

LAPORAN KINERJA (LK) TAHUN 2025

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**



**PEMERINTAH KABUPATEN BELITUNG TIMUR
TAHUN 2026**



bkpsdm.beltim.go.id



[infobkpsdmbeltim](https://www.instagram.com/infobkpsdmbeltim)



[BKPSDM BELTIM TV](https://www.youtube.com/BKPSDM_BELTIM_TV)





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

Kompleks Perkantoran Terpadu Manggarawan
Jl. Raya Manggar – Gantung, Kab. Belitang Timur, No. Telp/fax : 0719.9220049

**SURAT PERNYATAAN REVIU
LAPORAN KINERJA PERANGKAT DAERAH
BBADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BELITUNG TIMUR
TAHUN 2025**

Kami yang bertandatangan di bawah ini menyatakan telah melakukan Reviu Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Tahun 2025 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur menjadi tanggung jawab manajemen Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang.

Reviu ini bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas bahwa Laporan Kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan Reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam Laporan Kinerja ini.

Manggar, 16 Februari 2026

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur

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

Pembina Utama Muda / IV.c

NIP. 19710427 200112 1 001



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya Laporan Kinerja (LK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025 dapat disusun dan diselesaikan dengan baik.

Penyusunan Laporan Kinerja ini merupakan bentuk pertanggungjawaban BKPSDM Kabupaten Belitong Timur dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepada organisasi. Laporan ini juga merupakan implementasi dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan.


Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025 menyajikan informasi mengenai capaian kinerja organisasi yang meliputi perencanaan kinerja, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, analisis capaian kinerja, serta akuntabilitas penggunaan anggaran dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan selama Tahun Anggaran 2025.

Secara umum, pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Belitong Timur pada tahun 2025 telah berjalan dengan baik dengan capaian indikator kinerja yang sebagian besar telah memenuhi bahkan melampaui target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi dalam meningkatkan profesionalitas ASN serta memperkuat penerapan sistem merit dalam manajemen ASN.

Kami menyadari bahwa laporan ini masih memiliki keterbatasan dan memerlukan penyempurnaan pada masa yang akan datang. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan guna meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan akuntabilitas kinerja organisasi.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan Laporan Kinerja ini.

Manggar, 20 Februari 2026
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur


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



IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur Tahun 2025 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan dalam mendukung peningkatan profesionalisme ASN serta penguatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah. Pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM tahun 2025 mengacu pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur Tahun 2025-2029 yang telah menetapkan 1 (satu) tujuan, 3 (tiga) sasaran dan 4 (empat) indikator sasaran

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur Tahun 2025 berpedoman pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Tahun 2025 merupakan tahun awal implementasi Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029 dengan fokus pada penguatan sistem merit, peningkatan kompetensi ASN, dan perbaikan tata kelola manajemen kepegawaian.

Dalam dokumen perjanjian kinerja BKPSDM tahun 2025 menetapkan 1 (satu) tujuan **Terwujudnya Profesionalitas ASN dan Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah** 3 (tiga) sasaran strategis yang akan dicapai yaitu **Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit, Meningkatkan Kompetensi ASN yang Sesuai dengan Kebutuhan Jabatan untuk Mendukung Kinerja Organisasi, dan Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah.**

Capaian Indikator Kinerja Tahun 2025

| No | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian (%) |
|----|---|--------|-----------|-------------|
| | Tujuan: | | | |
| 1 | Nilai Indeks Profesionalisme ASN | 80 | 81,56 | 101,95 |
| | Sasaran: | | | |
| 2 | Nilai Indeks Sistem Merit | 252 | 252 | 100 |
| 3 | Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi | 28,50 | 31,33 | 109,23 |
| 4 | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | 70,30 | 72,15 | 102,63 |
| 5 | Indeks Profesionalisme ASN Perangkat Daerah | 81,08 | 85,69 | 105,68 |



1. Indeks Profesionalisme ASN melampaui target, menunjukkan peningkatan pada aspek kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin ASN.
2. Indeks Sistem Merit tercapai sesuai target, menandakan konsistensi penerapan prinsip merit dalam pengisian jabatan dan pengelolaan karier ASN.
3. Dimensi Kompetensi dalam Indeks Profesionalisme ASN mengalami peningkatan signifikan, mencerminkan optimalisasi program pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan jabatan.
4. Nilai SAKIP Perangkat Daerah meningkat di atas target, menunjukkan penguatan perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja yang lebih akuntabel.
5. Indeks Profesionalisme ASN Perangkat Daerah juga meningkat secara signifikan, mendukung peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan.

Pada Tahun Anggaran 2025, BKPSDM mengelola anggaran sebesar **Rp6.653.244.830,00** dengan realisasi keuangan sebesar **Rp6.371.285.587,00** atau **95,76%**, dan realisasi fisik mencapai **99,48%**. Capaian ini menunjukkan efektivitas pelaksanaan program serta pengelolaan anggaran yang efisien dan terukur. Capaian program prioritas BKPSDM tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1. Program Kepegawaian Daerah anggaran sebesar Rp920.774.600,00 realisasi Rp836.648.097,00 atau 90,86% dengan realisasi fisik 96,95%, berkontribusi pada Nilai Indeks Sistem Merit, Nilai Indeks Profesionalisme ASN, dan Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi.
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia anggaran sebesar Rp112.443.700,00 realisasi Rp112.417.350,00 atau 99,98% dengan realisasi fisik 100%, berkontribusi pada Nilai Indeks Profesionalisme ASN dan Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi.
3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dari anggaran Rp5.620.026.530,00 terealisasi sebesar Rp5.422.220.140,00 atau 96,48% dengan realisasi fisik 99,89%, berkontribusi pada peningkatan Nilai SAKIP Perangkat Daerah dan Indeks Profesionalisme ASN Perangkat Daerah.

Secara umum, kinerja BKPSDM Kabupaten Belitung Timur Tahun 2025 menunjukkan hasil yang sangat baik baik dari aspek kinerja program, indikator strategis, maupun pengelolaan anggaran. Tingginya realisasi fisik (99,48%) dan realisasi keuangan (95,76%) mencerminkan efektivitas pelaksanaan kegiatan serta efisiensi pengelolaan sumber daya. Keberhasilan ini menjadi fondasi kuat dalam mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing serta mendukung peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan di Kabupaten Belitung Timur.

Demikian ikhtisar eksekutif Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur Tahun 2025 disusun, semoga dapat bermanfaat bagi pembangunan daerah dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| KATA PENGANTAR | i |
| IKHTISAR EKSEKUTIF | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | v |
| DAFTAR GAMBAR | vi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 LATAR BELAKANG | 1 |
| 1.2 DASAR HUKUM | 1 |
| 1.3 GAMBARAN UMUM ORGANISASI | 3 |
| 1.4 KEPEGAWAIAN PEGAWAI | 6 |
| 1.5 SARANA DAN PRASARANA KERJA | 8 |
| 1.6 RUANG LINGKUP | 8 |
| | |
| BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA | 9 |
| 2.1 PERENCANAAN KINERJA | 9 |
| 2.2 PERJANJIAN KINERJA | 21 |
| | |
| BAB III AKUNTABILITAS KINERJA DAN KEUANGAN | 23 |
| 3.1 KERANGKA PENGUKURAN KINERJA | 23 |
| 3.2 EVALUASI KINERJA | 25 |
| 3.3 ANALISIS CAPAIAN KINERJA | 26 |
| 3.4 AKUNTABILITAS KEUANGAN | 44 |
| | |
| BAB IV PENUTUP | 56 |
| 4.1 KESIMPULAN | 56 |
| 4.2 PERMASALAHAN DAN KENDALA | 57 |
| 4.3 STRATEGI PERBAIKAN KINERJA | 57 |



DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Struktur Organisasi | 6 |
| Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan | 6 |
| Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselonisasi | 7 |
| Tabel 1.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 7 |
| Tabel 1.5 Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian | 7 |
| Tabel 1.6 Jumlah Sarana dan Prasarana | 8 |
| Tabel 2.1 Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja Tahun 2025-2029 | 15 |
| Tabel 2.2 Rencana Target Indikator Tahun 2025-2029 | 15 |
| Tabel 2.3 Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2025-2029 | 16 |
| Tabel 2.4 Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan | 20 |
| Tabel 2.5 Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja Tahun 2025 | 20 |
| Table 2.6 Indikator dan Target Kinerja Sasaran Tahun 2025 | 22 |
| Tabel 2.7 Target Belanja APBD-P BKPSDM Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025 | 23 |
| Tabel 2.8 Anggaran per Sasaran Strategis | 23 |
| Tabel 3.1 Kategori, Nilai, dan Interpretasi atas Capaian Indikator Kinerja Sasaran | 24 |
| Tabel 3.2 Evaluasi Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025 | 25 |
| Tabel 3.3 Evaluasi Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2025 | 27 |
| Tabel 3.4 Analisis Capaian Indikator Realisasi AKumulasi Tahun 2025 dibandingkan Target 2029 | 41 |
| Tabel 3.5 Rincian Alokasi Anggaran BKPSDM Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025 | 44 |
| Tabel 3.6 Rincian Alokasi Anggaran Belanja Operasi untuk Mencapai Sasaran BKPSDM Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025 | 45 |
| Tabel 3.7 Alokasi dan Realisasi Anggaran untuk Mencapai Sasaran BKPSDM Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025 | 45 |
| Tabel 3.8 Alokasi dan Realisasi Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan BKPSDM Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025 | 47 |
| Tabel 3.9 Efektifitas dan Efisiensi Anggaran Terhadap Kinerja BKPSDM | 55 |



DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 1.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kab. Belitong Timur | 6 |
| Gambar 2.1 Perubahan Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2025 | 22 |

BAB I

PENDAHULUAN

Bab 1 Berisi:

1. *Latar Belakang*
2. *Dasar Hukum*
3. *Gambaran Umum Organisasi*
4. *Kepegawaian*
5. *Sarana dan Prasarana*
6. *Ruang Lingkup*

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, efektif, dan berorientasi hasil, setiap perangkat daerah wajib menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai instrumen pertanggungjawaban kinerja. Implementasi SAKIP tidak hanya menekankan pada penyerapan anggaran, tetapi pada ketercapaian sasaran strategis yang mendukung visi dan misi kepala daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur memiliki peran strategis dalam pembangunan sumber daya aparatur melalui pengelolaan manajemen ASN berbasis sistem merit. Tahun 2025 merupakan tahun pertama implementasi Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Tahun 2025-2029, yang menitikberatkan pada:

1. Penguatan implementasi Sistem Merit
2. Pengembangan Manajemen Talenta ASN
3. Peningkatan Indeks Profesionalisme ASN
4. Penguatan tata kelola kinerja berbasis hasil.

Transformasi manajemen ASN diarahkan dari pendekatan administratif menuju pendekatan strategis berbasis kompetensi, kinerja, dan potensi. Melalui manajemen talenta, pengisian jabatan dilaksanakan secara objektif dan transparan dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, serta rekam jejak ASN.

Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2025 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban BKPSDM atas pelaksanaan program dan kegiatan dalam mendukung peningkatan kualitas ASN serta penguatan tata kelola pemerintahan di Kabupaten Belitung Timur.

1.2 DASAR HUKUM

Penyusunan Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Belitung Timur Tahun 2025 berpedoman pada peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 217, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4033);



2. 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);
3. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6897);
5. 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);
6. 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);
7. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
8. 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;
9. 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);
10. Peraturan Menteri PAN RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
11. 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);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 1 Tahun 2023 tentang Peubahan 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);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 6 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Belitung Timur Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2024 Nomor 6);
 14. Peraturan Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2025 Nomor 2);
 15. 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);
 16. 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);
 17. Peraturan Bupati Belitung Timur Nomor 29 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 (Berita Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2025 Nomor 29);
 18. Peraturan Bupati Belitung Timur Nomor 42 Tahun 2025 tentang Tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Daerah Tahun 2025-2029 (Berita Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2025 Nomor 42);
 19. Keputusan Bupati Belitung Timur Nomor HK.00.03-711 Tahun 2025 tentang Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur Tahun 2025-2029.

1.3 GAMBARAN UMUM ORGANISASI

1.3.1 Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 1 Tahun 2023 tentang Peubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Belitung Timur. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah perangkat daerah dengan kelembagaan tipe C yang dipimpin oleh Kepala Badan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam **“Melaksanakan Urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang Bidang Kepegawaian dan Bidang Pendidikan dan Pelatihan.”** Pelayanan yang diberikan BKPSDM



sangat strategis karena berhubungan langsung dengan kinerja ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa.

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.

1.3.2 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Badan dibantu oleh seorang Sekretaris yang membawahi 2 (dua) Sub Bagian, 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.

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.

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

- **Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

Sub Bagian 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.



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

- **Sub Bagian Keuangan, Perencanaan dan Pelaporan**

Sub Bagian 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.

Sub Bagian 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.

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

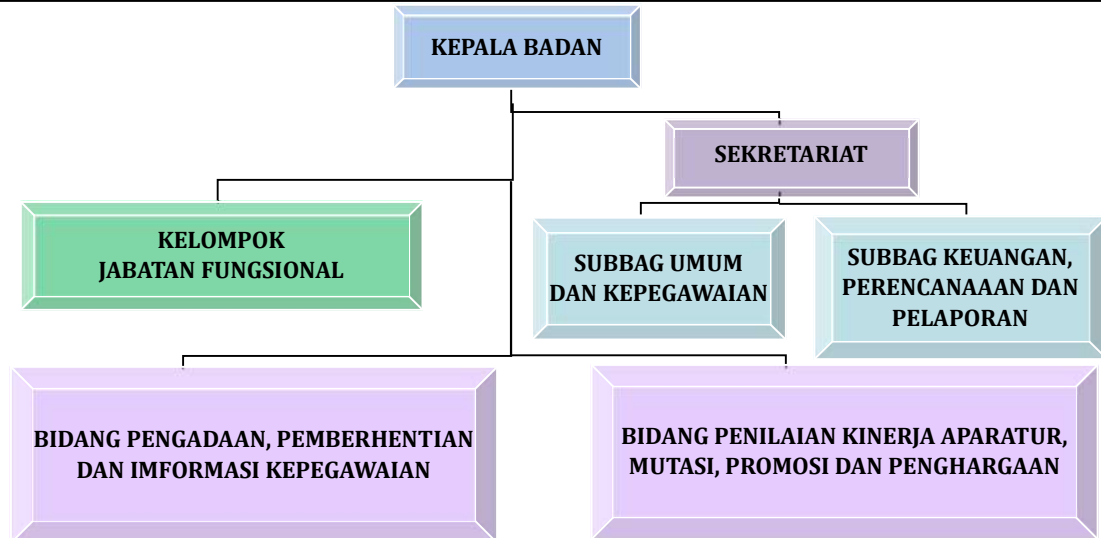
4. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi dan Penghargaan

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.

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.

1.3.3 Bagan Struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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



Gambar 1.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kab. Belitong Timur

1.4 KEPEGAWAIAN

1.4.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Struktur Organisasi

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Struktur Organisasi

| No | Unit Kerja | Jumlah | |
|---------------|--|-----------|-----------|
| | | 2024 | 2025 |
| 1 | Kepala | 1 | 1 |
| 2 | Sekretariat | 6 | 14 |
| 3 | Fungsional | 20 | 26 |
| 4 | Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian | 2 | 2 |
| 5 | Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi dan Penghargaan | 3 | 3 |
| Jumlah | | 32 | 47 |

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

1.4.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

| No | Golongan | Jumlah | |
|----|--------------|--------|------|
| | | 2024 | 2025 |
| 1 | Golongan IV | 4 | 5 |
| 2 | Golongan III | 19 | 20 |
| 3 | Golongan II | 1 | 2 |
| 4 | Golongan I | 0 | 0 |
| 5 | Golongan IX | 4 | 9 |
| 6 | Golongan VII | 4 | 5 |
| 7 | Golongan V | 0 | 6 |



| No | Golongan | Jumlah | |
|----|---------------|-----------|-----------|
| | | 2024 | 2025 |
| | Jumlah | 32 | 47 |

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

1.4.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselonisasi

Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselonisasi

| No | Eselon | Jumlah | |
|----|---------------|----------|----------|
| | | 2024 | 2025 |
| 1 | Eselon II | 1 | 1 |
| 2 | Eselon III | 3 | 3 |
| 3 | Eselon IV | 2 | 2 |
| | Jumlah | 6 | 6 |

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

1.4.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 1.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah | |
|----|--------------------|-----------|-----------|
| | | 2024 | 2025 |
| 1 | S3 | 0 | 0 |
| 2 | S2 | 2 | 3 |
| 3 | S1 / D4 | 19 | 25 |
| 4 | D3 | 9 | 11 |
| 5 | SMA | 2 | 8 |
| 6 | SMP | 0 | 0 |
| 7 | SD | 0 | 0 |
| | Jumlah | 32 | 47 |

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

1.4.5 Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 1.5 Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian

| No | Status Kepegawaian | Jumlah | |
|----|--------------------|-----------|-----------|
| | | 2024 | 2025 |
| 1 | PNS | 24 | 27 |
| 2 | PPPK | 8 | 20 |
| 3 | NON ASN | 16 | 5 |
| | Jumlah | 48 | 52 |

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

1.5 SARANA DAN PRASARANA KERJA

. Tabel 1.6 Jumlah Sarana dan Prasarana

| No | Sarana dan Prasarana | Jumlah | |
|----|----------------------|--------|------|
| | | 2024 | 2025 |
| 1 | Gedung Kantor | 4 | 4 |
| 2 | Rumah Dinas | 0 | 0 |
| 3 | Kendaraan Roda 4 | 4 | 4 |
| 4 | Kendaraan Roda 2 | 12 | 12 |
| 5 | Meja | 302 | 295 |
| 6 | Kursi | 660 | 650 |
| 7 | Laptop/PC | 117 | 164 |
| 8 | Printer | 33 | 32 |
| 9 | Sacanner | 7 | 6 |

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

1.6 RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025 adalah:

1. Rencana Kinerja, berupa Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur tahun 2025-2029, Rencana Kinerja tahun 2025;
2. Perjanjian Kinerja, meliputi Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur tahun 2025;
3. Pengukuran Kinerja, meliputi:
 - a. Perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja yang dicantumkan dalam lembar/dokumen Perjanjian Kinerja dalam rangka pelaksanaan DPA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur tahun 2025;
 - 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 Belitong Timur tahun 2025-2029.

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJINAN KINERJA

2.1 PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025 disusun sebagai penjabaran tahun pertama Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Tahun 2025-2029 dan selaras dengan RPJMD Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025-2029.

Bab 2 Berisi:

1. *Perencanaan Kinerja*
2. *Perjanjian Kinerja*

Perencanaan kinerja dilakukan secara sistematis dan berjenjang melalui pendekatan cascading kinerja, yaitu penurunan visi dan misi kepala daerah ke dalam tujuan, sasaran, indikator kinerja utama, program, kegiatan, serta target tahunan yang terukur. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran strategis daerah.

Pada tahun 2025, fokus perencanaan kinerja BKPSDM diarahkan pada:

1. Peningkatan Indeks Profesionalisme ASN;
2. Penguatan implementasi sistem merit dalam seluruh aspek manajemen ASN;
3. Penerapan manajemen talenta berbasis kompetensi dan kinerja;
4. Digitalisasi layanan kepegawaian untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan dan
5. Penguatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

Perencanaan kinerja BKPSDM Tahun 2025 memuat indikator-indikator strategis yang terukur, yaitu:

1. Nilai Indeks Profesionalisme ASN;
2. Nilai Indeks Sistem Merit;
3. Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi;
4. Nilai SAKIP Perangkat Daerah; dan
5. Indeks Profesionalisme ASN Perangkat Daerah.



Kelima indikator tersebut menjadi tolok ukur utama dalam menilai keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM serta menjadi dasar penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun 2025.

Dengan perencanaan kinerja yang terarah, terukur, dan selaras dengan dokumen perencanaan daerah, diharapkan pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap terwujudnya tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan berbasis sistem merit di Kabupaten Belitung Timur.

2.1.1 Rencana Strategis (Renstra Perangkat Daerah)

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Belitung Timur Tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan lima tahunan yang menjadi pedoman dalam penyelenggaraan manajemen ASN dan pengembangan kompetensi aparatur secara terarah, terukur, dan berkelanjutan.

Renstra BKPSDM disusun dengan berpedoman pada RPJMD Kabupaten Belitung Timur serta memperhatikan kebijakan nasional di bidang manajemen ASN, penerapan sistem merit, dan profesionalisme ASN. Dokumen ini menjadi dasar penyusunan Rencana Kerja (Renja) dan Perjanjian Kinerja setiap tahun.

Renstra BKPSDM menjadi landasan strategis dalam memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan yang dilaksanakan setiap tahun, termasuk pada Tahun 2025, berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas ASN dan penguatan tata kelola pemerintahan di Kabupaten Belitung Timur.

2.1.1.1 Visi dan Misi

Visi pembangunan Kabupaten Belitung Timur Tahun 2025-2029 berdasarkan visi Bupati dan Wakil Bupati terpilih adalah sebagai berikut:

"BELTIM NYAMAN & BERKEMAJUAN"

Visi ini mencerminkan gerakan bersama dengan semangat kolaborasi, sinergitas, dan gotong royong antara Pemerintah, Pelaku Usaha, dan Masyarakat, dalam mengoptimalkan seluruh potensi daerah, dengan mendorong kreativitas dan inovasi dalam percepatan pembangunan, sebagai upaya menciptakan daya saing dan kemandirian daerah, demi terwujudnya kehidupan masyarakat Belitung Timur yang Maju, Sejahtera, dan Bahagia.



Dalam konteks tersebut, BKPSDM berperan strategis dalam memastikan tersedianya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, kompeten, berintegritas, dan berorientasi pelayanan sebagai fondasi utama meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan.

