sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka dirumuskan sebagai berikut :

1. Meningkatnya kualitas SDM Aparatur
2. Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas
3. Meningkatnya kualitas Penyelenggaraan Layanan Pemerintahan yang Akuntabel

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis BKPSDMD

NO	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja pada Tahun Ke-				
				2019	2020	2021	2022	2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur	Persentase ASN dengan nilai " baik " pada P2KP	0	0	92%	93%	94%
		Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas	Indeks kepuasan ASN	0	0	70	75	78
		Meningkatnya kualitas penyelenggaraan Layanan Pemerintahan yang Akuntabel	Hasil Evaluasi AKIP Perangkat Daerah	0	0	BB	BB	A

BAB V STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Strategi

Strategi merupakan rangkaian tahapan atau langkah- langkah untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan .Strategi BKPSDMD Kabupaten Bangka dalam mewujudkan tujuan dan sasaran 5 (lima) tahun ke depan strategi yang diperlukan sebagai berikut :

1. Rekrutmen dan penempatan ASN sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi;
2. Mendorong ASN meningkatkan jenjang pendidikan melalui tugas belajar dan izin belajar;
3. Menyelenggarakan diklat teknis, fungsional, manajerial, seminar, workshop dan sejenisnya;
4. Menetapkan pedoman bagi ASN dalam penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
5. Meningkatkan pemahaman ASN terhadap peraturan kepegawaian;
6. Meningkatkan pelayanan kepegawaian yang efektif dan berkualitas;
7. Meningkatkan kualitas AKIP BKPSDMD Kabupaten Bangka

5.2. Arah Kebijakan

Arah kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran BKPSDMD Tahun 2019 - 2023 adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan jumlah ASN berdasarkan Anjab/ ABK ;
2. Evaluasi kebutuhan ASN di setiap Perangkat Daerah;
3. Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar;
4. Peningkatan jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis, fungsional dan manajerial serta seminar dan workshop;
5. Peningkatan jumlah pelaksanaan diklat teknis, fungsional, dan manajerial;
6. Penetapan kebutuhan diklat ASN;
7. Penetapan indikator kinerja individu ASN;
8. Pelaksanaan sosialisasi peraturan kepegawaian dan penegakan disiplin ASN;
9. Penerapan pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu ;
10. Peningkatan pelayanan kesekretariatan yang efektif;
11. Peningkatan kompetensi petugas penyusun LAKIP BKPSDMD.

Keterkaitan antara Visi dan Misi Kabupaten Bangka dengan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan dari rencana strategis BKPSDMD Kabupaten Bangka dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran, Strategi, Arah Kebijakan, Program dan kegiatan

VISI RPJMD KABUPATEN BANGKA 2019 – 2023							
“ BANGKA SETARA ”							
MISI I RPJMD 2019- 2023 :							
Mewujudkan Tata Kelola Pemerintah yang Bersih dan Berbasis Teknologi Informasi							

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Strategis	Arah Kebijakan	Program	Kegiatan	SubKegiatan					
Meningkatkan Profesionalitas ASN	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur	Persentase ASN dengan nilai " baik "pada P2KP	1.	Rekrutmen dan penempatan ASN sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi	1.	Peningkatan jumlah ASN berdasarkan Anjab/ ABK	Kepegawaian Daerah	1.	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN			
						2.		Evaluasi kebutuhan ASN di setiap OPD	2.	Pengelolaan Promosi ASN		
										3.	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
						Mendorong ASN meningkatkan jenjang pendidikan melalui tugas belajar dan izin belajar			Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar		4.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
						Menetapkan pedoman bagi ASN dalam penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP);			Penetapan indikator kinerja individu ASN		5.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
						Meningkatkan pemahaman ASN terhadap peraturan kepegawaian			Pelaksanaan sosialisasi peraturan kepegawaian dan penegakan disiplin ASN		6.	Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN
									Pemberian Reward dan punishment bagi PNS		7.	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
						Menyelenggarakan diklat teknis,		1.	Peningkatan jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis,	PENGEMBANGAN	8.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi

