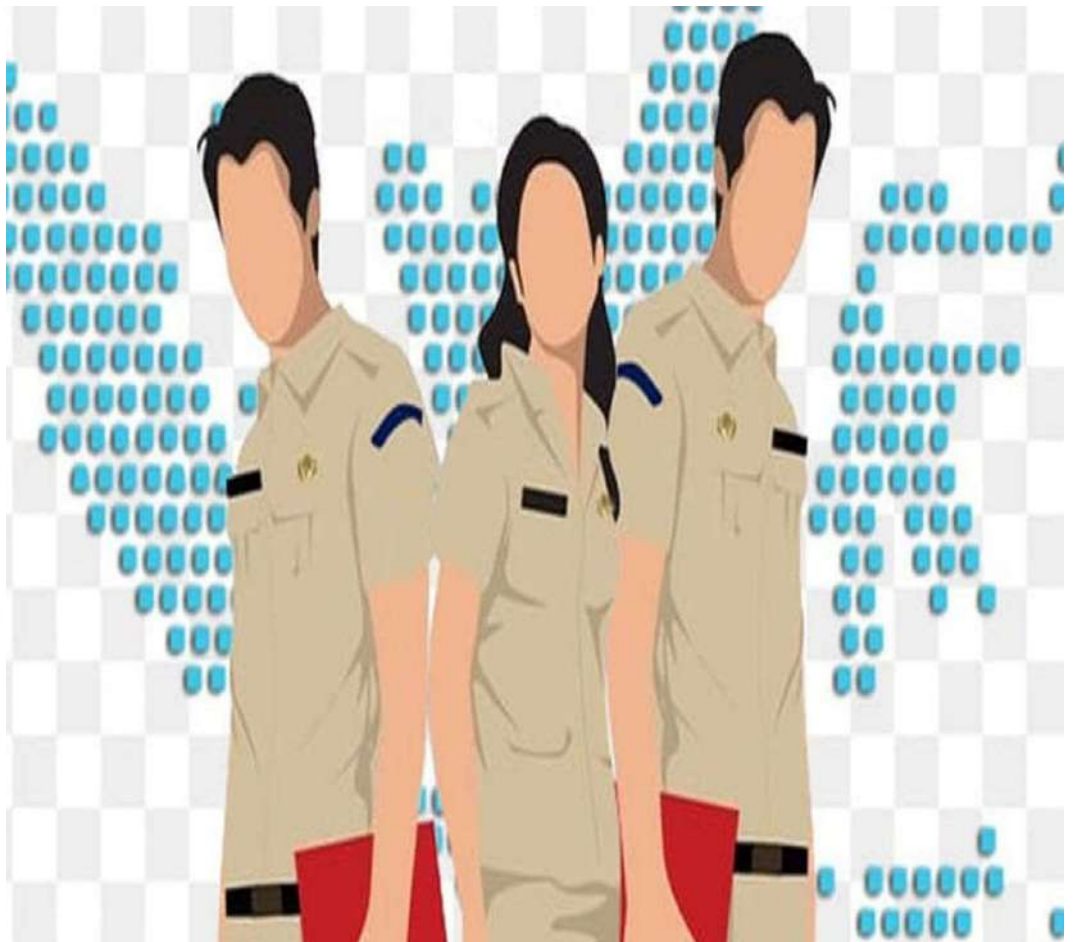


BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif



LAPORAN KINERJA TAHUN 2023



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BELITUNG TIMUR**



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan YME yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur Tahun 2023 dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur Tahun 2023 ini memuat informasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur dalam menyelenggarakan pemerintahan sebagaimana tertuang dalam Renstra 2021-2026. Laporan Kinerja tahun 2023 ini merupakan laporan tahun ke 2 (dua) dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur Tahun 2021-2026.

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur berpedoman pada 12. Peraturan Bupati Belitung Timur Nomor 4 Tahun 2019 tentang Tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Kinerja. Laporan kinerja secara substantif merupakan sarana pelaporan kinerja dalam rangka mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang menginformasikan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan kebijakan, serta pencapaian sasaran dalam rangka mewujudkan tujuan, misi dan visi dari Pemerintah Kabupaten Belitung Timur.

Demikian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur Tahun 2023 disusun, diharapkan dapat bermanfaat untuk perbaikan perencanaan, penilaian, dan perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja.

Manggar, Februari 2024
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur

HENDRI YANI, S.IP., M.IDS, M.Ec.Dev
Pembina Utama Muda

NIP. 19710427 200112 1 001



IKHTISAR EKSEKUTIF

Tata pemerintah pada perangkat daerah yang baik merupakan refleksi dari Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan dan dikelola dengan baik. Sebagaimana halnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai perangkat daerah pembina kepegawaian daerah di Kabupaten Belitang Timur selalu berinovasi untuk meningkatkan kinerja dengan menjadi ASN yang unggul dan profesional.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur Tahun 2023 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur Tahun 2023 masuk kategori Berhasil, karena capaian Indikator Kinerja Utama perangkat daerah yakni Tercapainya Indeks Sistem Merit sebesar 252, Tercapainya Indeks Profesional ASN sebesar 71,53 yang merupakan penilaian tahun 2022, dan hasil penilaian SAKIP oleh Inspektorat tahun 2022 yang dinilai pada september tahun 2023. Adapun pagu anggaran yang digunakan dalam mencapai keberhasilan tersebut sebesar Rp10.372.462.065,00 dan telah terealisasi sebesar Rp8.979.690.45,00, dan jika diukur dalam prosentase sebesar 86,57%.

Dalam dokumen perjanjian kinerja BKPSDM Kabupaten Belitang Timur menetapkan 3 (tiga) sasaran strategis yang akan dicapai yaitu kualitas 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 Belitang Timur, melaksanakan 3 (tiga) program, 1 (satu) program penunjang dan 2 (dua) program teknis, antara lain:

1. Program penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
2. Program kepegawaian daerah;
3. Program pengembangan sumber daya manusia.



DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Dasar Hukum.....	3
1.3 Gambaran Umum Organisasi.....	5
1.4 Isu Strategis.....	10
1.5 Keadaan Pegawai.....	10
1.6 Keadaan Sarana dan Prasarana.....	13
1.7 Keuangan.....	13
1.8 Ruang Lingkup.....	14
1.9 Sistematika Penulisan.....	15
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	17
2.1 Perencanaan Kinerja.....	17
2.2 Perjanjian Kinerja.....	27
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA DAN KEUANGAN.....	29
3.1 Capaian Kinerja Organisasi.....	29
3.2 Analisis Capaian Kinerja.....	33
3.3 Realisasi Keuangan.....	68
3.4 Prestasi.....	73
BAB IV PENUTUP.....	75
4.1 Kesimpulan.....	75
4.2 Rencana Tindak Lanjut.....	75



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah ASN Berdasarkan Struktur Organisasi (Orang).....	11
Tabel 1.2 Jumlah ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan (Orang).....	11
Tabel 1.3 Jumlah ASN Berdasarkan Golongan (Orang).....	12
Tabel 1.4 Jumlah ASN Berdasarkan Jabatan (Orang).....	12
Tabel 1.5 Jumlah Kebutuhan Berdasarkan Beban Kerja (Orang).....	12
Tabel 1.6 Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian (Orang).....	13
Tabel 1.7 Keadaan Sarana dan Prasarana (Unit).....	13
Tabel 1.8 Ringkasan APBD dan APBD-P Tahun 2023.....	14
Tabel 1.9 Rincian APBD dan APBD-P Tahun 2023.....	14
Tabel 2.1 Ringkasan Visi Misi RPJMD Kabupaten Belitang Timur Tahun 2021-2026.	19
Tabel 2.2 Tujuan dan Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Belitang Timur Tahun 2021-2026.....	21
Tabel 2.3 Strategi dan Arah Kebijakan.....	22
Tabel 2.4 Rencana Kerja Tahun 2023.....	25
Tabel 3.1 Kategori, Nilai, dan Interpretasi atas Capaian Indikator Kinerja Sasaran....	30
Tabel 3.2 Capaian Kinerja Tahun 2023.....	33
Tabel 3.3 Rincian Capaian Per Aspek Indeks Sistem Merit Tahun 2023.....	37
Tabel 3.4 Perbandingan Rincian Capaian Per Aspek Indeks Sistem Merit Tahun 2023 dengan Tahun Sebelumnya.....	38
Tabel 3.5 Perbandingan Capaian Kinerja Indikator I.1 Tahun 2023 dengan Target Akhir Renstra.....	39
Tabel 3.6 Perbandingan Nilai Indeks Sistem Merit Tahun 2023 BKPSDM Kabupaten Belitang Timur, BKPSDMD Kota Pangkalpinang, dan BKPSDM Kabupaten Belitang.....	39
Tabel 3.7 Nilai Sistem Merit Kabupaten Belitang Timur.....	40
Tabel 3.8 Analisis Efisiensi Terhadap Tiap Indikator Kinerja I.1.....	50
Tabel 3.9 Analisis Program dan Kegiatan Tiap Indikator Kinerja I.1.....	51
Tabel 3.10 Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022.....	53
Tabel 3.11 Perbandingan Capaian Kinerja Indikator II.1 Tahun 2023 dengan Target Akhir Renstra.....	54



	Halaman
Tabel 3.12 Perbandingan Nilai Indeks Profesional ASN Tahun 2022 Pemerintah Kabupaten Belitung Timur, Pemerintah Prov. Kep. Bangka Belitung dan Pemerintah Kabupaten Belitung.....	54
Tabel 3.13 Analisis Efisiensi Terhadap Tiap Indikator Kinerja II.1.....	56
Tabel 3.14 Analisis Program dan Kegiatan Tiap Indikator Kinerja II.1.....	57
Tabel 3.15 Tabel Evaluasi atas Manajemen Kinerja III.1.....	59
Tabel 3.16 Perbandingan Capaian Kinerja Indikator III.1 Tahun 2023 dengan Target Akhir Renstra.....	61
Tabel 3.17 Perbandingan Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah Tahun 2022 BKPSDM Kabupaten Belitung Timur, Pemerintah Kabupaten Belitung Timur dan Sekretariat Daerah Kabupaten Belitung Timur.....	61
Tabel 3.18 Analisis Efisiensi Terhadap Tiap Indikator Kinerja III.1.....	63
Tabel 3.19 Analisis Program dan Kegiatan Tiap Indikator Kinerja III.1.....	64
Tabel 3.20 Nilai Persepsi, Nilai Interval, Nilai Interval Konversi, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan.....	67
Tabel 3.21 Realisasi Anggaran Tahun 2023.....	68



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Mekanisme Kinerja Organisasi dan Individu.....	2
Gambar 2 Struktur Organisasi BKPSDM Kab. Belitong Timur.....	5
Gambar 3 <i>Core Values</i> ASN Berakhlak.....	10
Gambar 4 Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Tahun 2023.....	28
Gambar 5 Perbandingan Capaian Kinerja Indikator I.1 Tahun 2023 dengan Tahun Sebelumnya.....	38
Gambar 6 Perbandingan Capaian Kinerja Indikator II.1 Tahun 2023 dengan Tahun Sebelumnya.....	53
Gambar 7 Perbandingan Capaian Kinerja Indikator III.1 Tahun 2023 dengan Tahun Sebelumnya.....	60
Gambar 8 Form Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Kepegawaian pada BKPSDM Kabupaten Belitong Timur.....	68



BAB I

PENDAHULUAN

Bab 1 Berisi:

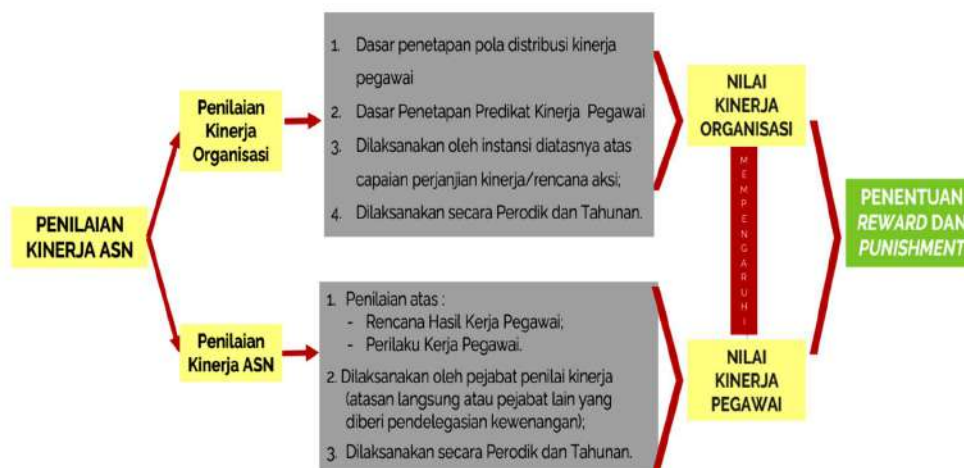
1. Latar Belakang
2. Dasar Hukum
3. Gambaran Umum Organisasi
4. Isu Strategis
5. Keadaan Pegawai
6. Keadaan Sarana dan Prasarana
7. Keuangan
8. Ruang Lingkup
9. Sistematika Penulisan

Pemerintah daerah maupun perangkat daerah diwajibkan untuk menyusun Laporan Kinerja untuk memberikan pertanggungjawaban mengenai kinerja perangkat daerah sesuai dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan setiap tahunnya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Belitong Timur menyusun Laporan Kinerja tahun 2023 sebagai media pertanggungjawaban kinerja atas pelaksanaan program dan kegiatan pada tahun anggaran 2023.

1.1 LATAR BELAKANG

Penilaian dan pelaporan kinerja pemerintah menjadi salah satu kunci untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, efisien. Penyusunan Laporan Kinerja tahun 2023 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dimana pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja organisasi tingkat eselon II di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur menyusun Laporan Kinerja dalam upaya reformasi birokrasi yang sedang dilakukan oleh seluruh jajaran instansi pemerintah, yaitu mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan berwibawa serta memiliki kinerja yang baik (*Good Governance*).

Sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 dan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023, bahwa kinerja organisasi harus sejalan dengan kinerja individu pegawai, maka capaian kinerja organisasi menjadi komponen penting yang mempengaruhi kinerja organisasi, sebagaimana Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Mekanisme Kinerja Organisasi dan Individu

Proses penyusunan Laporan Kinerja tahun 2023 dilakukan untuk mengukur pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Pengukuran pencapaian target kinerja ini dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2023 BKPSDM Kabupaten Belitang Timur. Laporan Kinerja tahun 2023 menjadi dokumen laporan kinerja yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Disinilah esensi dari prinsip akuntabilitas sebagai pijakan bagi instansi pemerintah ditegakkan dan diwujudkan.

Laporan Kinerja tahun 2023 menjabarkan pencapaian kinerja atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang telah dilaksanakan tahun 2023 dengan mengacu pada sasaran dan indikator kinerja pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur Tahun 2021-2026 sebagaimana tercantum dalam Peraturan Bupati Belitang Timur Nomor 61 Tahun 2021 Tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Belitang Timur Tahun 2021-2026.

Dalam Peraturan Bupati Belitang Timur Nomor 19 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Daerah, mengamanatkan BKPSDM Kabupaten Belitang Timur untuk melaksanakan kegiatan yaitu: kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah Pemerintah Kabupaten Belitang Timur. Pelaksanaan kegiatan tersebut mengacu pada tujuan dan sasaran kegiatan sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Bupati Belitang Timur Nomor 40 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Belitang Timur Tahun 2021-2026 yaitu Indeks Sistem Merit dan Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kabupaten Belitang Timur dengan IKK RENSTRA: Tercapainya Indeks Sistem Merit dan Tercapainya Indeks Profesional ASN.



Dengan disusunnya Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur Tahun 2023 diharapkan dapat:

1. Memberikan informasi mengenai pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur;
2. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur di dalam 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur untuk meningkatkan kinerja;

Memberikan kepercayaan kepada publik terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat

1.2 DASAR HUKUM

Penyusunan Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Belitung Timur tahun 2023 berdasarkan:

1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bangka Selatan, Kabupaten Bangka Tengah, Kabupaten Bangka Barat, dan Kabupaten Belitung Timur di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4268);
2. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pernerintahan Daerah sebagaimana terakhir dirubah dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara



Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

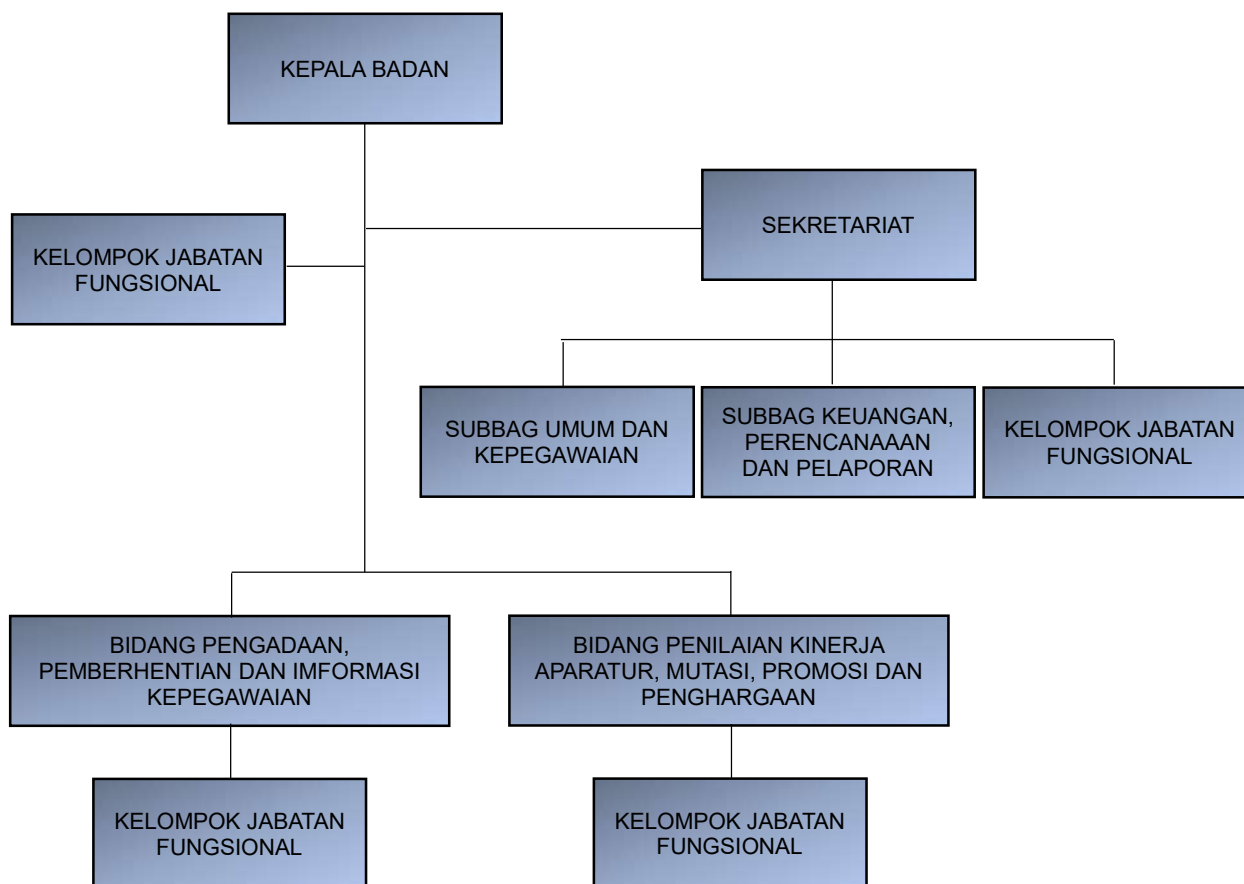
6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
7. Peraturan Menteri Negara PAN dan RB Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 Tahun 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
9. Peraturan Menteri PAN RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2021-2026 (Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 95);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat daerah Kabupaten Belitung Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2023 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 114);
12. Peraturan Bupati Belitung Timur Nomor 4 Tahun 2019 tentang Tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Kinerja (Berita Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2019 Nomor 4);
13. Peraturan Bupati Belitung Timur Nomor 40 Tahun 2021 tentang Tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2021-2026 (Berita Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2021 Nomor 40);
14. Peraturan Bupati Belitung Timur Nomor 61 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2021-2026;
15. Peraturan Bupati Belitung Timur Nomor 19 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Daerah (Berita Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2022 Nomor 19);
16. Keputusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor 188/091/BKPSDM/I/2021 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur.

1.3 GAMBARAN UMUM ORGANISASI

1.3.1 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 2 berikut:



Gambar 2. Struktur Organisasi BKPSDM Kab. Belitang Timur



1.3.2 Tugas dan Fungsi

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

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

- a. 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;
- b. Pengelolaan urusan ketatausahaan Badan;
- c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan lingkup tugasnya.

Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Badan dibantu oleh seorang Sekretaris yang membawahi 2 (dua) subbagian, dan 2 (dua) orang Kepala Bidang. Berikut tugas dan fungsi masing-masing:

1. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian serta pengembangan sumber daya manusia daerah.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Kepala Badan mempunyai fungsi:

- a. Merumuskan 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;
- b. Mengelola urusan ketatausahaan Badan;
- c. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- d. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan lingkup tugasnya.



2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas memimpin sekretariat dalam kegiatan administrasi umum, perencanaan program dan anggaran, serta ketatausahaan berdasarkan petunjuk pelaksanaan yang berlaku untuk tertib kesekretariatan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut sekretariat mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana dan program kerja tahunan rumah tangga Badan;
- b. Pengelolaan administrasi kepegawaian;
- c. Pengelolaan keuangan dan perbendaharaan;
- d. Penyelenggaraan kegiatan umum yang meliputi pengadaan, perlengkapan, inventaris, kerumahtanggaan, surat menyurat, kearsipan, protokol dan lainnya; dan
- e. Penyelenggaraan perencanaan, evaluasi dan pelaporan kegiatan Badan.

Sekretaris Badan dalam melaksanakan tugas pokoknya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Sekretaris Badan membawahi 2 (dua) Subbagian yang bertanggung jawab kepada Sekretaris yang terdiri dari:

2.1 Subbagian Umum dan Kepegawaian

Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan urusan umum dan kepegawaian yang menyangkut perlengkapan, kerumahtanggaan, pengelolaan aset BKPSDM, surat menyurat, kearsipan serta pengelolaan administrasi kepegawaian di lingkungan BKPSDM.

Subbagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris BKPSDM.

2.2 Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Pelaporan

Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Pelaporan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana anggaran, penatausahaan keuangan, perbendaharaan, verifikasi keuangan, menyusun bahan perumusan



kebijakan teknis di bidang perencanaan, penyusunan program, monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan kegiatan perencanaan BKPSDM.

Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Pelaporan dipimpin oleh Kepala Keuangan, Perencanaan dan Pelaporan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris BKPSDM.

3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan kegiatan kepegawaian berkaitan dengan pengadaan, pemberhentian, pensiun, serta informasi dan fasilitasi profesi ASN.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi;
- b. Penyusunan rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. Penyelenggaraan pengadaan ASN;
- d. Pengoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian ASN;
- e. Pelaksanaan verifikasi dokumen administrasi pemberhentian ASN;
- f. Pelaksanaan verifikasi database informasi kepegawaian;
- g. Pelaksanaan fasilitasi lembaga profesi ASN; dan
- h. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan melalui Sekretaris Badan.

4. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi dan Penghargaan

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi dan Penghargaan mempunyai tugas melakukan pengelolaan mutasi, penempatan pegawai, administrasi kepangkatan dan promosi, pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja ASN.



Untuk melaksanakan tugas tersebut Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi dan Penghargaan menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan mutasi dan promosi, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja dan penghargaan;
- b. Penyelenggaraan proses mutasi dan promosi;
- c. Pengoordinasian pelaksanaan mutasi dan promosi;
- d. Pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi dan promosi;
- e. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
- f. Pengoordinasian dan kerja sama pelaksanaan seleksi jabatan;
- g. Perencanaan kebutuhan diklat penjurangan dan sertifikasi;
- h. Pelaksanaan fasilitasi diklat teknis fungsional;
- i. Perencanaan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja dan penghargaan;
- j. Pengoordinasian kegiatan penilaian kinerja;
- k. Pelaksanaan evaluasi hasil penilaian kinerja;
- l. Pelaksanaan verifikasi usulan pemberian penghargaan;
- m. Pengoordinasian usulan pemberian penghargaan; dan
- n. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan penilaian kinerja aparatur, mutasi, promosi dan penghargaan.

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi dan Penghargaan dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan melalui Sekretaris Badan.

Untuk mewujudkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur memiliki semangat budaya kerja “BerAKHLAK” yang merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel. Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. BerAKHLAK merupakan core values ASN yang ditetapkan oleh Kementerian PANRB menjadi standar perilaku kerja seluruh pegawai ASN dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN.



Gambar 3. Core Values ASN Berakhlak

1.4 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. Penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN Pemerintah Kabupaten Belitang Timur sesuai dengan 8 (delapan) aspek dalam Sistem Merit;
2. Meningkatkan nilai Indeks Profesionalitas ASN dilingkungan Pemerintah Kabupaten Belitang;
3. Memperluas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis aplikasi; dan
4. Pemanfaatan teknologi informasi dalam layanan kepegawaian.

1.5 KEADAAN PEGAWAI

Jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur per 31 Desember 2023 terdiri dari 31 (tiga puluh satu) orang ASN dan 20 (dua puluh) orang tenaga kontrak. Jumlah ASN terdiri dari 25 (dua puluh lima) orang PNS dan



6 (enam) orang PPPK pengangkatan bulan November 2023. Jumlah pegawai tenaga kontrak terdiri dari 12 (dua belas) 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 Belitang Timur tahun 2023 dengan rincian sebagai berikut berikut:

1.5.1 Berdasarkan Struktur Organisasi

Tabel 1.1 Jumlah ASN Berdasarkan Struktur Organisasi (Orang)

No	Unit Kerja	PNS		PPPK		ASN	
		L	P	L	P	L	P
1.	Kepala	1	-	-	-	1	-
2.	Sekretariat	5	1	-	-	5	1
3.	Jabatan Fungsional	6	6	3	3	9	9
4.	Bidang Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	1	1	-	-	1	1
5.	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi dan Penghargaan	3	1	-	-	3	1
Jumlah		16	9	3	3	19	12
Jumlah Total		25		6		31	

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2023

1.5.2 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 1.2 Jumlah ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan (Orang)

No	Pendidikan	PNS		PPPK		ASN	
		L	P	L	P	L	P
1.	SD	-	-	-	-	-	-
2.	SMP/Sederajat	-	-	-	-	-	-
3.	SMA/Sederajat	2	-	-	-	2	-
4.	D3	3	2	1	1	4	3
5.	D4	2	-	-	-	2	-
6.	S1	7	7	2	2	9	9
7.	S2	2	-	-	-	2	-
Jumlah		16	9	3	3	19	12
Jumlah Total		25		6		31	

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2023

1.5.3 Berdasarkan Golongan



Tabel 1.3 Jumlah ASN Berdasarkan Golongan (Orang)

No	Golongan	PNS		PPPK		ASN	
		L	P	L	P	L	P
1.	Golongan IX	-	-	2	2	2	2
2.	Golongan VII	-	-	1	1	1	1
3.	Golongan IV	4	-	-	-	4	-
4.	Golongan III	10	9	-	-	10	9
5.	Golongan II	2	-	-	-	2	-
6.	Golongan I	-	-	-	-	-	-
Jumlah		16	9	3	3	19	12
Jumlah Total		25		6		31	

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2023

1.5.4 Berdasarkan Jabatan

Tabel 1.4 Jumlah ASN Berdasarkan Jabatan (Orang)

No	Jabatan	PNS		PPPK		ASN	
		L	P	L	P	L	P
1.	Kepala Badan	1	-	-	-	1	-
2.	Sekretaris	1	-	-	-	1	-
3.	Kepala Bidang	2	-	-	-	2	-
4.	Kepala Subbagian	1	1	-	-	1	1
5.	Jabatan Fungsional Tertentu	6	6	3	3	9	9
6.	Jabatan Fungsional Umum	5	2	-	-	-	-
Jumlah		16	9	3	3	19	12
Jumlah Total		25		6		31	

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2023

1.5.5 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.	Sekretaris	1	1	-
3.	Sekretariat	25	7	18
4.	Bidang Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	21	8	13
5.	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi dan Penghargaan	27	14	13
Jumlah Total		75	31	44

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2023

1.5.6 Berdasarkan Status Kepegawaian



Tabel 1.6 Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian (Orang)

No	Status Kepegawaian	Pegawai		
		L	P	Jumlah
1.	PNS	16	9	25
2.	PPPK	3	3	6
3.	Non ASN	14	6	20
Jumlah Total		33	18	51

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2023

1.6 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 2023 ditunjukkan dalam Tabel 1.7 sebagai berikut:

Tabel 1.7 Keadaan Sarana dan Prasarana (Unit)

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah	
		2022	2023
1.	Gedung Kantor	1	1
2.	Gedung CAT	1	1
3.	Gedung Asessment	1	1
4.	Gedung Diklat	1	1
5.	Kendaraan Roda 4	5	4
6.	Kendaraan Roda 2	12	12
7.	Meja	159	159
8.	Kursi	219	221
9.	Laptop	29	28
10.	PC Unit	154	140
11.	Printer	34	33
12.	Scanner	7	7
13.	Proyektor	10	10
14.	UPS	148	143
15.	Alat Penghancur Kertas	2	3
	dll...		

