



LAPORAN KINERJA

2024

Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Belitong Timur



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Belitung Timur Tahun 2024 dapat disusun dan diselesaikan dengan baik.

Laporan kinerja tahun 2024 merupakan bentuk pertanggungjawaban BKPSDM Kabupaten Belitung Timur dalam mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan kinerja. Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Belitung Timur Tahun 2024 ini memuat informasi kinerja BKPSDM dalam menyelenggarakan pemerintahan sebagaimana tertuang dalam Renstra Tahun 2021-2026. Laporan kinerja tahun 2024 ini merupakan laporan tahun ketiga dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur Tahun 2021-2026.

Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM dalam mengelola sumber daya aparatur, mengembangkan kompetensi pegawai, serta memberikan layanan administrasi kepegawaian yang efektif dan efisien. Laporan ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas layanan kepegawaian di masa mendatang.

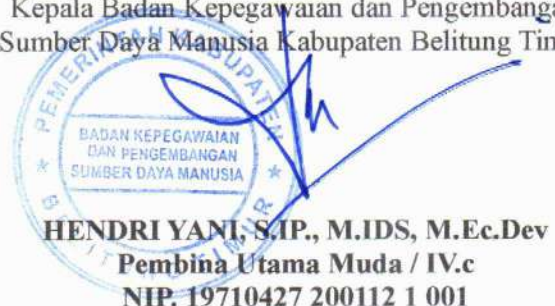
Kami menyadari bahwa keberhasilan dalam mencapai target kinerja tahun 2024 tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, kami menyampaikan terima kasih kepada Pemerintah Kabupaten Belitung Timur, DPRD, serta seluruh stakeholder yang telah berkontribusi dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan di BKPSDM.

Kami juga berharap bahwa laporan ini dapat menjadi referensi dalam perencanaan kebijakan kepegawaian di masa yang akan datang, serta dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran dan kinerja kepegawaian.

Akhir kata, kami menyadari bahwa laporan ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan untuk penyempurnaan laporan di masa mendatang.

Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan

Manggar, Februari 2025
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur



HENDRI YANI, S.IP., M.IDS, M.Ec.Dev
Pembina Utama Muda / IV.c
NIP. 19710427 200112 1 001



IKHTISAR EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Belitung Timur memiliki peran strategis dalam pengelolaan aparatur sipil negara (ASN), pengembangan kompetensi pegawai, serta pelayanan administrasi kepegawaian. Laporan Kinerja Tahun 2024 ini disusun untuk mengevaluasi pencapaian program, efektivitas penggunaan anggaran, serta tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM.

Dalam dokumen perjanjian kinerja BKPSDM tahun 2024 menetapkan 3 (tiga) sasaran strategis yang akan dicapai yaitu Pencapaian Indeks Sistem Merit, Pencapaian Indeks Profesional ASN, dan Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Akuntabilitas Kinerja. Berkaitan dengan pencapaian sasaran strategis tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur, melaksanakan 3 (tiga) program, 1 (satu) program penunjang dan 2 (dua) program teknis, antara lain Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, Program Kepegawaian Daerah, dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Realisasi anggaran sebesar Rp7.960.790.900,00 atau 95,25% dari total anggaran sebesar Rp8.357.764.610,00 dengan efisiensi anggaran sebesar Rp396.973.710,00 atau 4,75%. Hasil ini menunjukkan bahwa BKPSDM telah berhasil mengoptimalkan anggaran dengan baik, di mana hampir seluruh program dan kegiatan dapat direalisasikan sesuai rencana. Capaian program prioritas BKPSDM tahun 2024 adalah sebagai berikut:

1. Program Kepegawaian Daerah sebesar Rp1.450.626.919,00 atau 90,55% dari anggaran sebesar Rp1.601.980.000,00 memberikan kontribusi yang baik pada peningkatan **Indeks Sistem Merit** (Pengelolaan Mutasi ASN 87,63%) dan peningkatan **Indeks Profesionalisme ASN** (Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN 96,41%).
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp860.206.119,00 atau 93,24% dari anggaran Rp922.595.000,00 memberikan kontribusi peningkatan **Indeks Profesionalisme ASN** melalui pelatihan teknis dan pengembangan manajerial.
3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dari anggaran Rp5.833.189.610,00 terealisasi sebesar Rp5.649.957.862,00 atau 96,86%, berkontribusi pada peningkatan **Indeks Kepuasan Layanan Penunjang** dan peningkatan **Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah**.

BKPSDM Kabupaten Belitung Timur berhasil mencapai target keuangan dan fisik dengan tingkat efektivitas 99,65% dan efisiensi penggunaan anggaran 95,25%. Program dan kegiatan yang telah dilaksanakan berkontribusi positif terhadap pengelolaan SDM ASN, meskipun masih ada beberapa aspek yang memerlukan evaluasi lebih lanjut.



DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 STRUKTUR ORGANISASI.....	2
1.2 TUGAS DAN FUNGSI.....	3
1.3 ISU STRATEGIS.....	3
1.4 KEADAAN PEGAWAI.....	3
1.5 KEADAAN SARANA DAN PRASARANA.....	5
1.6 KUANGAN.....	6
1.7 RUANG LINGKUP.....	7
1.8 SISTEMATIKA PENULISAN.....	8
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA.....	10
2.1 PERENCANAAN STRATEGIS.....	10
2.2 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024.....	17
2.3 RENCANA ANGGARAN RAHUN 2024.....	19
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA DAN KEUANGAN.....	23
3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI.....	23
3.2 ANALISIS CAPAIAN KINERJA.....	26
3.3 REALISASI ANGGARAN.....	53
3.4 PRESTASI.....	61
BAB IV PENUTUP.....	62
4.1 KESIMPULAN.....	62
4.2 RENCANA TINDAK LANJUT.....	62



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Struktur Organisasi (Orang).....	4
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan (Orang).....	4
Tabel 1.3 Jumlah PNS Berdasarkan Golongan (Orang).....	4
Tabel 1.4 Jumlah ASN Berdasarkan Jabatan (Orang).....	5
Tabel 1.5 Jumlah Kebutuhan Berdasarkan Beban Kerja (Orang).....	5
Tabel 1.6 Keadaan Sarana dan Prasarana (Unit).....	5
Tabel 1.7 Ringkasan APBD dan APBD-P Tahun 2024.....	6
Tabel 1.8 Rincian Anggaran BKPSDM Tahun 2024.....	7
Tabel 2.1 Ringkasan Visi Misi RPJMD Kabupaten Belitung Timur Tahun 2021-2026.	12
Tabel 2.2 Tujuan dan Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Belitung Timur Tahun 2021-2026.....	14
Tabel 2.3 Sasaran, Program dan Kegiatan.....	15
Tabel 2.4 Target Belanja APBD-P BKPSDM Kabupaten Belitung Timur Tahun 2024.	20
Tabel 2.5 Anggaran Belanja Per Sasaran Strategis.....	21
Tabel 3.1 Kategori, Nilai, dan Interpretasi atas Capaian Indikator Kinerja Sasaran....	23
Tabel 3.2 Capaian Kinerja Sasaran BKPSDM Kabupaten Belitung Timur Tahun.....	24
Tabel 3.3 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran BKPSDM Tahun 2024.....	26
Tabel 3.4 Nilai Sistem Merit Kabupaten Belitung Timur Tahun 2023.....	27
Tabel 3.5 Pembanding Capaian Indeks Sistem Merit Tahun 2023.....	41
Tabel 3.6 Nilai Indeks Profesionalisme ASN Kabupaten Belitung Timur Tahun 2023....	42
Tabel 3.7 Pembanding Capaian Indeks Profesionalisme ASN Tahun 2023.....	45
Tabel 3.8 Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023.....	46
Tabel 3.9 Nilai Indeks Kepuasan Layanan Penunjang Tahun 2024.....	49
Tabel 3.10 Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022.....	53
Tabel 4.0 Program dan Kegiatan yang Mendukung Indikator Kinerja Utama (IKU)...	54
Tabel 4.1 Efektifitas dan Efisiensi Anggaran Terhadap Kinerja BKPSDM.....	61



BAB I

PENDAHULUAN

Bab I Berisi:

1. Struktur Organisasi
2. Fungsi dan Tugas
3. Isu Strategis
4. Keadaan Pegawai
5. Keadaan Sarana dan Prasarana
6. Keuangan
7. Sistematika Penulisan

Penilaian dan pelaporan kinerja pemerintah daerah menjadi salah satu kunci untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, dan efisien. Sehubungan dengan hal tersebut pemerintah daerah maupun perangkat daerah diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) untuk memberikan pertanggungjawaban mengenai kinerja perangkat daerah sesuai dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan setiap tahunnya.

Penyusunan LKIP BKPSDM Kabupaten Belitang Timur Tahun 2024 berdasarkan:

1. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja;
4. Peraturan Menteri PAN RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
5. Peraturan Bupati Belitang Timur Nomor 4 Tahun 2019 tentang Tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Kinerja;
6. Peraturan Bupati Belitang Timur Nomor 33 Tahun 2024 tentang Pedoman Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Berbasis Kinerja pada Perangkat Daerah.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur Tahun 2024 diharapkan dapat:

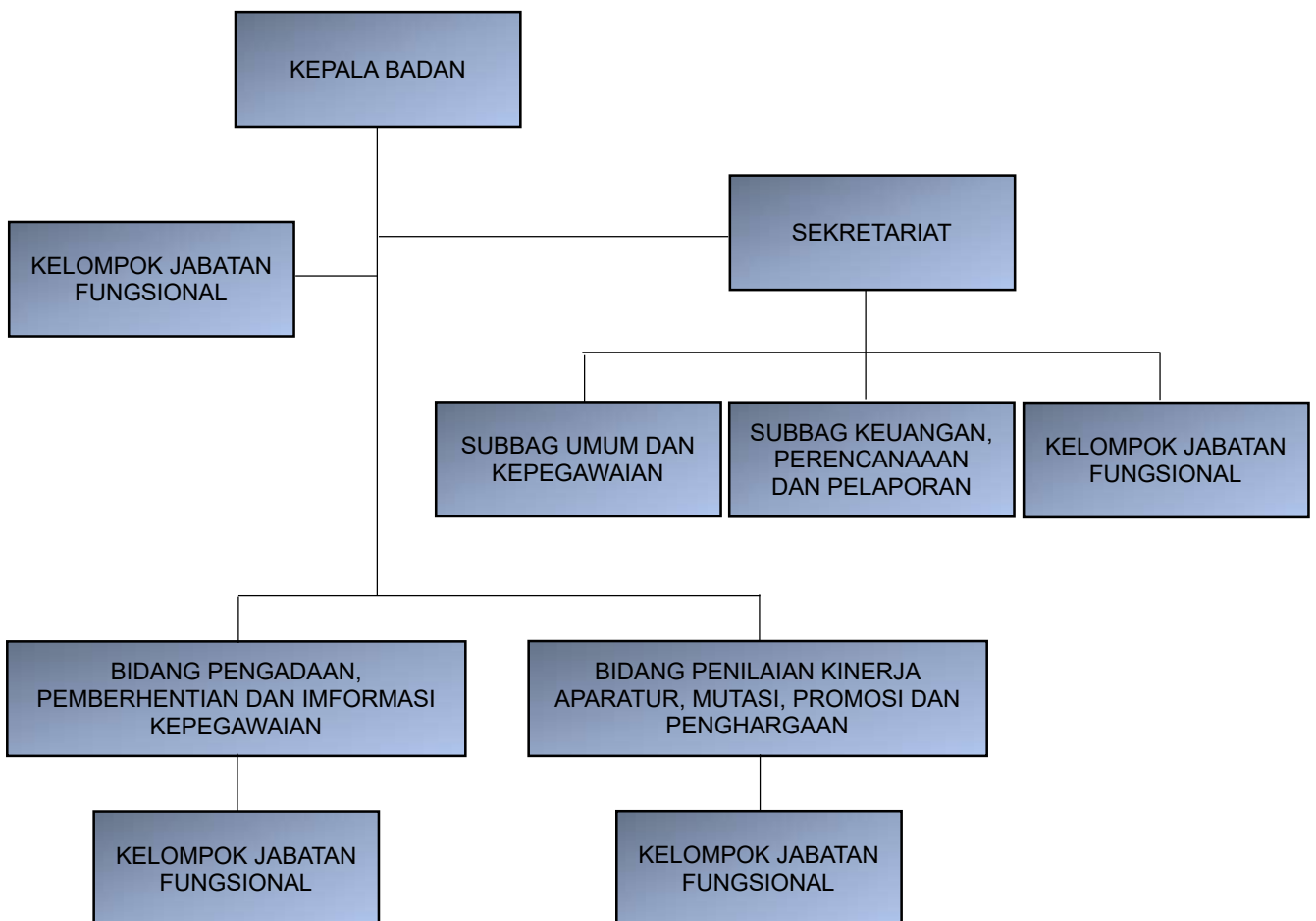
1. Memberikan informasi mengenai pencapaian kinerja BKPSDM Kabupaten Belitang Timur;
2. Mendorong BKPSDM Kabupaten Belitang Timur didalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik;
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi BKPSDM Kabupaten Belitang Timur untuk meningkatkan kinerja;

4. Memberikan kepercayaan kepada publik terhadap BKPSDM Kabupaten Belitang Timur di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

1.1 STRUKTUR ORGANISASI

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Belitang Timur Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kabupaten Belitang Timur Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat daerah Kabupaten Belitang Timur.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Belitang Timur Nomor 19 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Daerah, maka struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur sebagaimana pada Gambar berikut:



Gambar 1.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kab. Belitang Timur



1.2 TUGAS DAN FUNGSI

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur mempunyai tugas pokok **“Melaksanakan Fungsi Penunjang Bidang Kepegawaian dan Bidang Pendidikan dan Pelatihan”**.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan manajemen ASN meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan, dan sistem informasi ASN;
2. Pengelolaan urusan ketatausahaan Badan;
3. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan lingkup tugasnya.

1.3 ISU STRATEGIS

Isu-isu strategis adalah kondisi yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka panjang, dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah dimasa yang akan datang.

Dengan mengetahui isu strategis, perangkat daerah dapat menganalisis bagian tertentu yang harus dimaksimalkan secara optimal, penerapan strategi yang relevan serta menentukan arah pengembangan organisasi. Pengidentifikasian isu-isu strategis juga dapat dijadikan sebagai dasar dalam meningkatkan kinerja organisasi. Isu-isu strategis dalam manajemen kepegawaian antara lain:

1. Implementasi manajemen karir dan manajemen talenta SDM untuk mewujudkan ASN yang profesional dan berintegritas;
2. Kesenjangan Kompetensi ASN;
3. Pelayanan Kepegawaian Berbasis Teknologi;
4. Penataan pegawai melalui pengadaan, mutasi, rotasi dan promosi.

1.4 KEADAAN PEGAWAI

Jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur per 31 Desember 2024 terdiri dari 32 (tiga puluh dua) orang ASN dan 16 (enam belas) orang tenaga non ASN. Jumlah ASN terdiri dari 24 (dua puluh empat) orang PNS dan 8 (delapan) orang PPPK. Jumlah pegawai non ASN terdiri dari 8 (delapan) orang tenaga



administrasi, 3 (tiga) orang tenaga supir, 3 (tiga) orang tenaga keamanan, dan 2 (dua) orang tenaga kebersihan.

Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur tahun 2024 dengan rincian sebagai berikut berikut:

1. Berdasarkan Struktur Organisasi

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Struktur Organisasi (Orang)

No	Unit Kerja	PNS		PPPK		NON ASN		Jumlah Pegawai
		L	P	L	P	L	P	
1	Kepala	1	-	-	-	-	-	1
2	Sekretariat	5	1	-	-	10	2	18
3	Jabatan Fungsional	5	6	4	4	-	-	19
4	Bidang Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	2	1	-	-	1	-	4
5	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi dan Penghargaan	2	1	-	-	1	2	6
Jumlah		15	9	4	4	12	4	48
Jumlah Total		24		8		16		48

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, BKPSDM Kab. Belitong Timur, Desember 2024

2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan (Orang)

No	Pendidikan	PNS		PPPK		NON ASN		Jumlah Pegawai
		L	P	L	P	L	P	
1	SD	-	-	-	-	1	-	1
2	SMP/Sederajat	-	-	-	-	-	-	-
3	SMA/SEDERAJAT	2	-	-	-	7	3	12
4	D3	3	2	2	2	1	-	10
5	D4	2	-	-	-	-	-	2
6	S1	6	7	2	2	3	1	21
7	S2	2	-	-	-	-	-	2
Jumlah		15	9	4	4	12	4	48
Jumlah Total		24		8		16		48

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, BKPSDM Kab. Belitong Timur, Desember 2024

3. Berdasarkan Golongan

Tabel 1.3 Jumlah PNS Berdasarkan Golongan (Orang)

No	Pendidikan	PNS		Jumlah Pegawai
		L	P	
1	Golongan IV	4	-	4
2	Golongan III	10	9	19
3	Golongan II	1	-	1
4	Golongan I	-	-	-
Jumlah		15	9	24
Jumlah Total		24		24

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, BKPSDM Kab. Belitong Timur, Desember 2024



4. Berdasarkan Jabatan

Tabel 1.4 Jumlah ASN Berdasarkan Jabatan (Orang)

No	Pendidikan	PNS		PPPK		Jumlah Pegawai
		L	P	L	P	
1	Kepala Badan	1	-	-	-	1
2	Sekretaris	1	-	-	-	1
3	Kepala Bidang	2	-	-	-	2
4	Kepala Subbagian	1	1	-	-	2
5	Jabatan Fungsional Tertentu	6	6	4	4	20
6	Jabatan Fungsional Umum	4	2	-	-	6
Jumlah		15	9	4	4	32
Jumlah Total		24		8		32

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, BKPSDM Kab. Belitong Timur, Desember 2024

5. Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja

Tabel 1.5 Jumlah Kebutuhan Berdasarkan Beban Kerja (Orang)

No	Bidang	Kebutuhan Pegawai	Bezetting	Selisih
1.	Kepala	1	1	-
2.	Sekretariats	1	1	-
3.	Sekretariat	25	6	19
4.	Bidang Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	21	7	14
5.	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi dan Penghargaan	27	17	10
Jumlah Total		75	32	43

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, BKPSDM Kab. Belitong Timur, Desember 2024

1.5 KEADAAN SARANA DAN PRASARANA

Selain sumber daya aparatur tentu kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga didukung oleh sarana dan prasarana yang tersedia, berikut ini adalah data sarana dan prasarana pada tahun 2024 ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.6 Keadaan Sarana dan Prasarana (Unit)

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah			Kebutuhan
		Per 31 Desember 2024	Kondisi Baik	Kondisi Rusak	
1	Gedung Kantor	1	1	-	1
2	Gedung CAT	1	1	-	1
3	Gedung Assessment	1	1	-	1
4	Gedung Diklat	1	1	-	1
5	Kendaraan Roda 4	4	4	-	4
6	Kendaraan Roda 2	12	12	-	12
7	Meja	302	295	7	295
8	Kursi	660	650	10	650
9	TV LCD	6	5	1	5
10	Laptop	37	35	2	35
11	PC Unit	140	129	11	129



No	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah			
		Per 31 Desember 2024	Kondisi Baik	Kondisi Rusak	Kebutuhan
12	Printer	33	32	1	32
13	Scanner	7	6	1	6
14	Proyektor	10	10	-	10
15	UPS	148	146	2	146
16	Alat Penghancur Kertas	3	3	-	3
17	Almari Es	7	7	-	7
18	Dispenser	11	11	-	11
19	Genset	3	3	-	3
20	CCTV	14	11	3	11
21	AC	55	54	1	54

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, BKPSDM Kab. Belitang Timur; Desember 2024

1.6 KEUANGAN

Dukungan pendanaan untuk melaksanakan program, kegiatan, dan subkegiatan pada BKPSDM Kabupaten Belitang Timur pada tahun 2024 berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) murni sebesar Rp8.573.467.848,00, dan pada bulan Oktober 2024 disusunlah APBD Perubahan (APBD-P) 2024 sebagai upaya penyesuaian-penyesuaian terhadap program, kegiatan dan subkegiatan di BKPSDM Kabupaten Belitang Timur karena adanya ketidaksesuaian dengan perkembangan keadaan. Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Perubahan sebesar Rp8.357.764.610,00,00, atau berkurang sebesar Rp215.703.238,00 atau turun 2,52%. Ringkasan APBD dan APBD-P 2023 pada BKPSDM Kabupaten Belitang Timur di tunjukan pada tabel berikut:

Tabel 1.7 Ringkasan APBD dan APBD-P Tahun 2024

Uraian	Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Bertambah/Berkurang	
	Jumlah (Rp)	Jumlah (Rp)	Jumlah (Rp)	%
Belanja Daerah				
Belanja Operasi	8.558.719.848,00	8.235.127.610,00	(323.592.238,00)	(3,93)
Belanja Pegawai	4.160.369.675,00	4.033.542.794,00	(126.826.881,00)	(3,14)
Belanja Barang dan Jasa	4.398.350.173,00	4.201.584.816,00	(196.765.357,00)	(4,68)
Belanja Modal	14.748.000,00	122.637.000,00	107.889.000,00	87,97
Belanja Modal Peralatan dan Mesin	14.748.000,00	122.637.000,00	107.889.000,00	87,97
Jumlah	8.573.467.848,00	8.357.764.610,00	(215.703.238,00)	(2,52)

Sumber data: SIPD-RI Form DPPA BKPSDM Kab. Belitang Timur Tahun 2024

Rincian program dan kegiatan dari APBD dan APBD-P tahun 2024 pada BKPSDM Kabupaten Belitang Timur ditunjukkan pada tabel berikut:



Tabel 1.8 Rincian Anggaran BKPSDM Tahun 2024

Uraian	Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan
	Jumlah (Rp)	Jumlah (Rp)
UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	8.573.467.848,00	8.357.764.610,00
KEPEGAWAIAN	7.541.390.848,00	7.435.169.610,00
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	5.925.296.348,00	5.833.189.610,00
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	67.809.000,00	66.559.000,00
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.169.624.675,00	4.042.797.794,00
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	48.288.000,00	73.788.000,00
Administrasi Umum Perangkat Daerah	640.481.000,00	629.654.000,00
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	14.748.000,00	122.637.000,00
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	603.344.345,00	511.546.635,00
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	381.001.328,00	386.207.181,00
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.616.094.500,00	1.601.980.000,00
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	360.765.000,00	313.130.500,00
Mutasi dan Promosi ASN	394.434.500,00	274.923.500,00
Pengembangan Kompetensi ASN	792.904.000,00	953.420.000,00
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	67.991.000,00	60.506.000,00
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	1.032.077.000,00	922.595.000,00
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.032.077.000,00	922.595.000,00
Pengembangan Kompetensi Teknis	47.825.000,00	47.767.000,00
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	984.252.000,00	874.828.000,00

Sumber data: SIPD-RI Form DPPA BKPSDM Kab. Belitong Timur Tahun 2024

1.7 RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur tahun 2024 adalah:

1. Rencana Kinerja, berupa Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur tahun 2021-2026, Rencana Kinerja tahun 2024;
2. Perjanjian Kinerja, meliputi Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur tahun 2024;
3. Pengukuran Kinerja, meliputi:
 - a. Perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja yang dicantumkan dalam lembar/dokumen Perjanjian Kinerja dalam rangka pelaksanaan DPA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur tahun 2024;



- b. Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur tahun 2021-2026.

1.8 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Ringkasan Eksekutif memuat:

1. Pada bagian ini berisi tujuan penyusunan Laporan Kinerja;
2. Sasaran strategis dan program BKPSDM Kabupaten Belitang Timur tahun 2024
3. Indikator Kinerja Utama (IKU) dan realisasi keuangan.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat tentang latar belakang penyusunan laporan kinerja, dasar hukum, gambaran umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur yang terdiri dari struktur organisasi, tugas dan fungsi, isu strategis, keadaan pegawai, keadaan sarana dan prasarana, keuangan, ruang lingkup, dan sistematika penulisan.

BAB II PERENCANAAN DAN KINERJA

Pada bagian ini disajikan gambaran mengenai perencanaan kinerja (perencanaan Strategis, Visi dan Misi Kepala Daerah, Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Belitang Timur, Strategi dan Kebijakan, Indikator Kinerja Utama, Rencana Kerja Tahunan, dan Perjanjian Kinerja.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Pada bagian ini disajikan tentang capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Belitang Timur antara lain: Capaian kinerja dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini, evaluasi dan analisis capaian kinerja sasaran strategis, membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu, membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi, membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional atau yang sejenis, analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan /penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan, analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya, analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian target kinerja, analisis atas efisiensi penggunaan



sumber daya, realisasi anggaran yang dipergunakan untuk mencapai kinerja, dan prestasi yang telah dicapai ditahun 2023.

BAB IV PENUTUP

Pada bagian ini dikemukakan simpulan secara umum atas capaian kinerja organisasi, rencana tindak lanjut untuk meningkatkan kinerjanya dan pemanfaatan laporan kinerja oleh pimpinan perangkat daerah sebagai *feedback* dalam perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJINAN KINERJA

Bab 2 Berisi:

1. *Perencanaan Strategis*
2. *Tujuan dan Sasaran*
3. *Strategi*
4. *Program dan Kegiatan*
5. *Perjanjian Kinerja*
6. *Rencana Anggaran*
7. *Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis*

2.1 PERENCANAAN STRATEGIS

Perencanaan yang baik berdampak pada keberhasilan kinerja Perangkat Daerah, oleh karenanya perlu adanya perencanaan strategis yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Perencanaan Strategis merupakan sebuah alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan.

Rencana Strategis Perangkat Daerah berfungsi sebagai acuan apa yang akan dicapai jangka menengah dan bagaimana cara mencapainya setiap tahunnya serta target-target apa yang ingin diwujudkan setiap tahapan satu tahunnya untuk mencapai tujuan jangka menengah. Oleh Karena itu perencanaan tahunan atau Rencana Kerja (Renja) merupakan turunan dari tahapan renstra per tahun. Maka penyusunan Rencana Kerja Tahunan tidak boleh lepas dari Renstra yang telah disusun sebelumnya.

Dokumen Renstra BKPSDM Kabupaten Belitang Timur Tahun 2021-2026 adalah turunan dokumen perencanaan RPJMD Kabupaten Belitang Timur Tahun 2021-2026 yang dalam proses penyusunannya berpedoman kepada RPJP Daerah Kabupaten Belitang Timur Tahun 2005-2025. Renstra Perangkat Daerah dijabarkan setiap tahun ke dalam Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja PD) sebagai pedoman dalam penyusunan RKA Perangkat Daerah yang mengacu pada Kebijakan Umum Anggaran dan Plafon Prioritas Anggaran Sementara (KUA PPAS).

2.1.1 Rencana Kerja Pemerintah Daerah

Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Belitang Timur Tahun 2024 adalah dokumen perencanaan tahunan yang memuat prioritas pembangunan daerah, rancangan kerangka ekonomi, serta pendanaan yang digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) tahun 2024. Dokumen ini disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan mempertimbangkan aspirasi masyarakat serta kondisi aktual daerah.

Pada tanggal 31 Juli 2024, Bupati Belitang Timur menetapkan Peraturan Bupati Nomor 18 Tahun 2024 tentang Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2024.



Perubahan ini dilakukan untuk menyesuaikan dengan perkembangan kondisi daerah dan kebijakan terbaru yang mempengaruhi pelaksanaan program dan kegiatan pemerintah daerah.

Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Belitung Timur Tahun 2024 disusun dengan mengacu pada visi dan misi yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Belitung Timur Tahun 2021-2026. Visi tersebut adalah:

"Belitung Timur Bangkit dan Berdaya"

Untuk mewujudkan visi tersebut, ditetapkan tiga misi utama:

1. Membenahi Manajemen Penyelenggaraan Ketatapemerintahan

Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan agar berjalan sesuai dengan asas umum penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

2. Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat

Mendorong terciptanya wirausahawan daerah yang mandiri dan memperluas kesempatan kerja melalui pemberdayaan ekonomi masyarakat.

3. Pemenuhan Kebutuhan Dasar Masyarakat

Memenuhi kebutuhan dasar masyarakat melalui sinergi kebijakan penanggulangan dan pengentasan kemiskinan.

RKPD Tahun 2024 dirancang untuk mengimplementasikan visi dan misi tersebut melalui berbagai program dan kegiatan prioritas yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pembangunan daerah secara berkelanjutan.

Sasaran pembangunan Kabupaten Belitung Timur untuk tahun 2024 ditetapkan dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dengan fokus pada beberapa prioritas utama:

1. Penanggulangan Kemiskinan dan Pengendalian Inflasi

- a. Menekan angka kemiskinan ekstrem dengan menjaga pertumbuhan angka kemiskinan tetap 0 persen, sesuai dengan target nasional.
- b. Mengendalikan inflasi untuk menjaga stabilitas ekonomi daerah.

2. Peningkatan Kualitas Produk UMKM dan Investasi:

- a. Meningkatkan kualitas produk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) untuk meningkatkan daya saing dan nilai tambah produk lokal.
- b. Mendorong investasi yang berkelanjutan guna memperkuat perekonomian daerah.

3. Penguatan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE):



- a. Mengoptimalkan sistem pelayanan publik melalui penerapan SPBE untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi layanan pemerintah.

Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Belitung Timur Tahun 2024 menetapkan beberapa program prioritas yang relevan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Salah satunya adalah Penguatan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi layanan pemerintah melalui digitalisasi proses administrasi. BKPSDM berperan penting dalam mengimplementasikan SPBE, khususnya dalam pengelolaan data kepegawaian dan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara.

Selain itu berdasarkan visi dan misi daerah, serta tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur mendukung pada pencapaian Misi 1 (satu) yakni “Membenahi manajemen penyelenggaraan ketatapemerintahan pemerintah Kabupaten Belitung Timur agar berjalan sesuai dengan asas umum penyelenggaraan pemerintahan yang baik” pada Tujuan 3 (tiga) “Terwujudnya kelembagaan dan manajemen sumber daya aparatur yang efisien” dengan indikator Indeks Sistem Merit dan sasaran 7 (tujuh) yakni “Meningkatnya profesionalisme sumber daya aparatur”, yang di ukur dengan indikator capaian sasaran Indeks Profesional ASN.

RKPD Kabupaten Belitung Timur dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1 Ringkasan Visi Misi RPJMD Kabupaten Belitung Timur Tahun 2021-2026

Visi	Misi	Sasaran Daerah
Belitung Timur Bangkit dan Berdaya	1. Membenahi manajemen penyelenggaraan ketatapemerintahan pemerintah Kabupaten Belitung Timur agar berjalan sesuai dengan asas umum penyelenggaraan pemerintahan yang baik	1. Meningkatnya kapasitas perencanaan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pembangunan daerah
		2. Meningkatnya kapasitas pengelolaan keuangan daerah
		3. Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah daerah
		4. Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan publik
		5. Terwujudnya pelayanan publik berbasis elektronik
		6. Meningkatnya efektivitas kelembagaan pemerintah daerah
		7. Meningkatnya profesionalisme sumber daya aparatur



Visi	Misi	Sasaran Daerah
	2. Pemberdayaan ekonomi masyarakat untuk menciptakan wirausahawan daerah yang mandiri dan untuk perluasan kesempatan kerja	1. Meningkatnya kompetensi tenaga kerja 2. Meningkatnya pertumbuhan ekonomi sektor unggulan 3. Meningkatnya daya saing daerah
	3. Pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat Pemerintah Kabupaten Belitang Timur melalui sinergitas kebijakan penanggulangan dan pengentasan kemiskinan	1. Meningkatnya akses dan kualitas pelayanan pendidikan 2. Meningkatnya akses dan kualitas kesehatan masyarakat 3. Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana wilayah 4. Meningkatnya kualitas lingkungan hidup 5. Menurunnya tingkat kemiskinan 6. Terwujudnya pemerataan perlindungan dan jaminan sosial

Sumber Data: RPJMD Kabupaten Belitang Timur Tahun 2021-2026

2.1.2 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Belitang Timur memiliki peran strategis dalam pengelolaan aparatur sipil negara (ASN) dan pengembangan kompetensi pegawai untuk mendukung pemerintahan yang efektif dan profesional.

Tujuan merupakan penjabaran dari visi dan misi yang telah ditentukan dan menggambarkan kondisi yang diinginkan pada akhir periode. Tujuan yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur dalam periode tahun 2021-2026 adalah **“Meningkatnya profesionalisme sumber daya aparatur”** untuk mewujudkan ASN yang kompeten, berintegritas, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Sejalan dengan sasaran yang tertuang dalam RPJMD tahun 2021-2026, dan Renstra BKPSDM tahun 2021-2026, maka sasaran kegiatan adalah **“Pencapaian Indeks Sistem Merit, Pencapaian Indeks Profesional ASN, dan Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Akuntabilitas Kinerja”**. Pencapaian sasaran akan terlihat secara keseluruhan pada kurun waktu 5 (lima) tahun, namun demikian perubahan setiap tahun akan nampak dari pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan setiap



tahunnya. Penetapan sasaran dan indikator kinerja dituangkan sebagaimana yang ada dalam dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur tahun 2021-2026.

Tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur, sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 2.2 Tujuan dan Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Belitang Timur
Tahun 2021-2026**

No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan				
					2022	2023	2024	2025	2026
1	Meningkatnya Profesionalisme Sumber Daya Aparatur	Pencapaian Indeks Sistem Merit	Tercapainya Indeks Sistem Merit	Indeks	102	122	143	163	184
		Pencapaian Indeks Profesional ASN	Tercapainya Indeks Profesional ASN	Indeks	54	55	56	57	60
2	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Akuntabilitas Kinerja	Indeks Kepuasan Layanan Penunjang Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	Nilai Predikat	76,61-88,30 B	76,61-88,30 B	76,61-88,30 B	76,61-88,30 B	76,61-88,30 B
					BB > 70-80	BB > 70-80	BB > 70-80	BB > 70-80	BB > 70-80

Sumber Data: Renstra BKPSDM Kabupaten Belitang Timur Tahun 2021-2026

Tujuan BKPSDM Kabupaten Belitang Timur:

1. Meningkatkan Profesionalisme Sumber Daya Aparatur

- Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi ASN, dengan mewujudkan ASN yang kompeten, berintegritas, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas.
- Mengembangkan sistem kepegawaian yang modern dan transparan, dengan mengoptimalkan penerapan Sistem Merit dalam manajemen kepegawaian dan mempercepat transformasi digital dalam administrasi kepegawaian.
- Meningkatkan efektivitas pengelolaan kinerja ASN, dengan memastikan pengelolaan kinerja ASN berbasis prestasi dan kompetensi dan meningkatkan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan akuntabel.

2. Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik

- Mengembangkan sistem pelayanan administrasi kepegawaian yang responsif dan cepat, dengan menyediakan layanan kepegawaian yang efektif, efisien, dan berbasis teknologi informasi.



Sasaran Strategis BKPSDM Kabuapten Belitung Timur:

1. Pencapaian Indeks Sistem Merit

Target indikator kinerja sasaran adalah tercapainya Indeks Profesionalisme ASN pada tahun 2024 sesuai dengan Renstra BKPSDM tahun 2021-2026 sebesar 143, dengan strategi meningkatkan penerapan kebijakan berbasis kompetensi dalam promosi dan mutasi pegawai.

2. Pencapaian Indeks Profesional ASN

Target indikator kinerja sasaran adalah tercapainya Indeks Sistem Merit pada tahun 2024 sesuai dengan Renstra BKPSDM tahun 2021-2026 sebesar 56, dengan strategi meningkatkan jumlah ASN yang mengikuti pelatihan dan sertifikasi kompetensi.

3. Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Akuntabilitas Kinerja

Target indikator kinerja sasaran adalah:

- a. Indeks Kepuasan Layanan Penunjang pada tahun 2024 sesuai dengan Renstra BKPSDM tahun 2021-2026 dengan nilai 76,61-88,30 predikat B, dengan startegi meningkatkan efisiensi pelayanan kepegawaian dengan sistem digital.
- b. Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah pada tahun 2024 sesuai dengan Renstra BKPSDM tahun 2021-2026 dengan nilai 70-80 predikat BB, dengan startegi Mengoptimalkan sistem evaluasi kinerja dan perencanaan berbasis data.

2.1.3 Sasaran Strategis, Program dan Kegiatan

Strategi berfokus pada peningkatkan sistem kepegawaian berbasis merit, profesionalisme ASN, serta efektivitas administrasi pemerintahan. Untuk keberhasilannya, diperlukan implementasi kebijakan yang konsisten, evaluasi berkala, serta pemanfaatan teknologi dalam manajemen kepegawaian dan administrasi daerah.

Berikut disajikan tabel sasaran, program dan kegiatan:

Tabel 2.3 Sasaran, Program dan Kegiatan

No	Sasaran	Program	Kegiatan
1	Pencapaian Indeks Sistem Merit	Program Kepegawaian Daerah	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Mutasi dan Promosi ASN Pengembangan Kompetensi ASN Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
2	Pencapaian Indeks Profesional ASN	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pengembangan Kompetensi Teknis Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
3	Meningkatnya Pelayanan		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah



No	Sasaran	Program	Kegiatan
	Administrasi Perkantoran dan Akuntabilitas Kinerja	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah Administrasi Umum Perangkat Daerah Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Sumber Data: Renja BKPSDM Kabupaten Belitang Timur Tahun 2024

Dari tabel di atas, sasaran strategis dapat diidentifikasi berdasarkan hubungan antara tujuan jangka panjang, program, dan kegiatan yang mendukungnya. Berikut adalah sasaran strategis yang dirumuskan:

1. Pencapaian Indeks Sistem Merit

Strategi:

- Menerapkan sistem rekrutmen dan promosi ASN berbasis meritokrasi.
- Mengembangkan mekanisme evaluasi kinerja ASN yang objektif dan berbasis data.
- Meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Program Pendukung:

- Program Kepegawaian Daerah

Kegiatan:

- Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
- Mutasi dan Promosi ASN
- Pengembangan Kompetensi ASN
- Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

2. Pencapaian Indeks Profesional ASN

Strategi:

- Memperkuat program pengembangan sumber daya manusia bagi ASN.
- Mendorong sertifikasi kompetensi untuk meningkatkan kualitas ASN di berbagai bidang.
- Mengoptimalkan kelembagaan dan sistem manajemen ASN agar lebih adaptif terhadap perubahan kebijakan.

Program pendukung:

- Program Pengembangan Sumber Daya Manusia



Kegiatan:

- Pengembangan Kompetensi Teknis
- Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

3. Meningkatkan Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Akuntabilitas Kinerja

Strategi:

- a. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam perencanaan dan pengelolaan keuangan daerah.
- b. Memastikan efisiensi dalam administrasi pemerintahan dengan penggunaan teknologi informasi.
- c. Optimalisasi pengadaan dan pemeliharaan aset daerah untuk mendukung layanan publik yang berkualitas.

Program pendukung:

- Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota

Kegiatan:

- Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
- Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
- Administrasi Umum Perangkat Daerah
- Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

2.2 PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja merupakan kesepakatan antara pengemban tugas dengan atasannya. Tujuan perjanjian kinerja yaitu mendorong komitmen penerima amanah dalam melaksanakan amanah yang diterimanya dan diharapkan terus meningkatkan kinerjanya. Perjanjian kinerja juga berfungsi menciptakan tolok ukur kinerja yakni sebagai alat untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan serta sasaran organisasi. Dalam penyusunan perjanjian kinerja instansi mengacu pada Renstra, Renja, IKU, dan DPA.

Perjanjian kinerja dapat direvisi atau disesuaikan dalam hal terjadi kondisi sebagai berikut:

- a. Terjadinya pergantian atau mutasi pejabat;
- b. Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran;
- c. Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran



2. Indeks Profesionalisme ASN

Dalam Renstra BKPSDM 2024, target Indeks Profesionalisme ASN hanya ditetapkan pada **56**. Namun, dalam Perjanjian Kinerja 2024, target tersebut ditetapkan lebih tinggi, yakni **72**.

Alasan perbedaan ini:

- a. Capaian aktual tahun 2023 sudah mencapai 252 dan 79,03, yang jauh melebihi target yang direncanakan dalam Renstra.
- b. Dengan perkembangan positif tersebut, target tahun 2024 perlu disesuaikan agar tetap menantang dan mencerminkan kondisi terkini, namun untuk target Nilai Indeks Profesionalisme ASN masih dibawah capaian target tahun 2023 yang sudah mencapai 79,03 disebabkan hasil nilai tersebut baru disampaikan pada bulan Oktober 2024 setelah proses penyusunan Perubahan Renja BKPSDM tahun 2024 selesai.
- b. Hal ini juga mencerminkan keberhasilan implementasi kebijakan sistem merit, sehingga perlu adanya peningkatan target untuk menjaga tren perbaikan.

Alasan mengapa target dalam Renstra tetap lebih rendah:

- a. Renstra dibuat lebih awal, sebelum adanya data capaian tahun 2023. Oleh karena itu, target yang ditetapkan saat itu bersifat konservatif.
- b. Bahwa dalam perencanaan awal, tantangan dalam meningkatkan profesionalisme ASN dianggap cukup besar sehingga target dibuat lebih rendah.

Perubahan target anggaran dalam Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2024 terjadi karena beberapa faktor utama yang berkaitan dengan pencapaian kinerja sebelumnya, prioritas kebijakan anggaran, serta kebutuhan aktual di lapangan. Berikut adalah beberapa faktor yang menyebabkan perubahan target anggaran:

- a. Penyesuaian prioritas dan efisiensi anggaran.
- b. Optimalisasi dan realokasi anggaran.
- c. Evaluasi realisasi anggaran sebelumnya.
- d. Penghematan dan penyesuaian fiskal daerah.
- e. Prioritas kebijakan dan regulasi baru.

Dalam pencapaian tujuan dan sasaran BKPSDM Kabupaten Belitang Timur yang telah ditetapkan dalam penetapan perjanjian kinerja perubahan tahun 2024, BKPSDM didukung oleh anggaran sebesar Rp8.357.764.610,00.

2.3 RENCANA ANGGARAN TAHUN 2024

BKPSDM Kabupaten Belitang Timur melaksanakan kegiatan dengan anggaran murni sebesar Rp8.573.467.848,00, dalam dinamika pelaksanaan program dan kegiatan terdapat



penyesuaian penganggaran. Sehubungan dengan hal tersebut, melalui mekanisme APBD Perubahan (APBD-P) tahun 2024, anggaran BKPSDM Kabupaten Belitang Timur mengalami perubahan menjadi Rp8.357.764.610,00. Hal ini telah dijelaskan di dalam Tabel 1.7 Ringkasan APBD dan APBD-P Tahun 2024 pada Bab I laporan ini.

2.3.1 Target Belanja

Target belanja BKPSDM Kabupaten Belitang Timur tahun 2024 di tunjukan pada tabel berikut:

Tabel 2.4 Target Belanja APBD-P BKPSDM Kabupaten Belitang Timur Tahun 2024

Uraian	Target (Rp)	Persentase (%)
Belanja Operasi	8.235.127.610,00	98,53
Belanja Pegawai	4.033.542.794,00	48,26
Belanja Barang dan Jasa	4.201.584.816,00	50,27
Belanja Modal	122.637.000,00	1,47
Belanja Modal Peralatan dan Mesin	122.637.000,00	1,47
Jumlah	8.357.764.610,00	100,00

Sumber data: SIPD-RI Form DPPA BKPSDM Kab. Belitang Timur Tahun 2024

Tabel menunjukkan struktur Belanja APBD-Perubahan (APBD-P) BKPSDM Kabupaten Belitang Timur Tahun 2024 dengan total anggaran sebesar Rp8.357.764.610,00. Anggaran ini terdiri dari dua jenis utama:

1. Belanja Operasi

Belanja Operasi sebesar Rp8.235.127.610,00 atau 98,53% dari total anggaran BKPSDM, Belanja Operasi terdiri dari:

a. Belanja Pegawai

Belanja Pegawai 48,26% atau Rp4.033.542.794,00 menunjukkan bahwa hampir setengah dari anggaran digunakan untuk gaji, tunjangan, dan kesejahteraan ASN.

b. Belanja Barang dan Jasa

Belanja Barang dan Jasa 50,27% atau Rp4.201.584.816,00 untuk mendukung operasional organisasi dalam pelayanan kepegawaian dan pengembangan SDM ASN.

2. Belanja Modal

Belanja Modal sebesar Rp122.637.000,00 atau 1,47% dari total anggaran BKPSDM, Belanja Modal hanya terdiri dari:

a. Belanja Modal Peralatan dan Mesin

Belanja Modal Peralatan dan Mesin 1,47% atau Rp122.637.000,00 menunjukkan penghematan anggaran untuk aset baru sehingga anggaran dapat dialokasikan ke program prioritas lainnya. Meskipun BKPSDM masih membutuhkan



infrastruktur atau peralatan kerja namun BKPSDM menyesuaikan kebutuhan berdasar kepada kondisi keuangan daerah.

2.3.2 Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis

Alokasi belanja tahun 2024 BKPSDM Kabupaten Belitang Timur, di alokasikan untuk pencapaian sasaran strategis sebagai berikut:

Tabel 2.5 Anggaran Belanja Per Sasaran Strategis

No	Sasaran Perangkat Daerah, Program dan Kegiatan	Anggaran (Rp)	Persentase (%)
A	Pencapaian Indeks Sistem Merit	1.601.980.000,00	19,17
1	Program Kepegawaian Daerah	1.601.980.000,00	19,17
a	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	313.130.500,00	3,75
b	Mutasi dan Promosi ASN	274.923.500,00	3,29
c	Pengembangan Kompetensi ASN	953.420.000,00	11,41
d	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	60.506.000,00	0,72
B	Pencapaian Indeks Profesionalisme ASN	922.595.000,00	11,04
1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	922.595.000,00	11,04
a	Pengembangan Kompetensi Teknis	47.767.000,00	0,57
b	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	874.828.000,00	10,47
C	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Akuntabilitas Kinerja	5.833.189.610,00	69,79
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	5.833.189.610,00	69,79
a	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	66.559.000,00	0,80
b	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah (Termasuk Gaji dan TPP Pegawai)	4.042.797.794,00	48,37
c	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	73.788.000,00	0,88
d	Administrasi Umum Perangkat Daerah	629.654.000,00	7,53
e	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	122.637.000,00	1,47
f	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	511.546.635,00	6,12
g	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	386.207.181,00	4,62

Sumber data: SIPD-RI Form DPPA BKPSDM Kab. Belitang Timur Tahun 2024

Tabel ini menggambarkan distribusi anggaran BKPSDM Kabupaten Belitang Timur Tahun 2024 berdasarkan sasaran strategis. Total anggaran dialokasikan untuk tiga sasaran utama, yaitu Pencapaian Indeks Sistem Merit, Pencapaian Indeks Profesional ASN, dan Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran serta Akuntabilitas Kinerja.

Berikut adalah penjelasan terkait alokasi anggaran masing-masing sasaran:

1. Pencapaian Indeks Sistem Merit

Alokasi anggaran sebesar Rp1.601.980.000,00 atau 19,17% berfokus pada pengelolaan ASN, termasuk rekrutmen, mutasi, promosi, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja. Anggaran terbesar dialokasikan untuk pengembangan



kompetensi ASN (11,41%), yang menunjukkan fokus peningkatan kualitas SDM ASN. Relatif kecilnya anggaran untuk penilaian dan evaluasi kinerja aparatur (0,72%) bisa menjadi tantangan dalam mengukur efektivitas ASN. Alokasi anggaran ini diharapkan berdampak pada peningkatan kualitas ASN dengan sistem merit yang lebih baik dan memastikan ASN ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

2. Pencapaian Indeks Profesional ASN

Alokasi anggaran sebesar Rp922.595.000,00 atau 11,04% berfokus pada pengembangan kompetensi teknis dan sertifikasi ASN. Alokasi terbesar pada sertifikasi, kelembagaan, dan pengembangan manajerial (10,47%), menunjukkan komitmen pada peningkatan keterampilan ASN. Alokasi anggaran ini juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas birokrasi dan setiap ASN memiliki sertifikasi dan keterampilan yang lebih profesional.

3. Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Akuntabilitas Kinerja

Alokasi anggaran sebesar Rp5.833.189.610,00 atau 69,79% disebabkan mayoritas anggaran dialokasikan untuk administrasi dan gaji pegawai (48,37%), menandakan prioritas pada keberlanjutan operasional kepegawaian. Pengadaan barang dan jasa, pemeliharaan aset, serta perencanaan dan evaluasi mendapat porsi anggaran yang lebih kecil. Alokasi anggaran ini juga diharapkan mampu menjaga stabilitas pembayaran gaji dan tunjangan pegawai tetap terjamin dan administrasi tata kelola kepegawaian lebih efektif.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA DAN KEUANGAN

Bab 3 Berisi:

1. *Capaian Kinerja Organisasi*
2. *Analisis Capaian Kinerja*
3. *Kerangka Pengukuran Kinerja*
4. *Rrealisasi Anggaran*
5. *Prestasi*

3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Sistem Akuntabilitas Kinerja BKPSDM Kabupaten Belitang Timur sebagai alat ukur untuk mengetahui kesinambungan dan kemampuan organisasi dalam pencapaian visi dan misi serta tujuan organisasi. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk penilaian keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang ditetapkan BKPSDM Kabupaten Belitang Timur. Dari hasil pengukuran selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu:

Tabel 3.1 Kategori, Nilai, dan Interpretasi atas Capaian Indikator Kinerja Sasaran

No	Kategori	Nilai	Interprestasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan
2	A	>80-90	Memuaskan
3	BB	>70-80	Sangat Baik
4	B	>60-70	Baik
4	CC	>50-60	Cukup (Memadai)
5	C	>30-50	Kurang
6	D	>0 - 30	Sangat Kurang

Sumber Data: Permenpan dan RB Nomor 88 Tahun 2021

Manfaat pengukuran kinerja antara lain untuk memberikan gambaran kepada pihak-pihak internal dan eksternal tentang pelaksanaan misi organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen Renstra dan Penetapan Kinerja.

Secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur telah dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra 2021-2026, dimana tahun 2024 merupakan tahun ketiga pelaksanaan program dan kegiatan yang menyesuaikan dengan visi dari kepala daerah terpilih.

Sesuai dengan dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdapat 4 (empat) indikator kinerja *output* yaitu:



1. Tercapainya Indeks Sistem Merit;
2. Tercapainya Indeks Profesional ASN;
3. Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah;
4. Indeks Kepuasan Layanan Penunjang.

Tabel ini menggambarkan capaian kinerja utama BKPSDM Tahun 2024, yang mencakup Indeks Sistem Merit, Indeks Profesionalisme ASN, Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), dan Indeks Kepuasan Layanan Penunjang.

Tabel 3.2 Capaian Kinerja Sasaran BKPSDM Kabupaten Belitung Timur Tahun 2024

Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Target Tahun 2024	Cara Pengukuran Indikator Sasaran	Realisasi	Capaian
Pencapaian Indeks Sistem Merit	Tercapainya Indeks Sistem Merit	257	Peraturan KASN Nomor 9 Tahun 2019: <ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan kebutuhan bobot 10%; • Pengadaan pegawai bobot 10%; • Pengembangan karir bobot 30%; • Promosi dan mutasi bobot 10%; • Manajemen kinerja bobot 20%; • Penggajian, penghargaan dan disiplin bobot 10%; • Perlindungan dan pelayanan dasar bobot 4%; • Sistem informasi bobot 6%. 	252	98,05%
Pencapaian Indeks Profesional ASN	Tercapainya Indeks Profesional ASN	72	Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019: <ul style="list-style-type: none"> • Kualifikasi bobot 25%; • Kompetensi bobot 40%; • Kinerja bobot 30%; • Disiplin bobot 5%. 	79,03	109,76%
Meningkatnya Pelayanan Administrasi dan Akuntabilitas Kinerja	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	BB > 70-80	Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021: <ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan kinerja bobot 30%; • Pengukuran kinerja bobot 30%; • Pelaporan kinerja 15%; • Evaluasi akuntabilitas kinerja internal bobot 25%. 	70,30	100%
	Indeks Kepuasan Layanan Penunjang	76,61 - 88,30: B	Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2027: <ul style="list-style-type: none"> • Persyaratan; 	88,57	100,31%



Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Target Tahun 2024	Cara Pengukuran Indikator Sasaran	Realisasi	Capaian
			<ul style="list-style-type: none">• Sistem, mekanisme dan prosedur;• Waktu penyelesaian;• Biaya/tarif• Produk spesifikasi jenis pelayanan;• Kompetensi pelaksana;• Perilaku pelaksana;• Penanganan pengaduan, saran dan masukan;• Sarana dan prasarana.		

Sumber Data: BKPSDM Tahun 2024

Berdasarkan data pada table 3.2 target tahun 2024 berdasarkan Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2024, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Capaian sasaran kinerja BKPSDM sebagai upaya pencapaian Indeks Sistem Merit mencapai 98,05% berdasarkan pada realisasi tahun 2023 sebesar 252, sedangkan untuk penilaian tahun 2024 belum diketahui hasilnya masih menunggu penilaian dari BKN. Bila capaian tersebut dibandingkan dengan target Renstra di tahun 2024 yang harus dicapai yaitu sebesar 143, maka persentase capaian 176,22% atau lebih dari 100%, artinya capaian dari Indeks Sistem Merit telah berhasil.
2. Realisasi dari sasaran pencapaian Indeks Profesional ASN sebesar 109,76% berdasarkan pada realisasi tahun 2023 sebesar 79,03, sedangkan untuk penilaian tahun 2024 belum diketahui hasilnya masih menunggu penilaian dari BKN. Bila capaian tersebut dibandingkan dengan target Renstra di tahun 2024 yang harus dicapai yaitu sebesar 56, maka persentase capaian 141,13% atau lebih dari 100%, artinya capaian dari Indeks Profesional ASN telah berhasil.
3. Realisasi dari sasaran meningkatnya pelayanan administrasi perkantoran dan akuntabilitas kinerja:
 - a. Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dengan target tahun 2024 BB>70-80 dan realisasi 70,30 atau capaian 100% yang merupakan hasil penilaian tahun 2023 dan untuk penilaian tahun 2024 belum diketahui hasilnya masih menunggu penilaian dari Inspektorat Kabupaten Belitong Timur.
 - b. Indeks Kepuasan Layanan Penunjang dengan target tahun 2024 76,61-88,30: B dan realisasi 88,57 atau capaian 100,31% yang merupakan hasil penilaian tahun 2024. Capaian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan penunjang kepegawaian sudah berada di atas standar yang ditargetkan.



3.2 ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Tolok ukur capaian kinerja sasaran BKPSDM Kabupaten Belitang Timur sudah dijelaskan dalam tabel 3.2 di atas. Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2024 terhadap tahun 2023 ditunjukkan pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran BKPSDM Tahun 2024

Indikator Kinerja Utama	Capaian Tahun 2023	2024			Target Akhir Renstra (2026)	Capaian Terhadap Target Akhir Renstra Tahun 2026 (%)
		Target	Realisasi	Realisasi (%)		
Tercapainya Indeks Sistem Merit	252	257	252	98,05	184	139,67
Tercapainya Indeks Profesional ASN	79,03	72	79,03	109,76	60	120,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	70,30	BB > 70-80	70,30	100,00	BB > 70-80	100,00
Indeks Kepuasan Layanan Penunjang	N/A	76,61 - 88,30: B	88,57	100,31	76,61 - 88,30: B	100,31

Sumber Data: Sipinter KASN, SI-ASN BKN, LHE AKIP Tahun 2023, dan SISTER Kabupaten Belitang Timur

Berdasarkan hasil analisis pencapaian target terhadap masing-masing sasaran secara rinci dapat diperoleh gambaran sebagai berikut:

3.2.1 Tercapainya Indeks Sistem Merit

Indeks Sistem Merit merupakan ukuran keberhasilan dalam menerapkan prinsip meritokrasi dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Prinsip ini meliputi aspek perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan, pengembangan karir, promosi, manajemen kinerja, penggajian, serta perlindungan pegawai.

Penerapan sistem merit bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang profesional, transparan, dan akuntabel dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur. Dengan sistem merit yang baik, ASN dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki.



Berdasarkan Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Belitong Timur Tahun 2024, target Indeks Sistem Merit yang ingin dicapai adalah 257. Namun, realisasi Indeks Sistem Merit pada tahun 2024 berada pada angka 252 yang merupakan hasil penilaian tahun 2023 disebabkan untuk tahun 2024 penilaian masih menunggu hasil dari BKN, yang berarti telah mencapai 98,05% dari target yang ditetapkan.

Berikut disampaikan hasil penilaian Sistem Merit hingga 31 Desember 2023:

Tabel 3.4 Nilai Sistem Merit Kabupaten Belitong Timur Tahun 2023

No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub-Aspek	Nilai Akhir	
1	Perencanaan Kebutuhan	1	Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK;	Sudah diterbitkan Keputusan Bupati Belitong Timur tentang Peta Jabatan PNS dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah, berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi	2.5	4	4	Sudah menyusun dan menetapkan Peta Jabatan dan Rencana kebutuhan pegawai 5 tahunan berdasarkan Anjab dan ABK.	10
		2	Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;	Tersedia data kepegawaian yang lengkap berbasis sistem informasi, diperbarui secara berkala dan sudah terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya (data kinerja dan disiplin) dalam Sistem Informasi Kepegawaian	2.5	4	4	Sudah memiliki data kepegawaian di dalam SIMPEG yang terintegrasi dengan data kinerja dan data disiplin. Kekurangan : Tangkap layar/video tutorial yang menunjukkan SIKDA telah terintegrasi dengan data kinerja dan data hukdis. Dokumen yang menunjukkan data kepegawaian SIKDA diperbarui secara berkala	10
		3	Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir;	tersedia data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam Sistem Informasi Kepegawaian untuk lima tahun ke depan dan diperbarui secara otomatis	2.5	4	4	Data pegawai yang akan pensiun jangka lima tahunan sudah ada di dalam SIMPEG. Kekurangan : Video tutorial yg menunjukkan perubahan data BUP 5 tahunan secara real time	10



PEMERINTAH KABUPATEN BELITONG TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LAPORAN KINERJA (LKj) TAHUN 2024

No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub-Aspek	Nilai Akhir	
		4	Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);	sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan jenis jabatan dengan mempertimbangkan Anjab dan ABK sesuai dengan program prioritas pembangunan dan/atau potensi daerah	2.5	4	4	Sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan jenis jabatan dengan mempertimbangkan jumlah ASN yang akan pensiun, anjab, abkn dan program pembangunan daerah. ABK RPJMD	10
Catatan KASN untuk Aspek 1 : (kosong)								Tota 140	
2	Pengadaan	1	Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	sudah menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai peta potensi daerah dan prioritas pembangunan	2	4	4	Sudah menyusun rencana pengadaan ASN tahun berjalan berdasarkan anjab, abk dan program pembangunan daerah	8
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Sudah tersedia Kebijakan Internal terkait pengadaan ASN yang mengatur tentang tata cara pengadaan pegawai dan SK Pembentukan Panitia Seleksi jika ada penerimaan pegawai	2	4	3	Sudah memiliki tata cara pengadaan ASN dalam bentuk Juknis Verifikator dan beberapa SOP terkait pengadaan pegawai. Namun belum tersedia peraturan terkait tata cara pengadaan pegawai lewat jalur perpindahan dari instansi lain dan inpassing jabatan.	6
		3	Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Penerimaan ASN dipublikasikan melalui berbagai media dan dilakukan oleh Tim Panitia Seleksi yang dibentuk oleh PPK dan Penetapan hasil penerimaan calon ASN dilakukan secara obyektif dan transparan	2	4	4	Penetapan hasil penerimaan calon ASN dilakukan secara obyektif dan transparan.	8



PEMERINTAH KABUPATEN BELITONG TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LAPORAN KINERJA (LKJ) TAHUN 2024

No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub-Aspek	Nilai Akhir	
		4	Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;	telah melakukan evaluasi pasca Latsar pada CPNS	2	4	4	Sudah melaksanakan latsar CPNS kurang dari 1 tahun setelah pengangkatan yg dilanjutkan dengan evaluasi pasca pelaksanaan. Selain itu, latsar tersebut sudah terintegrasi dengan PKTBT.	8
		5	Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar;	seluruh CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang lamar	2	4	4	Sudah terlihat persentase pada pengangkatan PNS yang ditempatkan sesuai formasi jabatan.	8
Catatan KASN untuk Aspek 2 : Menyusun kebijakan internal terkait tata cara pengadaan pegawai dengan diperbarui sesuai kondisi.								Total 38	
3	Pengembangan Karir	1	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;	Sudah tersedia SKJ untuk JPT, JA dan JF, dan masih menunggu persetujuan MenpanRB	5	3	2	Sudah menyusun dan menetapkan SKJJPT. Untuk jabatan lainnya masih dalam bentuk draft Kekurangan : SKJ tiap jabatan yang ditetapkan PPK lengkap beserta lampirannya	10
		2	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;	Sudah tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk JPT, JA dan JF	5	2	2	Sudah tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan kompetensi untuk Administrator, Pengawas dan Pelaksana. Namun belum untuk keseluruhan pegawai. Kekurangan: Laporan hasil assessment pegawai untuk tiap jabatan	10
		3	Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;	Sudah tersedia Talent Pool untuk JPT, JA dan JF	5	3	0	Belum tersedia talent pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja. Kekurangan : Talent pool yang disusun berdasarkan Permenpan 3 tahun 2020 untuk tiap jabatan	0



PEMERINTAH KABUPATEN BELITONG TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LAPORAN KINERJA (LKJ) TAHUN 2024

No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub-Aspek	Nilai Akhir	
		4	Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi;	-	2.5	0	0	Belum tersedia rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi. Kekurangan : Rencana suksesi berdasarkan talent pool untuk tiap jabatan	0
		5	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	Sudah tersedia analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Belitong Timur	2.5	3	1	Sudah tersedia informasi kesenjangan kompetensi pegawai untuk Administrator. Namun belum terlihat ketersediaan untuk level jabatan lainnya. Kekurangan : Analisis kesenjangan kompetensi pegawai untuk tiap jabatan	2.5
		6	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;	Sudah tersedia analisis kesenjangan kinerja 2022 dan 2021 untuk seluruh pegawai dan diperbarui secara berkala	2.5	4	3	Sudah menyusun analisis kesenjangan kinerja pegawai tahun 2022. Untuk analisis kesenjangan kinerja tahun 2021 belum disusun berdasarkan PerLAN 10 th 2018.	7.5
		7	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;	Sudah tersedianya program untuk pengembangan kompetensi dalam jangka panjang dan sudah masuk dalam renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terlampir	2.5	4	1	Sudah tersedia daftar program bangkom pegawai dalam jangka waktu 1 tahun. Namun belum berdasarkan data kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai. Kekurangan : List strategi bangkom yang disusun berdasarkan kesenjangan kompetensi pegawai untuk jangka 5 tahunan	2.5



PEMERINTAH KABUPATEN BELITONG TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LAPORAN KINERJA (LKJ) TAHUN 2024

No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub-Aspek	Nilai Akhir
		8 Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;	sudah tersedia program diklat untuk memenuhi kewajiban 20JP per tahun setiap pegawai dan telah dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu namun pelaksanaannya belum optimal	2.5	4	1	Program diklat yang direncanakan belum terlihat disusun berdasarkan data kesenjangan kompetensi Kekurangan : Diklat yang disusun berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi pegawai	2.5
		9 Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;	sudah terdapat regulasi yang mengatur tentang pengembangan kompetensi diantaranya praktik kerja dan pertukaran pegawai, dan sudah dilaksanakan magang	2.5	2	2	Sudah pernah melaksanakan program magang. Namun belum terjadwal dan berdasarkan data analisis kesenjangan kompetensi pegawai. Kekurangan: Program praktik kerja/magang yang dilaksanakan terjadwal dan disusun berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi	5
		10 Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;	sudah ada draft tentang pedoman Coaching dan Mentoring dan sudah dikoreksi oleh bagian hukum, serta dilampirkan juga form mentoring, SKP dan coaching pengadaan BarangJasa oleh JF PPBJ	2.5	2	1	Pelaksanaan coaching dan mentoring belum berdasarkan data kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai. Kekurangan: - pelaksanaan coaching dan mentoring (di dalamnya terlampir form pelaksanaan) berdasarkan data kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai	2.5