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, BKPSDM mendukung misi kepala daerah yang berkaitan dengan:

“Mewujudkan inovasi tata kelola pemerintahan berbasis teknologi digital dan kepemimpinan kolaboratif.”

Peran BKPSDM dalam mendukung misi tersebut diwujudkan melalui:

1. Penguatan implementasi sistem merit dalam manajemen ASN;
2. Penerapan manajemen talenta berbasis kompetensi dan kinerja;
3. Peningkatan Indeks Profesionalisme ASN;
4. Digitalisasi layanan administrasi kepegawaian; dan
5. Penguatan budaya kerja dan akuntabilitas kinerja.

Dengan demikian, keberhasilan BKPSDM dalam meningkatkan kualitas manajemen ASN secara langsung berkontribusi terhadap terwujudnya Belitang Timur yang Nyaman dan Berkemajuan melalui pemerintahan yang profesional dan berdaya saing.

2.1.1.2 Tujuan dan Sasaran

Tujuan dan sasaran Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Belitang Timur Tahun 2025-2029 disusun sebagai penjabaran dari visi “Belitang Timur Nyaman dan Berkemajuan”, khususnya dalam mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang profesional dan akuntabel.

Tujuan BKPSDM adalah **“Terwujudnya Profesionalitas ASN dan Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.”**

Tujuan ini mengandung dua dimensi utama, yaitu:

1. Profesionalitas ASN, yang mencerminkan kualitas ASN dari aspek kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin berbasis sistem merit dan manajemen talenta.
2. Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah, yang mencerminkan peningkatan kualitas perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja melalui implementasi SAKIP.

Tujuan ini selaras dengan sasaran pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025-2029, khususnya sasaran "Meningkatnya Akuntabilitas Pemerintahan." Selain itu, tujuan ini mengacu pada Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat terkait Manajemen ASN.

Dalam rangka mewujudkan tujuan Terwujudnya Profesionalitas ASN dan Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah, maka selanjutnya BKPSDM Kabupaten Belitong Timur menetapkan 3 (tiga) sasaran strategis:

- 1. Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit**
Fokus pada penguatan kebijakan, sistem, dan praktik pengelolaan ASN yang adil, berbasis kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.
- 2. Meningkatkan Kompetensi ASN yang Sesuai dengan Kebutuhan Jabatan untuk Mendukung Kinerja Organisasi**
Berorientasi pada peningkatan kapasitas ASN melalui pelatihan berbasis kebutuhan jabatan, manajemen talenta, dan pengembangan karir berkelanjutan.
- 3. Meningkatkan Akuntabilitas Perangkat Daerah**
Sasaran ini bertujuan meningkatkan kinerja instansi melalui sistem manajemen ASN yang efektif, penguatan peran BKPSDM sebagai mitra strategis OPD, serta penerapan sistem kinerja berbasis hasil.

2.1.1.3 Strategi dan Kebijakan

Dalam rangka mencapai tujuan "Terwujudnya Profesionalitas ASN dan Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah" serta sasaran yang telah ditetapkan, BKPSDM Kabupaten Belitong Timur menetapkan strategi pencapaian sebagai berikut:

- 1. Modernisasi Layanan Kepegawaian Daerah Berbasis Digital**
BKPSDM akan mempercepat transformasi layanan kepegawaian yang berbasis digital, termasuk implementasi sistem informasi manajemen ASN yang terintegrasi, pengembangan aplikasi layanan kepegawaian daring, dan penerapan layanan kepegawaian berbasis elektronik (e-kinerja, e-SKP, e-mutasi, e-pensiun, dan lainnya). Strategi ini untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan transparansi dalam layanan kepegawaian.
- 2. Penguatan Implementasi Sistem Merit dalam Manajemen ASN**

BKPSDM Kabupaten Belitung Timur akan mengoptimalkan implementasi sistem merit dalam seluruh proses manajemen ASN yang merupakan pilar utama dari manajemen talenta ASN. Strategi ini mencakup penguatan regulasi internal, pemutakhiran data ASN, pengembangan talent pool, pelaksanaan uji kompetensi berbasis standar jabatan, serta integrasi data manajemen ASN berbasis sistem informasi yang andal. Sistem merit menjadi dasar pengelolaan ASN yang objektif, transparan, dan berbasis kinerja, sehingga seluruh proses pengadaan, promosi, mutasi, pengembangan kompetensi, hingga pemberhentian ASN dilakukan secara profesional dan adil.

3. Peningkatan Pengembangan Kompetensi ASN yang Berbasis Kebutuhan Jabatan

BKPSDM akan mengembangkan sistem pengembangan kompetensi ASN yang terstruktur dan berbasis kebutuhan jabatan (Training Needs Assessment). Pelatihan ASN akan diarahkan pada metode blended learning yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi, termasuk penyelenggaraan pelatihan teknis, fungsional, dan kepemimpinan yang berbasis pada kompetensi jabatan dan pengembangan karir ASN.

4. Peningkatan Tata Kelola Manajemen Kinerja ASN dan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

BKPSDM akan menguatkan sistem manajemen kinerja ASN dan perangkat daerah secara terintegrasi, melalui optimalisasi penggunaan e-kinerja, penyusunan indikator kinerja berbasis hasil (outcome), coaching kinerja bagi ASN, dan penguatan budaya kerja organisasi yang berorientasi pada hasil. Strategi ini mendukung pencapaian sasaran meningkatnya akuntabilitas perangkat daerah dan pelayanan publik yang berkualitas.

BKPSDM Kabupaten Belitung Timur dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya merumuskan arah kebijakan Renstra 2025-2029 sebagai berikut:

1. Digitalisasi Layanan Kepegawaian Berbasis *Smart Government*

Mendorong transformasi layanan kepegawaian daerah yang modern, cepat, transparan, dan akuntabel melalui pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan administrasi kepegawaian, pengembangan kompetensi, serta manajemen kinerja ASN.

2. Penguatan Tata Kelola Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit

Mewujudkan manajemen ASN yang profesional dan akuntabel melalui penerapan prinsip meritokrasi dalam seluruh siklus manajemen ASN, termasuk pengadaan, pengembangan karir, promosi, mutasi, serta manajemen kinerja ASN yang berbasis objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas.

3. Pengembangan Kompetensi ASN yang Berbasis Kebutuhan Jabatan

Meningkatkan kapasitas dan kapabilitas ASN melalui pengembangan kompetensi yang terstruktur, terencana, dan berbasis kebutuhan jabatan dengan memanfaatkan metode pembelajaran yang adaptif dan inovatif, seperti *blended learning* dan *e-learning*.

4. Penguatan Sistem Manajemen Kinerja ASN dan Akuntabilitas Perangkat Daerah

Mengintegrasikan sistem manajemen kinerja ASN dengan sistem kinerja perangkat daerah berbasis *outcome* dan penguatan budaya kerja berorientasi pada hasil, serta mengoptimalkan *coaching* dan *mentoring* kinerja untuk seluruh ASN dan Perangkat daerah.

5. Peningkatan Pengawasan dan Evaluasi Proses Pengembangan Karir ASN

Melaksanakan pengawasan yang ketat, transparan, dan akuntabel terhadap proses pengembangan karir, promosi, mutasi, serta disiplin ASN dengan berbasis pada data asesmen kompetensi dan kinerja yang terintegrasi secara digital.

Strategi dan kebijakan ini menjadi pedoman dalam penyusunan program, kegiatan, dan indikator kinerja tahunan BKPSDM, sehingga seluruh upaya yang dilakukan terarah pada peningkatan profesionalitas ASN dan penguatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah secara berkelanjutan.

2.1.1.4 Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, dan Rencana Target Indikator Tahun 2025-2029

Perencanaan kinerja BKPSDM Kabupaten Belitang Timur disusun secara hierarkis dan selaras mulai dari Visi dan Misi Kepala Daerah, Tujuan Perangkat Daerah, Sasaran Strategis, hingga indikator dan target kinerja periode 2025-2029.

Keterkaitan ini menunjukkan bahwa:

1. Peningkatan Indeks Profesionalisme ASN mendukung terciptanya ASN yang berkualitas dan kompeten;



2. Peningkatan Nilai Sistem Merit menjamin objektivitas dan transparansi pengelolaan ASN;
3. Peningkatan Dimensi Kompetensi memperkuat kualitas SDM aparatur;
4. Peningkatan Nilai SAKIP dan IP ASN Perangkat Daerah mendorong tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan berorientasi hasil.

Keterkaitan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja Tahun 2025-2029

| Visi Daerah | Misi yang Didukung BKPSDM | Tujuan BKPSDM | Sasaran Strategis BKPSDM | Indikator Kinerja |
|-----------------------------------|---|---|---|---|
| BELTIM NYAMAN & BERKEMAJUAN | Mewujudkan Inovasi Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Teknologi Digital dan Kepemimpinan Kolaboratif | Terwujudnya Profesionalitas ASN dan Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | | Nilai Indeks Profesionalisme ASN |
| | | | Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit | Nilai Indeks Sistem Merit |
| | | | Meningkatnya Kompetensi ASN yang Sesuai dengan Kebutuhan Jabatan untuk Mendukung Kinerja Organisasi | Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi |
| | | | Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah | Nilai SAKIP Perangkat Daerah |
| | | | | Indeks Profesionalisme ASN Perangkat Daerah |

Sumber: Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029

Tabel 2.2 Rencana Target Indikator Tahun 2025-2029

| Indikator | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| Nilai Indeks Profesionalisme ASN | 80 | 80 | 70 | 73 | 77 |
| Nilai Indeks Sistem Merit | 252 | 254 | 255 | 256 | 257 |
| Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi | 28,50 | 29 | 75 | 27 | 28 |
| Nilai SAKIP Perangkat Daerah | 70,30 | 70,40 | 70,50 | 70,60 | 70,75 |



| Indikator | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|-------|------|------|------|------|
| Indeks Profesionalisme ASN Perangkat Daerah | 81,08 | 81 | 79 | 79 | 79 |

Sumber: Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029

Dengan keterpaduan tersebut, seluruh target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia periode 2025-2029 diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata terhadap terwujudnya Belitang Timur yang Nyaman dan Berkemajuan melalui pemerintahan yang profesional dan akuntabel.

2.1.2 Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah

Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Belitang Timur merupakan ukuran keberhasilan utama dalam mencapai tujuan “Terwujudnya Profesionalitas ASN dan Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.”

IKU disusun secara spesifik, terukur, relevan, dan selaras dengan Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029 serta mendukung pencapaian visi Belitang Timur Nyaman dan Berkemajuan.