			fungsional, manajerial, seminar, workshop dan sejenisnya	2 3	fungsional dan manajerial serta seminar dan workshop Peningkatan jumlah pelaksanaan diklat teknis, fungsional, dan manajerial Penetapan kebutuhan diklat ASN	SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
	Meningkatnya pelayanan kepegawaian yang berkualitas	Indeks Kepuasan ASN	Meningkatkan pelayanan kepegawaian yang efektif dan berkualitas		Penerapan pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu	Kepegawaian Daerah	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian Pengelolaan Data Kepegawaian Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan layanan pemerintahan yang akuntabel						Penujng Urusan Pemerintahan Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya Pengadaan Mebel Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
							Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
							Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
							Administrasi Umum Perangkat Daerah	
							Pengadaan Barang Milik Daerah	
							Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN INDIKATIF

6.1. Program dan Kegiatan serta Pendanaan Indikatif

6.1.1. Program Perangkat Daerah

Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai setiap tujuan strategis, maka langkah operasionalnya harus dituangkan ke dalam program, kegiatan dan pendanaan indikatif yang mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan dan mempertimbangkan tugas dan fungsi BKPSDMD Kabupaten Bangka, dengan demikian kegiatan merupakan penjabaran lebih lanjut dari suatu program sebagai arah dari pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang merupakan kontribusi bagi pencapaian tujuan dan sasaran perangkat daerah. Kegiatan merupakan aspek operasional dari suatu rencana strategis yang diarahkan untuk memenuhi tujuan dan sasaran perangkat daerah.

Sementara itu yang dimaksud dengan indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan suatu program dan kegiatan, baik kuantitatif maupun kualitatif yang secara khusus dinyatakan sebagai pencapaian tujuan yang dapat menggambarkan skala atau tingkatan yang digunakan sebagai alat kegiatan pemantauan dan evaluasi, baik kinerja input, *output*, *outcome* maupun *impacts* sesuai dengan sasaran rencana program dan kegiatan.

Program dan kegiatan BKPSDMD Kabupaten Bangka dalam rangka mendukung visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih periode 2019–2023 adalah:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota

Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Seleksi,
Pengangkatan dan Penempatan ASN

- Subkegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
- Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
- Monitoring dan Evaluasi Manajemen Kinerja ASN

**POK SASARAN DAN PAGU INDIKATIF PROROGRA
D KABUPATEN BANGKA TAHUN 2021 - 2023**

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Capaian Program (Outcome) / Indikator Keluaran Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun 2018	Tahun III (2021)		tahun IV (2022)		TAHUN V (2023)			
						target	Rp	target	Rp	target			
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(13)	(17)	(18)	(15)	(16)	(17)			
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan kompetensi	Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Terpenuhi a jumlah ASN yang sesuai kebutuhan formasi jabatan	4215	4,431 Org	16,000,048,512	4643 Org	30,577,909,673	4763 Org			
					1	Seleksi, Pengangkatan dan Penempatan ASN	Tersedianya CPNS untuk Golongan II dan III	250 org	150 Org	688,055,642	250 Org	722,458,424	250 Org
						Tersedianya PPPK	-	50 org		50 org		50 org	

INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PAGU INDIKATIF PROGRAM DAN KEGIATAN