PEMERINTAH KABUPATEN BELITUNG TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LAPORAN KINERJA (LKJ) TAHUN 2024

No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub-Aspek	Nilai Akhir	
		Catatan KASN untuk Aspek 3 : 1) Menyusun dan menetapkan Standar Kompetensi Jabatan untuk tiap level jabatan yang telah diberi persetujuan oleh Kemenpan RB; 2) Menyusun profil pegawai berdasarkan pemetaan kompetensi untuk keseluruhan pegawai di Sistem Informasi; 3) Menyusun talent pool dan rencana suksesi untuk tiap level jabatan; 4) Menyusun analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja untuk keseluruhan pegawai secara berkala; 5) Menyusun strategi pengembangan kompetensi pegawai secara jangka panjang (5 tahun) berdasarkan data kesenjangan kompetensi pegawai; 6) Menyusun dan melaksanakan program diklat yang dikaitkan dengan data kesenjangan kompetensi pegawai; 7) Menyusun program magang, coaching dan mentoring secara terjadwal berdasarkan data kesenjangan kompetensi pegawai.						Total 42.5	
4	Promosi dan Mutasi	1	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pola karir;	Sudah diterbitkan Peraturan Bupati Tentang Pola Karir Pegawai Negeri Sipil	5	2	2	Sudah menyusun dan menetapkan kebijakan internal tentang pola karir namun belum sesuai dengan manajemen talenta Kekurangan : Kebijakan pola karir pegawai yang sesuai dengan manajemen talenta Pelaksanaan pola karir pegawai berdasarkan manajemen talenta	10
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi;	Peraturan Kepala Daerah masih dalam proses harmonisasi ke Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	2.5	3	1	Sudah menyusun draf kebijakan internal terkait pengisian JPT dan jabatan Administrator melalui seleksi terbuka. Namun belum tersedia penetapannya. Kekurangan : Penetapan kebijakan pengisian JPT	2.5
		3	Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif;	telah dilaksanakan pengisian JPT Pratama secara terbuka dan kompetitif di tingkat regional/nasional serta pengisian Administrator dan Pengawas dengan metode assessment;	2.5	3	2	Pelaksanaan pengisian JPT sudah melalui koordinasi dengan KASN. Namun pengisian JA belum diketahui pemanfaatan metode assessmentnya dalam pengambilan keputusan. Kekurangan: BA Baperjakat	5
		Catatan KASN untuk Aspek 4 : 1) Melaksanakan pola karir pegawai berdasarkan talent pool dan rencana suksesi; 2) Menyusun kebijakan internal terkait pengisian JPT yang dikaitkan dengan talent pool dan rencana suksesi; 3) Melaksanakan pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dengan mempertimbangkan hasil assessment.						Total 17.5	



PEMERINTAH KABUPATEN BELITONG TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LAPORAN KINERJA (LKJ) TAHUN 2024

No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub-Aspek	Nilai Akhir	
5	Manajemen Kinerja	1	Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	sudah tersedia perjanjian kinerja bagi seluruh pegawai yang diturunkan dari Rencana Strategis organisasi	5	4	4	Sudah menyusun kontrak kinerja untuk tiap level jabatan yang diturunkan dari renstra perangkat daerah.	20
		2	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif;	Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang objektif dan terukur untuk seluruh pegawai	5	4	4	Sudah menerapkan metode penilaian kinerja berdasarkan Permenpan 6 th 2022. Selain itu, didukung dengan input harian melalui e-kinerja yang direview oleh atasan. Kekurangan : SKP terbaru tiap level jabatan	20
		3	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	Sudah melaksanakan penilaian kinerja secara berkala 1 bulan sekali yang disertai dengan dialog kinerja, didalam Aplikasi Silagak Belitim	2.5	4	3	Penilaian kinerja dilakukan melalui input harian di dalam e-kinerja internal. Namun belum diketahui ketersediaan dialog kinerja yang disertai dengan feedback antara atasan dengan bawahan. Kekurangan: - Tangkap layar proses penilaian kinerja lewat e-kinerja BKN	7.5
		4	Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;	-Sudah menganalisis permasalahan kinerja dan menyusun strategi untuk mengatasi masalah tersebut;	5	3	1	Sudan menyusun analisis permasalahan kinerjapegawai. Namun permasalahannya belum digali mendalam. Kekurangan: Hasil analisis permasalahan kinerjapegawai secara mendalam	5
		5	Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir;	Sudah ada peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta	2.5	4	2	Sudah menggunakan penilaian kinerja sebagai pertimbangan dalam pengembangan karirpegawai. Namun belum menjadi aspek yang digunakan dalam penetapan talent pool.	5



PEMERINTAH KABUPATEN BELITANG TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LAPORAN KINERJA (LKJ) TAHUN 2024

No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub-Aspek	Nilai Akhir	
		Catatan KASN untuk Aspek 5 : 1) Menerapkan penilaian kinerja berdasarkan Permenpan RB No 6 Tahun 2022 yang disertai dengandialog kinerja untuk keseluruhan pegawai melalui e-kinerja BKN; 2) Menyusun analisis permasalahankinerja pegawai dan strategi mengatasinya secara spesifik; 3) Menggunakan hasil penilaian kinerja didalam talent pool sebagai basis pengambilan keputusan dalam pengembangan karir pegawai.						Total 57.5	
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan berdasarkan jabatan, kelas dan nilai jabatan, indeksharga nilai jabatan dan faktor penyeimbang. Unsur disiplin dijadikan sebagai pemotongan TPP dengan besaran yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati.	2.5	4	4	TPP masih memperhitungkan aspek kinerja dengan bobot lebih besar dari pada aspek disiplin	10
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	Sudah ada draf peraturan bupati tentang kriteria pemberian penghargaan kepada pegawai	2.5	3	0	Belum tersedia kebijakan internal untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non finansial terhadap pegawai berprestasi	0
		3	Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	menetapkan peraturan tentang kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansi dan telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai, Tim Penegakan disiplin dibentuk secara adhoc	2.5	4	4	Sudah menetapkan Perbup Belitang Timur No 8 Tahun 2019 Tentang Kode Etik Pegawai ASN. Selain itu sudah terlihat penegakan dan sosialisasinya.	10
		4	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	Database terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku telah terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian di internal instansi maupun dengan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (BKN);	2.5	4	3	Data terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku dan disiplin sudah dikelola dalam SIMPEG. Namun belum terintegrasi dg SIASN.	7.5



PEMERINTAH KABUPATEN BELITONG TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LAPORAN KINERJA (LKJ) TAHUN 2024

No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub-Aspek	Nilai Akhir
		Catatan KASN untuk Aspek 6 : 1) Menyusun kebijakan internal dan program terkait pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi; 2) Mengintegrasikan data riwayat hukuman disiplin di SIMPEG dengan SIASN.						Total 27.5
7	Perlindungan dan Pelayanan	1 Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional);	Sudah memiliki program perlindungan dan/atau bantuan kepada pegawai dan dilaksanakan secara periodik (terjadwal)	2	4	3	Sudah menetapkan kebijakan perlindungan/bantuan kepada pegawai melalui KORPRI. Namun belum diketahui pelaksanaan programnya dan jenis program lainnya secara lengkap. Kekurangan : Kebijakan internal dan program perlindungan pegawai di luar KORPRI	6
		2 Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	Menyediakan sistem pelayanan keuangan (pembayaran gaji dan tunjangan pegawai);	2	4	3	Sudah menyediakan sistem untuk pelayanan administrasi kepegawaian. Namun belum terlihat apakah sudah untuk semua jenis layanan? Kekurangan : Tangkap layar seluruh sistem pelayanan adm kepegawaian	6
		Catatan KASN untuk Aspek 7 : 1) Menyusun kebijakan internal dan program terkait perlindungan pegawai (di luar KORPRI); 2) Memperluas bentuk pelayanan administrasi kepegawaian berbasis aplikasi.						Total 12
8	Sistem Informasi	1 Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online, menyajikan data realtime serta terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin, pembinaan pegawai dan pengaduan	2	4	4	Sudah memiliki SIMPEG yg terintegrasi dengan data hukdis dan data kinerja. Kekurangan : Tangkap layar perubahan data SIMPEG secara real time	8
		2 Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;	Sudah menerapkan e-performance yang terintegrasi dengan sistem informasi tentang penghargaan (tunjangan kinerja	1	3	3	Sudah menerapkan e-kinerja yg terintegrasi dengan data pemberian TPP.	3



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub-Aspek	Nilai Akhir	
		3	Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;	Pelayanan administrasi kepegawaian seluruhnya dilakukan menggunakan e-office dan terhubung dengan sistem dashboard pimpinan	1	4	2	Pelayanan administrasi kepegawaian sudah dilakukan dengan memanfaatkan e-office. Namun belum terlihat untuk semua jenis layanan.	2
		4	Pembangunan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi;	udah menggunakan sistem penilaian kompetensi pegawai memanfaatkan asesment center untuk JPT	2	2	2	Sudah menggunakan asesment center untuk JPT dan Administrator. Namun belum terlihat untuk level jabatan lainnya. Kekurangan : Laporan hasil asesment pegawai untuk tiap level jabatan.	4
		Catatan KASN untuk Aspek 8 : 1) Mengintegrasikan e-kinerja dengan data pengembangan karir pegawai; 2) Menggunakan e-office dalam pelayanan administrasi kepegawaian secara menyeluruh dan mengintegrasikan dengan dashboard pimpinan; 3) Melaksanakan pemetaan kompetensi untuk keseluruhan pegawai dengan menggunakan metode asesment center.							Total 17
Total Penilaian Mandiri : 340									
Total Akhir (Hasil Verifikasi) : 252									

Sumber Data: Sipinter KASN

Berdasarkan Tabel 3.4 Nilai Sistem Merit Kabupaten Belitong Timur Tahun 2023, sistem merit di Kabupaten Belitong Timur memperoleh nilai akhir 252 setelah verifikasi oleh tim penilai. Berikut adalah analisis berdasarkan aspek penilaian utama:

1. Perencanaan Kebutuhan (Skor: 40)

Tersedianya peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai berdasarkan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK), data kepegawaian telah terintegrasi dalam Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dan diperbarui secara berkala, dan tersedianya data pegawai yang akan pensiun dalam lima tahun ke depan untuk perencanaan kebutuhan ASN.

Tantangan di dalam pencapaian aspek penilaian ini yaitu dokumentasi terkait integrasi data dengan sistem lainnya masih perlu ditingkatkan, seperti tangkapan layar atau video tutorial integrasi. BKPSDM akan memastikan data kepegawaian diperbarui secara real-time dalam SIMPEG dan terintegrasi dengan sistem nasional.

2. Pengadaan (Skor: 38)



Rencana pengadaan ASN sudah disusun berdasarkan Anjab dan ABK, proses pengadaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan, dan tidak diskriminatif, dan evaluasi pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS telah dilakukan.

Tantangan di dalam pencapaian aspek penilaian ini yaitu belum ada kebijakan terkait pengadaan pegawai dari perpindahan instansi lain atau inpassing jabatan.

BKPSDM akan menyusun kebijakan terkait pengadaan pegawai dari jalur perpindahan dan inpassing jabatan untuk meningkatkan fleksibilitas rekrutmen ASN.

3. Pengembangan Karir (Skor: 42,5)

Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) sudah tersedia untuk Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta tersedia untuk sebagian besar jabatan, dan informasi kesenjangan kompetensi dan kinerja ASN sudah tersedia.

Tantangan di dalam pencapaian aspek penilaian ini yaitu belum ada *Talent Pool* yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja, belum tersedia rencana suksesi berbasis standar kompetensi teknis dan pola karir instansi, dan program diklat belum sepenuhnya disusun berdasarkan data kesenjangan kompetensi ASN.

BKPSDM akan menyusun dan menetapkan *Talent Pool* serta rencana suksesi ASN untuk memastikan regenerasi kepemimpinan yang lebih terstruktur, mengintegrasikan program diklat dengan analisis kesenjangan kompetensi agar lebih tepat sasaran.

4. Promosi dan Mutasi (Skor: 17,5)

Sudah diterbitkan Peraturan Bupati tentang Pola Karir ASN, pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) telah dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif.

Tantangan di dalam pencapaian aspek penilaian ini yaitu belum tersedia kebijakan internal tentang promosi dan mutasi berbasis *Talent Pool* dan pengisian Jabatan Administratif belum memanfaatkan hasil assessment secara optimal.

BKPSDM akan menyusun kebijakan pengisian JPT berbasis *Talent Pool* dan rencana suksesi untuk mendukung sistem merit yang lebih transparan dan mengoptimalkan pemanfaatan hasil assessment dalam pengisian jabatan Administratif dan Pengawas.

5. Manajemen Kinerja (Skor: 57,5)

Kontrak kinerja bagi seluruh pegawai sudah disusun sesuai Rencana Strategis (Renstra) perangkat daerah, metode penilaian kinerja berbasis e-Kinerja telah diterapkan, sesuai dengan Permenpan RB No. 6 Tahun 2022, dan penilaian kinerja dilakukan secara berkala dengan input harian melalui sistem e-Kinerja.



Tantangan di dalam pencapaian aspek penilaian ini yaitu belum ada dialog kinerja yang terstruktur antara atasan dan bawahan dan hasil penilaian kinerja belum dimanfaatkan sepenuhnya dalam pengembangan karir.

BKPSDM akan menyusun mekanisme dialog kinerja berkala antara atasan dan bawahan dan menggunakan hasil penilaian kinerja sebagai dasar dalam pengambilan keputusan pengembangan karir ASN.

6. Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin (Skor: 27,5)

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sudah berbasis kinerja dan mempertimbangkan unsur disiplin, sudah ditetapkan Peraturan Bupati tentang Kode Etik ASN yang disosialisasikan kepada seluruh pegawai.

Tantangan di dalam pencapaian aspek penilaian ini yaitu belum tersedia kebijakan pemberian penghargaan berbasis finansial dan non-finansial bagi ASN berprestasi dan data pelanggaran disiplin ASN belum terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN Nasional (SIASN).

BKPSDM akan menyusun kebijakan penghargaan bagi ASN berprestasi untuk meningkatkan motivasi kerja dan mengintegrasikan data pelanggaran disiplin dengan SIASN agar lebih transparan dan terpusat.

7. Perlindungan dan Pelayanan (Skor: 12)

Program perlindungan pegawai melalui KORPRI sudah ada dan sistem pelayanan administrasi kepegawaian telah tersedia.

Tantangan di dalam pencapaian aspek penilaian ini yaitu belum ada kebijakan perlindungan pegawai di luar KORPRI dan sistem pelayanan administrasi kepegawaian masih perlu pengembangan lebih lanjut.

BKPSDM akan melakukan menyusun kebijakan perlindungan pegawai yang lebih luas, termasuk bantuan hukum bagi ASN dan memperluas layanan administrasi kepegawaian berbasis digital.

8. Sistem Informasi Kepegawaian (Skor: 17)

Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) telah dibangun dan terintegrasi dengan e-Kinerja dan data disiplin ASN dan E-Kinerja sudah digunakan untuk pemberian TPP.

Tantangan di dalam pencapaian aspek penilaian ini yaitu *E-Office* untuk pelayanan administrasi kepegawaian belum mencakup semua layanan dan *assessment center* untuk pemetaan kompetensi ASN belum digunakan untuk seluruh level jabatan.

BKPSDM akan mengintegrasikan e-Kinerja dengan sistem pengembangan karir pegawai dan mengembangkan *assessment center* untuk seluruh jabatan ASN.



Keberhasilan capaian target indikator kinerja Indeks Sistem Merit didukung oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. **Optimalisasi Rekrutmen ASN Berbasis Kompetensi**
Seleksi pegawai dilakukan lebih transparan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, sesuai dengan prinsip meritokrasi.
2. **Peningkatan Manajemen Kinerja ASN**
Evaluasi kinerja ASN diterapkan secara lebih sistematis dengan berbasis indikator capaian kerja individu.
3. **Penerapan Sistem Informasi Kepegawaian**
Penggunaan teknologi dalam administrasi kepegawaian mulai diterapkan untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan data pegawai dan memastikan transparansi dalam promosi dan mutasi ASN.

Indeks Sistem Merit pada tahun 2024 telah hampir mencapai target tahunan dan jauh melampaui target akhir Renstra 2026. Capaian ini mencerminkan keberhasilan Kabupaten Belitong Timur dalam meningkatkan pengelolaan ASN secara profesional dan berbasis kompetensi.

Walaupun capaian Indeks Sistem Merit melampaui target akhir RPJMD, namun masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, di antaranya:

1. **Belum Optimalnya Integrasi Sistem Merit di Seluruh Perangkat Daerah**
Meskipun penerapan sistem merit sudah membaik, masih ada perangkat daerah yang belum menerapkan prinsip meritokrasi secara menyeluruh dalam pengelolaan ASN.
2. **Penguatan Pengawasan dan Evaluasi Implementasi Sistem Merit**
Diperlukan mekanisme pemantauan yang lebih efektif untuk memastikan penerapan sistem merit tetap konsisten dan berkelanjutan.