Tabel 2.3 Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2025-2029

| NO. | INDIKATOR KINERJA UTAMA | TARGET TAHUN | | | | | KET. | |
|-----|--|--------------|------|------|------|------|------|---|
| | | SATUAN | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | | 2029 |
| | Tujuan: Terwujudnya Profesionalitas ASN dan Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | | | | | | | |
| 1 | Nilai Indeks Profesionalisme ASN | Nilai | 80 | 80 | 70 | 73 | 77 | Angka yang menunjukkan ukuran statistik yang menggambarkan pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas jabatan yang ditetapkan secara nasional oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Skor Nilai 0-100 |



| NO. | INDIKATOR KINERJA UTAMA | TARGET TAHUN | | | | | | KET. |
|---|---|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| | | SATUAN | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | |
| Sasaran: Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit | | | | | | | | |
| 2 | Nilai Indeks Sistem Merit | Nilai | 252 | 254 | 255 | 256 | 257 | Angka yang menunjukkan tingkat penerapan prinsip merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diukur berdasarkan hasil penilaian oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) terhadap 8 (delapan) aspek utama manajemen ASN. Skor Nilai 100-400 |
| Sasaran: Meningkatkan Kompetensi ASN yang Sesuai dengan Kebutuhan Jabatan untuk Mendukung Kinerja Organisasi | | | | | | | | |
| 2 | Nilai Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi | Nilai | 28,50 | 29 | 25 | 27 | 28 | Angka yang menunjukkan tingkat kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya berdasarkan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja sesuai standar kompetensi jabatan ditetapkan dalam penilaian oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Skor Nilai 0-40 |
| Sasaran: Meningkatkan Akuntabilitas Perangkat Daerah | | | | | | | | |
| 3 | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | Angka | 70,30 | 70,40 | 70,50 | 70,60 | 70,75 | Angka yang menunjukkan hasil evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja perangkat daerah, yang mencakup perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi akuntabilitas |



| NO. | INDIKATOR KINERJA UTAMA | TARGET TAHUN | | | | | | KET. |
|-----|---|--------------|------|------|------|------|------|--|
| | | SATUAN | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | |
| | | | | | | | | kinerja internal yang dinilai oleh Inspektorat Daerah. Skor Angka 0-100 |
| 4 | Nilai Indeks Profesionalisme ASN Perangkat Daerah | Nilai | 81 | 81 | 79 | 79 | 79 | Angka yang menunjukkan tingkat profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di lingkungan perangkat daerah, yang diukur melalui empat dimensi utama profesionalisme ASN yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin, Sebagaimana ditetapkan dalam penilaian oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Skor Nilai 0-100 |

Sumber: Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029

BKPSDM Kabupaten Belitang Timur menetapkan 5 (lima) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang menjadi tolok ukur kunci penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan bidang pendidikan dan pelatihan aparatur. Kelima IKU tersebut mencerminkan komitmen terhadap penerapan sistem merit, peningkatan kompetensi ASN, tata kelola kinerja yang terintegrasi, serta pelaksanaan mutasi dan promosi yang professional.

Penurunan target Nilai Indeks Profesionalisme ASN Kabupaten Belitang Timur pada rentang tahun 2027-2029 merupakan kondisi yang bersifat sementara dan disebabkan oleh dinamika komposisi sumber daya aparatur sebagai akibat dari penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam jumlah besar dan CPNS sebanyak 171 orang.

Sebanyak 1.196 orang ASN jenis PPPK formasi 2024 diangkat di tahun 2025 yang merupakan tenaga Non ASN sebelumnya. Penerimaan ini berdampak langsung terhadap pergeseran proporsi ASN yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan manajerial, atau belum sepenuhnya memiliki kompetensi formal setara dengan ASN PNS yang sudah lama bertugas.

Dalam penghitungan nilai Indeks Profesionalitas ASN yang mencakup aspek kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan disiplin masuknya PPPK dalam jumlah besar dengan latar belakang pendidikan yang beragam dan belum seluruhnya tersertifikasi atau mengikuti pelatihan dasar, secara statistik akan menurunkan nilai rerata indeks disebabkan jumlah ASN yang dinilai semakin besar, dimana sampai dengan tahun 2024 jumlah ASN Pemerintah Kabupaten Belitang sebanyak 3.136 ASN menjadi 4.503 orang di tahun 2025.

Meski demikian, BKPSDM menekankan bahwa penurunan target ini bersifat sementara dan realistis sesuai dengan kondisi reformasi birokrasi dan kebijakan pengadaan ASN nasional. Pada tahun-tahun selanjutnya terutama tahun 2030, nilai indeks diproyeksikan akan meningkat kembali seiring dengan peningkatan kapasitas dan profesionalitas PPPK melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, serta pembinaan kinerja yang terencana.

2.1.3 Rencana Kinerja Tahunan (RKT)

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) BKPSDM Kabupaten Belitang Timur Tahun 2025 merupakan penjabaran operasional dari Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM 2025-2029 untuk periode satu tahun anggaran. RKT menjadi pedoman dalam pelaksanaan program, kegiatan, dan subkegiatan yang mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis secara terukur.

RKT Tahun 2025 disusun berdasarkan:

1. Dokumen Renstra BKPSDM 2025–2029;
2. RPJMD Kabupaten Belitang Timur Tahun 2025-2029;
3. Pagu indikatif dan kemampuan keuangan daerah;
4. Hasil evaluasi capaian kinerja tahun sebelumnya.

Pada tahun 2025, fokus perencanaan kinerja BKPSDM diarahkan pada:

1. Peningkatan Indeks Profesionalisme ASN;
2. Penguatan implementasi sistem merit dalam seluruh aspek manajemen ASN;
3. Penerapan manajemen talenta berbasis kompetensi dan kinerja;
4. Digitalisasi layanan kepegawaian untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan dan Penguatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

Untuk mencapai sasaran strategis, RKT Tahun 2025 BKPSDM didukung oleh 3 (tiga) program dan 9 (sembilan) kegiatan. Program dan kegiatan tersebut ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:



Tabel 2.4 Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan

| Tujuan | Sasaran Strategis | Program | Kegiatan |
|---|---|---|---|
| Terwujudnya Profesionalitas ASN dan Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | Meningkatnya Kompetensi ASN yang Sesuai dengan Kebutuhan Jabatan untuk Mendukung Kinerja Organisasi | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional |
| | Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit | Program Kepegawaian Daerah | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN |
| | | | Mutasi dan Promosi ASN |
| | | | Pengembangan Kompetensi ASN |
| | Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah |
| | | | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah |
| | | | Administrasi Umum Perangkat Daerah |
| | | | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah |
| | | | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah |

Sumber: Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

RKT Tahun 2025 mendukung pencapaian target indikator sebagai berikut:

Tabel 2.5 Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja Tahun 2025

| Tujuan | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Satuan | Target Tahun 2025 |
|-----------------------------|-------------------|----------------------------------|--------|-------------------|
| Terwujudnya Profesionalitas | | Nilai Indeks Profesionalisme ASN | Nilai | 80 |



| | | | | |
|---|---|---|-------|-------|
| ASN dan Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit | Nilai Indeks Sistem Merit | Nilai | 252 |
| | Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit | Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi | Nilai | 28,50 |
| | Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | Nilai | 70,30 |
| | Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah | Indeks Profesionalisme ASN Perangkat Daerah | Nilai | 81,08 |

Sumber: Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Dengan RKT yang terstruktur dan selaras dengan Renstra, pelaksanaan kinerja BKPSDM Tahun 2025 diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan profesionalitas ASN dan akuntabilitas kinerja perangkat daerah di Kabupaten Belitung Timur.

2.2 PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja (PK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur Tahun 2025 merupakan dokumen komitmen antara Kepala BKPSDM dengan Bupati Kabupaten Belitung Timur yang memuat penugasan, target kinerja, serta indikator yang harus dicapai dalam satu tahun anggaran.

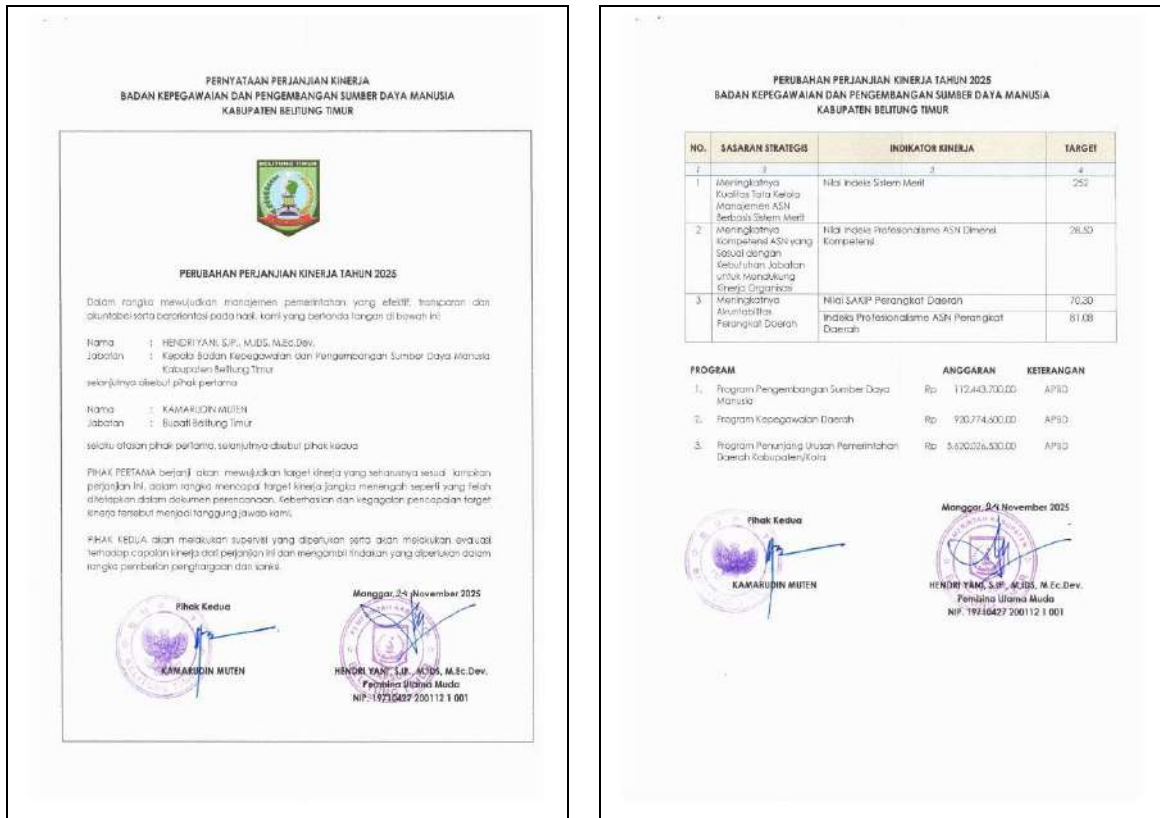
Perjanjian Kinerja disusun mengacu pada Renstra BKPSDM Kabupaten Belitung Timur Tahun 2025-2029, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2025 serta dokumen Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) BKPSDM Tahun 2025. Selain itu, pada Tahun 2025 telah dilakukan Perubahan Perjanjian Kinerja sebagai bentuk penyesuaian terhadap dinamika kebijakan dan penganggaran sebagaimana tertuang dalam dokumen resmi Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025.