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2023

1.7 KEUANGAN

Dukungan pendanaan untuk melaksanakan program, kegiatan, dan subkegiatan pada BKPSDM Kabupaten Belitang Timur pada tahun 2023 berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) murni sebesar Rp10.200.036.183,00, dan pada bulan Oktober 2023 disusunlah APBD Perubahan (APBD-P) 2023 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 Rp10.372.462.065,00, atau bertambah sebesar Rp172.425.882,00 atau naik 1,69%. Ringkasan APBD dan APBD-P 2023 pada BKPSDM Kabupaten Belitang Timur di tunjukan pada Tabel 1.8, sebagai berikut:



Tabel 1.8 Ringkasan APBD dan APBD-P Tahun 2023

Uraian	Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan
	Jumlah (Rp)	Jumlah (Rp)
Belanja Daerah		
Belanja Operasi	9.759.421.364	9.927.995.885
Belanja Pegawai	3.399.999.994	3.688.525.135
Belanja Barang dan Jasa	6.359.421.370	6.239.470.750
Belanja Modal	440.614.819	444.466.180
Belanja Modal Peralatan dan Mesin	240.114.819	243.966.180
Belanja Modal Gedung dan Bangunan	200.500.000	200.500.000
Jumlah	10.200.036.183	10.372.462.065

Sumber data: Form DPPA BKPSDM Kab. Belitang Timur Tahun 2023

Rincian program dan kegiatan dari APBD dan APBD-P tahun 2023 pada BKPSDM Kabupaten Belitang Timur ditunjukkan pada Tabel 1.9, sebagai berikut:

Tabel 1.9 Rincian APBD dan APBD-P Tahun 2023

Uraian	Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan
	Jumlah (Rp)	Jumlah (Rp)
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	5.748.689.043	6.287.243.345
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	80.508.500	90.328.500
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.433.335.494	3.721.860.635
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	68.600.000	68.000.000
Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.022.794.049	1.212.724.210
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	558.285.000	596.788.000
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	585.166.000	597.542.000
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	2.555.718.840	2.393.054.220
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	558.684.040	591.629.540
Mutasi dan Promosi ASN	538.039.400	538.039.400
Pengembangan Kompetensi ASN	1.144.266.580	1.156.769.880
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	161.476.700	106.615.400
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.895.628.300	1.692.164.500
Pengembangan Kompetensi Teknis	126.534.500	119.459.800
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.769.093.800	1.572.704.700
Jumlah	10.200.036.183	10.372.462.065

Sumber data: Form Rincian DPPA BKPSDM Kab. Belitang Timur Tahun 2023

1.8 RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur tahun 2023 adalah:

1. Rencana Kinerja, berupa Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur tahun 2021-2026, Rencana Kinerja tahun 2023;



2. Perjanjian Kinerja, meliputi Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur tahun 2023;
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 Belitung Timur tahun 2023;
 - 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 Belitung Timur tahun 2021-2026.

1.9 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Ringkasan Eksekutif memuat:

1. Pada bagian ini berisi tujuan penyusunan Laporan Kinerja;
2. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) dan realisasi keuangan;
3. Sasaran strategis dan program BKPSDM Kabupaten Belitung Timur tahun 2023.

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 Belitung 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 Kinerja

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

BAB III Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan



Pada bagian ini disajikan tentang capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Belitong 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 KINERJA

Bab 2 Berisi:

1. Perencanaan Kinerja
 - Perencanaan Strategis
 - Visi dan Misi
 - Tujuan dan Sasaran
 - Strategi dan Kebijakan
 - Indikator Kinerja Utama
 - Rencana Kerja Tahunan
2. Perjanjian Kinerja

2.1 PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan Kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis, yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Dalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan penyusunan rencana kinerja dilakukan seiring

dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran, serta merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam tahun tertentu

Komponen rencana kinerja memuat informasi tentang sasaran yang ingin dicapai dalam tahun yang bersangkutan, indikator kinerja sasaran, dan rencana capaiannya selain itu dimuat pula keterangan yang antara lain menjelaskan keterkaitan kegiatan dengan sasaran, kebijakan dengan programnya, serta keterkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi/sector lain.

2.1.1 Perencanaan Strategis

Dalam sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perencanaan strategis memerlukan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global. Analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*) dan tantangan (*threats*) yang ada. Analisa terhadap unsur-unsur tersebut sangat penting dan merupakan dasar bagi perwujudan visi dan misi serta strategi instansi pemerintah.

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.

Perencanaan kinerja merupakan proses penetapan target program kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan sasaran program kegiatan yang telah disepakati dan ditetapkan. Rencana kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur tahun 2023 juga tertuang dalam dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur tahun 2021-2026.

Pada hakekatnya sasaran dan indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur diarahkan untuk mendukung pencapaian visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Belitung Timur. Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Belitung Timur ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari tahun 2021-2026, ditetapkan dengan Peraturan Belitung Timur Nomor 61 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2021-2026.

Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur tahun 2021-2026 adalah turunan dokumen perencanaan RPJMD Kabupaten Belitung Timur tahun 2021-2026 yang merupakan penjabaran dari visi, misi dan program kepala daerah, yang dalam proses penyusunannya berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dengan memperhatikan RPJMD. 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).

2.1.1.1 Visi dan Misi

Visi dan misi dijabarkan dalam tujuan dan sasaran pemerintah daerah yang selengkapnya dituangkan dalam RPJMD Kabupaten Belitung Timur tahun 2021-2026 seperti dalam Tabel 2.1 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
	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 Belitung 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 Belitung Timur Tahun 2021-2026

Berdasarkan visi dan misi kepala 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.

2.1.1.2 Tujuan dan Sasaran

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 Belitong Timur dalam periode tahun 2021-2026 adalah *“Meningkatnya profesionalisme sumber daya aparatur”*.

Pengelolaan kepegawaian dan sumber daya manusia yang baik sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitong Timur diharapkan mampu mewadahi sekaligus memfasilitasi seluruh program kerja Pemerintah Kabupaten Belitong Timur dalam rangka mencapai tujuan. Penyempurnaan berkelanjutan dibidang pengelolaan kepegawaian dan sumber daya manusia merupakan keharusan sebagai implementasi dari terwujudnya manajemen sumber daya aparatur yang efisien tahun 2021-2026.

Sasaran organisasi (*organization objectives*) adalah suatu pernyataan hasil riil yang terukur, yang dapat dicapai dalam waktu tahunan sebagai tujuan jangka panjang. Ada beberapa kriteria yang diperhatikan dalam menyusun sasaran:

- a. Merupakan hasil yang dapat dicapai;
- b. Menantang, tetapi logis atau realistis. Artinya mungkin dapat dicapai sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang tersedia;
- c. Memberikan kontribusi yang tinggi terhadap tujuan;
- d. Terkait dengan misi;
- e. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.

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 dan Rencana Aksi Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur tahun 2021-2026, Perjanjian Kinerja tahun 2023 serta dokumen Rencana Kinerja (Renja) tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur.

Tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur, sebagaimana Tabel 2.2 di bawah ini:

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	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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	76,61-88,30	76,61-88,30	76,61-88,30	76,61-88,30	76,61-88,30
			Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	Predikat	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

2.1.1.3 Strategi dan Kebijakan

Strategi dan kebijakan merupakan langkah-langkah yang disusun untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah perangkat daerah agar selaras dengan strategi dan kebijakan daerah serta rencana program prioritas dalam rancangan awal RPJMD. Strategi dan kebijakan jangka menengah Badan



Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur menunjukkan bagaimana cara untuk mencapai tujuan, sasaran jangka menengah, dan target kinerja hasil (*outcome*) program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Adapun strategi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang diharapkan RPJMD Kabupaten Belitang Timur Tahun 2021 sampai dengan 2026 dirumuskan dalam Tabel 2.3 sebagai berikut:

Tabel 2.3 Strategi dan Arah Kebijakan

Visi: Belitang Timur Bangkit dan Berdaya					
Misi: Membenahi manajemen penyelenggaraan ketatapemerintahan pemerintah Kabupaten Belitang Timur agar berjalan sesuai dengan asas umum penyelenggaraan pemerintahan yang baik					
No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan	Arah Kebijakan Perangkat Daerah
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1	Terwujudnya kelembagaan dan manajemen sumber daya aparatur yang efisien	Meningkatnya profesionalisme sumber daya aparatur	Meningkatkan integritas dan profesionalitas aparatur	Penguatan aparatur berkaitan dengan dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin agar tiap-tiap aparatur pemerintahan daerah dapat melakukan tugas pekerjaan sesuai dengan standar dan persyaratan yang ditentukan	1. Pencapaian Indeks Sistem Merit; 2. Pencapaian Indeks Profesional ASN;
2	Terwujudnya pelayanan publik yang efektif dan efisien	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan publik	Mewujudkan penyelenggaraan pelayanan berbasis standar pelayanan publik	Mewujudkan proses kerja yang efisien, efektif, transparan dan akuntabel serta meningkatkan kualitas pelayanan publik	Meningkatnya pelayanan administrasi perkantoran dan akuntabilitas kinerja

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



2.1.2 Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis operasional. Setiap lembaga atau instansi wajib merumuskan Indikator Kinerja Utama sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam RPJMD dan Renstra perangkat daerah.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga indikator kinerja merupakan uraian ringkas menggambarkan tentang suatu kinerja yang akan diukur dalam pelaksanaan suatu kebijakan terhadap tujuannya.

Penetapan indikator utama harus memenuhi karakteristik dan kriteria indikator kinerja yang memadai untuk pengukuran kinerja perangkat daerah, antara lain:

1. *Spesifik*

Indikator kinerja harus spesifik mengacu pada apa yang akan diukur, sehingga mempunyai persepsi yang sama;

2. *Measurable*

Indikator kinerja harus dapat diukur secara obyektif baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif;

3. *Achiavable*

Indikator kinerja harus dapat dikumpulkan datanya oleh organisasi;

4. *Relevant*

Indikator Kinerja harus merupakan alat ukur yang menggambarkan sedekat mungkin (keberhasilan/kegagalan) yang akan diukur;

5. *Timelines*

Indikator kinerja harus menggambarkan suatu kinerja yang dapat dicapai untuk kurun waktu tertentu. Sedapat mungkin indikator kinerja juga fleksibel apabila dikemudian hari terjadi perubahan indikator.

Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Indikator Kinerja Utama (IKU) digunakan instansi pemerintah sebagai pendukung penyusunan dokumen, antara lain:

1. Perencanaan jangka menengah;
2. Perencanaan tahunan;
3. Penyusunan dokumen penetapan kinerja;



4. Pelaporan akuntabilitas kinerja;
5. Evaluasi kinerja instansi pemerintah; dan
6. Pemantauan dan pengendalian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan.

Dalam penetapan dan pemilihan Indikator Kinerja utama (IKU) hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Adanya keselarasan dan mengacu pada Dokumen RPJMD, Renstra dan Kebijakan Umum;
2. Bidang kewenangan, tugas dan fungsi perangkat daerah;
3. Kebutuhan informasi kinerja untuk menyelenggarakan akuntabilitas kinerja;
4. Kebutuhan statistik pemerintah; dan
5. Perkembangan isu dan ilmu pengetahuan.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman penyusunan Penetapan kinerja dan Pelayanan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa setiap unit kerja wajib melaksanakan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja sebagai parameter terhadap pencapaian kinerja yang telah ditetapkan dalam RPJMD dan Renstra perangkat daerah.

Indikator Kinerja Utama merupakan alat ukur spesifik secara kuantitatif dan kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu program (*outcomes/hasil*). Adapun Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur tahun 2021-2026 ditetapkan melalui Surat Keputusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor 188/091/BKPSDM/I/2021 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur, yaitu:

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



Hal tersebut sejalan dengan tugas pokok BKPSDM Kabupaten Belitung Timur yaitu melaksanakan kegiatan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah Pemerintah Kabupaten Belitung Timur.

2.1.3 Rencana Kerja Tahunan

Rencana Kerja Tahunan merupakan tahap penting dalam melaksanakan Rencana Aksi Kegiatan untuk 5 (lima) tahun yang dibuat berdasarkan pada Rencana Aksi Program eselon 2 (dua) dan Renstra perangkat daerah pada setiap satuan kerja. Untuk satuan kerja di tingkat eselon 2, Rencana Aksi Kegiatan (5 (lima) Tahun) akan menuntun manajemen dan seluruh anggota organisasi pada capaian kinerja yang diinginkan. Dengan berdasarkan pada rencana kerja tahunan yang sistematis maka pelaksanaan Rencana Aksi Kegiatan 2021-2026 juga dapat dipantau tingkat pencapaiannya secara lebih operasional serta dengan melihat berbagai kemungkinan dan alternatif untuk meningkatkan dan memacu pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara lebih cepat.