Untuk memastikan pencapaian Indeks Sistem Merit dapat lebih optimal, berikut beberapa solusi yang dapat diterapkan:

1. **Meningkatkan Integrasi Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Digital**
Dengan memanfaatkan teknologi informasi yang lebih canggih, pengelolaan ASN dapat dilakukan lebih cepat, akurat, dan transparan.
2. **Penguatan Kapasitas SDM di BKPSDM dan Perangkat Daerah**
ASN yang terlibat dalam pengelolaan kepegawaian perlu mendapatkan pelatihan terkait sistem merit agar dapat menerapkannya dengan lebih efektif.
3. **Evaluasi dan Penyesuaian Kebijakan Secara Berkala**



Diperlukan evaluasi berkala terhadap implementasi sistem merit untuk mengetahui kelemahan dan peluang perbaikan dalam pengelolaan ASN.

Dengan langkah-langkah ini, diharapkan Indeks Sistem Merit Kabupaten Belitung Timur dapat terus meningkat di tahun-tahun mendatang.

Perbandingan dengan target RPJMD Kabupaten Belitung Timur Tahun 2021-2026 menunjukkan bahwa capaian ini jauh melampaui target awal yang hanya sebesar 184. Hal ini mencerminkan keberhasilan Kabupaten Belitung Timur dalam menerapkan sistem merit dengan efektif.

Capaian kinerja di atas merupakan hasil dari berbagai program yang dilakukan terkait peningkatan sasaran “Tercapainya Indeks Sistem Merit”. Pada tahun 2024, program yang dilaksanakan untuk sasaran strategis ini terdiri dari 1 (satu) program yaitu Program Kepegawaian Daerah dengan indikator kinerja Persentase Pelaksanaan Program Pengadaan, Mutasi, Promosi, Pengembangan Kompetensi dan Evaluasi Kinerja ASN (target 100,00% dan realisasi 99,97%). Program ini didukung kegiatan antara lain:

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN indikator kinerja Persentase keterisian Formasi ASN, Pengangkatan dan Pemberhentian ASN dan Data Informasi Kepegawaian (target 85,00% dan realisasi 83,04%). Kegiatan ini memiliki 4 (empat) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut:
 - a. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
 - b. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 - c. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - d. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
2. Mutasi dan Promosi ASN indikator kinerja Persentase Pengelolaan Mutasi ASN, Kenaikan Pangkat ASN dan Promosi ASN (target 98,00% dan realisasi 97,93%). Kegiatan ini memiliki 3 (tiga) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut:
 - a. Pengelolaan Mutasi ASN
 - b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - c. Pengelolaan Promosi ASN
3. Pengembangan Kompetensi ASN indikator kinerja Persentase Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN, Pengelolaan Assessment Center dan Pendidikan Lanjutan ASN (target 100,00% dan realisasi 97,14%). Kegiatan ini memiliki 3 (tiga) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut:
 - a. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN



- b. Pengelolaan Assessment Center
 - c. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur indikator kinerja Persentase Pelaporan Penilaian Kinerja PNS melalui aplikasi E-lapkin, PNS Yang menerima penghargaan Satyalancana, ASN yang mendapatkan Pembinaan mengenai Anti Korupsi dan Penanganan Pelanggaran Disiplin dan Kode Etik (target 100,00% dan realisasi 96,28%). Kegiatan ini memiliki 1 (satu) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut:
- a. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Sebagai data pembanding capaian Indeks Sistem Merit di level daerah dan nasional, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3.5 Pembanding Capaian Indeks Sistem Merit Tahun 2023

No	Instansi	Capaian Sistem Merit	Predikat
1	Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	290,5	Baik
2	Pemerintah Kota Pangkalpinang	268	Baik
3	Pemerintah Kabupaten Belitung	252,5	Baik
4	Pemerintah Kabupaten Belitung Timur	252	Baik

Sumber Data: KASN Tahun 2023

Strategi ke depan:

1. Penguatan *Talent Pool* dan rencana suksesi ASN.
2. Integrasi data kepegawaian dengan sistem nasional.
3. Pengembangan kebijakan penghargaan dan perlindungan pegawai.

3.2.2 Tercapainya Indeks Profesional ASN

Indeks Profesionalisme ASN adalah indikator yang mengukur kualitas dan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pengukuran ini mencakup empat aspek utama: kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin pegawai.

BKPSDM Kabupaten Belitung Timur telah melakukan evaluasi terhadap Indeks Profesionalisme ASN untuk menilai efektivitas pengembangan SDM aparatur serta mengidentifikasi area yang masih memerlukan perbaikan.

Berdasarkan Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Belitung Timur Tahun 2024, target Indeks Profesionalisme ASN yang ingin dicapai adalah 72. Namun, realisasi Indeks Profesionalisme ASN pada tahun 2024 berada pada angka 79,03 yang merupakan hasil

penilaian tahun 2023 disebabkan untuk tahun 2024 penilaian masih menunggu hasil dari BKN, yang berarti telah mencapai 109,76% dari target yang ditetapkan.

Berikut disampaikan hasil penilaian Indeks Profesionalisme ASN hingga 31 Desember 2023:

Tabel 3.6 Nilai Indeks Profesionalisme ASN Kabupaten Belitang Timur Tahun 2023

Dimensi	Nilai
Kualifikasi	20,79
Kompetensi	28,50
Kinerja	24,75
Disiplin	5,00
Nilai	79,03

Sumber Data: BKN Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 3.6, Indeks Profesionalisme ASN Kabupaten Belitang Timur Tahun 2023 memperoleh nilai 79,03, yang dihitung berdasarkan empat dimensi utama: kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Berikut adalah analisis berdasarkan masing-masing dimensi:

1. Kualifikasi (Skor: 20,79)

Mengukur tingkat pendidikan ASN sesuai dengan kebutuhan jabatan yang diduduki. Sebagian besar ASN memiliki pendidikan minimal S1 sesuai standar jabatan. Program studi lanjut bagi ASN mulai diimplementasikan untuk meningkatkan kualifikasi akademik.

Tantangan di dalam pencapaian ini yaitu masih ada beberapa jabatan yang diisi oleh ASN dengan latar belakang pendidikan yang belum sepenuhnya relevan dan belum ada kebijakan khusus yang mengatur persyaratan pendidikan minimal untuk seluruh jabatan fungsional tertentu.

Hal ini dapat diatasi dengan solusi peningkatan program studi lanjut bagi ASN dengan skema beasiswa daerah atau kerja sama dengan universitas dan penyesuaian standar kualifikasi pendidikan dalam rekrutmen dan promosi jabatan.

2. Kompetensi (Skor: 28,50)

Mengukur keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja ASN dalam menjalankan tugasnya. Peningkatan jumlah pelatihan teknis dan manajerial bagi ASN dan sudah diterapkan sertifikasi kompetensi di beberapa bidang tertentu.

Tantangan di dalam pencapaian ini yaitu masih ada ASN yang belum mendapatkan pelatihan sesuai dengan kebutuhan spesifik jabatan dan program mentoring atau coaching untuk transfer pengetahuan belum optimal.



Hal ini dapat di atasi dengan solusi pengembangan pelatihan berbasis digital agar lebih fleksibel dan dapat menjangkau lebih banyak ASN dan penerapan program mentoring dan coaching bagi ASN baru atau yang dipromosikan ke jabatan baru.

3. Kinerja (Skor: 24,75)

Mengukur efektivitas ASN dalam menjalankan tugasnya berdasarkan evaluasi kinerja berbasis capaian kerja. Sistem e-Kinerja telah diterapkan untuk menilai kinerja ASN secara objektif dan kontrak kinerja individu ASN telah selaras dengan target organisasi.

Tantangan di dalam pencapaian ini yaitu pelaporan kinerja belum dilakukan secara berkala oleh semua ASN dan hasil evaluasi kinerja belum sepenuhnya digunakan sebagai dasar dalam promosi dan mutasi jabatan.

Solusi dari tantangan ini adalah melakukan peningkatan kepatuhan ASN dalam pelaporan kinerja tahunan dan mengintegrasikan hasil kinerja dengan sistem promosi dan insentif pegawai.

4. Disiplin (Skor: 5,00)

Mengukur tingkat kepatuhan ASN terhadap peraturan disiplin, termasuk kehadiran dan perilaku kerja. Sistem absensi digital telah diterapkan untuk meningkatkan kedisiplinan ASN dan jumlah pelanggaran disiplin berat sangat minim, menunjukkan tingkat kepatuhan yang baik.

Tantangan dalam pencapaian ini yaitu belum ada mekanisme penghargaan khusus bagi ASN dengan tingkat kedisiplinan tinggi.

Solusi dari tantangan ini meningkatkan pemantauan kedisiplinan ASN melalui evaluasi berkala dan menyediakan insentif atau penghargaan bagi ASN dengan rekam jejak kedisiplinan yang baik.

Keberhasilan capaian target indikator kinerja Indeks Profesionalisme ASN didukung oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Tumbuhnya kesadaran ASN dalam upaya peningkatan kompetensi;
2. Dukungan teknologi informasi dalam peningkatan kompetensi dan penilaian kompetensi;
3. Kerjasama dan koordinasi yang baik dengan Badan Kepegawaian Negara selaku instansi Pembina Kepegawaian;
4. Tersedianya aplikasi kepegawaian (SILAGAK) yang nantinya akan tersinkronisasi dengan aplikasi kepegawaian nasional SI-ASN;
5. Dukungan Tim kerja pengukuran Indeks Profesionalitas ASN tahun 2023 yang baik.



Permasalahan dalam pencapaian IKU Capaian Indeks Profesionalisme ASN disampaikan sebagai berikut:

1. Belum optimalnya pemanfaatan SILAGAK sebagai aplikasi sistem informasi untuk pelayanan kepegawaian;
2. Kualitas database kepegawaian belum mampu dipergunakan sebagai alat analisa dalam penempatan ASN;
3. Pengembangan kompetensi ASN belum optimal;
4. Penilaian kinerja ASN belum dilakukan secara obyektif.

Solusi yang dilaksanakan dalam menghadapi permasalahan tersebut adalah:

1. Mengoptimalkan sumber daya aparatur dalam integrasi, pembaharuan dan pengembangan Aplikasi SILAGAK;
2. Peningkatan kualitas data dengan melakukan optimalisasi sumber daya aparatur dan pembaharuan secara berkala;
3. Melakukan penyusunan rencana pengembangan kompetensi;
4. Menyusun aplikasi penilaian kinerja yang terintegrasi.

Langkah strategis kedepan untuk meningkatkan Indeks Profesionalisme ASN yang akan dilaksanakan sebagai berikut:

1. Penguatan program sertifikasi dan pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan profesionalisme ASN.
2. Optimalisasi sistem e-Kinerja agar lebih efektif dalam mengukur dan menilai kinerja ASN.
3. Integrasi sistem reward and punishment untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan pegawai.

Dengan langkah-langkah ini, diharapkan Indeks Profesionalisme ASN Kabupaten Belitang Timur dapat terus meningkat di tahun-tahun mendatang.

Perbandingan dengan target RPJMD Kabupaten Belitang Timur Tahun 2021-2026 menunjukkan bahwa Indeks Profesionalisme ASN di Kabupaten Belitang Timur telah melampaui target tahun 2024 dan bahkan jauh melebihi target akhir RPJMD 2021-2026 (60). Hal ini mencerminkan keberhasilan Kabupaten Belitang Timur dalam meningkatkan profesionalisme ASN dengan efektif.

Capaian kinerja di atas merupakan hasil dari program yang dilakukan terkait peningkatan sasaran “Tercapainya Indeks Profesionalisme ASN”. Pada tahun 2024, program yang dilaksanakan untuk sasaran strategis ini terdiri dari 1 (satu) program yaitu Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan indikator kinerja Persentase ASN



yang memenuhi kompetensi dasar dan manajerial (target 100% dan realisasi 95,72%).

Program ini didukung kegiatan antara lain:

1. Pengembangan Kompetensi Teknis indikator kinerja Persentase ASN yang memenuhi kompetensi dasar dan manajerial (target 100,00% dan realisasi 84,71%). Kegiatan ini memiliki 1 (satu) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut:
 - a. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.
2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional indikator kinerja Persentase ASN yang memenuhi kompetensi dasar dan manajerial (target 100,00% dan realisasi 96,32%). Kegiatan ini memiliki 2 (dua) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut:
 - a. Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga
 - b. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

Sebagai data pembanding capaian Indeks Profesionalisme ASN di level daerah dan nasional, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3.7 Pembanding Capaian Indeks Profesionalisme ASN Tahun 2023

No	Instansi	Capaian IPASN	Kategori
1	Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	81,88	Tinggi
2	Pemerintah Kabupaten Belitong Timur	79,03	Sedang
3	Pemerintah Kabupaten Belitong	78,63	Sedang
4	Pemerintah Kota Pangkal Pinang	77,76	Sedang

Sumber Data: BKN Tahun 2023

3.2.3 Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja suatu instansi pemerintah. Penilaian ini mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021, yang menekankan aspek perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, serta evaluasi dan pengendalian internal.

BKPSDM Kabupaten Belitong Timur berkomitmen untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja melalui implementasi sistem manajemen kinerja yang transparan dan berbasis hasil.



Berdasarkan Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Belitung Timur Tahun 2024, target Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah yang ingin dicapai adalah $BB > 70-80$. Realisasi sampai dengan tahun 2024 70,30 predikat Sangat Baik (BB) yang merupakan hasil penilaian tahun 2023 disebabkan untuk tahun 2024 penilaian masih menunggu Inspektorat Kabupaten Belitung Timur, yang berarti telah mencapai 100% dari target yang ditetapkan.

Berikut disampaikan hasil penilaian Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) hingga 31 Desember 2023:

Tabel 3.8 Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023

No	Komponen/Subkomponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	23,10	77,00%
1.a	Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	4,80	80,00%
1.b	Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penalaran (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	6,30	70,00%
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	12,00	80,00%
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00	21,00	64,00%
2.a	Pengukuran kinerja telah dilakukan	6,00	1,80	30,00%
2.b	Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	7,20	80,00%
2.c	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	12,00	80%
3	PELAPORAN KINERJA	15,00	9,45	63,00%
3.a	Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja	3,00	1,80	60,00%
3.b	Dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	3,15	70,00%
3.c	Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	4,50	60,00%
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00	16,75	67,00%
4.a	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan	5,00	4,00	80,00%
4.b	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai	7,50	5,25	70,00%
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena Evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja	12,50	7,50	60,00%
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100,00	70,30	BB

Sumber Data: LHE AKIP Tahun Anggaran 2023

Berdasarkan Tabel 3.8, nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BKPSDM Kabupaten Belitung Timur Tahun 2023 mencapai 70,30 (Kategori BB). Penilaian ini didasarkan pada empat komponen utama: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Berikut analisis mendalam dari masing-masing komponen:

1. Perencanaan Kinerja (Bobot 30,00 | Skor: 23,10 | 77,00%)

Menilai sejauh mana dokumen perencanaan kinerja telah tersedia, memenuhi standar, dan dimanfaatkan secara berkelanjutan. Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia dan telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan (80,00%).

Tantangan masih terdapat kelemahan dalam penyusunan perencanaan kinerja berdasarkan prinsip SMART dan cascading, yang hanya mendapat skor 70,00%.

BKPSDM akan meningkatkan kualitas penyusunan dokumen perencanaan agar lebih fokus pada indikator yang spesifik, terukur, dan realistis dan memastikan penyelarasan perencanaan kinerja di setiap level organisasi agar lebih logis dan terintegrasi dengan bidang lain (crosscutting).

2. Pengukuran Kinerja (Bobot 30,00 | Skor: 21,00 | 64,00%)

Mengukur efektivitas pengukuran kinerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam pencapaian kinerja secara efektif dan digunakan sebagai dasar pemberian reward dan punishment (80,00%).

Tantangan masih ada kelemahan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja secara menyeluruh, dengan skor hanya 30,00% dan data pengukuran kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar dalam perbaikan strategi.

BKPSDM perlu meningkatkan implementasi sistem e-Kinerja untuk memastikan bahwa pengukuran kinerja dilakukan secara lebih objektif dan komprehensif dan meningkatkan pemanfaatan data pengukuran kinerja dalam pengambilan kebijakan organisasi untuk meningkatkan efektivitas strategi kinerja.

3. Pelaporan Kinerja (Bobot 15,00 | Skor: 9,45 | 63,00%)

Menilai efektivitas dokumen pelaporan kinerja dalam menggambarkan capaian dan kendala organisasi. Dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar pelaporan, termasuk informasi keberhasilan dan kegagalan kinerja (70,00%) dan pelaporan kinerja telah memberikan dampak pada strategi/kebijakan yang akan datang (60,00%).

Tantangan masih ada kelemahan dalam penyusunan laporan kinerja yang menggambarkan dampak nyata terhadap organisasi (skor hanya 60,00%).