Perjanjian Kinerja bertujuan untuk:

1. Mewujudkan komitmen kinerja antara pimpinan dan kepala perangkat daerah;
2. Menetapkan target kinerja yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan;

3. Menjadi dasar evaluasi capaian kinerja tahunan; dan
4. Mendorong peningkatan akuntabilitas dan budaya kerja berbasis hasil.

Perubahan Perjanjian Kinerja ini di tanda tangani oleh Bupati dan Kepala BKPSDM Kabupaten Belitang Timur, adapun Perubahan Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Belitang Timur tahun 2025 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Perubahan Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2025

Dokumen ini memuat perubahan terhadap perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) untuk tahun 2025. Perubahan ini mencakup target yang harus dicapai dalam pengelolaan manajemen ASN dan target anggaran yang akan digunakan.

Adapun indikator dan target kinerja BKPSDM Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.6 Indikator dan Target Kinerja Sasaran Tahun 2025

| No | Indikator Kinerja | Satuan | Target Tahun 2025 |
|----|---|--------|-------------------|
| 1 | Nilai Indeks Sistem Merit | Nilai | 252 |
| 2 | Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi | Nilai | 28,50 |
| 3 | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | Nilai | 70,30 |
| 4 | Indeks Profesionalisme ASN Perangkat Daerah | Nilai | 81,08 |



Sumber: Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Target tersebut menjadi dasar pengukuran keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM selama Tahun Anggaran 2025. BKPSDM Kabupaten Belitang Timur melaksanakan kegiatan dengan anggaran induk sebesar **Rp9.250.154.030,00** dalam dinamika pelaksanaan program dan kegiatan terdapat perubahan kebijakan dari instansi vertikal dan kebijakan Kepala Daerah, sehingga diperlukan penyesuaian penganggaran. Sehubungan dengan hal tersebut, melalui mekanisme APBD Perubahan (APBD-P) tahun 2025, anggaran BKPSDM Kabupaten Belitang Timur mengalami perubahan menjadi **Rp6.653.244.830,00** atau turun 28,07%.

Seluruh anggaran tersebut diarahkan untuk mendukung pencapaian indikator strategis yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja.

Target belanja merupakan angka (jumlah) belanja yang direncanakan dan harus tercapai. Target belanja BKPSDM Kabupaten Belitang Timur di tunjukan pada tabel berikut:

Tabel 2.7 Target Belanja APBD-P BKPSDM Kabupaten Belitang Timur Tahun 2025

| Uraian | Target (Rp) | Persentase |
|---------------------------|-------------------------|-------------|
| Belanja Operasi | 6.653.244.830,00 | 100% |
| - Belanja Pegawai | 4.564.895.730,00 | 68,61% |
| - Belanja Barnag dan Jasa | 2.088.349.100,00 | 31,39% |
| Jumlah | 6.653.244.830,00 | 100% |

Sumber: SIPD-RI Form DPPA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Anggaran belanja Tahun 2025 BKPSDM Kabupaten Belitang Timur, dialokasikan untuk pencapaian sasaran strategis sebagai berikut:

Tabel 2.8 Anggaran per Sasaran Strategis

| No | Sasaran | Anggaran Perubahan (Rp) | Persentase | Keterangan |
|----|---|-------------------------|------------|--|
| 1 | Meningkatnya Kompetensi ASN yang Sesuai dengan Kebutuhan Jabatan untuk Mendukung Kinerja Organisasi | 112.443.700,00 | 1,69% | Sebesar 1,69% dibandingkan dengan total belanja BKPSDM tahun 2025 |
| 2 | Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit | 920.774.600,00 | 13,84% | Sebesar 13,84% dibandingkan dengan total belanja BKPSDM tahun 2025 |
| 3 | Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah | 5.620.026.530,00 | 84,47% | Sebesar 84,47% dibandingkan dengan |



| No | Sasaran | Anggaran Perubahan (Rp) | Persentase | Keterangan |
|----|---------------|-------------------------|-------------|---------------------------------|
| | | | | total belanja BKPSDM tahun 2025 |
| | Jumlah | 6.653.244.830,00 | 100% | |

Sumber: SIPD-RI Form DPPA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Dengan adanya Perjanjian Kinerja, pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM Tahun 2025 memiliki arah yang jelas, terukur, dan akuntabel dalam mendukung terwujudnya profesionalitas ASN dan peningkatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah di Kabupaten Belitang Timur.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA DAN KEUANGAN

3.1 KERANGKA PENGUKURAN KINERJA

Sesuai amanat Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan Permenpan&RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dilaksanakan dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang lebih menjamin adanya keseimbangan dan wujud nyata akuntabilitas kepada masyarakat, selain itu juga menunjukkan upaya pertanggungjawaban sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan kinerja Instansi Pemerintah.

Bab 3 Berisi:

1. *Kerangka Pengukuran Kinerja*
2. *Evaluasi Kinerja*
3. *Analisis Capaian Kinerja*
4. *Akuntabilitas Keuangan*

Pencapaian sasaran diperoleh melalui kerangka pengukuran kinerja dengan cara membandingkan target dengan realisasi indikator sasaran. Kemudian atas hasil pengukuran kinerja tersebut dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis.

Kerangka pengukuran kinerja meliputi:

1. Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai tolok ukur pencapaian tujuan dan sasaran;
2. Penetapan target tahunan yang terukur;
3. Pengumpulan data kinerja dari sumber resmi;
4. Perbandingan antara target dan realisasi; dan
5. Analisis capaian dan faktor pendukung/penghambat.

Rumus pengukuran capaian kinerja:

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

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 | >85-100 | Memuaskan |
| 2 | A | >75-85 | Sangat Baik |
| 3 | B | >65-75 | Baik |
| 4 | CC | >50-65 | Cukup Baik |
| 5 | C | >30-50 | Agak Kurang |
| 6 | D | >0 | Kurang |

Sumber: Permenpan dan RB Nomor 88 Tahun 2021

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis capaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

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 2025-2029, dimana tahun 2025 merupakan tahun pertama pelaksanaan program dan kegiatan yang menyesuaikan dengan visi dari kepala daerah terpilih.

Telah ditetapkan 1 (satu) tujuan dan 3 (tiga) sasaran dengan 4 (empat) indicator dengan rincian sebagai berikut:

Tujuan Terwujudnya Profesionalitas ASN dan Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Indikator: 1. Nilai Indeks Sistem Merit

Sasaran 1 Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit

Indikator: 2. Nilai Indeks Sistem Merit

Sasaran 2 Meningkatnya Kompetensi ASN yang Sesuai dengan Kebutuhan Jabatan untuk Mendukung Kinerja Organisasi

Indikator: 3. Nilai Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi

Sasaran 3 Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah

Indikator: 4. Nilai SAKIP Perangkat Daerah

5. Indeks Profesionalisme ASN Perangkat Daerah

Secara terinci capaian sasaran terlihat seperti pada tabel 3.2 Evaluasi Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025.

3.2 EVALUASI KINERJA

Evaluasi kinerja dilakukan untuk menilai tingkat keberhasilan pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025.

Evaluasi pencapaian kinerja yang dimaksud dalam laporan ini adalah evaluasi internal yaitu penilaian secara mandiri oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur terhadap hasil pengukuran indikator kinerja sasaran.

Berdasarkan hasil pengukuran, secara umum seluruh indikator kinerja BKPSDM Tahun 2025 mencapai dan melampaui target yang telah ditetapkan.

Secara rinci persentase capaian indikator sasaran pada nama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Evaluasi Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025

| No | Tujuan/Sasaran | Indikator Kinerja Sasaran | Satuan | Target | Realisasi | Capaian Kinerja (%) |
|----|---|---|--------|--------|-----------|---------------------|
| | Terwujudnya Profesionalitas ASN dan Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | 1 Nilai Indeks Profesionalisme ASN | Nilai | 80 | 81,56 | 101,95% |
| 1 | Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit | 2 Nilai Indeks Sistem Merit | Nilai | 252 | 252 | 100% |
| 2 | Meningkatnya Kompetensi ASN yang Sesuai dengan | 3 Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi | Nilai | 28,50 | 31,33 | 109,23% |



| | | | | | | | |
|---|---|---|---|-------|-------|-------|---------|
| | Kebutuhan Jabatan untuk Mendukung Kinerja | | | | | | |
| 3 | Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah | 4 | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | Nilai | 70,30 | 72,15 | 102,63% |
| | | 5 | Indeks Profesionalisme ASN Perangkat Daerah | Nilai | 81,08 | 85,69 | 105,68% |

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

3.3 ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Laporan Kinerja (LK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur Tahun 2025 berdasarkan data dan informasi yang relevan dengan kebutuhan organisasi pembuat keputusan, agar dapat menginterpretasikan realisasi pelaksanaan program dan kegiatan, banyak faktor-faktor yang menjadi permasalahan dan perlu adanya solusi pemecahan masalah. Untuk itu diperlukan analisis terhadap hasil pengukuran pencapaian sasaran.

Analisis atas pencapaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan selama Tahun 2025, 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 2025 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 indikator Tujuan dapat diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tujuan Meningkatkan Kompetensi ASN yang Sesuai dengan Kebutuhan Jabatan untuk Mendukung Kinerja Organisasi

Hasil Evaluasi Capaian Kinerja Tujuan dengan 1 (satu) Indikator Tujuan, mendapatkan angka capaian sasaran pada tahun 2025 sebesar 101,95%, dengan Predikat Memuaskan

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



Sasaran 1 Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit

Hasil Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran 1 Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit dengan 1 (satu) Indikator Sasaran, mendapatkan angka capaian sasaran pada tahun 2025 sebesar 100%, dengan Predikat Memuaskan.

Sasaran 2 Meningkatnya Kompetensi ASN yang Sesuai dengan Kebutuhan Jabatan untuk Mendukung Kinerja Organisasi

Hasil Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran 2 Meningkatnya Kompetensi ASN yang Sesuai dengan Kebutuhan Jabatan untuk Mendukung Kinerja Organisasi dengan 1 (satu) Indikator Sasaran, mendapatkan angka capaian sasaran pada tahun 2025 sebesar 109,23%, dengan Predikat Memuaskan.

Sasaran 3 Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah

Hasil Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran 3 Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah dengan 2 (dua) Indikator Sasaran, mendapatkan angka capaian sasaran pada tahun 2025 sebesar 102,63% dan 105,69%, dengan Predikat Memuaskan.