BKPSDMD KABUPATEN BANGKA TAHUN 2021 - 2023

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Capaian Program (Outcome) / Indikator Keluaran Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun 2018	Tahun III (2021)		tahun IV (2022)		TAHUN V (2023)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra		Unit Kerja OPD Penanggungjawab	Lokasi	
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp			
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan kompetensi	Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Terpenuhihinya jumlah ASN yang sesuai kebutuhan formasi jabatan	4215	4.431 Org	16,000,048,512	4643 Org	30,577,909,673	4763 Org	31,533,997,837	4763 Org	74,832,106,678			
			1	Seleksi, Pengangkatan dan Penempatan ASN	Tersedianya CPNS untuk Golongan II dan III	250 org	150 Org	688,055,642	250 Org	722,458,424	250 Org	185,774,025	750 Org	3,177,349,678	BKPSDMD	Sungailiat
					Tersedianya PPPK	-	50 org		50 org		50 org		250 org			
					Adanya Pergerakan SK, Penempatan CPNSD, Pelantikan/Pengambilan Sumpah PNS dan Mutasi PNS	2 kali	3 kali		3 kali		3 kali		15 kali			
					Terlaksananya pengangkatan dan pengambilan sumpah pejabat struktural/fungsional	-	6 kali		6 kali		6 kali		30 org			
			2	Seleksi Pengan Jabatan Struktural	Pegawai ASN yang mengikuti Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	10 org	18 org	1,020,902,048	18 org	1,071,947,151	18 org	1,125,544,508	90 org	5,059,058,672		
					Jumlah Potential Review PNS jabatan Pengawas	-	75 org		35 org	66,691,879	16 org	70,026,473	226 org	260,725,926		
			3	Pendidikan dan Pelatihan Aparatur	Jumlah aparatur yang mengikuti Diklat Struktural bagi PNS	-	98 org	13,195,979,499	32 org	13,855,778,474	32 org	14,548,567,398	317 org	64,657,581,601		
					Jumlah Aparatur yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional	76 orang	43 org		50 org		50 org		218 org			
					Jumlah aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan pemerintahan dalam negeri	-	5 org		5 org		5 org		30 org			
					Jumlah CPNS Daerah yang mengikuti latihan dasar (gol III 188 org dan gol II 62 org)	-	250 org		250 org		250 org		1250 org			
			4	Diklat Teknis Aparatur	Jumlah aparatur yang mengikuti Diklat Manajemen Pembangunan Daerah	-	-	37,104,638	-	275,209,869	-	40,907,863	249 43 org	1,541,813,620		
					Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik	-	-		0		0		64 org			
					Jumlah aparatur yang mengikuti Workshop Penyusunan Standar Pelaksanaan kegiatan SKP	-	-		-		-		40 org			
					Jumlah aparatur yang mengikuti workshop penyusunan indikator kinerja individu ASN	-	-		-		-		40 org			
					Jumlah peserta yang mengikuti workshop evaluasi Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan ASN	-	-		0		0		62 org			
					Tersedianya Analisis Kebutuhan Diklat	-	100 %		100 %		100 %		2,000 org			
		Jumlah peserta Sosialisasi peraturan kepegawaian	-	-		1000 org		1000 org								
	Persentase kesesuaian jenjang pendidikan ASN dengan syarat jabatan	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase aparatur yang meningkatkan kualifikasi pendidikannya	75%	82 %	1,864,535,803	85 %	1,139,639,146	87 %	1,196,621,103	87 %	5,366,313,164				
		5	Penyerahan Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Terpenuhihinya SDM aparatur yang memiliki disiplin lima yang diperlukan oleh Pemerintah	3 org	15 org	814,474,500	18 org	855,198,225	20 org	897,958,136	20 org	4,154,510,861			
			Pendidikan Profesi													
			Pendidikan S2													
			Pendidikan S3													
			Pendidikan dokter													
	Persentase ASN yang di jatuhkan hukuman disiplin	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase menurunnya pelanggaran disiplin aparatur	67%	25 %	270,896,115	10 %	284,440,921	0 %	298,662,967	0 %	1,211,802,303				
		6	Pembinaan Aparatur	Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	5 kasus	8 Kasus	270,896,115	8 Kasus	284,440,921	8 kasus	298,662,967	38 kasus	3,731,371,569			
			Jumlah peserta Pembinaan Mental ASN	-	64 org		64 org		64 org		256 org					
	Persentase ASN dengan nilai " baik "pada P2ZKP	7	Monitoring dan Evaluasi Manajemen Kinerja ASN	Tersedianya data Indeks Profesionalitas ASN, data Laporan kinerja	-	2 Lap	91,056,000	2 Lap	9,196,656,000	2 Lap	9,656,488,800	2 Lap	86,720,000			
	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas	8	Pengembangan Sistem Kepegawaian	Database Kepegawaian yang Update dan Valid	100%	100 %	322,616,385	100 %	1,148,522,114	100 %	1,205,948,220	100 %	2,984,340,419			
			Tersedianya Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Pegawai Kab.Bangka	1 paket	1 pkt		1 pkt		1 pkt		1 pkt					
			Tersedianya aplikasi sistem evaluasi manajemen Kinerja Kab. Bangka	-	1 pkt		1 pkt		1 pkt		1 pkt					
			Jumlah data Arsip Kepegawaian Kab. Bangka	-	1 pkt		1 pkt		1 pkt		1 pkt					