BKPSDM perlu meningkatkan kualitas analisis dalam pelaporan kinerja, tidak hanya mencatat pencapaian, tetapi juga strategi perbaikan dan memastikan laporan kinerja lebih berorientasi pada hasil (*outcome*) daripada sekadar *output*.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (Bobot 25,00 | Skor: 16,75 | 67,00%)

Menilai efektivitas evaluasi internal dalam meningkatkan implementasi SAKIP. Evaluasi akuntabilitas kinerja telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai (70,00%) dan evaluasi akuntabilitas internal berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi kinerja (60,00%).

Tantangan implementasi SAKIP masih perlu ditingkatkan agar lebih berdampak nyata dalam tata kelola kinerja instansi (skor hanya 60,00%).

BKPSDM perlu memperkuat mekanisme evaluasi internal yang berbasis data dan *evidence-based policy* dan mengoptimalkan penerapan rekomendasi hasil evaluasi dalam perbaikan strategi organisasi.

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kabupaten Belitang Timur Tahun 2023 mencapai 70,30 (Kategori BB), menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja sudah berjalan dengan baik, namun masih memerlukan beberapa perbaikan. Perencanaan kinerja dan evaluasi akuntabilitas internal sudah cukup baik, tetapi pengukuran dan pelaporan kinerja masih memiliki kelemahan yang perlu diperbaiki.

Strategi yang perlu dilakukan:

1. Penguatan sistem e-kinerja untuk memastikan pengukuran kinerja lebih akurat dan berbasis data.
2. Meningkatkan kualitas dokumen perencanaan dan laporan kinerja agar lebih fokus pada dampak (*outcome*).
3. Memanfaatkan hasil evaluasi internal sebagai dasar utama dalam penyusunan strategi peningkatan akuntabilitas kinerja.

Dengan langkah-langkah ini, diharapkan nilai AKIP BKPSDM Kabupaten Belitang Timur dapat terus meningkat dan mendukung tata kelola pemerintahan yang lebih transparan dan akuntabel.

Capaian kinerja di atas merupakan hasil dari program yang dilakukan terkait peningkatan sasaran “Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah”. Pada tahun 2024, program yang dilaksanakan untuk sasaran strategis ini terdiri dari 1 (satu) program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator kinerja Persentase pemenuhan pelayanan administrasi



perkantoran dan akuntabilitas kinerja (target 100,00% dan realisasi 99,93%). Program ini didukung kegiatan antara lain:

1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (target 100,00% dan realisasi 100,00%). Kegiatan ini memiliki 2 (dua) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut:
 - a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - b. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah (target 100,00% dan realisasi 100,00%). Kegiatan ini memiliki 1 (satu) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut:
 - a. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD

3.2.4 Indeks Kepuasan Layanan Penunjang

Indeks Kepuasan Layanan Penunjang mengukur tingkat kepuasan pegawai dan masyarakat terhadap layanan administrasi yang disediakan oleh BKPSDM Kabupaten Belitung Timur. Pengukuran ini dilakukan berdasarkan berbagai aspek, seperti kualitas layanan, efisiensi, aksesibilitas, serta profesionalisme penyedia layanan.

Berdasarkan Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Belitung Timur Tahun 2024, target Indeks Kepuasan Layanan Penunjang yang ingin dicapai adalah 76,61 - 88,30: B. Realisasi sampai dengan tahun 2024 88,57 predikat Sangat Baik (BB).

Berikut disampaikan hasil penilaian Indeks Kepuasan Layanan Penunjang hingga 31 Desember 2024:

Tabel 3.9 Nilai Indeks Kepuasan Layanan Penunjang Tahun 2024

Unsur Pelayanan	Nilai
Persyaratan	3,42
Prosedur	3,55
Waktu Pelayanan	3,40
Biaya/Tarif	3,63
Produk Layanan	3,48
Kompetensi Pelaksana	3,57
Prilaku Pelaksana	3,55
Sarana dan Prasarana	3,42
Penanganan Pengaduan	3,87
Nilai	88,57

Sumber Data: SISTER Kabupaten Belitung Timur Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 3.9, Indeks Kepuasan Layanan Penunjang BKPSDM Kabupaten Belitung Timur Tahun 2024 mencapai 88,57, menunjukkan bahwa layanan administrasi



kepegawaian telah memenuhi standar kualitas yang tinggi. Evaluasi dilakukan berdasarkan beberapa unsur pelayanan utama. Berikut adalah analisis untuk setiap unsur:

1. Persyaratan (Nilai: 3,42)

Kemudahan dalam memahami dan memenuhi persyaratan layanan. Persyaratan administrasi sudah jelas dan terdokumentasi dan informasi persyaratan tersedia di berbagai kanal komunikasi (website, brosur, dan layanan langsung).

Tantangan masih ada pemohon yang mengalami kesulitan dalam memahami persyaratan administrasi tertentu.

BKPSDM perlu meningkatkan sosialisasi tentang persyaratan layanan melalui media digital dan menyederhanakan dokumen yang diperlukan untuk mempercepat proses layanan.

2. Prosedur (Nilai: 3,55)

Kemudahan dalam mengikuti tahapan layanan administrasi. Prosedur layanan sudah tertata dengan baik sesuai standar operasional prosedur (SOP) dan sebagian layanan sudah dapat dilakukan secara online.

Tantangan masih ada pemohon yang merasa tahapan pelayanan terlalu banyak atau kurang dipahami.

BKPSDM perlu menyederhanakan prosedur layanan yang masih dianggap terlalu kompleks dan mengoptimalkan layanan digital agar prosedur lebih praktis dan efisien.

3. Waktu Pelayanan (Nilai: 3,40)

Kecepatan dalam menyelesaikan layanan sesuai standar yang ditetapkan. Sebagian besar layanan sudah selesai dalam waktu yang ditentukan dan penggunaan sistem elektronik membantu mempercepat proses administrasi.

Tantangan beberapa layanan masih mengalami keterlambatan akibat proses verifikasi manual.

BKPSDM perlu meningkatkan penggunaan teknologi untuk mempercepat proses verifikasi dokumen dan mengalokasikan sumber daya tambahan untuk layanan yang membutuhkan waktu lebih lama.

4. Biaya/Tarif (Nilai: 3,63)

Kesesuaian biaya atau tarif dengan ketentuan yang berlaku. Seluruh layanan administrasi tidak dipungut biaya (gratis) sesuai ketentuan dan transparansi biaya sudah terpublikasi dengan jelas.

Tantangan masih ada persepsi negatif tentang kemungkinan adanya pungutan tidak resmi dalam layanan tertentu.



BKPSDM harus melakukan penguatan pengawasan terhadap praktik layanan administrasi untuk mencegah pungutan liar dan sosialisasi lebih luas mengenai kebijakan tarif layanan gratis kepada masyarakat dan ASN.

5. Produk Layanan (Nilai: 3,48)

Kesesuaian hasil layanan dengan harapan pemohon. Mayoritas dokumen dan layanan yang diberikan sesuai dengan standar dan kebutuhan pemohon dan layanan administrasi kepegawaian semakin transparan dan akurat.

Tantangan masih ada keluhan terkait kesalahan data atau ketidaksesuaian dokumen yang diterbitkan.

BKPSDM perlu meningkatkan sistem verifikasi dan validasi dokumen sebelum diterbitkan dan memastikan adanya mekanisme koreksi data yang lebih cepat dan efektif.

6. Kompetensi Pelaksana (Nilai: 3,57)

Kemampuan petugas dalam memberikan pelayanan yang professional. Petugas layanan telah mengikuti pelatihan terkait standar pelayanan publik dan komunikasi petugas dalam memberikan informasi cukup baik.

Tantangan masih ada beberapa petugas yang belum sepenuhnya memahami kebijakan terbaru dalam pelayanan kepegawaian.

BKPSDM perlu meningkatkan program pelatihan berkelanjutan bagi petugas layanan dan menerapkan sistem evaluasi kinerja berbasis kepuasan pengguna layanan.

7. Perilaku Pelaksana (Nilai: 3,55)

Sikap dan etika petugas dalam melayani pemohon. Sebagian besar petugas layanan sudah memberikan pelayanan dengan sopan, professional dan respon terhadap keluhan dan pertanyaan cukup cepat.

Tantangan perlu peningkatan pengawasan terhadap standar perilaku petugas dalam memberikan pelayanan.

BKPSDM harus meningkatkan pengawasan terhadap kualitas layanan berbasis umpan balik pengguna dan penerapan sistem penghargaan bagi petugas yang menunjukkan kinerja pelayanan terbaik.

8. Sarana dan Prasarana (Nilai: 3,42)

Ketersediaan fasilitas pendukung layanan administrasi. Fasilitas layanan sudah memadai dan terus diperbaiki dan tersedianya ruang tunggu yang nyaman bagi pemohon layanan.

Tantangan masih ada fasilitas yang perlu diperbarui atau ditingkatkan untuk meningkatkan kenyamanan pengguna layanan.



BKPSDM perlu melakukan peremajaan sarana dan prasarana layanan secara berkala dan memastikan bahwa fasilitas layanan ramah bagi semua kelompok pengguna, termasuk penyandang disabilitas.

9. Penanganan Pengaduan (Nilai: 3,87)

Respons dan efektivitas dalam menangani keluhan dan pengaduan layanan. Sistem pengaduan sudah tersedia dan dapat diakses oleh pemohon dan respon terhadap pengaduan sudah cukup cepat dan terstruktur.

Tantangan masih perlu peningkatan dalam tindak lanjut pengaduan yang lebih transparan dan sistematis.

BKPSDM perlu meningkatkan sistem monitoring dan pelaporan penyelesaian pengaduan layanan dan melibatkan pemohon dalam proses evaluasi penanganan pengaduan untuk meningkatkan transparansi.

Indeks Kepuasan Layanan Penunjang Tahun 2024 mencapai 88,57, menunjukkan bahwa layanan administrasi kepegawaian telah memenuhi standar kualitas yang tinggi. Seluruh aspek pelayanan memiliki nilai di atas 3,40, dengan aspek penanganan pengaduan mendapatkan nilai tertinggi (3,87).

Strategi yang perlu dilakukan:

1. Peningkatan transformasi digital dalam layanan kepegawaian.
2. Penyeragaman standar pelayanan administrasi di seluruh unit kerja.
3. Penguatan mekanisme survei kepuasan pengguna untuk meningkatkan kualitas layanan secara berkelanjutan.

Dengan langkah-langkah ini, diharapkan Indeks Kepuasan Layanan Penunjang dapat terus meningkat, mendukung profesionalisme ASN, serta meningkatkan kualitas layanan publik di Kabupaten Belitung Timur.

Capaian kinerja di atas merupakan hasil dari program yang dilakukan terkait peningkatan sasaran “Indeks Kepuasan Layanan Penunjang”. Pada tahun 2024, program yang dilaksanakan untuk sasaran strategis ini terdiri dari 1 (satu) program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator kinerja Persentase pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran dan akuntabilitas kinerja (target 100,00% dan realisasi 99,93%). Program ini didukung kegiatan antara lain:

1. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah (target 100,00% dan realisasi 100,00%). Kegiatan ini memiliki 1 (satu) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut:
 - a. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan



2. Administrasi Umum Perangkat Daerah Daerah (target 100,00% dan realisasi 99,73%). Kegiatan ini memiliki 5 (lima) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut:
 - a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor
 - b. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - c. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - d. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - e. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
3. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah (target 100,00% dan realisasi 100,00%). Kegiatan ini memiliki 1 (satu) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut:
 - a. Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (target 100,00% dan realisasi 99,14%). Kegiatan ini memiliki 3 (tiga) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut:
 - a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - c. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (target 100,00% dan realisasi 99,09%). Kegiatan ini memiliki 3 (tiga) subkegiatan yang antara lain sebagai berikut:
 - a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 - b. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - c. Pemeliharaan /Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

3.3 REALISASI ANGGARAN

Anggaran yang tersedia untuk setiap perangkat daerah, pada setiap akhir tahun anggaran dilakukan evaluasi antara anggaran dengan realisasi, apakah dalam pelaksanaan juga memperhatikan unsur ekonomis, efektif, dan efisien. Ekonomis diukur dengan masukan (*input*) anggaran dengan realisasi, sedangkan efisiensi dengan cara membandingkan antara input dengan keluaran (*output*), dan efektifitas dengan cara membandingkan hasil (*outcome*) dengan target yang ditetapkan. Adapun realisasi pencapaian target kinerja keuangan antara belanja operasi dan belanja modal secara keseluruhan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya



Manusia Kabupaten Belitong Timur tahun 2024 yang terdiri dari 2 (dua) bidang urusan, 3 (tiga) program, 13 (tiga belas) kegiatan dan 31 (tiga puluh satu) subkegiatan dengan tingkat penyerapan anggaran sebesar Rp7.960.790.900,00 atau 95,25% dengan predikat “Sangat Tinggi” dari total anggaran sebesar Rp8.357.764.610,00.

Alokasi anggaran belanja tahun 2024 yang dialokasikan untuk membiayai program-program prioritas yang langsung mendukung pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.0 Program dan Kegiatan yang Mendukung Indikator Kinerja Utama (IKU)

Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator Kinerja		Pagu Anggaran	Capaian Kinerja APBD		Realisasi Keuangan	
			Rp	Fisik (%)	Rp	%	
UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN							
Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah							
Indeks Kepuasan Layanan Penunjang							
KEPEGAWAIAN			7.435.169.610,00			7.100.584.781,00	95,50
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran dan akuntabilitas kinerja	100	5.833.189.610,00	99,93	99,83	5.649.957.862,00	96,86
	Cakupan layanan penunjang yang mendukung pelaksanaan urusan pemerintahan	100		99,14			
	Indeks sarana dan prasarana aparatur (Persen)	100		99,55			
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase perencanaan kinerja yang disusun sesuai standar	100	66.559.000,00	100	100	65.769.000,00	98,81
<i>Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah</i>	<i>Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah yang disusun</i>	<i>2</i>	<i>64.508.000,00</i>	<i>2</i>	<i>100</i>	<i>64.009.000,00</i>	<i>99,23</i>
<i>Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>	<i>Jumlah laporan kinerja yang disusun</i>	<i>20</i>	<i>2.051.000,00</i>	<i>20</i>	<i>100</i>	<i>1.760.000,00</i>	<i>85,81</i>
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Penatausahaan Keuangan Sesuai Standar	100	4.042.797.794,00	100	100	4.035.008.606,00	99,81
<i>Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN</i>	<i>Jumlah ASN yang Menerima Gaji dan Tunjangan</i>	<i>32</i>	<i>4.033.542.794,00</i>	<i>32</i>	<i>100</i>	<i>4.026.686.606,00</i>	<i>99,83</i>
<i>Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD</i>	<i>Jumlah Laporan Penatausahaan dan Verifikasi Keuangan SKPD</i>	<i>18</i>	<i>9.255.000,00</i>	<i>18</i>	<i>100</i>	<i>8.322.000,00</i>	<i>85,81</i>
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase aparatur yang memperoleh sertifikat pengembangan kompetensi	100	73.788.000,00	100	100	62.952.000,00	85,31