Lebih rinci mengenai analisis pengukuran capaian kinerja sasaran ini disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Evaluasi Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2025

| No | Indikator | Satuan | Tahun 2024 | | Capaian Kinerja Tahun 2024 (%) | Tahun 2025 | | Capaian Kinerja Tahun 2025 (%) |
|----|---|--------|------------|-----------|--------------------------------|------------|-----------|--------------------------------|
| | | | Target | Realisasi | | Target | Realisasi | |
| 1 | Nilai Indeks Profesionalisme ASN | Nilai | 72 | 79,03 | 101,95% | 80 | 81,56 | 101,95% |
| 2 | Nilai Indeks Sistem Merit | Nilai | 257 | 252 | 98,05% | 252 | 252 | 100% |
| 3 | Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi | Nilai | 28 | 28,50 | 101,79% | 28,50 | 31,13 | 109,23% |
| 4 | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | Nilai | BB > 70-80 | 70,30 | 100% | 70,30 | 72,15 | 102,63% |
| 5 | Indeks Profesionalisme | Nilai | N/A | N/A | N/A | 81,08 | 85,69 | 105,69% |



| | | | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| ASN Perangkat Daerah | | | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Adapun penjelasan mengenai indikator yang mewakili capaian kinerja sasaran tersebut, sebagai berikut:

1. Nilai Indeks Profesionalisme ASN

Penjelasan:

Indikator Kinerja Utama (IKU) Nilai Indeks Profesionalisme ASN merupakan salah satu IKU terpenting bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur, karena secara langsung mengukur tingkat kualitas dan kapabilitas Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitong Timur.

Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas jabatan yang ditetapkan secara nasional oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Nilai indeks ini menggambarkan sejauh mana ASN;

- bekerja sesuai kompetensi jabatan,
- memiliki kualifikasi pendidikan yang relevan,
- menunjukkan kinerja yang terukur, dan
- menaati nilai dasar, kode etik, serta disiplin ASN.

Perhitungan Indeks Profesionalisme ASN didasarkan pada 4 (empat) dimensi utama, masing-masing memiliki bobot nilai tertentu:

| DIMENSI | BOBOT (%) | KOMPONEN YANG DINILAI |
|-------------|-----------|--|
| Kualifikasi | 25 | Tingkat pendidikan ASN sesuai syarat jabatan |
| Kompetensi | 30 | Sertifikasi, diklat teknis, fungsional, dan manajerial yang relevan |
| Kinerja | 40 | Capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja |
| Disiplin | 5 | Ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tidak adanya hukuman disiplin |

Rumus penghitungan:

$$\text{Nilai IP ASN} = \left(\sum_{i=1}^4 (\text{Nilai Dimensi}_i \times \text{Bobot Dimensi}_i) \right)$$

Keterangan:

- Satuan: Nilai.
- Nilai IP ASN (Skor 0-100) angka yang menunjukkan tingkat profesionalitas ASN.
- Nilai Dimensi adalah skor yang diperoleh dari hasil penilaian BKN untuk masing-masing dimensi (Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Kedisiplinan).
- Bobot Dimensi adalah persentase bobot yang ditetapkan oleh BKN.
- Nilai akhir IP ASN dikategorikan sebagai berikut:

| KATEGORI NILAI | RENTANG NILAI | KETERANGAN |
|----------------|---------------|---|
| Sangat Tinggi | 91 - 100 | ASN profesional secara menyeluruh |
| Tinggi | 81 – 90 | ASN memenuhi sebagian besar unsur profesionalitas |
| Sedang | 71 – 80 | ASN perlu peningkatan kompetensi dan disiplin |
| Rendah | 61 – 70 | ASN perlu peningkatan kompetensi dan disiplin |
| Sangat Rendah | ≤ 60 | ASN belum memenuhi standar profesionalitas |

Perbandingan Target dan Realisasi:

Pada tahun 2024, target sebesar 72 tercapai dengan realisasi 79,03 (109,76%). Pada tahun 2025, target disesuaikan menjadi 80 dan berhasil dicapai 101,95%. Dengan nilai **81,56**. BKPSDM Kabupaten Belitang Timur berada pada kategori **Tinggi** secara nasional.

Dengan capaian 81,56 pada tahun 2025, Indeks Profesionalisme ASN di Kabupaten Belitang Timur berada pada kategori Tinggi, yang menunjukkan bahwa tingkat profesionalitas ASN telah memenuhi standar yang baik dalam mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan.

Analisis Peningkatan/Penurunan Kinerja:

Jika dibandingkan dengan Tahun 2024, nilai Indeks Profesionalisme ASN mengalami peningkatan dari 79,03 menjadi 81,56 atau meningkat sebesar 2,53 poin.

Peningkatan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- Peningkatan pengembangan kompetensi ASN, baik melalui pendidikan dan pelatihan teknis, manajerial, maupun fungsional;



- Perbaiki sistem penilaian kinerja ASN, melalui implementasi manajemen kinerja yang lebih terukur dan terintegrasi dengan sasaran organisasi;
- Peningkatan kedisiplinan ASN, yang tercermin dari menurunnya pelanggaran disiplin ASN; dan
- Peningkatan kesesuaian kualifikasi pendidikan dengan jabatan, melalui pengelolaan karier ASN yang lebih terarah.

Selain itu, implementasi sistem merit dalam manajemen ASN juga memberikan kontribusi dalam meningkatkan profesionalitas ASN secara keseluruhan.

Solusi:

Untuk mempertahankan dan meningkatkan nilai Indeks Profesionalisme ASN pada tahun-tahun berikutnya, beberapa langkah strategis yang akan dilakukan antara lain:

- Peningkatan program pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan dan berbasis kebutuhan organisasi.
- Penguatan implementasi manajemen talenta, sebagai bagian dari penerapan sistem merit dalam manajemen ASN.
- Optimalisasi manajemen kinerja ASN, dengan menyelaraskan kinerja individu dengan kinerja organisasi.
- Peningkatan pembinaan disiplin ASN, guna menjaga profesionalitas dan integritas aparatur.
- Pemanfaatan sistem informasi kepegawaian secara terintegrasi, untuk meningkatkan akurasi data ASN serta mendukung pengambilan keputusan dalam manajemen ASN.

Melalui berbagai upaya tersebut, diharapkan Indeks Profesionalisme ASN Kabupaten Belitang Timur dapat terus meningkat pada periode mendatang dan mendukung terwujudnya ASN yang profesional, kompeten, dan berintegritas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2. Nilai Indeks Sistem Merit

Penjelasan:

Nilai Indeks Sistem Merit adalah tingkat penerapan prinsip merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diukur berdasarkan hasil penilaian oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) terhadap 8 (delapan) aspek utama manajemen ASN. Nilai ini

mencerminkan sejauh mana instansi pemerintah melaksanakan manajemen ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar, tanpa diskriminasi.

Dengan kata lain, semakin tinggi nilai sistem merit, semakin baik penerapan prinsip objektivitas, transparansi, dan keadilan dalam manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitang Timur.

Penilaian Sistem Merit bertujuan untuk:

- Mengukur sejauh mana penerapan prinsip merit di lingkungan instansi pemerintah;
- Menjadi dasar pembinaan dan rekomendasi peningkatan tata kelola ASN; dan
- Mendorong instansi untuk menerapkan manajemen ASN yang transparan, objektif, dan berbasis kompetensi.

Penilaian Indeks Sistem Merit dilakukan oleh instansi pembina kepegawaian nasional berdasarkan evaluasi terhadap aspek-aspek manajemen ASN, meliputi:

| NO. | ASPEK PENILAIAN | URAIAN ASPEK |
|-----|---------------------------------------|--|
| 1 | Perencanaan Kebutuhan ASN | Analisis jabatan (Anjab), analisis beban kerja (ABK), dan perencanaan formasi ASN (10%) |
| 2 | Pengadaan ASN | Proses seleksi CPNS dan PPPK yang transparan, objektif, dan akuntabel (10%) |
| 3 | Pengembangan Karir ASN | Pola karir, promosi jabatan, rotasi, mutasi, dan sistem karier berbasis kompetensi (30%) |
| 4 | Promosi dan Mutasi Jabatan | Proses promosi terbuka, mutasi berbasis kinerja dan rekam jejak (10%) |
| 5 | Manajemen Kinerja ASN | Penilaian SKP, perilaku kerja, dan tindak lanjut hasil penilaian (20%) |
| 6 | Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin | Kesesuaian dengan kinerja dan tingkat kepatuhan ASN (10%) |
| 7 | Perlindungan dan Kesejahteraan ASN | Jaminan hukum, perlindungan profesi, dan kesejahteraan pegawai (4%) |
| 8 | Sistem Informasi ASN (SIM ASN) | Integrasi data kepegawaian dan digitalisasi proses manajemen ASN (6%) |

Rumus penghitungan:

$$\text{Nilai Indeks Sistem Merit} = \sum_{i=1}^8 (\text{Skor Aspek}_i \times \text{Bobot Aspek}_i)$$

Keterangan:



- Satuan: Nilai.
- Angka capaian ini menunjukkan tingkat penerapan sistem merit dalam manajemen ASN dan dinilai oleh instansi pembina kepegawaian nasional.
- Skala Nilai yaitu skor berada dalam rentang 100-400 yang kemudian diklasifikasikan menjadi 4 (empat) kategori:

| KATEGORI/PREDIKAT | RENTANG NILAI | KETERANGAN |
|-------------------|---------------|--|
| Sangat Baik | 325 - 400 | Penerapan sistem merit kuat, terintegrasi, dan berkelanjutan |
| Baik | 250 - 324 | Penerapan sistem merit cukup konsisten dan terarah |
| Kurang | 175 - 249 | Penerapan sistem merit belum konsisten |
| Buruk | 100 - 174 | Belum menerapkan prinsip sistem merit |

Perbandingan Target dan Realisasi:

Pada tahun 2024, target sebesar 257 belum sepenuhnya tercapai dengan realisasi 252 (98,05%). Pada tahun 2025, target disesuaikan menjadi 252 dan berhasil dicapai 100%. Dengan nilai **252**, BKPSDM Kabupaten Belitang Timur berada pada kategori **Baik** secara nasional.

Analisis Peningkatan/Penurunan Kinerja:

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, nilai Indeks Sistem Merit relatif stabil dan terjaga pada kategori Baik. Stabilitas capaian ini menunjukkan bahwa:

- Proses pengisian jabatan telah dilakukan secara terbuka dan berbasis kompetensi;
- Pengembangan karier ASN mulai terintegrasi dengan manajemen talenta;
- Dokumen perencanaan kebutuhan ASN semakin tertib dan berbasis Anjab serta ABK; dan
- Sistem informasi kepegawaian semakin mendukung transparansi dan akurasi data.

Tidak adanya penurunan nilai menunjukkan bahwa kebijakan penguatan sistem merit telah berjalan konsisten, meskipun masih terdapat ruang peningkatan untuk mencapai kategori yang lebih tinggi.

Solusi:

Untuk meningkatkan nilai Indeks Sistem Merit ke level yang lebih tinggi pada periode Renstra 2025-2029, langkah strategis yang akan dilakukan adalah:

- Penguatan Manajemen Talenta terintegrasi, Mengoptimalkan *talent pool* dan sistem suksesi jabatan berbasis peta kompetensi dan kinerja.
- Digitalisasi Manajemen ASN, dengan mengintegrasikan seluruh proses manajemen ASN dalam sistem informasi yang terdokumentasi dan terdigitalisasi.
- Peningkatan Kualitas Manajemen Kinerja, dengan menyelaraskan kinerja individu dengan kinerja organisasi melalui cascading yang lebih efektif.
- Penyempurnaan Dokumen dan *Evidence* Sistem Merit, dengan memastikan seluruh proses terdokumentasi lengkap untuk mendukung evaluasi eksternal.
- Benchmarking dan Pendampingan Teknis, dengan melakukan studi banding ke daerah dengan nilai sistem merit kategori sangat tinggi.