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Capaian Program (Outcome) / Indikator Keluaran Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun 2016	Tahun III (2021)		tahun IV (2022)		TAHUN V (2023)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra		Unit Kerja OPD Penanggungjawab	Lokasi	
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp			
						(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)			
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	
				Jumlah pelaksanaan penunjukan petikan SK Kemilukang PNS	2 kali	2 kali		2 kali		2 kali		1C kali				
				Jumlah diterbitkan SK Pensiun	-	120 org		120 org				60C org				
				Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	-	22 org		25 org				87 org				
			10	Penataan dan Pengelolaan Arsip Kepegawaian Kabupaten Bangka	Jumlah dokumen arsip yang dikelola	-	2,500 berkas	75,041,750	2,500 berkas	77,261,188	2,500 berkas	79,591,597	12,000 Berkas	304,822,534		
				Jumlah dokumen arsip kepegawaian yang dilakukan Pendaftaran, Pencatatan, Penilaian	-	2,000 berkas		2,000 berkas			2000 berkas	8,000 Berkas				
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan layanan pemerintahan yang akuntabel	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Birokrasi BKPSDMD															
	Meningkatnya efektivitas organisasi dan Tata Laksana BKPSDMD			Program Dukungan Manajemen dan Pengelolaan Sumber Daya	Indeks Tata Laksana Organisasi BKPSDMD	N/A	Kategori III (74)	1,982,651,144	Kategori III (75)	1,671,560,965	Kategori III (80)	2,222,014,013	Kategori III (80)	8,194,802,037		
	Meningkatnya kualitas pengelolaan arsip BKPSDMD		11	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Persentase Arsip BKPSDMD yang dikelola sesuai peraturan	100%	100 %	217,832,832	100 %	228,724,474	100 %	240,160,697	100 %	1,091,758,643	BKPSDMD	Sungailiat
	Meningkatnya pelaksanaan kegiatan utama BKPSDMD sesuai SOP		12	Kegiatan Penyelenggaraan Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi	Persentase Pelaksanaan Kegiatan Utama Sesuai SOP	100%	100 %	291,063,087.00	100 %	305,616,241	100 %	320,897,053.00	100 %	917,576,381		
	Meningkatnya pengelolaan Informasi Berbasis Teknologi		13	Kegiatan Pengelolaan Sistem Keterbukaan Informasi	Persentase penggunaan IT dalam Tata Laksana Organisasi	2 kali	2 kali	10,000,000	2 kali	10,000,000	2 kali	10,000,000	1C kali	50,000,000		
	Meningkatnya sarana prasarana aparatur dalam kondisi baik				Indeks Sarana dan Prasarana Aparatur	100%	100 %	1,459,755,225		659,367,987	100 %	1,160,211,386	100 %	3,279,334,598		
	Tersedianya sarana prasarana kebersihan dalam kondisi baik		14	Kegiatan Penyediaan dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase sarana prasarana kebersihan yang tersedia dalam kondisi baik	100%	100 %			100 %		100 %	100 %			
	Tersedianya sarana prasarana kendaraan operasional dalam kondisi baik				Persentase sarana kendaraan dinas/operasional yang tersedia dalam kondisi baik	100%	100 %			100 %		100 %	100 %			
	Tersedianya sarana prasarana administrasi perkantoran dalam kondisi baik				Persentase sarana prasarana administrasi perkantoran dalam kondisi baik	100%	100 %			100 %		100 %	100 %			
	Tersedianya sarana prasarana komunikasi dan listrik dalam kondisi baik				Persentase sarana komunikasi (telepon, internet) dan listrik dalam kondisi baik	12 bulan	12 bin			12 bin		12 bin	6C bin			
	Terukupinya sarana dan prasarana aparatur lingkup BKPSDMD				Persentase kecukupan sarana dan prasarana aparatur	24 Jenis	24 Jenis			24 Jenis		24 Jenis	120 Jenis			
					Jumlah peralatan, perlengkapan dan meubelair gedung kantor tersedia:	2 unit	1 Paket			1 paket		1 paket	1 paket			
					Jumlah Pemeliharaan Gedung kantor	2 unit	2 unit						2 unit			
					Jumlah peralatan, perlengkapan dan meubelair gedung kantor yang tersedia	-	-						1 pkt			
					Luas pembangunan ruang arsip yang representatif	-	1 pkt						1 pkt			
					Tersedianya pengadaan kendaraan dinas berupa :	-	-									
					Jumlah pengadaan kendaraan dinas roda dua		1 unit			1 unit		1 unit	1 unit			
					Jumlah pengadaan kendaraan dinas roda empat	-	1 unit						1 unit			
					Jumlah pengadaan perlengkapan gedung kantor								1 pkt			
					Meja Front Office					1 unit						
					Microphone/Wireless Mic					3 unit						
					Filing Cabinet					1 Paket						
					Gorden					10 unit						
					Kursi Kerja Staff					5 tabung						
					Alat pemadam kebakaran											
					Jumlah pengadaan Peralatan gedung kantor											
					Komputer PC							5 unit				
					Laptop							3 unit				
					Printer laserjet							5 unit				
					Proyektor/Infokus							1 unit				
					UPS/Stabilizer							3 unit				
					Mesin Shredder							3 unit				
					Mesin Scanner											