PEMERINTAH KABUPATEN BELITONG TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LAPORAN KINERJA (LKJ) TAHUN 2024

Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator Kinerja		Pagu Anggaran	Capaian Kinerja APBD		Realisasi Keuangan	
			Rp		Fisik (%)	Rp	%
<i>Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan</i>	<i>Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan</i>	<i>12</i>	<i>73.788.000,00</i>	<i>12</i>	<i>100</i>	<i>62.952.000,00</i>	<i>85,31</i>
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Sarana Pendukung Kinerja Perangkat Daerah	100	629.654.000,00	99,73	99,73	614.113.287,00	97,53
<i>Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor</i>	<i>Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan</i>	<i>1</i>	<i>20.680.000,00</i>	<i>1</i>	<i>100</i>	<i>19.044.000,00</i>	<i>92,09</i>
<i>Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor</i>	<i>Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan</i>	<i>11</i>	<i>34.314.000,00</i>	<i>11</i>	<i>98,01</i>	<i>27.449.000,00</i>	<i>79,99</i>
<i>Penyediaan Bahan Logistik Kantor</i>	<i>Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan</i>	<i>7</i>	<i>73.160.000,00</i>	<i>7</i>	<i>98,62</i>	<i>67.312.100,00</i>	<i>92,01</i>
<i>Penyediaan Barang Cetak dan Pengandaan</i>	<i>Jumlah Paket Barang Cetak dan Pengandaan yang Disediakan</i>	<i>1</i>	<i>1.500.000,00</i>	<i>1</i>	<i>100</i>	<i>1.340.000,00</i>	<i>89,33</i>
<i>Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD</i>	<i>Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD</i>	<i>110</i>	<i>500.000.000,00</i>	<i>118</i>	<i>100</i>	<i>498.968.187,00</i>	<i>99,79</i>
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pemenuhan Sarana dan Prasarana Pendukung Kinerja Perangkat Daerah	100	122.637.000,00	100	100	120.450.000,00	98,22
<i>Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya</i>	<i>Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan</i>	<i>13</i>	<i>122.637.000,00</i>	<i>12</i>	<i>100</i>	<i>120.450.000,00</i>	<i>98,22</i>
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase penyediaan Jasa Penunjang Kantor	100	511.546.635,00	99,14	99,14	433.269.769,00	84,70
<i>Penyediaan Jasa Surat Menyurat</i>	<i>Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat</i>	<i>1</i>	<i>91.850.000,00</i>	<i>1</i>	<i>100</i>	<i>91.850.000,00</i>	<i>100,00</i>
<i>Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan List</i>	<i>Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan</i>	<i>1</i>	<i>192.240.000,00</i>	<i>1</i>	<i>99,53</i>	<i>183.122.769,00</i>	<i>95,26</i>
<i>Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor</i>	<i>Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum</i>	<i>1</i>	<i>227.456.635,00</i>	<i>1</i>	<i>98,46</i>	<i>158.297.000,00</i>	<i>69,59</i>



PEMERINTAH KABUPATEN BELITONG TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LAPORAN KINERJA (LKJ) TAHUN 2024

Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator Kinerja		Pagu Anggaran	Capaian Kinerja APBD		Realisasi Keuangan	
			Rp		Fisik (%)	Rp	%
	<i>Kantor yang Disediakan</i>						
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah dalam Kondisi Baik	100	386.207.181,00	99,09	99,09	318.395.200,00	82,44
<i>Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan</i>	<i>Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya</i>	<i>1</i>	<i>82.303.727,00</i>	<i>1</i>	<i>100</i>	<i>68.256.700,00</i>	<i>82,93</i>
<i>Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan</i>	<i>Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya</i>	<i>16</i>	<i>237.677.454,00</i>	<i>16</i>	<i>98,53</i>	<i>186.521.300,00</i>	<i>78,48</i>
<i>Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya</i>	<i>Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi</i>	<i>125</i>	<i>66.226.000,00</i>	<i>89</i>	<i>100</i>	<i>63.617.200,00</i>	<i>96,06</i>
Tercapainya Indeks Sistem Merit							
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase pelaksanaan program pengadaan, mutasi, promosi, pengembangan kompetensi dan evaluasi kinerja ASN	100	1.601.980.000,00	99,97	94,49	1.450.626.919,00	90,55
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase keterisian Formasi ASN, Pengangkatan dan Pemberhentian ASN dan Data Informasi Kepegawaian	85	313.130.500,00	97,69	83,04	257.201.900,00	82,14
<i>Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN</i>	<i>Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN</i>	<i>1</i>	<i>4.221.000,00</i>	<i>1</i>	<i>100</i>	<i>4.156.500,00</i>	<i>98,47</i>
<i>Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK</i>	<i>Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK</i>	<i>3</i>	<i>244.512.000,00</i>	<i>3</i>	<i>81,00</i>	<i>195.367.000,00</i>	<i>79,90</i>



PEMERINTAH KABUPATEN BELITONG TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LAPORAN KINERJA (LKJ) TAHUN 2024

Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator Kinerja		Pagu Anggaran	Capaian Kinerja APBD		Realisasi Keuangan	
			Rp		Fisik (%)	Rp	%
<i>Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian</i>	<i>Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi</i>	<i>1</i>	<i>7.348.000,00</i>	<i>1</i>	<i>74,31</i>	<i>5.460.000,00</i>	<i>74,31</i>
<i>Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian</i>	<i>Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian</i>	<i>3</i>	<i>57.049.500,00</i>	<i>3</i>	<i>91,65</i>	<i>52.218.400,00</i>	<i>91,53</i>
Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Pengelolaan Mutasi ASN, Kenaikan Pangkat ASN dan Promosi ASN	98	274.923.500,00	99,93	97,93	240.912.930,00	87,63
<i>Pengelolaan Mutasi ASN</i>	<i>Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah</i>	<i>1</i>	<i>23.906.000,00</i>	<i>1</i>	<i>81,44</i>	<i>17.284.800,00</i>	<i>72,30</i>
<i>Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN</i>	<i>Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN</i>	<i>2</i>	<i>69.118.000,00</i>	<i>2</i>	<i>98,17</i>	<i>54.608.860,00</i>	<i>87,76</i>
<i>Pengelolaan Promosi ASN</i>	<i>Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN</i>	<i>2</i>	<i>181.899.500,00</i>	<i>2</i>	<i>100</i>	<i>169.019.270,00</i>	<i>92,92</i>
Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN, Pengelolaan Assessment Center dan Pendidikan Lanjutan ASN	100	953.420.000,00	97,14	96,44	896.733.129,00	94,05
<i>Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN</i>	<i>Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya</i>	<i>14</i>	<i>7.119.000,00</i>	<i>13</i>	<i>99,86</i>	<i>6.448.700,00</i>	<i>90,58</i>
<i>Pengelolaan Assessment Center</i>	<i>Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center</i>	<i>1</i>	<i>367.349.000,00</i>	<i>1</i>	<i>92,58</i>	<i>332.122.430,00</i>	<i>90,41</i>
<i>Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN</i>	<i>Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan</i>	<i>13</i>	<i>578.952.000,00</i>	<i>13</i>	<i>100</i>	<i>558.161.999,00</i>	<i>96,41</i>
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Pelaporan Penilaian Kinerja PNS melalui aplikasi E-lapkin, PNS Yang menerima penghargaan Satyalancana, ASN yang mendapatkan Pembinaan mengenai Anti Korupsi dan Penanganan Pelanggaran	100	60.506.000,00	96,28	96,28	55.778.960,00	92,19



PEMERINTAH KABUPATEN BELITUNG TIMUR
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 LAPORAN KINERJA (LKJ) TAHUN 2024

Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator Kinerja		Pagu Anggaran	Capaian Kinerja APBD		Realisasi Keuangan	
			Rp		Fisik (%)	Rp	%
	Disiplin dan Kode Etik						
<i>Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i>	<i>Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i>	<i>1</i>	<i>60.506.000,00</i>	<i>1</i>	<i>96,28</i>	<i>55.778.960,00</i>	<i>92,19</i>
Tercapainya Indeks Profesional ASN							
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN			922.595.000,00			860.206.119,00	93,24
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi dasar dan manajerial	100	922.595.000,00	95,72	95,72	860.206.119,00	93,24
Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi dasar dan manajerial	100	47.767.000,00	100	84,71	38.825.574,00	81,28
<i>Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum</i>	<i>Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi</i>	<i>60</i>	<i>47.767.000,00</i>	<i>60</i>	<i>84,71</i>	<i>38.825.574,00</i>	<i>81,28</i>
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi dasar dan manajerial	100	874.828.000,00	96,32	96,32	821.380.545,00	93,89
<i>Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga</i>	<i>Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga</i>	<i>3</i>	<i>675.251.000,00</i>	<i>3</i>	<i>97,69</i>	<i>645.144.045,00</i>	<i>95,54</i>
<i>Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan</i>	<i>Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan</i>	<i>1</i>	<i>199.577.000,00</i>	<i>1</i>	<i>91,68</i>	<i>176.236.500,00</i>	<i>88,31</i>
TOTAL RATA-RATA CAPAIAN KINERJA			8.357.764.610,00	-	99,65	7.690.790.900,00	95,25

Sumber Data: Laporan Evaluasi RKPD BKPSDM Kabupaten Belitung Timur Triwulan IV Tahun 2024 (Sistem Informasi dan Evaluasi Kabupaten Belitung Timur)

Pada tahun 2024, pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Belitung Timur mencapai hasil yang sangat positif. Berikut penjelasannya:



1. Analisis Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran mencapai Rp7.960.790.900,00 atau 95,25% dari total anggaran Rp8.357.764.610,00 yang menunjukkan penggunaan anggaran yang hampir maksimal untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan.

Faktor pendukung capaian kinerja keuangan antara lain:

- a. Perencanaan anggaran yang matang sesuai kebutuhan.
- b. Pelaksanaan kegiatan yang efisien dan tepat waktu.
- c. Monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkala untuk memastikan anggaran digunakan secara optimal.

Sisa anggaran sebesar 4,75% berasal dari efisiensi kegiatan dan optimalisasi biaya, tanpa mengurangi kualitas pelaksanaan program.

2. Realisasi Kinerja Fisik

Realisasi kinerja fisik program dan kegiatan mencapai 99,65% dari target 100% yang direncanakan, menunjukkan bahwa hampir seluruh kegiatan yang direncanakan telah terlaksana dengan baik. Tingginya pencapaian ini dipengaruhi oleh:

- a. Pelaksanaan program berbasis prioritas.
- b. Peningkatan kompetensi dan produktivitas ASN melalui pelatihan dan pengembangan.
- c. Koordinasi yang baik antara BKPSDM dan perangkat daerah lainnya.

3. Capaian Berdasarkan Program dalam Mendukung Capaian IKU

- a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
 - Anggaran Rp5.833.189.610,00.
 - Realisasi Keuangan Rp5.649.957.862,00 (96,86%).
 - Capaian Kinerja Fisik 99,93%.
 - Kontribusi IKU:
 - Peningkatan Indeks Kepuasan Layanan Penunjang melalui realisasi penyelenggaraan rapat koordinasi (99,79%) dan penyediaan jasa penunjang (99,14%).
 - Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dengan realisasi evaluasi kinerja perangkat daerah (85,81%).
- b. Program Kepegawaian Daerah
 - Anggaran Rp1.601.980.000,00.
 - Realisasi Keuangan Rp1.450.626.919,00 (90,55%).
 - Capaian Kinerja Fisik 99,97%.
 - Kontribusi IKU:



- Tercapainya Indeks Sistem Merit meningkat melalui pengelolaan mutasi ASN (87,63%) dan pengelolaan kenaikan pangkat ASN (87,76%).
 - Tercapainya Indeks Profesionalisme ASN didukung oleh pengelolaan pendidikan lanjutan ASN (96,41%).
- c. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Anggaran Rp922.595.000,00.
 - Realisasi Keuangan Rp860.206.119,00 (93,24%).
 - Capaian Kinerja Fisik 95,72%.
 - Kontribusi IKU:
 - Pengembangan kompetensi teknis (81,28%) dan manajerial (93,89%) mendorong peningkatan Tercapainya Indeks Profesionalisme ASN.

4. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas:

Dengan realisasi kinerja fisik mencapai 99,65%, program dan kegiatan BKPSDM telah berhasil mencapai target yang direncanakan. Hal ini menunjukkan bahwa anggaran digunakan secara optimal untuk mendukung capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), seperti:

- a. Indeks Sistem Merit
- b. Indeks Profesionalisme ASN
- c. Indeks Kepuasan Layanan Penunjang
- d. Nilai Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Efisiensi:

- a. Dengan persentase realisasi anggaran sebesar 95,25%, BKPSDM berhasil menggunakan sebagian besar alokasi dana untuk kegiatan strategis, tanpa pemborosan yang signifikan.
- b. Penggunaan anggaran menunjukkan penghematan sebesar 4,75%, yang berasal dari optimalisasi biaya pada beberapa kegiatan.

Pelaksanaan program berjalan sesuai perencanaan dengan penghematan anggaran dari efisiensi proses.

Gambaran efektifitas dan efisiensi disajikan dengan tabel berikut:

Tabel 4. Efektifitas dan Efisiensi Anggaran Terhadap Kinerja BKPSDM

Indikator	Capaian	Penjelasan
Realisasi Anggaran	95,25%	Anggaran digunakan secara optimal dengan sisa 4,75% sebagai hasil efisiensi.
Realisasi Kinerja	99,65%	Target fisik hampir sepenuhnya tercapai sesuai dengan rencana yang ditetapkan.
Efektivitas Program	Tinggi	Program dan kegiatan memberikan manfaat langsung sesuai target.
Efisiensi Program	Tinggi	Pelaksanaan kegiatan hemat sumber daya tanpa mengurangi kualitas hasil.

Sumber Data: Laporan Evaluasi RKPD BKPSDM Kabupaten Belitung Timur Triwulan IV Tahun 2024 (Sistem Informasi dan Evaluasi Kabupaten Belitung Timur)

3.4 PRESTASI

Pada tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur memperoleh beberapa penghargaan dari Badan Kepegawaian Negara sebagai berikut:

1. Penghargaan Anugerah Meritokrasi dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) terkait pencapaian Indeks Sistem Merit Pemerintah Kabupaten Belitung Timur dengan nilai 252 kategori “Baik”;
2. Penghargaan Special Mention BKN Award dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) terkait peningkatan pelayanan kepegawaian melalui aplikasi Sistem Layanan Digital kepegawaian (SILAGAK);
3. Penghargaan Terbaik Pengembangan Kompetensi dari BKN Regional VII Palembang;
4. Penghargaan Terbaik Implementasi Penerapan Manajemen Kinerja dari BKN Regional VII Palembang;
5. Penghargaan Terbaik Perencanaan Kebutuhan dan Mutasi Pegawai dari BKN Regional VII Palembang.



BAB IV

PENUTUP

Bab 4 Berisi:

1. *Keseimpulan*
2. *Rencana Tindak lanjut*

4.1 KESIMPULAN

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur Tahun Anggaran 2023 merupakan pertanggungjawaban atas kinerja perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra BKPSDM Kabupaten Belitang Timur Tahun 2021-2026.

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja BKPSDM Kabupaten Belitang Timur Tahun 2024, dapat disimpulkan bahwa:

1. Indeks Sistem Merit mencapai 252, mendekati target 257 dan jauh melampaui target RPJMD 2021-2026 (184), menunjukkan implementasi sistem merit yang semakin baik dalam pengelolaan ASN.
2. Indeks Profesionalisme ASN sebesar 79,03, melampaui target tahun 2024 (72) dan target akhir Renstra 2026 (60), mencerminkan peningkatan dalam aspek kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin ASN.
3. Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) mencapai 70,30, memenuhi kategori BB, menandakan perencanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja yang sudah sesuai standar nasional, meskipun masih ada ruang untuk penguatan sistem evaluasi kinerja.
4. Indeks Kepuasan Layanan Penunjang mencapai 88,57, melebihi target (76,61 - 88,30) dan mencerminkan peningkatan signifikan dalam responsivitas layanan, kompetensi penyedia layanan, serta pemanfaatan teknologi dalam administrasi kepegawaian.

Secara keseluruhan, BKPSDM Kabupaten Belitang Timur telah menunjukkan kinerja yang positif dalam peningkatan kualitas manajemen ASN dan layanan administrasi, dengan mayoritas indikator kinerja utama melampaui target yang telah ditetapkan.

4.2 RENCANA TINDAK LANJUT

Untuk mempertahankan dan meningkatkan pencapaian kinerja BKPSDM di masa mendatang, beberapa langkah strategis yang akan dilakukan antara lain:

1. Optimalisasi Sistem Merit
 - Penguatan kebijakan pengelolaan ASN berbasis sistem merit.



- Digitalisasi sistem informasi kepegawaian untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi
2. Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme ASN
 - Perluasan program pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi.
 - Implementasi sistem mentoring dan coaching untuk transfer pengetahuan.
 3. Penguatan Akuntabilitas Kinerja
 - Pemanfaatan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar utama dalam penyusunan kebijakan pengembangan SDM ASN.
 - Optimalisasi penggunaan e-Kinerja untuk mendukung pengukuran kinerja secara lebih akurat dan berbasis data.
 4. Peningkatan Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian
 - Peningkatan transformasi digital dalam layanan administrasi untuk mengurangi proses manual dan mempercepat layanan.
 - Penguatan mekanisme umpan balik dan survei kepuasan layanan secara berkala.

Dengan implementasi strategi ini, diharapkan BKPSDM Kabupaten Belitang Timur dapat terus meningkatkan kinerja dalam pengelolaan ASN yang profesional, akuntabel, dan berbasis pelayanan prima, guna mendukung tata kelola pemerintahan yang lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Manggar, Februari 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur

HENDRI YANI, S.IP., M.IDS, M.Ec.Dev

Pembina Utama Muda

NIP. 19710427 200112 1 001