Rencana Kerja Tahunan merupakan proses penetapan target-target kinerja berikut kegiatan-kegiatan tahunan beserta indikator kinerjanya serta penetapan indikator kinerja sasaran sesuai dengan program, kebijakan, dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Aksi Kegiatan selama 5 tahun. Oleh karena itu, substansi dari penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT) adalah target setting dari capaian indikator kinerja.

Dalam rangka mengoptimalkan perannya sebagai penanggung jawab bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah dan pencapaian target kinerja maka pada tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur melaksanakan 3 program dan 12 kegiatan, sebagai berikut:

Tabel 2.4 Rencana Kerja Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target	Alokasi Anggaran (Rp)
1	Pencapaian Indeks Sistem Merit	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis melalui Pelatihan Teknis dan Fungsi	180 Orang	119.459.800
			Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan dan Ujian Sertifikasi Kompetensi Jabatan,	100%	1.572.704.700



PEMERINTAH KABUPATEN BELITANG TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LAPORAN KINERJA (LKj) TAHUN 2023

No	Sasaran Strategis	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target	Alokasi Anggaran (Rp)
				pengiriman ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Manajerial melalui Lembaga Penyelenggara Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		
2	Pencapaian Indeks Profesional ASN	Program Kepegawaian Daerah	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase keterisian Formasi ASN, Pengangkatan dan Pemberhentian ASN dan Data Informasi Kepegawaian	80%	591.629.540
			Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Pengelolaan Mutasi ASN, Kenaikan Pangkat ASN dan Promosi ASN	98%	538.039.400
			Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN, Pengelolaan Assessment Center dan Pendidikan Lanjutan ASN	100%	1.156.769.880
			Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Pelaporan Penilaian Kinerja PNS melalui aplikasi E-Kinerja, PNS Yang menerima penghargaan Satyalancana, ASN yang mendapatkan Pembinaan mengenai Anti Korupsi dan Penanganan Pelanggaran Disiplin dan Kode Etik	100%	106.615.400
3	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Akuntabilitas Kinerja	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase perencanaan kinerja yang disusun sesuai standar	100%	90.328.500
			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase penatausahaan keuangan sesuai standar	100%	3.721.860.635



No	Sasaran Strategis	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target	Alokasi Anggaran (Rp)
			Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase aparatur yang memperoleh sertifikat pengembangan kompetensi	100%	68.000.000
			Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Sarana Pendukung Kinerja Perangkat Daerah	100%	1.212.724.210
			Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase penyediaan Jasa Penunjang Kantor	100%	596.788.000
			Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah dalam Kondisi Baik	100%	597.542.000
Total Anggaran						10.372.462.065

Sumber Data: Perubahan Renja BKPSDM Kabupaten Belitong Timur Tahun 2023 dan Form DPPA BKPSDM Kabupaten Belitong Timur Tahun 2023

2.2 PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian kinerja merupakan lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Perjanjian kinerja merupakan wujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja tertentu yang terukur berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahun.

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

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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur menyusun perjanjian kinerja perubahan karena terdapat perubahan target indikator subkegiatan yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran seperti alokasi anggaran. Dalam penyusunan perjanjian kinerja instansi mengacu pada Renstra, Renja, IKU, dan DPA.



Perubahan Perjanjian Kinerja ini di tanda tangani oleh Bupati dan Kepala BKPSDM Kabupaten Belitung Timur, adapun Perubahan Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Belitung Timur tahun 2023 sebagai berikut:

PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BELITUNG TIMUR

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2023

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

Nama : HENDRI YANI, S.P., M.DS., M.Ed. Dev
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Drs. Burhanudin
Jabatan : Bupati Belitung Timur

sekalu alasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

PHAK. PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan, keberfektifan dan keagresian pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

PHAK. KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Pencapaian Indeks Sistem Merit	Indeks Sistem Merit (Indeks)	122
2	Pencapaian Indeks Profesional ASN	Indeks Profesional ASN (Indeks)	55
3	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perantaraan dan Akuntabilitas Kinerja	Indeks Kepuasan Layanan Penunjang (Nilai) Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah (Predikat)	74,61 - 88,30 : 38 > 70-80

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.692.164.500	APSDP
2. Program Kepegawaian Daerah	Rp. 2.393.054.200	APBDP
3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Wilayah	Rp. 5.849.777.145	APSDP

Mangrove 13 November 2023

PHAK. PERTAMA
Drs. Burhanudin
Bupati Belitung Timur
NIP. 19710427 200112 1 001

PHAK. KEDUA
HENDRI YANI, S.P., M.DS., M.Ed. Dev
Kepala Utama Muda
NIP. 19710427 200112 1 001

Gambar 4. Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Tahun 2023

Dalam pencapaian tujuan dan sasaran BKPSDM Kabupaten Belitung Timur yang telah ditetapkan dalam penetapan perjanjian kinerja/revisi perjanjian kinerja tahun 2023, BKPSDM didukung oleh anggaran sebesar Rp10.372.462.065,00.



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

Pada masa berakhirnya tahun anggaran, setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja yang berisi progres kinerja atas mandat dan pemanfaatan sumber daya yang digunakan. Hal ini dilakukan sebagai tindak lanjut atas pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan tata cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Monitoring, evaluasi, pengumpulan, pengukuran sampai pelaporan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur dilakukan oleh tim evaluasi dan pelaporan secara triwulanan. Dalam pelaksanaannya, metode pengukuran kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur menggunakan e-monev.

Pengukuran kinerja ini dilakukan dengan membandingkan realisasi capaian kinerja dengan tingkat capaian (target) dari tiap-tiap indikator disetiap tahunnya, sehingga dapat diperoleh gambaran tingkat keberhasilan masing-masing indikator. Dari pencapaian tersebut, tentu saja akan didapatkan variabel-variabel yang saling mempengaruhi satu sama lain, baik semakin menguatkan capaian ataupun justru menjadi faktor penghambat. Variabel penguat dan penghambat tersebut akan dianalisa sehingga dapat diperoleh langkah tindak lanjut yang komprehensif dan sesempurna mungkin

Untuk mempermudah interpretasi atas capaian indikator sasaran diberlakukan nilai disertai makna dari nilai sebagai berikut:



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 Belitong Timur telah dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra 2021-2026, dimana tahun 2021 merupakan tahun awal pelaksanaan program dan kegiatan yang menyesuaikan dengan visi dari kepala daerah terpilih.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur sesuai dengan tugas dan fungsinya, telah menetapkan sasaran dengan indikator sasaran sebagai berikut:

Sasaran 1 Pencapaian Indeks Sistem Merit dengan indikator Tercapainya Indeks Ssitem Merit.

Sasaran 2 Pencapaian Indeks Profesional ASN dengan indikator Tercapainya Indeks Profesional ASN.

Sasaran 3 Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Akuntabilitas Kinerja dengan indikator Nilai Akintabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah dan Indeks Kepuasan Layanan Penunjang.

Secara terinci capaian sasaran terlihat seperti pada Tabel 3.2 Evaluasi Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2023.

Dalam upaya mencapai sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditentukan sebagaimana yang tertuang dalam



dokumen Rencana Strategis 2021-2026 dan Perjanjian Kinerja 2023 harus memenuhi kriteria SMART yaitu *Spesifik, Measurable, Achivable, Relevant dan Time bound*. Penjelasan bahwa indikator-indikator Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah memenuhi kriteria SMART adalah sebagai berikut:

a. *Spesifik (S)*

- Penulisan indikator jelas dan tidak normatif, tidak bermakna ganda, relevan dan khas/unik.
- Penulisan indikator menjelaskan tujuan yang ingin dicapai dan subyek yang terlibat dalam pencapaiannya.

Target yang ditetapkan dalam indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah diuraikan secara spesifik dan detail yang berfokus pada setiap indikator yaitu:

- Tercapainya Indeks Sistem Merit
- Tercapainya Indeks Profesional ASN
- Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah
- Indeks Kepuasan Layanan Penunjang

Semuanya memiliki makna dan interpretasi yang jelas, bukan abstrak dan tidak bias.

b. *Measurable (M)*

- Indikator mampu diukur dengan jelas dan jelas cara pengukurannya.
- Indikator menunjukkan satuan pengukurannya.

Target indikator-indikator pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif, cara pengukurannya dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Tercapainya Indeks Sistem Merit, ditunjukkan melalui hasil penilaian mandiri untuk mengukur sistem merit dalam manajemen ASN berdasarkan 8 (delapan) aspek penilaian sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- Tercapainya Indeks Profesional ASN, ditunjukkan melalui hasil penilaian mandiri untuk mengukur indeks profesionalitas ASN berdasarkan 4 (empat) dimensi penilaian sesuai dengan peraturan yang berlaku.



- Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah, ditunjukkan melalui hasil penilaian inpektorat untuk menilai dari aspek perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
- Indeks Kepuasan Layanan Penunjang, ditunjukkan melalui nilai kepuasan pengguna produk layanan organisasi dan ketatalaksanaan.

Semuanya dapat diukur dan dibandingkan dengan standar nilai yang jelas.

c. Achievable (A)

Target yang telah ditetapkan merupakan hal yang realistis dan dapat dicapai. Hal tersebut dapat dibuktikan dan dilihat pada capaian kinerja tahun 2023, dimana semua indikator tercapai.

- Tercapainya Indeks Sistem Merit, target 122 tercapai 252
- Tercapainya Indeks Profesional ASN, target 55 tercapai
- Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah, target BB > 70- 80 tercapai
- Indeks Kepuasan Layanan Penunjang, target 76,61 - 88,30 : B tercapai 86,93

d. Relevant (R)

Target yang telah ditetapkan merupakan aspek-aspek yang relevan dan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi. Hal tersebut dapat dibuktikan dan dibandingkan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang tertuang dalam Peraturan Bupati Belitong Timur Nomor 19 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Daerah.

e. Time Bound (T)

Target yang telah ditetapkan memiliki keterikatan dan batasan waktu untuk mencapai target tersebut. Untuk target Rencana Strategis ditentukan selama 5 tahun yaitu periode 2021-2025, sedangkan target Rencana Kerja ditentukan untuk kurun waktu satu tahun yaitu pada tahun 2023.



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

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

3.2 ANALISIS CAPAIAN KINERJA

3.2.1 Kerangka Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja pada BKPSDM Kabupaten Belitang Timur dilakukan dengan membandingkan rencana dan realisasi, semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan formulasi:

$$\text{Capaian Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

3.2.2 Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2023 diukur dengan membandingkan target kinerja yang ditetapkan dengan realisasinya dalam perjanjian kinerja antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Bupati Belitang Timur yang berdasarkan pada dokumen Rencana Kerja tahun 2023 dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2021-2026. Analisis capaian kinerja pada sasaran strategis dan indikator kinerja untuk setiap kegiatan dijelaskan lebih detail sebagai berikut:

Tabel 3.2 Capaian Kinerja Tahun 2023

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	Pencapaian Indeks Sistem Merit	1 Tercapainya Indeks Sistem Merit	Indeks	122	252	206,56
2	Pencapaian Indeks	2 Tercapainya Indeks Profesional ASN	Indeks	55	71,53	130,05



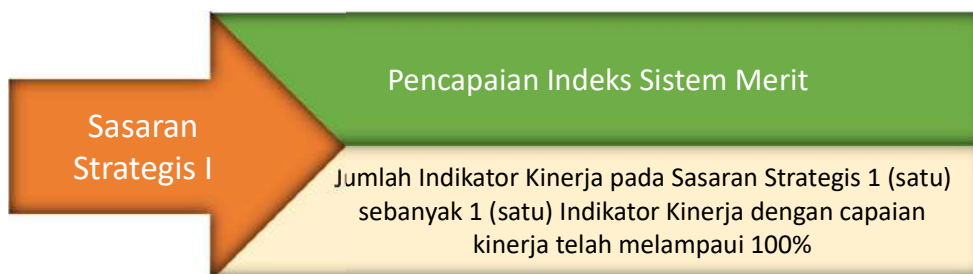
No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
	Professional ASN					
3	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Akuntabilitas Kinerja	3 Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	Predikat	BB > 70-80	69,06	Baik
		4 Indeks Kepuasan Layanan Penunjang	Nilai	76,61 - 88,30: B	N/A	-

Sumber Data: *Sipinter KASN, SI-ASN BKN, LHE AKIP Tahun Anggaran 2022, dan SISTER Kabupaten Belitang Timur*

Pada tahun 2023, indikator Tercapainya Indeks Sistem Merit tercapai sebesar 206,56%, Tercapainya Indeks Profesional ASN tercapai sebesar 130,05% merupakan penilaian dari BKN untuk tahun 2022 yang dinilai pada Oktober tahun 2023, Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah oleh inspektorat tahun 2022 yang dinilai pada September tahun 2022 tercapai dengan nilai Baik, dan Indeks Kepuasan Layanan Penunjang tidak ada nilai karena BKPSDM Kabupaten Belitang Timur tidak melakukan survey kepuasan masyarakat pada tahun 2022 dan 2023.

Analisis atas pencapaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun 2023, sesuai dengan perjanjian kinerja yang ditetapkan oleh Bupati Belitang Timur berupa Dokumen Penetapan Kinerja Pemerintah Kabupaten Belitang Timur, Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah tentang prioritas dan sasaran Pembangunan Daerah tahun 2023 serta dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel dan berorientasi pada hasil, secara umum Pemerintah Kabupaten Belitang Timur telah dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran tersebut.

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



Pencapaian kinerja sasaran strategis 1 (satu) “Pencapaian Indeks Sistem Merit” diukur dengan menggunakan 1 (satu) indikator yaitu Tercapainya Indeks Sistem Merit.

Indikator Kinerja I.1 Tercapainya Indeks Sistem Merit

Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan sistem merit pada instansi pemerintah.