Jumlah Pengadaan Pagar dan Pintu Pagar kantor BKPSDMD

1 pkt

1 pkt

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Capaian Program (Outcome) / Indikator Keluaran Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun 2016	Tahun III (2021)		tahun IV (2022)		TAHUN V (2023)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra		Unit Kerja OPD Penanggungjawab	Lokasi
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
						(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)		
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
				Jumlah atap (sanpui) penghubung antar Gedung BKPSDMD	-								1 pkt		
				Luas parkir BKPSDMD	-	1 pkt							1 pkt		
				luas ruang tunggu pelayanan BKPSDMD	-								1 pkt		
				Jumlah Pakaian Khusus Hari-hari Tertentu		156 stel		156 stel		156 stel			156 stel		
				Pakaian Dinas Harian (PDH)	46 stel	45 stel		45 stel		45 stel			45 stel		
				Pakaian Olahraga	16 stel	16 stel		16 stel		16 stel			16 stel		
				Pakaian Sipil Resmi (PSR)		5 stel		5 stel		5 stel			5 stel		
				Pakaian Sipil Lengkap (PSL)		45 stel		45 stel		45 stel			45 stel		
				Batik Cual		45 stel		45 stel		45 stel			45 stel		
	Meningkatnya Profesionalisme ASN BKPSDMD			Indeks Profesionalisme Aparatur Lingkup BKPSDMD			240,000,000		252,000,000		264,600,000		756,600,000		
			15	Kegiatan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur	Personale aparatur yang mengikuti diklat/pengembangan kompetensi	10 orang	15 orang		15 orang		15 orang		45 orang		
					Personale aparatur BKPSDMD yang bekerja tepat waktu	90%	95 %		97 %		99 %		99 %		
					Personale aparatur BKPSDMD yang berkinerja baik	90%	95 %		97 %		99 %		99 %		
					Nilai aspek perencanaan kinerja dalam AKIP BKPSDMD	B	B		B		A		A		
					Nilai aspek pelaporan kinerja dalam AKIP BKPSDMD	B	B		B		A		A		
			16	Kegiatan Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Personale Perencanaan Kinerja yang disusun Sesuai standar	100%	100 %	4,000,000	100 %	4,000,000	100 %	4,000,000	100 %	20,000,000	
					- Renstra BKPSDMD	1 Dokumen	1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen		3 Dokumen		
					- Rerenga BKPSDMD	1 Dokumen	1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen		3 Dokumen		
					- Renja BKPSDMD	1 Dokumen	1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen		3 Dokumen		
					- RRA BKPSDMD	1 Dokumen	1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen		3 Dokumen		
					- DPA BKPSDMD	1 Dokumen	1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen		3 Dokumen		
					Personale pelaporan kinerja yang disusun sesuai standar	100%	100%		100%		100%		100%		
					- Lakin BKPSDMD	1 Dokumen	1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen		3 Dokumen		
					- LPPD dan LKP1 BKPSDMD	2 Dokumen	2 Dokumen		2 Dokumen		2 Dokumen		6 Dokumen		
					- Laporan Tahapan BKPSDMD	1 Laporan	1 Laporan		1 Laporan		1 Laporan		3 Laporan		
					- Laporan Fisik dan Keuangan BKPSDMD	12 Laporan	12 Laporan		12 Laporan		12 Laporan		36 Laporan		
					- Laporan Evaluasi Renstra BKPSDMD	4 Laporan	4 Laporan		4 Laporan		4 Laporan		12 Laporan		
	Meningkatnya Kinerja Pengelolaan Keuangan BKPSDMD			Personale temuan pengelolaan keuangan BKPSDMD dalam LHP BPK-RI	0%	0%		0%		0%		0%			
					Personale pelaporan keuangan yang disusun sesuai standar	100%	100%		100%		100%		100%		
					Laporan Keuangan Semester Pertama	1 Dokumen	1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen		
					Laporan Keuangan Semester Kedua	1 Dokumen	1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen		
	Meningkatnya pelaporan aset sesuai standar			Personale pelaporan aset yang disusun sesuai standar	100%	100%		100%		100%		100%			
					Laporan Barang Pengguna Semester Pertama	1 Dokumen	1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen		
					Laporan Barang Pengguna Semester Kedua	1 Dokumen	1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen		
		JUMLAH					21,546,990,684		34,300,477,771		36,377,444,339		70,677,922,109		