Dengan langkah-langkah tersebut, BKPSDM Kabupaten Belitang Timur diharapkan mampu meningkatkan nilai Indeks Sistem Merit secara bertahap menuju kategori yang lebih optimal serta mendukung terwujudnya profesionalitas ASN dan tata kelola pemerintahan yang akuntabel.

3. Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi

Penjelasan:

Nilai Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi adalah tingkat kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya berdasarkan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan.

Dimensi Kompetensi merupakan salah satu dari empat dimensi pembentuk Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN). Dimensi ini menilai sejauh mana ASN memiliki dan mengembangkan kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang diemban, baik kompetensi teknis, manajerial, maupun sosial kultural.

Dengan kata lain, kompetensi ASN mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara efektif, efisien, dan profesional

Penilaian dimensi kompetensi dilakukan berdasarkan pemenuhan dan pengembangan kompetensi ASN, dengan tiga komponen utama berikut:

| KOMPONEN | PENJELASAN | SUMBER DATA |
|-------------------|---|--|
| Kompetensi Teknis | Pengetahuan, keahlian, dan keterampilan spesifik sesuai jabatan ASN | Sertifikat diklat teknis, pelatihan fungsional, sertifikasi prof |



| KOMPONEN | PENJELASAN | SUMBER DATA |
|----------------------------|--|---|
| Kompetensi Manajerial | Kemampuan memimpin, mengelola tim, mengambil keputusan, dan komunikasi organisasi | Diklat kepemimpinan (PKA, PKP, PKN), kursus manajerial |
| Kompetensi Sosial Kultural | Kepekaan terhadap keberagaman, etika publik, dan pelayanan berorientasi masyarakat | Pelatihan budaya kerja, nilai ASN "BerAKHLAK", pelayanan publik |

Dalam struktur Indeks Profesionalisme ASN, dimensi kompetensi memiliki bobot 30% dari total nilai IP ASN.

Rumus penghitungan:

$$\text{Nilai IP ASN Dimensi Kompetensi} = \frac{\text{Total Skor Hasil Penilaian Kompetensi ASN}}{\text{Skor Maksimum 40}} \times 40$$

Keterangan:

- Satuan: Nilai.
- Angka ini menunjukkan tingkat profesionalitas ASN berdasarkan aspek-aspek kompetensi dan ditetapkan dalam penilaian oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).
- Skala nilai yaitu skor berada dalam rentang 0-40 yang kemudian diklasifikasikan menjadi 4 (empat) kategori:

| KATEGORI NILAI | RENTANG NILAI | KETERANGAN |
|----------------|---------------|---|
| Sangat Tinggi | 38 - 40 | Kompetensi ASN sangat sesuai dan unggul |
| Tinggi | 34 – 37,99 | Kompetensi ASN sesuai dan mendukung kinerja |
| Sedang | 28 – 33,99 | Kompetensi ASN cukup sesuai tuntutan jabatan |
| Rendah | 20 – 27,99 | Kompetensi ASN masih perlu peningkatan signifikan |
| Sangat Rendah | 0 – 19,99 | Kompetensi ASN belum memenuhi tuntutan jabatan |

Perbandingan Target dan Realisasi:

Pada tahun 2024, realisasi melampaui target dengan capaian 101,79%. Pada tahun 2025, terjadi peningkatan signifikan dengan realisasi **31,13**, melampaui target sebesar 109,23%.

Secara nasional, semakin tinggi nilai dimensi kompetensi menunjukkan semakin besar proporsi ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun sesuai ketentuan. Nilai di atas 30 menunjukkan tingkat pemenuhan kompetensi yang relatif baik dan progresif dibanding rata-rata daerah yang masih berada pada kisaran 25-30 poin. Dengan capaian 31,13, BKPSDM Kabupaten Belitang Timur menunjukkan performa yang berada pada kategori baik dan mengalami tren peningkatan.

Analisis Peningkatan/Penurunan Kinerja:

Jika dibandingkan tahun 2024 dan 2025, terjadi peningkatan signifikan dari 28,50 menjadi 31,13.

Faktor yang mendorong peningkatan tersebut antara lain:

- Meningkatnya jumlah ASN yang mengikuti diklat manajerial, teknis, dan fungsional;
- Perencanaan pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan jabatan (*training need analysis*);
- Optimalisasi pelatihan berbasis daring (*e-learning*) melalui kegiatan Kelakar BKPSDM sehingga menjangkau lebih banyak ASN;
- Integrasi pengembangan kompetensi dalam skema manajemen talenta; dan
- Monitoring yang lebih ketat terhadap pemenuhan minimal 20 JP per ASN per tahun.

Solusi:

Untuk menjaga dan meningkatkan capaian dimensi kompetensi pada periode berikutnya, langkah strategis yang akan dilakukan adalah:

- Penyusunan rencana pengembangan kompetensi iima tahunan berbasis peta jabatan dan kesenjangan kompetensi.
- *Digital learning* dan *microlearning* dengan memperluas akses pelatihan berbasis *platform daring*.
- Penguatan evaluasi dampak pelatihan dengan mengukur efektivitas pelatihan terhadap peningkatan kinerja ASN.
- Integrasi dengan Manajemen Talenta dan menjadikan hasil pengembangan kompetensi sebagai dasar perencanaan suksesi jabatan.

Dengan strategi tersebut, diharapkan nilai Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi dapat terus meningkat secara berkelanjutan dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan profesionalitas ASN di Kabupaten Belitang Timur.

4. Nilai SAKIP Perangkat Daerah

Penjelasan:

Nilai SAKIP Perangkat Daerah adalah hasil evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja perangkat daerah, yang mencakup perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Nilai SAKIP mencerminkan sejauh mana perangkat daerah mampu melaksanakan siklus manajemen kinerja secara konsisten, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, pelaporan, hingga evaluasi.

Evaluasi SAKIP bertujuan untuk:

- Menilai tingkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
- Menilai efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran terhadap hasil (outcome).
- Memberikan saran perbaikan dan pembinaan peningkatan kinerja bagi perangkat daerah.
- Menjamin keterpaduan antara perencanaan–penganggaran–pelaporan kinerja.

Secara umum, evaluasi SAKIP meliputi lima komponen utama dengan bobot tertentu, yaitu:

| KOMPONEN | BOBOT (%) | KETERANGAN |
|---|-----------|---|
| Perencanaan Kinerja | 30 | Kualitas dokumen Renstra, Renja, dan keterkaitan dengan RPJMD |
| Pengukuran Kinerja | 30 | Kualitas pengukuran capaian kinerja dan IKU/IKK |
| Pelaporan Kinerja | 15 | Kualitas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) |
| Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25 | Mekanisme monitoring, reuiu, dan tindak lanjut hasil evaluasi |

Rumus penghitungan:

$$\text{Nilai SAKIP} = \sum_{i=1}^4 (\text{Skor Komponen}_i \times \text{Bobot Komponen}_i)$$

Keterangan:

- Satuan: Angka.
- Skor Komponen adalah nilai yang diberikan evaluator (Inspektorat Daerah) untuk setiap komponen.



- Bobot Komponen adalah persentase bobot yang ditetapkan dalam Pedoman Evaluasi SAKIP.
- Nilai SAKIP (Skor 0-100).

Skala Nilai yaitu skor berada dalam rentang 100-400 yang kemudian diklasifikasikan menjadi 4 (empat) kategori:

| RENTANG NILAI | KATEGORI | MAKNA KINERJA |
|---------------|-----------------------|---|
| 90 - 100 | AA (Sangat Memuaskan) | Akuntabilitas kinerja sangat tinggi dan berkelanjutan |
| 80 - 90 | A (Memuaskan) | Sistem akuntabilitas kinerja telah berjalan sangat baik |
| 70 - 80 | BB (Sangat Baik) | Akuntabilitas kinerja baik, masih perlu penyempurnaan |
| 60 - 70 | B (Baik) | Sistem sudah berjalan namun belum optimal |
| 50 - 60 | CC (Cukup) | Masih terdapat kelemahan signifikan dalam implementasi |
| 30 - 50 | C (Kurang) | Sistem akuntabilitas belum berjalan efektif |
| 0 < 30 | D (Sangat Kurang) | Belum ada penerapan akuntabilitas kinerja yang memadai |

Perbandingan Target dan Realisasi:

Pada tahun 2024, nilai SAKIP tercapai sesuai target pada angka 70,30 (kategori BB). Pada tahun 2025, terjadi peningkatan menjadi **72,15**, prdikat **BB** atau 102,63% dari target yang ditetapkan.

Secara nasional, kategori BB (70–80) menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja sudah baik, dengan sistem perencanaan dan pengukuran yang cukup memadai serta berorientasi hasil.

Dengan nilai 72,15, BKPSDM Kabupaten Belitung Timur berada pada kategori BB, dengan harapan meningkat menuju kategori yang lebih tinggi (A).

Analisis Peningkatan/Penurunan Kinerja:

Jika dibandingkan antara tahun 2024 dan 2025, terjadi peningkatan nilai sebesar 1,85 poin (dari 70,30 menjadi 72,15).

Peningkatan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor:

- Penyempurnaan dokumen perencanaan (Renstra, Renja, dan Perjanjian Kinerja);
- Penguatan cascading kinerja dari level organisasi ke individu;

- Peningkatan kualitas pelaporan kinerja berbasis analisis;
- Monitoring dan evaluasi internal yang lebih sistematis; dan
- Penyelarasan indikator kinerja dengan *outcome* organisasi.

Peningkatan ini menunjukkan adanya perbaikan dalam budaya kerja berbasis kinerja serta komitmen terhadap akuntabilitas. Namun demikian, untuk mencapai kategori A (≥ 80) masih diperlukan penguatan pada integrasi pengukuran kinerja dengan penganggaran serta peningkatan kualitas evaluasi internal berbasis *evidence*.

Solusi:

Untuk meningkatkan Nilai SAKIP menuju kategori yang lebih tinggi, langkah strategis yang akan dilakukan adalah:

- Penguatan cascading kinerja dengan menyempurnakan penyelarasan kinerja individu dengan kinerja organisasi secara menyeluruh.
- Integrasi perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja dan memastikan setiap anggaran memiliki korelasi langsung dengan outcome yang terukur.
- Peningkatan kualitas evaluasi internal dengan mengoptimalkan peran APIP dalam reviu dan evaluasi kinerja perangkat daerah.
- Penyempurnaan indikator berbasis *outcome* dengan mengurangi indikator *output* dan memperbanyak indikator yang berorientasi hasil.
- Peningkatan kapasitas SDM pengelola SAKIP melalui pelatihan teknis perencanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan Nilai SAKIP Perangkat Daerah BKPSDM dapat meningkat secara bertahap menuju kategori A, sehingga semakin memperkuat akuntabilitas dan tata kelola pemerintahan di Kabupaten Belitang Timur.