Dalam menjamin pelaksanaan sistem merit sebagai salah satu prioritas nasional pemerintah Indonesia, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) memiliki peran penting untuk mengawasi penerapan sistem merit di Instansi Pemerintah. KASN telah menyusun instrumen penilaian penerapan sistem merit yang tertuang dalam Peraturan KASN Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Instansi Pemerintah. Pengukuran Indeks Sistem Merit melalui aplikasi SIPINTER (Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit) dan diverifikasi oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)

Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam manajemen ASN bertujuan:

- Menjamin terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Instansi Pemerintah;
- Mendorong terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, sejahtera, dan berperan sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia; dan
- Mendukung penyelenggaraan pemerintahan negara yang efektif, efisien, terbuka, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan



nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan public yang berkualitas bagi Masyarakat.

Penilaian Mandiri dan verifikasi hasil Penilaian Mandiri dilakukan terhadap kelengkapan dan kualitas setiap aspek dengan bobot sebagai berikut;

- Perencanaan kebutuhan bobot 10%
Ketersediaan perencanaan kebutuhan pegawai untuk jangka waktu menengah 5 (lima) tahun yang disusun berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja serta diperinci menurut jumlah, jabatan, pangkat, kualifikasi dengan mempertimbangkan pegawai yang ada dan yang kan pensiun;
- Pengadaan pegawai bobot 10%
Pelaksanaan pengadaan pegawai yang transparan dan kompetitif dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai, baik yang berasal dari calon PNS, PNS dari instansi lain dan PPPK;
- Pengembangan karir bobot 30%
Pengembangan karir meliputi penetapan standar kompetensi jabatan, pemetaan kompetensi, pembangunan talent pool dan rencana suksesi, serta peningkatan kompetensi dalam upaya mengatasi kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja;
- Promosi dan mutasi bobot 10%
Pelaksanaan promosi, mutasi dan rotasi secara objektif dan transparan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dengan mempertimngkan pola karie dan rencana suksesi;
- Manajemen kinerja bobot 20%
Manajemen kinerja melalui penetapan target kinerja yang terukur, evaluasi kinerja secara berkala dengan menggunakan metode yang objektif, identifikasi kesenjangan kinerja dan penyusunan strategi untuk mengatasinya serta penggunaan hasil penilaian kinerja dalam membuat keputusan terkait promosi, mutasi dan demosi, serta Pendidikan dan pelatihan;
- Penggajian, penghargaan dan disiplin bobot 10%
Penggajian dan penghargaan yang didasarkan hasil penilaian kinerja serta penegakan disiplin dan kepatuhan pegawai terhadap kode etik dan kode perilaku pegawai ASN;
- Perlindungan dan pelayanan dasar bobot 4%
Perlindungan dan pelayanan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas; dan
- Sistem informasi bobot 6%



Ketersediaan sistem informasi yang mendukung pelaksanaan Sistem Merit dalam Manajemen ASN.

Penilaian terhadap setiap indikator dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan deskripsi sebagai berikut:

- Sangat baik dengan skor 4 apabila semua elemen yang diukur lengkap dan memenuhi ketentuan;
- Baik dengan skor 3 apabila semua elemen yang diukur cukup lengkap namun ada elemen yang belum memenuhi ketentuan;
- Kurang dengan skor 2 apabila elemen yang diukur kurang lengkap;
- Buruk dengan skor 1 apabila hampir semua elemen yang diukur belum tersedia.

Hasil penilaian penerapan Sistem Merit ditetapkan sebagai berikut:

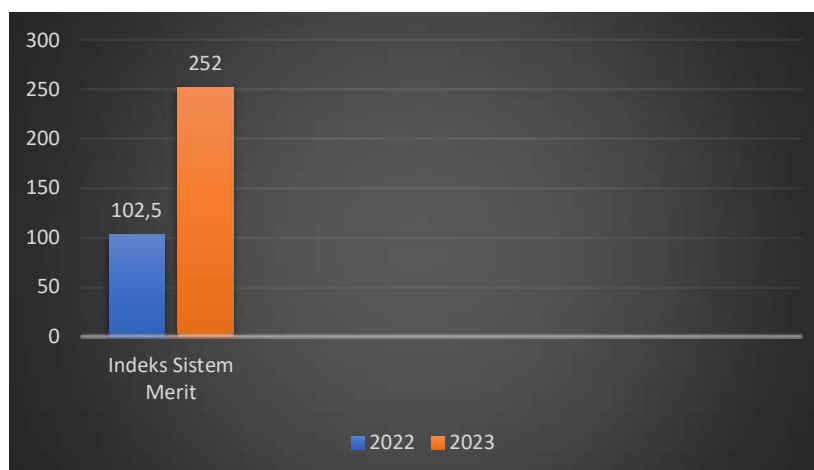
- Kategori IV, nilai 325 - 400, dengan indeks 0,81 - 1, sebutan sangat baik;
- Kategori III, nilai 250 - 324, dengan indeks 0,61 - 0,8, sebutan baik;
- Kategori II, nilai 175 - 249, dengan indeks 0,41 - 0,6, sebutan kurang;
- Kategori I, nilai 100 - 174, dengan indeks 0,2 - 0,4, sebutan buruk

Tabel 3.3 Rincian Capaian Per Aspek Indeks Sistem Merit Tahun 2023

No	Aspek	Nilai Maksimal	Realisasi Tahun 2023
1	Perencanaan Kebutuhan	40	40
2	Pengadaan	40	38
3	Pengembangan Karir	120	42,5
4	Promosi dan Mutasi	40	17,5
5	Manajemen Kinerja	80	57,5
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	40	27,5
7	Perlindungan dan Pelayanan	16	12
8	Sistem Informasi	24	17
Total		400	252

Sumber Data: *Sipinter KASN*

Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2023 terhadap tahun sebelumnya ditunjukkan pada Gambar berikut:



Gambar 5. Perbandingan Capaian Kinerja Indikator I.1 Tahun 2023 dengan Tahun Sebelumnya

Sejalan dengan realisasi kinerja, capaian indikator kinerja Tercapainya Indeks Sistem Merit tahun 2023 sebesar 252 lebih tinggi dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2022 sebesar 102,5 atau mengalami kenaikan sebesar 145,85%.

Tabel 3.4 Perbandingan Rincian Capaian Per Aspek Indeks Sistem Merit Tahun 2023 dengan Tahun Sebelumnya

No	Aspek	Nilai Maksimal	Realisasi Tahun	
			2022	2023
1	Perencanaan Kebutuhan	40	25	40
2	Pengadaan	40	16	38
3	Pengembangan Karir	120	2,5	42,5
4	Promosi dan Mutasi	40	0	17,5
5	Manajemen Kinerja	80	17,5	57,5
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	40	17,5	27,5
7	Perlindungan dan Pelayanan	16	14	12
8	Sistem Informasi	24	10	17
Total		400	102,5	252

Sumber Data: Sipinter KASN

Perbandingan realisasi kinerja dengan target akhir renstra BKPSDM Kabupaten Belitang Timur tahun 2021-2026 maka realisasi indikator kinerja Tercapainya Indeks Sistem Merit sebesar 252 telah mencapai 136,96% dari target akhir periode Renstra sebesar 184. Dengan capaian yang sangat baik pada tahun 2023 ini, ke depannya BKPSDM Kabupaten Belitang Timur harus terus meningkatkan untuk mencapai hasil



maksimal menuju Meritokrasi. Perbandingan realisasi kinerja dengan target akhir renstra ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 3.5 Perbandingan Capaian Kinerja Indikator I.1 Tahun 2023 dengan Target Akhir Renstra

Indikator Kinerja	Tahun 2023		Capaian	Target Akhir Renstra
	Target	Realisasi		
Tercapainya Indeks Sistem Merit	122	252	206,56%	184

Sumber Data: Sipinter KASN dan Renstra BKPSDM Kabupaten Belitung Timur Tahun 2021-2026

Perbandinganr realisasi kinerja dengan realisasi kinerja instansi lainnya yang sejenis terlihat dalam Tabel berikut:

Tabel 3.6 Perbandingan Nilai Indeks Sistem Merit Tahun 2023 BKPSDM Kabupaten Belitung Timur, BKPSDMD Kota Pangkalpinang, dan BKPSDM Kabupaten Belitung

BKPSDM Kabupaten Belitung Timur	BKPSDMD Kota Pangkalpinang	BKPSDM Kabupaten Belitung
252	268	252,5

Sumber Data: Media Berita Online

Dibandingkan dengan 2 (dua) instansi lain dari kabupaten/kota di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung walaupun nilai BKPSDM Kabupaten Belitung Timur lebih kecil tetapi tetap pada predikat ‘Baik’.

a. Analisis keberhasilan pencapaian indikator

Pada tahun 2023, BKPSDM Kabupaten Belitung Timur menargetkan capaian atas Indeks Sistem Merit sebesar 122 atau kategori “Buruk”. Adapun dari hasil penilaian mandiri tahun 2023, dengan menggunakan Peraturan KASN Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah, diperoleh hasil yang terverifikasi KASN sesuai dengan Surat Keputusan KASN Nomor 204/KEP.KASN/C/XI/2023 tanggal 30 November 2023, Indeks Sistem Merit memperoleh capaian sebesar **252** atau mencapai **206,56%** dengan predikat “**Baik**”.

Penambahan nilai untuk tahun 2023 disebabkan beberapa aksi yang dilakukan dalam pemenuhan indikator penilaian di dalam 8 (delapan) aspek Sistem Merit. Dari 8



(delapan) aspek penilaian yang digunakan, semuanya memberikan kontribusi peningkatan yang cukup signifikan. Hal tersebut disebabkan karena BKPSDM Kabupaten Belitung Timur terus menerus melakukan perbaikan baik dalam layanan kepegawaian maupun penyusunan kebijakan kepegawaian. Berikut disampaikan hasil penilaian Sistem Merit hingga 31 Desember 2023:

Tabel 3.7 Nilai Sistem Merit Kabupaten Belitung Timur

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 Belitung 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 BELITANG TIMUR
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 LAPORAN KINERJA (LKj) TAHUN 2023

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 dri 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 BELITANG TIMUR
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 LAPORAN KINERJA (LKj) TAHUN 2023

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 BELITUNG TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LAPORAN KINERJA (LKj) TAHUN 2023

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 Belitang 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 2023

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 opegawai, 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 BELITONG TIMUR
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 LAPORAN KINERJA (LKj) TAHUN 2023

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/ Perwal) 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/ 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 2023

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 Beltim	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 kinerja pegawai. Namun permasalahannya belum digali mendalam. Kekurangan: Hasil analisis permasalahan kinerja pegawai 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 karir pegawai. 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 2023

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 2023

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 dilaksanakancara 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 tertintegrasi 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 assessment 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

b. Hambatan dalam Pencapaian Kinerja

Dalam pelaksanaan kegiatan sebagai usaha mencapai target kinerja yang diharapkan, tentu saja BKPSDM Kabupaten Belitong Timur menghadapi beberapa kendala/hambatan yang sangat berdampak terhadap penilaian kinerja itu sendiri.

Adapun secara umum kendala/hambatan tersebut antara lain:

- Komitmen para pimpinan dalam penerapan manajemen talenta;
- Belum siapnya infrastruktur untuk pelaksanaan manajemen talenta;
- Belum seluruh pegawai dilakukan asesment potensi dan kompetensi dengan metode dan/atau alat ukur yang sama;
- Belum optimalnya Implementasi penerapan penilaian kinerja sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.



c. Upaya Tindak Lanjut

Bentuk upaya tindak lanjut yang telah dan akan dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Belitang Timur dalam menghadapi hambatan/ kendala yang ada antara lain adalah sebagai berikut:

- Bekerjasama dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk pelaksanaan uji penilaian kompetensi;
- Percepatan kegiatan-kegiatan yang mendukung penilaian sistem merit;
- Menyusun pola karir untuk menuju penerapan manajemen talenta;
- Penilaian mandiri penerapan sistem merit tahun 2023 yang dievaluasi dan diberikan rekomendasi langsung oleh KASN.

d. Analisis Efisiensi

Untuk mencapai sasaran strategis “Pencapaian Indeks Sistem Merit” dibutuhkan anggaran sebesar Rp2.393.054.220,00 dengan serapan anggaran tahun 2023 sebesar Rp1.940.144.973,00 dengan persentase realisasi keuangan sebesar 81,07%. Realisasi kinerja sasaran strategis telah mencapai 206,56%, lebih tinggi dari capaian realisasi keuangan yang mencapai 81,07% sehingga penggunaan dana untuk mencapai sasaran strategis ini telah efisien.

Adapun analisis efisiensi hanya dimunculkan pada indikator kinerja yang mencapai atau melampaui target. Dari satu indikator kinerja pada sasaran pertama, indikator kinerja telah melampaui target.