BAB VII

INDIKATOR KINERJA BKPSDMD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPMJD

7.1. Indikator Kinerja

Kebijakan umum adalah arah tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan, yang dirumuskan berdasarkan arahan strategi dan misi dalam rangka mencapai visi pembangunan 5 tahun Kabupaten Bangka Tahun 2019- 2023 yang selanjutnya dijabarkan ke dalam program. Sedangkan program adalah instrument kebijakan yang berisi 1 atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh PD untuk mencapai sasaran dan tujuan serta untuk memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat. Dengan demikian program yang ada di dalam RPJMD perlu dijabarkan dan dikembangkan menjadi program dan rencana aksi melalui Renstra PD, RKPD dan Renja PD sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, kondisi dan situasi objektif berdasarkan kajian dan hasil musyawarah pembangunan. Indikator kinerja PD BKPSDMD Kabupaten Bangka yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD yaitu meningkatnya kualitas pelayanan pemerintah dengan sasaran semakin kuatnya kelembagaan PD dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi pelayanan kepada masyarakat.

Kebijakan umum daerah memperkuat kelembagaan, tugas pokok, fungsi serta norma standar pelayanan PD, meningkatkan diklat aparatur, meningkatkan kesejahteraan pegawai dan melengkapi sarana dan prasarana kerja, memberikan penghargaan dan sanksi kepada pejabat dan pegawai secara konsisten. Indikator yang diharapkan adalah semakin meningkatnya kepuasan masyarakat dan menurunnya kasus pengaduan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah. Adapun indikator kinerja BKPSDMD yang dimaksud antara lain :

1. Pesentase ASN dengan nilai " baik "pada P2KP
2. Indeks kepuasan ASN
3. Hasil Evaluasi AKIP Perangkat Daerah

7.2. Indikator Kinerja BKPSDMD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

Indikator kinerja BKPSDMD yang mengacu pada tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Daerah Kabupaten Bangka tahun 2019–2023 dan sebagai langkah dalam mewujudkan tujuan BKPSDMD Kabupaten Bangka, maka indikator kinerja BKPSDMD mengacu pada tujuan dan sasaran. Indikator Kinerja BKPSDMD Kabupaten Bangka Tahun 2019–2023 disusun sebagaimana Tabel berikut:

Tabel 7.1.
Indikator Kinerja BKPSDMD Kabupaten Bangka yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Bangka Tahun 2021-2023

NO	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Pesentase ASN dengan nilai " baik "pada P2KP	99,6%	0	0	92%	93%	94%	94%
2	Indeks kepuasan ASN	BB	0	0	70	75	78	78
3	Hasil Evaluasi AKIP Perangkat Daerah	0	0	0	BB	BB	A	A

**RUMUSAN INDIKATOR KINERJA BKPSDMD KABUPATEN BANGKA
2021 – 2023**

NO	SASARAN	INDIKATOR	RUMUSAN
1	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur	Persentase ASN dengan nilai " baik pasa P2KP	$\frac{\text{Jumlah ASN dengan nilai P2KP} \geq \text{baik}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100\%$
2	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang Berkualitas	Indeks kepuasan ASN	Nilai Indeks diperoleh dari pengukuran kuesioner
3	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan Layanan Pemerintahan yang Akuntabel	Hasil Evaluasi AKIP Perangkat Daerah	Nilai AKIP diperoleh dari Inspektorat

BAB VIII

PENUTUP

Kemandirian yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah dalam pengelolaan Sumberdaya Manusia pada satu sisi tentunya memberikan kebebasan dalam melakukan pengelolaan terhadap sumberdaya manusia yang dimilikinya, tetapi disisi lain apabila tidak dapat memanfaatkan dengan baik kewenangan yang dimiliki akan menyebabkan penurunan kualitas profesionalisme aparatur.

Amanat Undang–undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai bingkai pengelolaan manajemen sumberdaya aparatur hendaknya lebih profesional dalam menjalankan fungsinya baik sebagai pelaksana pembangunan pemerintahan maupun sebagai pelayan dan abdi masyarakat yang dituntut untuk netral dari kepentingan politik maupun golongan.

Hakekat Otonomi Daerah memberikan ruang interaksi yang mendekatkan masyarakat dengan Pemerintah Daerah, fenomena tersebut tentunya mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan Sumberdaya Manusia dalam merespon dan mengantisipasi semakin cerdasnya masyarakat. Desentralisasi manajemen kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Daerah dilaksanakan secara profesional dalam rangka memberdayakan Pegawai Negeri Sipil, sehingga mampu menyelenggarakan Otonomi Daerah secara akuntabel dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk memberdayakan manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari manajemen kepegawaian nasional, diperlukan perumusan kebijakan manajemen kepegawaian secara komprehensif berdasarkan :

- a. Penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil di daerah harus tetap menjamin peningkatan dan keserasian dengan manajemen kepegawaian nasional, dengan menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplikasi;
- b. Pengembangan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang rasional perlu dilakukan penyusunan analisa jabatan, evaluasi jabatan, klasifikasi jabatan, standar kompetensi jabatan (SKJ), standar kompetensi teknis (SKT) dan pola karier serta prestasi kerja sesuai norma dan peraturan perundangan yang berlaku dalam manajemen kepegawaian.
- c. Pengembangan manajemen kepegawaian juga perlu dilakukan pembinaan secara berkelanjutan sesuai norma dan peraturan perundangan yang berlaku.