Tabel 3.8 Analisis Efisiensi Terhadap Tiap Indikator Kinerja I.1

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	Pencapaian Indeks Sistem Merit	Tercapainya Indeks Sistem Merit	206,56%	81,07%	39,25%

Sumber Data: *Sipinter KASN dan Laporan eMonev Triwulan IV tahun 2023*

e. Analisis Program dan Kegiatan

Untuk mencapai sasaran strategis “Pencapaian Indeks Sistem Merit” Program dan Kegiatan yang mendukung pada sasaran strategis tersebut sebanyak 2 (dua) program dan 6 (enam) kegiatan dengan realisasi anggaran yang telah diserap sebesar

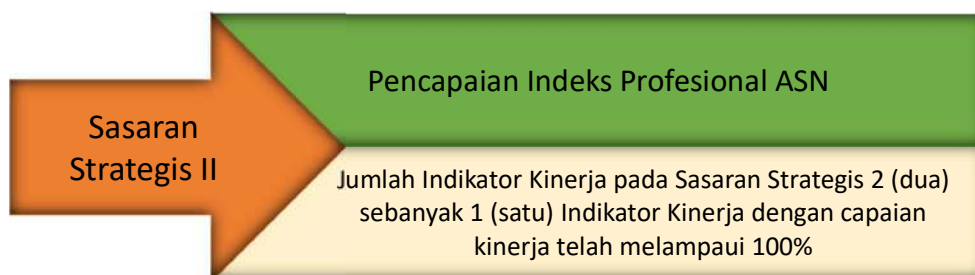


Rp3.153.515.026,00, atau 77,19% dari jumlah anggaran tahun 2023 sebesar Rp4.085.218.720,00, untuk lebih jelasnya, diuraikan dalam Tabel berikut:

Tabel 3.9 Analisis Program dan Kegiatan Tiap Indikator Kinerja I.1

No	Program/Kegiatan	Target Indikator	Realisasi Indikator	Pagu Anggaran	Realisasi	%
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	100%	98,71%	2.393.054.220	1.940.144.973	81,07
1.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	80%	87,25%	591.629.540	372.828.940	63,02
1.2	Mutasi dan Promosi ASN	98%	79,08%	538.039.400	443.884.924	82,50
1.3	Pengembangan Kompetensi ASN	100%	64,66%	1.156.769.880	1.024.260.159	88,54
1.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100%	100%	106.615.400	99.170.950	93,02
2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	100%	100%	1.692.164.500	1.213.370.053	71,71
2.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	100%	100%	119.459.800	100.688.926	84,29
2.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	100%	71,95%	1.572.704.700	1.112.681.127	70,75
Jumlah				4.085.218.720	3.153.515.026	77,19

Sumber Data: Laporan eMoney Triwulan IV tahun 2023



Pencapaian kinerja sasaran strategis 2 (dua) “Pencapaian Indeks Profesional ASN” diukur dengan menggunakan 1 (satu) indikator yaitu Tercapainya Indeks Profesional ASN.



Indikator Kinerja II.1 Tercapainya Indeks Profesional ASN

Pengukuran Indeks Profesionalitas adalah suatu instrument yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN.

Kriteria pengukuran tingkat profesionalitas ASN dikur melalui dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Setiap dimensi dalam Standar Profesionalitas ASN mencakup bobot, deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan dari Standar Profesionalitas ASN.

Tata cara Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN diatur pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tanggal 15 Mei 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, Kebijakan umum dalam Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi, sedangkan tata cara dan pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan oleh BKN.

Pengukuran tingkat profesionalitas ASN diukur melalui dimensi:

- Kualifikasi bobot 25%
Dimensi kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi Pendidikan formal pns dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah;
- Kompetensi bobot 40%
Dimensi kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan;
- Kinerja bobot 30%
Dimensi kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS;
- Disiplin bobot 5%
Dimensi disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS.

Kategori tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai:

- 91 – 100 sebutan Sangat Tinggi;
- 81 – 90 sebutan Tinggi;
- 71 – 80 sebutan Sedang;
- 61 – 70 sebutan Rendah;
- 60 ke bawah sebutan Sangat Rendah.

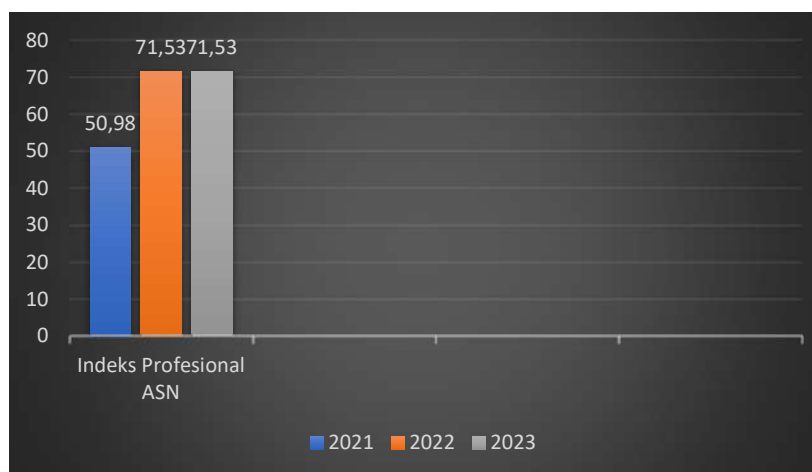
Tabel 3.10 Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022

Nama Instansi	Jumlah PNS yang Diukur	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai	Kategori
Pemerintah Kab. Belitang Timur	2.480	21,12	20,34	25,07	5,00	71,53	Sedang

Sumber Data: SI-ASN BKN

Berdasarkan data yang disebutkan dalam Tabel 3.2 dan 3.10 dapat disimpulkan bahwa target indikator kinerja Tercapainya Indeks Professional ASN pada tahun 2023 sebesar 55 dengan realisasi sebesar 71,53 yang dinilai pada Oktober tahun 2023, masih sama dengan penilaian tahun 2022 dikarenakan penilaian oleh BKN untuk tahun 2023 akan dilaksanakan di tahun 2024.

Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2023 terhadap tahun sebelumnya ditunjukkan pada Gambar berikut:



Gambar 6. Perbandingan Capaian Kinerja Indikator II.1 Tahun 2023 dengan Tahun Sebelumnya



Sejalan dengan realisasi kinerja, capaian indikator kinerja Tercapainya Indeks Profesional ASN tahun 2023 sebesar 71,53 masih sama dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2022.

Perbandingan realisasi kinerja dengan target akhir renstra BKPSDM Kabupaten Belitong Timur tahun 2021-2026 maka realisasi indikator kinerja Tercapainya Indeks Sistem Merit sebesar 71,53 telah mencapai 119,22% dari target akhir periode Renstra sebesar 60. Dengan capaian yang sangat baik pada tahun 2023 ini, ke depannya BKPSDM Kabupaten Belitong Timur harus terus meningkatkan untuk mencapai hasil maksimal menuju ASN yang professional. Perbandingan realisasi kinerja dengan target akhir renstra ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 3.11 Perbandingan Capaian Kinerja Indikator II.1 Tahun 2023 dengan Target Akhir Renstra

Indikator Kinerja	Tahun 2023		Capaian	Target Akhir Renstra
	Target	Realisasi		
Tercapainya Indeks Profesional ASN	55	71,53	130,05%	60

Sumber Data: SI-ASN BKN dan Renstra BKPSDM Kabupaten Belitong Timur Tahun 2021-2026

Perbandinganr realisasi kinerja dengan realisasi kinerja instansi lainnya yang sejenis terlihat dalam Tabel berikut:

Tabel 3.12 Perbandingan Nilai Indeks Profesional ASN Tahun 2022 Pemerintah Kabupaten Belitong Timur, Pemerintah Prov. Kep. Bangka Belitong dan Pemerintah Kabupaten Belitong

Pemerintah Kabupaten Belitong Timur	Pemerintah Provinsi Kep. Bangka Belitong	Pemerintah Kabupaten Belitong
71,53	64,40	71,56

Sumber Data: Media Berita Online

Dibandingkan dengan nilai Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitong dengan kategori “Rendah”, nilai Indeks Profesional ASN Pemerintah Kabupaten Belitong Timur lebih tinggi pada kategori ‘Baik’.



a. Analisis keberhasilan pencapaian indikator

Pada tahun 2023 pengukuran Indeks Profesional ASN masih menunggu dari Badan Kepegawaian Negara (BKN), BKPSDM Kabupaten Belitang Timur menargetkan capaian atas Indeks Profesional ASN sebesar 55 atau kategori “Sangat Rendah”. Adapun dari hasil penilaian BKN tahun 2022, dengan menggunakan Perka BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, diperoleh hasil yang terverifikasi BKN sesuai dengan Surat BKN Nomor 221.F/BM.02/SD/C.II/2023 tanggal 10 Oktober 2023, Indeks Profesional ASN Pemerintah Kabupaten Belitang Timur memperoleh capaian sebesar **71,53** dengan kategori “**Sedang**” atau mencapai **130,05%** jika dibandingkan dengan target kinerja sebesar 55 di tahun 2023.

Realisasi capaian nilai Indeks Profesionalitas ASN sejumlah 71,53 dengan rincian nilai dimensi kualifikasi 21,12, nilai dimensi kompetensi 20,34, nilai dimensi kinerja 25.07 dan nilai dimensi disiplin 5,00.

Penambahan nilai disebabkan beberapa aksi yang dilakukan dalam pemenuhan indikator penilaian di dalam 4 (empat) dimensi pengukuran. Dari 4 (empat) dimensi pengukuran yang digunakan, semuanya memberikan kontribusi peningkatan yang cukup signifikan. Hal tersebut disebabkan karena BKPSDM Kabupaten Belitang Timur terus menerus melakukan perbaikan baik dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitang Timur.

b. Hambatan dalam Pencapaian Kinerja

Dalam pelaksanaan kegiatan sebagai usaha mencapai target kinerja yang diharapkan, tentu saja BKPSDM Kabupaten Belitang Timur menghadapi beberapa kendala/hambatan yang sangat berdampak terhadap penilaian kinerja itu sendiri.

Adapun secara umum kendala/hambatan tersebut antara lain:

- Data Diklat/Pelatihan/Workshop kurang up-to-date, nisiatif pegawai dalam pelaksanaan diklat masih kurang (minimal 20 JPL per tahun);
- Dukungan unit kerja dalam pelaksanaan diklat bagi pegawai masih kurang;
- Optimalisasi data riwayat diklat untuk menghasilkan informasi terkait pengembangan kompetensi pegawai.



c. Upaya Tindak Lanjut

Rencana tindak lanjut untuk meningkatkan nilai Indeks Profesionalitas ASN akan melakukan kegiatan dengan rincian dibawah ini:

- Penggunaan presensi online menggunakan Aplikasi SILAGAK di *smartphone*;
- Pengembangan aplikasi tugas belajar;
- Sosialisasi update data pada aplikasi SILAGAK serta melalui kegiatan pemutakhiran data mandiri;
- Integrasi data diklat dengan SILAGAK;
- Meningkatkan pelatihan minimal 20 JPL bagi seluruh pegawai;
- Perencanaan dan penganggaran pelatihan dari unit kerja bagi pegawai;
- Rekomendasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan seluruh pegawai.

d. Analisis Efisiensi

Untuk mencapai sasaran strategis “Pencapaian Indeks Profesional ASN” dibutuhkan anggaran sebesar Rp3.003.549.780,00 dengan serapan anggaran tahun 2023 sebesar Rp2.337.501.162,00 dengan persentase realisasi keuangan sebesar 77,82%. Realisasi kinerja sasaran strategis telah mencapai 130,05%, lebih tinggi dari capaian realisasi keuangan yang mencapai 77,82% sehingga penggunaan dana untuk mencapai sasaran strategis ini telah efisien.

Adapun analisis efisiensi hanya dimunculkan pada indikator kinerja yang mencapai atau melampaui target. Dari satu indikator kinerja pada sasaran kedua, indikator kinerja telah melampaui target.

Tabel 3.13 Analisis Efisiensi Terhadap Tiap Indikator Kinerja II.1

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	Pencapaian Indeks Profesional ASN	Tercapainya Indeks Profesional ASN	130,05%	77,82%	52,23%

Sumber Data: SI-ASN BKN dan Laporan eMoney Triwulan IV tahun 2023

e. Analisis Program dan Kegiatan

Untuk mencapai sasaran strategis “Pencapaian Indeks Profesional ASN” Program dan Kegiatan yang mendukung pada sasaran strategis tersebut sebanyak 1 (satu)

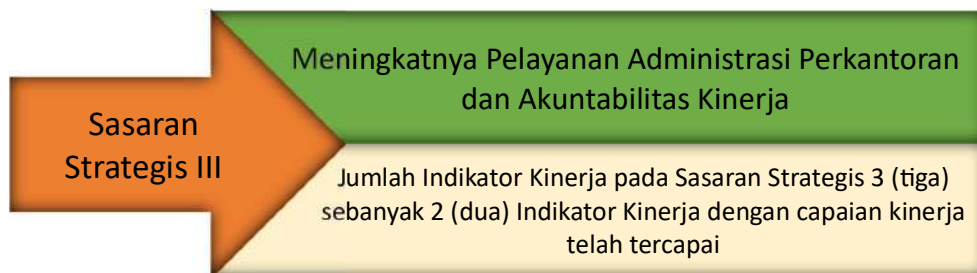


program dan 4 (empat) kegiatan dengan realisasi anggaran yang telah diserap sebesar Rp2.337.501.162,00, atau 77,82% dari jumlah anggaran tahun 2023 sebesar Rp3.003.549.780,00, untuk lebih jelasnya, diuraikan dalam Tabel berikut:

Tabel 3.14 Analisis Program dan Kegiatan Tiap Indikator Kinerja II.1

No	Program/Kegiatan	Target Indikator	Realisasi Indikator	Pagu Anggaran	Realisasi	%
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	100%	98,71%	1.263.385.280	1.123.431.109	88,92
1.1	Pengembangan Kompetensi ASN	100%	64,66%	1.156.769.880	1.024.260.159	88,54
1.2	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100%	100%	106.615.400	99.170.950	93,02
2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	100%	100%	1.692.164.500	1.213.370.053	71,71
2.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	100%	100%	119.459.800	100.688.926	84,29
2.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	100%	71,95%	1.572.704.700	1.112.681.127	70,75
3	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	100%	100%	48.000.000	40.700.000	84,79
3.1	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100%	100%	48.000.000	40.700.000	84,79
Jumlah				3.003.549.780	2.337.501.162	77,82

Sumber Data: Laporan eMonev Triwulan IV tahun 2023



Pencapaian kinerja sasaran strategis 3 (tiga) “Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Akuntabilitas Kinerja” diukur dengan menggunakan 2



(dua) indikator yaitu Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah dan Indeks Kepuasan Layanan Penunjang.

Indikator Kinerja III.1 Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah

Pencapaian kinerja sasaran strategis 3 (tiga) “Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Akuntabilitas Kinerja” diukur dengan menggunakan 2 (dua) indikator yaitu Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah dan Indeks Kepuasan Layanan Penunjang.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan masalah, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Penilaian dalam Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah:

- Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesimbangan;
- Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memerikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

Predikat dalam Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah:

- Predikat AA, nilai absolut 90 – 100, interpretasi Sangat Memuaskan
- Predikat A, nilai absolut 80 – 90, interpretasi Memuaskan
- Predikat BB, nilai absolut 70 – 80, interpretasi Sangat Baik
- Predikat B, nilai absolut 60 – 70, interpretasi Baik



- Predikat CC, nilai absolut 50 – 60, interpretasi Cukup (Memadai)
- Predikat C, nilai absolut 30 -50, interpretasi Kurang
- Predikat D, nilai absolut 0 – 30, interpretasi Sangat Kurang

Berdasarkan data yang disebutkan dalam Tabel 3.2 bahwa target indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah pada tahun 2023 adalah $BB > 70-80$ interpretasi “Sangat Baik” dengan realisasi masih sama dengan penilaian tahun 2022 dengan nilai **69,06** interpretasi “**Baik**” yang dinilai pada bulan September tahun 2023, dikarenakan penilaian oleh Inspektorat Kabupaten Belitang Timur untuk tahun 2023 akan dilaksanakan di tahun 2024.

Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dengan rincian sebagai berikut:

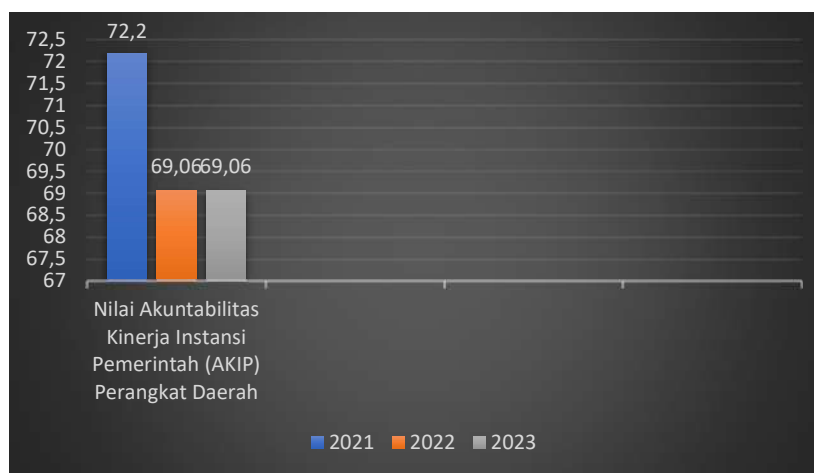
Tabel 3.15 Tabel Evaluasi atas Manajemen Kinerja III.1

No	Komponen/Subkomponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	20,10	67,00%
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 penyesuaian (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	9,00	60,00%
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00	19,20	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	5,40	60,00%
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	9,75	65,00%
3.a	Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja	3,00	2,10	70,00%
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	20,00	80,00%
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	6,00	80,00%

No	Komponen/Subkomponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena Evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja	12,50	10,00	80,00%
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100,00	69,06	B

Sumber Data: LHE AKIP Tahun Anggaran 2022

Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2023 terhadap tahun sebelumnya ditunjukkan pada Gambar berikut:



Gambar 7. Perbandingan Capaian Kinerja Inidkator III.1 Tahun 2023 dengan Tahun Sebelumnya

Sejalan dengan realisasi kinerja, capaian indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah tahun 2023 dengan nilai 69,06 interprestasi “Baik” masih sama dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2022.

Perbandingan realisasi kinerja dengan target akhir renstra BKPSDM Kabupaten Belitang Timur tahun 2021-2026 maka realisasi indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah sebesar 69,06 belum mencapai dari target akhir periode Renstra sebesar 70-80. Dengan capaian yang belum maksimal pada tahun 2023 ini, ke depannya BKPSDM Kabupaten Belitang Timur harus terus meningkatkan manajemen kinerjanya mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Perbandingan realisasi kinerja dengan target akhir renstra ditunjukkan pada Tabel berikut:



Tabel 3.16 Perbandingan Capaian Kinerja Indikator III.1 Tahun 2023 dengan Target Akhir Renstra

Indikator Kinerja	Tahun 2023		Capaian	Target Akhir Renstra
	Target	Realisasi		
Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	BB 70-80	B 69,06	-	BB 70-80

Sumber Data: SI-ASN BKN dan Renstra BKPSDM Kabupaten Belitang Timur Tahun 2021-2026

Perbandinganr realisasi kinerja dengan realisasi kinerja instansi lainnya yang sejenis terlihat dalam Tabel berikut:

Tabel 3.17 Perbandingan Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah Tahun 2022 BKPSDM Kabupaten Belitang Timur, Pemerintah Kabupaten Belitang Timur dan Sekretariat Daerah Kabupaten Belitang Timur

BKPSDM Kabupaten Belitang Timur	Pemerintah Kabupaten Belitang Timur	Sekretariat Daerah Kabupaten Belitang Timur
69,06	67,29	71,46

Sumber Data: Inspektorat Kabupaten Belitang Timur

Dibandingkan dengan nilai Pemerintah Kabupaten Belitang Timur dengan nilai 67,29, nilai Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Belitang Timur lebih tinggi 1,77 yaitu 69,06.

a. Analisis keberhasilan pencapaian indikator

Pada tahun 2023 penilaian Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah masih menunggu dari Inspektorat Kabupaten Belitang Timur, BKPSDM Kabupaten Belitang Timur menargetkan capaian atas Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah yaitu BB > 70- 80 interpretasi “Sangat Baik”. Adapun dari hasil penilaian Inspektorat Kabupaten Belitang Timur tahun 2022, dengan berdasarkan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, diperoleh hasil yang terverifikasi Inspektorat Kabupaten Belitang Timur sesuai dengan Surat Inspektorat Kabupaten Belitang Timur Nomor 700/223/INPT/LHE/AKIP2022/2023 tanggal 25 September 2023, Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BKPSDM Kabupaten Belitang Timur memperoleh capaian sebesar **69,06** dengan interpretasi “Baik”.



Realisasi capaian Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah sejumlah 69,06 dengan rincian nilai kriteria perencanaan kinerja 20,10, nilai kriteria pengukuran kinerja 19,20, nilai kriteria pelaporan kinerja 9,75 dan nilai kriteria evaluasi akuntabilitas kinerja internal 20,00.

Tidak tercapainya Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah disebabkan beberapa hal yaitu belum adanya sinergi/kolaborasi program antar perangkat daerah (*cross cutting*), tidak tersedianya notulen rapat pembahasan perencanaan kinerja dan evaluasi kinerja, belum adanya aplikasi pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja, tidak adanya LAKIP triwulanan, dan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional.

b. Hambatan dalam Pencapaian Kinerja

Dalam pelaksanaan kegiatan sebagai usaha mencapai target kinerja yang diharapkan, tentu saja BKPSDM Kabupaten Belitang Timur menghadapi beberapa kendala/hambatan yang sangat berdampak terhadap penilaian kinerja itu sendiri.

Adapun secara umum kendala/hambatan tersebut antara lain:

- BKPSDM Kabupaten Belitang Timur tidak mempunyai pedoman teknis perencanaan dan pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
- Tidak memiliki perbandingan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*);
- Tidak adanya aplikasi dalam pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.

c. Upaya Tindak Lanjut

Rencana tindak lanjut untuk meningkatkan Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah akan melakukan:

- Mengusulkan kepada Perangkat daerah yang membidangi perencanaan menerbitkan kebijakan berupa pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
- Meningkatkan kualitas Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Belitang Timur di tahun berikutnya dengan menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*);



- Berkoordinasi dengan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Belitang Timur untuk memanfaatkan teknologi dalam pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.

d. Analisis Efisiensi

Untuk mencapai sasaran strategis “Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah” dibutuhkan anggaran sebesar Rp90.328.500,00 dengan serapan anggaran tahun 2023 sebesar Rp82.626.000,00 dengan persentase realisasi keuangan sebesar 91,47%. Realisasi kinerja sasaran strategis mencapai 69,06 atau 69%, lebih rendah dari capaian realisasi keuangan yang mencapai 91,47% sehingga penggunaan dana untuk mencapai sasaran strategis ini kurang efisien.

Adapun analisis efisiensi hanya dimunculkan pada indikator kinerja yang mencapai atau melampaui target. Dari satu indikator kinerja pada sasaran kedua, indikator kinerja tidak mencapai target.

Tabel 3.18 Analisis Efisiensi Terhadap Tiap Indikator Kinerja III.1

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Akuntabilitas Kinerja	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	69%	91,47%	-22,47%

Sumber Data: LHE AKIP Tahun Anggaran 2022 dan Laporan eMonev Triwulan IV tahun 2023

e. Analisis Program dan Kegiatan

Untuk mencapai sasaran strategis “Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah” Program dan Kegiatan yang mendukung pada sasaran strategis tersebut sebanyak 1 (satu) program dan 1 (satu) kegiatan dengan realisasi anggaran yang telah diserap sebesar Rp82.626.000,00, atau 91,47% dari jumlah anggaran tahun 2023 sebesar Rp90.328.500,00, untuk lebih jelasnya, diuraikan dalam tabel berikut:



Tabel 3.19 Analisis Program dan Kegiatan Tiap Indikator Kinerja III.1

No	Program/Kegiatan	Target Indikator	Realisasi Indikator	Pagu Anggaran	Realisasi	%
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	100%	98,71%	90.328.500	82.626.000	91,47
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	92,80%	90.328.500	82.626.000	91,47
Jumlah				90.328.500	82.626.000	91,47

Sumber Data: Laporan eMonev Triwulan IV tahun 2023

Indikator Kinerja III.2 Indeks Kepuasan Layanan Penunjang

Indeks Kepuasan Layanan Penunjang, berdasarkan Permen PAN RB No.14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survey Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

Seiring dengan kemajuan teknologi dan tuntutan masyarakat dalam hal pelayanan, maka unit penyelenggara pelayanan publik dituntut untuk memenuhi harapan masyarakat dalam melakukan pelayanan.

Pelayanan publik yang dilakukan oleh aparatur pemerintah saat ini dirasakan belum memenuhi harapan masyarakat. Hal ini dapat diketahui dari berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa dan jejaring sosial. Tentunya keluhan tersebut, jika tidak ditangani memberikan dampak buruk terhadap pemerintah. Lebih jauh lagi adalah dapat menimbulkan ketidakpercayaan dari masyarakat.

Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam perbaikan pelayanan publik adalah melakukan survei kepuasan masyarakat kepada pengguna layanan dengan mengukur kepuasan masyarakat pengguna layanan. Survei Kepuasan Masyarakat adalah kegiatan pengukuran secara komprehensif tentang tingkat kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh penyelenggara pelayanan publik dengan indikator Indeks Kepuasan Masyarakat yaitu hasil pengukuran dari kegiatan Survei Kepuasan Masyarakat berupa angka.

Mengingat unit layanan publik sangat beragam, untuk memperoleh Indeks Pelayanan Publik secara nasional maka dalam melakukan Survei Kepuasan Masyarakat diperlukan metode survei yang seragam.



Pengukuran ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik.

Dalam melaksanakan survei kepuasan masyarakat, dilakukan dengan memperhatikan prinsip:

- **Transparan**
Hasil survei kepuasan masyarakat harus dipublikasikan dan mudah diakses oleh seluruh Masyarakat;
- **Partisipatif**
Dalam melaksanakan Survei Kepuasan Masyarakat harus melibatkan peran serta masyarakat dan pihak terkait lainnya untuk mendapatkan hasil survei yang sebenarnya;
- **Akuntabel**
Hal-hal yang diatur dalam Survei Kepuasan Masyarakat harus dapat dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan secara benar dan konsisten kepada pihak yang berkepentingan berdasarkan kaidah umum yang berlaku;
- **Berkesinambungan**
Survei Kepuasan Masyarakat harus dilakukan secara berkala dan berkelanjutan untuk mengetahui perkembangan peningkatan kualitas pelayanan;
- **Keadilan**
Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat harus menjangkau semua pengguna layanan tanpa membedakan status ekonomi, budaya, agama, golongan dan lokasi geografis serta perbedaan kapabilitas fisik dan mental; dan
- **Netralitas**
Dalam melakukan Survei Kepuasan Masyarakat, surveyor tidak boleh mempunyai kepentingan pribadi, golongan, dan tidak berpihak.

Pelaksanaan SKM terhadap penyelenggaraan pelayanan publik dapat dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, persiapan, pelaksanaan, pengolahan dan penyajian hasil survei, yang mencakup langkah-langkah, sebagai berikut:

- Menyusun instrumen survei;
- Menentukan besaran dan teknik penarikan sampel;
- Menentukan responden;
- Melaksanakan survei;
- Mengolah hasil survei; dan



- Menyajikan dan melaporkan hasil.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur sebagai perangkat daerah yang memberikan layanan kepegawaian kepada ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitung Timur juga dituntut untuk memberikan kepuasan dalam pelayanan khususnya layanan kepegawaian kepada ASN Pemerintah Kabupaten Belitung Timur. Untuk melakukan survey Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur menggunakan teknik kuisisioner elektronik (*e-survey*).

Desain bentuk jawaban dalam setiap pertanyaan unsur pelayanan dalam kuesioner, berupa jawaban pertanyaan pilihan berganda. Bentuk pilihan jawaban pertanyaan kuesioner bersifat kualitatif untuk mencerminkan tingkat kualitas pelayanan. Tingkat kualitas pelayanan di mulai dari sangat baik/puas sampai dengan tidak baik/puas. Pembagian jawaban dibagi dalam 4 (empat) kategori, yaitu:

- Tidak baik, diberi nilai persepsi 1;
- Kurang baik, diberi nilai persepsi 2;
- Baik, diberi nilai 3; dan
- Sangat baik, diberi nilai persepsi 4.