d. Penyusunan Review Renstra BKPSDMD Kabupaten Bangka Tahun 2021 - 2023 adalah sebagai dokumen perencanaan pembangunan yang memberikan arahan/strategi pembangunan, sasaran-sasaran yang ingin dicapai selama 5 (lima) tahun ke depan serta memberikan arahan mengenai kebijakan umum program pembangunan daerah ke depan. Dengan demikian Renstra BKPSDMD dapat menjadi landasan maupun pedoman yang tidak dapat dipisahkan bagi penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT), Rencana Kinerja dan menjadi pedoman untuk dilaksanakannya melalui monitoring dan evaluasi kinerja serta bahan masukan dalam penyusunan Laporan Kinerja (LAKIN) Perangkat Daerah, sebagai salah satu komponen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka disusun sebagai rancangan kegiatan 5 (lima) tahunan yang mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bangka Tahun 2019 - 2023. Review Renstra BKPSDMD Kabupaten Bangka Tahun 2021 – 2023 ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi seluruh bidang dan pegawai di lingkungan BKPSDMD Kabupaten Bangka dalam meningkatkan kinerja dan pelayanannya serta menjadi pedoman dalam penyusunan rencana kerja (Renja) dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) BKPSDMD Kabupaten Bangka dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai bentuk konsistensi antara perencanaan dalam mewujudkan Visi dan Misi Pemerintah Daerah, Tujuan, Sasaran, Strategi, Kebijakan dan Program/kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka yang telah direncanakan lima tahun ke depan.

Sungailiat, 2021

KEPALA BKPSDMD
KABUPATEN BANGKA,

BAHARITA,SH, MH
Pembina Utama Muda
NIP 196305091985032005

LAMPIRAN- LAMPIRAN



PEMERINTAH KABUPATEN BANGKA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

Jalan A. Yani (Jalur Dua) Sungailiat, 33215, Telepon/Fax, 0717-92414,
Website: www.bangka.go.id

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAERAH KABUPATEN BANGKA NOMOR :
188.45/013 /BKPSDMD/2021**

**TENTANG
INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAERAH KABUPATEN BANGKA**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN BANGKA,**

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka dipandang perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama sebagai dasar pengukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis sebagaimana yang telah ditetapkan;
 - b. bahwa berdasarkan Pasal 4 ayat (30) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, maka setiap instansi pemerintah wajib menetapkan indikator kinerja utama di lingkungan masing-masing;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b di atas, Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka perlu ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II dan Kotapraja di Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);
 2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 217, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4033);

3. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan
4. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
7. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor , Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 2 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Kabupaten Bangka (Lembaran Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2008 Nomor 2 Seri D);
12. Peraturan Daerah Nomor 1A Tahun 2014 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2014-2018.
13. Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 1 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis

Daerah Kabupaten Bangka (Lembaran Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2014 Nomor 1 Seri D);

14. Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 5 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bangka (Lembaran Daerah Kabupaten Bangka Tahun

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

- KESATU** : Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.
- KEDUA** : Indikator Kinerja Utama dimaksud digunakan oleh Organisasi Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Kabupaten Bangka untuk :
- a. menetapkan rencana kinerja tahunan;
 - b. menyusun dan menetapkan rencana kerja dan anggaran;
 - c. menyusun dan menetapkan dokumen penetapan kinerja;
 - d. menyusun laporan akuntabilitas kinerja;
 - e. melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Perencanaan Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2021-2023; dan
 - f. melakukan pemantauan dan pengendalian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan.
- KETIGA** : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Bangka.
- KEEMPAT** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini maka akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Sungailiat
pada tanggal 2021

**KEPALA BKPSDMD
KABUPATEN BANGKA,**

BAHARITA

LAMPIRAN : KEPUTUSAN KEPALA BKPSDMD KAB. BANGKA
NOMOR : 188.45/ /BKPSDMD/2021
TANGGAL : 2021

**INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAERAH KABUPATEN BANGKA**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)
1. Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase ASN dengan nilai "baik" pada P2KP	Persen
2. Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas	Indeks kepuasan ASN	Indeks

Ditetapkan di Sungailiat
pada tanggal 2021

**KEPALA BKPSDMD
KABUPATEN BANGKA,**

BAHARITA

**RUMUSAN INDIKATOR KINERJA BKPSDMD KABUPATEN BANGKA
2021 – 2023**

NO	SASARAN	INDIKATOR	RUMUSAN
1	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur	Persentase ASN dengan nilai " baik "pada P2KP	$\frac{\text{Jumlah ASN dengan nilai P2KP} \geq \text{baik}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100\%$
2	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas	Indeks kepuasan ASN	<p style="text-align: center;">Nilai Indeks diperoleh dari pengukuran kuesioner</p>