Setiap pertanyaan survei masing-masing unsur diberi nilai. Nilai dihitung dengan menggunakan "nilai rata-rata tertimbang" masing-masing unsur pelayanan. Dalam penghitungan survei kepuasan masyarakat terhadap unsur-unsur pelayanan yang dikaji, setiap unsur pelayanan memiliki penimbang yang sama. Nilai penimbang ditetapkan dengan rumus, sebagai berikut:

$$SKM = \frac{\text{Total dari Nilai Persepsi Per Unsur}}{\text{Total Unsur yang Terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$$

Nilai penimbang = 0,11 (apabila 9 unsur yang dikaji)

Sembilan unsur SKM yaitu:

- Persyaratan
- Sistem, ekanisme, dan prosedur
- Waktu Penyelesaian



- Biaya/tarif
- Produk spesifikasi jenis pelayanan
- Kompetensi pelaksana
- Perilaku pelaksana
- Penanganan pengaduan, saran dan masukan
- Sarana dan prasarana

Untuk memudahkan interpretasi terhadap penilaian SKM yaitu antara 25-100, maka hasil penilaian tersebut di atas dikonversikan dengan nilai dasar 25, dengan rumus sebagai berikut:

SKM Unit Pelayanan x 25

Tabel 3.20 Nilai Persepsi, Nilai Interval, Nilai Interval Konversi, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan

Nilai Persepsi	Nilai Interval (NI)	Nilai Interval Konversi (NIK)	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit
1	1,00 – 2,5996	25,00 – 64,99	D	Tidak Baik
2	2,60 – 3,064	65,00 – 76,60	C	Kurang Baik
3	3,0644 – 3,532	76,61 – 88,30	B	Baik
4	3,5324 – 4,00	88,31 – 100,00	A	Sangat Baik

Sumber Data: Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017

Berdasarkan data yang disebutkan dalam Tabel 3.2 bahwa target indikator kinerja Indeks Kepuasan Layanan Penunjang pada tahun 2023 adalah 76,61 - 88,30 : B “Baik” dengan realisasi 0 dikarenakan BKPSDM Kabupaten Belitang Timur tidak melakukan survey kepuasan masyarakat pada tahun 2002 dan 2023, dan baru akan melakukan survey pada tahun 2024 yang dinilai dengan menggunakan aplikasi SISTER (Sistem Informasi Survei Statistik Sektoral TERintegrasi) Kabupaten Belitang Timur.



Dashboard / Survei

Form Survei :: Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab Belitang Timur

ID Survei	SKM2401254415	Rekomendasi BPS
Keterangan	<p>Kami mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i kiranya berkenan mengisi Kuesioner di bawah ini. PERTANYAAN SENGAJA DIRANCANG SESEDERHANA MUNGKIN, agar tidak menyita waktu Bapak/Ibu/Saudara/i yang sangat berharga.</p> <p>Pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i akan sangat membantu dalam upaya peningkatan mutu Layanan Kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab Belitang Timur.</p> <p>Seluruh jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i pada survei ini akan dijamin kerahasiaannya.</p> <p>Atas perhatian dan partisipasinya, kami ucapkan terima kasih.</p>	V-24.1906.004

1. Profil Responden 2. Form Survei

Gambar 8. Form Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Kepegawaian pada BKPSDM Kabupaten Belitang Timur

3.3 REALISASI ANGGARAN

Pencapaian target indikator kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur Tahun 2023 dicapai melalui pelaksanaan 3 (tiga) program, 12 (dua belas) kegiatan dan 35 (tiga puluh lima) subkegiatan dengan jumlah anggaran sebesar Rp10.372.462.065,00 dengan realisasi sebesar Rp8.979.690.455,00 atau 86,57%. Untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang tercermin dalam pelaksanaan berbagai program, kegiatan, dan subkegiatan anggaran dan realisasi anggaran per program tahun 2023 BKPSDM Kabupaten Belitang Timur sebagai berikut:

Tabel 3.21 Realisasi Anggaran Tahun 2023

Rekening	Uraian	Anggaran		Realisasi Belanja			
			Pegawai	Barang dan Jasa	Modal	Total	%
5	BELANJA DAERAH	10.372.462.065	3.427.616.432	5.139.220.523	412.853.500	8.979.690.455	86,57
5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN	6.287.243.345	3.427.616.432	1.985.705.497	412.853.500	5.826.175.429	92,67



PEMERINTAH KABUPATEN BELITANG TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LAPORAN KINERJA (LKj) TAHUN 2023

Rekening	Uraian	Anggaran	Realisasi Belanja				%
			Pegawai	Barang dan Jasa	Modal	Total	
PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA							
5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	90.328.500	-	82.626.000	-	82.626.000	91,47
5.03.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	82.020.200	-	74.417.800	-	74.417.800	90,73
5.03.01.2.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	8.308.300	-	8.208.200	-	8.208.200	98,80
5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.721.860.635	3.427.616.432	29.784.000	-	3.457.400.432	92,89
5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.688.525.135	3.427.616.432	-	-	3.427.616.432	92,93
5.03.01.2.02.03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	33.335.500	-	29.784.000	-	29.784.000	89,35
5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	68.000.000	-	60.700.000	-	60.700.000	89,26
5.03.01.2.05.02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	20.000.000	-	20.000.000	-	20.000.000	100
5.03.01.2.05.11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	48.000.000	-	40.700.000	-	40.700.000	84,79
5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.212.724.210	-	937.965.211	212.790.000	1.150.755.211	94,89
5.03.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/	33.977.800	-	32.433.000	-	32.433.000	95,45



PEMERINTAH KABUPATEN BELITANG TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LAPORAN KINERJA (LKj) TAHUN 2023

Rekening	Uraian	Anggaran	Realisasi Belanja				
			Pegawai	Barang dan Jasa	Modal	Total	%
	<i>Penerangan Bangunan Kantor</i>						
5.03.01.2.06.02	<i>Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor</i>	133.393.500	-	122.120.600	212.790.000	334.910.600	88,75
5.03.01.2.06.04	<i>Penyediaan Bahan Logistik Kantor</i>	77.987.080	-	76.239.680	-	76.239.680	97,76
5.03.01.2.06.05	<i>Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan</i>	23.399.650	-	14.190.950	-	14.190.950	60,65
5.03.01.2.06.09	<i>Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD</i>	700.000.000	-	692.980.981	-	692.980.981	99,00
5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	596.788.000	-	532.936.336	-	532.936.336	89,30
5.03.01.2.08.01	<i>Penyediaan Jasa Surat Menyurat</i>	211.950.000	-	201.526.000	-	201.526.000	95,08
5.03.01.2.08.02	<i>Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan List</i>	175.000.000	-	150.551.336	-	150.551.336	86,03
5.03.01.2.08.04	<i>Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor</i>	209.838.000	-	180.859.000	-	180.859.000	86,19
5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	597.542.000	-	341.693.950	200.063.500	541.757.450	90,66
5.03.01.2.09.01	<i>Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan</i>	75.202.000	-	69.329.300	-	69.329.300	92,19
5.03.01.2.09.02	<i>Penyediaan Jasa Pemeliharaan,</i>	242.120.000	-	194.939.300	-	194.939.300	80,51



PEMERINTAH KABUPATEN BELITANG TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LAPORAN KINERJA (LKj) TAHUN 2023

Rekening	Uraian	Anggaran	Realisasi Belanja				
			Pegawai	Barang dan Jasa	Modal	Total	%
	<i>Biaya</i>						
	<i>Pemeliharaan,</i>						
	<i>Pajak dan</i>						
	<i>Perizinan</i>						
	<i>Kendaraan Dinas</i>						
	<i>Operasional atau</i>						
	<i>Lapangan</i>						
5.03.01.2.09.09	<i>Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya</i>	200.500.000	-	-	200.063.500	200.063.500	99,78
5.03.01.2.09.10	<i>Pemeliharaan /Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya</i>	79.720.000	-	77.425.350	-	77.425.350	97,12
5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	2.393.054.220	-	1.940.144.973	-	1.940.144.973	81,07
5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	591.629.540	-	372.828.940	-	372.828.940	63,02
5.03.02.2.01.02	<i>Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN</i>	6.951.450	-	3.642.500	-	3.642.500	52,40
5.03.02.2.01.03	<i>Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK</i>	393.389.450	-	237.229.600	-	237.229.600	60,30
5.03.02.2.01.06	<i>Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian</i>	42.837.200	-	34.813.620	-	34.813.620	81,27
5.03.02.2.01.10	<i>Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian</i>	92.474.140	-	49.960.000	-	49.960.000	54,03



PEMERINTAH KABUPATEN BELITANG TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LAPORAN KINERJA (LKj) TAHUN 2023

Rekening	Uraian	Anggaran	Realisasi Belanja				
			Pegawai	Barang dan Jasa	Modal	Total	%
5.03.02.2.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	48.612.100	-	42.133.700	-	42.133.700	86,67
5.03.02.2.01.12	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	7.365.200	-	5.049.520	-	5.049.520	68,56
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	538.039.400	-	443.884.924	-	443.884.924	82,50
5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	46.392.000	-	38.225.000	-	38.225.000	82,40
5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	197.500.000	-	173.322.360	-	173.322.360	87,76
5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	294.147.400	-	232.337.564	-	232.337.564	78,99
5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	1.156.769.880	-	1.024.260.159	-	1.024.260.159	88,54
5.03.02.2.03.01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	46.699.200	-	32.337.847	-	32.337.847	69,25
5.03.02.2.03.02	Pengelolaan Assessment Center	442.892.080	-	410.012.660	-	410.012.660	92,58
5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	667.178.600	-	581.909.652	-	581.909.652	87,22
5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	106.615.400	-	99.170.950	-	99.170.950	93,02
5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	106.615.400	-	99.170.950	-	99.170.950	93,02
5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.692.208.500	-	1.213.370.053	-	1.213.370.053	71,70
5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	119.459.800	-	100.688.926	-	100.688.926	84,29
5.04.02.2.01.03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan	119.459.800	-	100.688.926	-	100.688.926	84,29



PEMERINTAH KABUPATEN BELITUNG TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LAPORAN KINERJA (LKj) TAHUN 2023

Rekening	Uraian	Anggaran	Realisasi Belanja				
			Pegawai	Barang dan Jasa	Modal	Total	%
	<i>Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum</i>						
5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	157.2704.700	-	1.112.681.127	-	1.112.681.127	70,75
5.04.02.2.02.03	<i>Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota</i>	65.996.700	-	60.065.646	-	60.065.646	91,01
5.04.02.2.02.05	<i>Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga</i>	428.634.000	-	358.430.648	-	358.430.648	83,62
5.04.02.2.02.07	<i>Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan</i>	1.078.074.000	-	694.184.833	-	694.184.833	64,39

Sumber Data: Laporan Pengawasan Anggaran Definitif Per Kegiatan BKPSDM Kabupaten Belitang Timur Tahun 2023 (Simda Keuangan 2023)

3.4 PRESTASI

Pada tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang 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 Belitang 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. Kesimpulan
2. Rencana Tindak lanjut

4.1 KESIMPULAN

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

Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur Tahun 2023 dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mencapai misi ke 1 (satu) Pemerintah Kabupaten Belitung Timur, sasaran strategis yang ditetapkan adalah Pencapaian Indeks Sistem Merit dengan indikator kinerja utama yaitu Tercapainya Indeks Sistem Merit dengan realisasi 252 dari target 122, Pencapaian Indeks Profesional ASN dengan indikator Tercapainya Indeks Profesional ASN dengan realisasi 71,53 dari target 55, Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Akuntabilitas Kinerja dengan indikator 1 (satu) Nilai AKIP Perangkat Daerah dengan realisasi 69,06 interpretasi “Baik” dari target BB > 70-80 dan indikator 2 (dua) Indeks Kepuasan Layanan Penunjang dengan realisasi 0 dari target 76,61 - 88,30: B. Realisasi serapan anggaran sebesar Rp8.979.690.455,00 atau 86,57% dari anggaran Rp10.372.462.065,00.

4.2 RENCANA TINDAK LANJUT

Sebagian besar pelaksanaan kegiatan pada BKPSDM Kabupaten Belitung Timur bersifat fasilitasi dan pelaksanaannya bergantung pada kebijakan instansi pusat, lembaga penyelenggara diklat dan lembaga pembina lainnya. Dalam menindaklanjuti permasalahan dan isu strategis di Tahun 2023, BKPSDM Kabupaten Belitung Timur melakukan upaya-upaya tindak lanjut untuk mewujudkan kinerja organisasi yang lebih baik, diantaranya:

- Untuk mendukung pencapaian target indikator kinerja yang telah ditetapkan, sebaiknya penyusunan rencana pelaksanaan program dan kegiatan disesuaikan dengan tujuan organisasi dan kemampuan sumber daya yang tersedia (baik SDM maupun alokasi



anggaran), langkah percepatan pelaksanaan kegiatan pada awal tahun anggaran dan perkembangan isu-isu strategis di bidang kepegawaian;

- Meningkatkan upaya koordinasi dan kerja sama dengan K/L terkait, mengingat adanya beberapa kegiatan BKPSDM Kabupaten Belitung Timur yang terkait langsung dengan K/L maupun, seperti pengadaan ASN, kenaikan pangkat, pensiun, pengembangan kompetensi dan pendidikan dan pelatihan ASN;
- Melaksanakan peningkatan kualitas SDM dengan berbagai pendidikan dan pelatihan teknis yang diperlukan;
- Maksimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam layanan kepegawaian, yang mana dalam perkembangannya layanan kepegawaian berbasis IT masih dibutuhkan penyempurnaan, terutama untuk layanan kepegawaian yang prosesnya masih menggunakan cara konvensional;
- Pengembangan manajemen talenta; dan
- Mengubah metode/pola kerja untuk lebih meningkatkan efektivitas.

Semoga laporan ini dapat bermanfaat sebagai bahan evaluasi, pemantauan perkembangan dan sinkronisasi rencana aksi serta perencanaan di tahun mendatang agar segala yang dilakukan melalui berbagai program kegiatan dapat ditindaklanjuti, dan semoga target kinerja yang diinginkan dalam menunjang pencapaian visi Kabupaten Belitung Timur *“Belitung Timur Bangkat dan Berdaya”* setiap tahun senantiasa dapat tercapai. Semua masukan dan tanggapan merupakan suatu bahan pertimbangan dalam memperbaiki kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur di masa mendatang.

Manggar, Februari 2024
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur

HENDRI YANI, S.IP., M.IDS, M.Ec.Dev
Pembina Utama Muda

NIP. 19710427 200112 1 001