5. Indeks Profesionalisme ASN Perangkat Daerah

Penjelasan:

Nilai Indeks Profesionalisme ASN Perangkat Daerah adalah tingkat profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di lingkungan perangkat daerah, yang diukur melalui empat dimensi utama profesionalisme ASN yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.

Indikator Kinerja Utama ini memiliki fokus yang sangat spesifik, yaitu mengukur tingkat profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja khusus di lingkungan BKPSDM Kabupaten Belitang Timur itu sendiri, bukan seluruh ASN kabupaten.



Capaian indeks ini digunakan untuk menilai sejauh mana BKPSDM telah:

- Mengelola ASN berdasarkan prinsip kompetensi dan kinerja;
- Mengembangkan karir ASN secara objektif dan berkelanjutan;
- Menegakkan disiplin, etika, dan nilai-nilai ASN (core values BerAKHLAK);
- Mendorong peningkatan kinerja ASN melalui sistem merit dan manajemen talenta.

Perhitungan Indeks Profesionalisme ASN PD didasarkan pada 4 (empat) dimensi utama ASN BKPSDM:

| DIMENSI | BOBOT (%) | KOMPONEN YANG DINILAI |
|-------------|-----------|---|
| Kualifikasi | 25 | Tingkat pendidikan ASN BKPSDM yang relevan |
| Kompetensi | 30 | Ketersediaan sertifikasi, diklat, dan pengembangan kompetensi yang diikuti ASN BKPSDM |
| Kinerja | 40 | Capaian kinerja individu (SKP) ASN BKPSDM |
| Disiplin | 5 | Tingkat kepatuhan dan riwayat hukuman disiplin ASN BKPSDM |

Rumus penghitungan:

$$\text{Nilai IP ASN PD} = \left(\sum_{i=1}^4 (\text{Nilai Dimensi Pegawai BKPSDM}_i \times \text{Bobot Dimensi}_i) \right)$$

Keterangan:

- Satuan: Nilai.
- Nilai IP ASN PD (Skor 0-100) angka yang menunjukkan tingkat profesionalitas ASN BKPSDM.
- Sama seperti Indeks Profesionalisme ASN umum, angka ini ditetapkan dalam penilaian oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).
- Angka yang menunjukkan tingkat profesionalitas ASN BKPSDM berdasarkan aspek-aspek kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan.

Nilai akhir IP ASN Perangkat Daerah dikategorikan sebagai berikut:

| KATEGORI NILAI | RENTANG NILAI | KETERANGAN |
|----------------|---------------|---|
| Sangat Tinggi | 91 - 100 | ASN profesional secara menyeluruh |
| Tinggi | 81 - 90 | ASN memenuhi sebagian besar unsur profesionalitas |
| Sedang | 71 - 80 | ASN perlu peningkatan kompetensi dan disiplin |



| KATEGORI NILAI | RENTANG NILAI | KETERANGAN |
|----------------|---------------|---|
| Rendah | 61 – 70 | ASN perlu peningkatan kompetensi dan disiplin |
| Sangat Rendah | ≤ 60 | ASN belum memenuhi standar profesionalitas |

Perbandingan Target dan Realisasi

Indikator ini mulai ditetapkan secara spesifik dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Pada tahun tersebut, realisasi mencapai 85,69, melampaui target sebesar 105,69%.

Dengan nilai 85,69, Indeks Profesionalisme ASN Perangkat Daerah berada pada kategori Tinggi (80–89) secara nasional. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas ASN di lingkungan BKPSDM telah memenuhi standar profesionalitas yang baik.

Analisis Peningkatan/Penurunan Kinerja:

Karena indikator ini baru ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025, perbandingan tren langsung dengan tahun sebelumnya belum tersedia. Namun, capaian yang melampaui target menunjukkan:

- Peningkatan jumlah ASN yang memenuhi standar kompetensi;
- Nilai kinerja ASN yang relatif baik dan stabil;
- Minimnya pelanggaran disiplin berat;
- Peningkatan kesesuaian kualifikasi pendidikan dengan jabatan.

Kontribusi terbesar terhadap peningkatan indeks ini berasal dari dimensi kompetensi dan kinerja, yang selaras dengan penguatan sistem merit dan manajemen talenta.

Solusi:

Untuk menjaga dan meningkatkan Indeks Profesionalisme ASN Perangkat Daerah pada periode berikutnya, langkah strategis yang akan dilakukan adalah:

- Peningkatan pengembangan kompetensi berkelanjutan dengan memastikan seluruh ASN memenuhi standar minimal 20 JP per tahun dan meningkatkan kualitas pelatihan berbasis kebutuhan jabatan.
- Optimalisasi manajemen talenta dan menjadikan hasil penilaian kinerja dan potensi sebagai dasar perencanaan karier dan promosi.
- Penguatan budaya kinerja dan disiplin melalui pembinaan, monitoring, dan evaluasi berkala.

- Penyelarasan kualifikasi pendidikan dengan jabatan dan mendorong ASN untuk meningkatkan pendidikan formal sesuai kebutuhan organisasi.
- Digitalisasi data profesionalisme ASN dengan mengintegrasikan seluruh data kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin dalam sistem informasi kepegawaian.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan Indeks Profesionalisme ASN Perangkat Daerah dapat meningkat menuju kategori Sangat Tinggi (≥ 90) pada periode Renstra 2025–2029, sehingga semakin mendukung terwujudnya ASN yang profesional dan pemerintahan yang akuntabel di Kabupaten Belitong Timur.

Apabila dilihat realisasi akumulasi pencapaian sasaran sampai dengan tahun ini dibandingkan dengan rencana yang tercantum dalam Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Analisis Capaian Indikator
Realisasi AKumulasi Tahun 2025 dibandingkan Target 2029

| No | Indikator | Satuan | Realisasi Akumulasi s/d Tahun 2025 | Rencana Sesuai dengan Renstra PD Tahun 2029 | Persentase Capaian Kinerja (%) |
|----|---|--------|------------------------------------|---|--------------------------------|
| 1 | Nilai Indeks Profesionalisme ASN | Nilai | 81,56 | 77 | 105,92% |
| 2 | Nilai Indeks Sistem Merit | Nilai | 252 | 257 | 98,05% |
| 3 | Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi | Nilai | 31,13 | 28 | 111,18% |
| 4 | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | Nilai | 72,15 | 70,75 | 101,98% |
| 5 | Indeks Profesionalisme ASN Perangkat Daerah | Nilai | 85,69 | 79 | 108,47% |

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis capaian indikator yang membandingkan realisasi akumulasi sampai dengan tahun 2025 terhadap target akhir jangka menengah tahun 2029 sebagaimana tercantum dalam Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029, diperoleh gambaran sebagai berikut:

1. Nilai Indeks Profesionalisme ASN

Realisasi sampai dengan tahun 2025 sebesar 81,56, sedangkan target tahun 2029 sebesar 77, dengan persentase capaian 105,92%. Artinya, target jangka menengah telah terlampaui



lebih awal. Kondisi ini menunjukkan efektivitas Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dan perlunya penyesuaian target Renstra agar lebih progresif.

2. Nilai Indeks Sistem Merit

Realisasi sampai dengan tahun 2025 sebesar 252, sedangkan target tahun 2029 sebesar 257, dengan persentase capaian 98,05%. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun pertama periode Renstra, capaian sudah mendekati target akhir lima tahunan. Dengan demikian, diperlukan strategi akselerasi agar terjadi peningkatan nilai menuju kategori yang lebih tinggi sebelum akhir periode Renstra.

3. Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi

Realisasi tahun 2025 sebesar 31,13, telah melampaui target tahun 2029 sebesar 28, dengan capaian 111,18%. Artinya, target jangka menengah telah terlampaui lebih awal. Kondisi ini menunjukkan efektivitas Pengembangan Sumber Daya Manusia dan perlunya penyesuaian target Renstra agar lebih progresif.

4. Nilai SAKIP Perangkat Daerah

Realisasi tahun 2025 sebesar 72,15, melampaui target tahun 2029 sebesar 70,75, dengan capaian 101,98%. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan sistem perencanaan dan akuntabilitas kinerja telah berjalan dengan baik dan telah mencapai target jangka menengah lebih cepat dari jadwal yang direncanakan.

5. Indeks Profesionalisme ASN Perangkat Daerah

Realisasi tahun 2025 sebesar 85,69, telah melampaui target tahun 2029 sebesar 79, dengan capaian 108,47%. Capaian ini menunjukkan kualitas profesionalitas ASN pada tingkat perangkat daerah sudah berada di atas target Renstra dan berada dalam kategori tinggi secara nasional.

Secara keseluruhan, dari empat indikator sasaran strategis:

- Tiga indikator (Dimensi Kompetensi, Nilai SAKIP, dan IP ASN Perangkat Daerah) telah melampaui target jangka menengah tahun 2029 pada tahun 2025.
- Satu indikator (Indeks Sistem Merit) telah mencapai 98,05% dari target Renstra 2029, sehingga hanya membutuhkan peningkatan bertahap untuk melampaui target akhir periode.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja BKPSDM Kabupaten Belitang Timur pada awal periode Renstra Tahun 2025-2029 berada pada jalur yang sangat positif dan progresif. Namun demikian, kondisi ini juga menuntut peninjauan kembali target jangka menengah agar lebih menantang,

dan penguatan inovasi dan digitalisasi manajemen ASN, dan akselerasi peningkatan Nilai Sistem Merit menuju kategori yang lebih tinggi.

Program dan kegiatan yang menunjang capaian Sasaran Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit adalah:

1. Program Kepegawaian Daerah

- a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
 - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
- b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
 - Pengelolaan Mutasi ASN
 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - Pengelolaan Promosi ASN
- c. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
 - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Program dan kegiatan yang menunjang capaian Sasaran Meningkatnya Kompetensi ASN yang Sesuai dengan Kebutuhan Jabatan untuk Mendukung Kinerja adalah:

2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
 - Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga

Program dan kegiatan yang menunjang capaian Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah adalah:

3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah kabupaten Kota

- a. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan
- b. Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor

- Penyediaan Bahan Logistik Kantor
- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- c. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- d. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

3.4 AKUNTABILITAS KEUANGAN

Tahun 2025 rencana kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur dibiayai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Belitong Timur Rp9.250.154.030,00 akan tetapi dalam pelaksanaannya setelah mengalami efisiensi sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025, pendanaan pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh BKPSDM pada tahun 2025 dengan ditetapkannya DPA Tahun 2025 hasil refocusing anggaran pada tanggal 18 Februari 2025 menjadi sebesar Rp6.909.303.730,00. Pada APBD perubahan total pagu anggaran BKPSDM menjadi Rp6.653.244.830,00 turun Rp2.596.909.200,00 atau turun 28,07% dari anggaran Induk tahun 2025.

Rincian alokasi anggaran yang bersumber dari APBD Kabupaten Belitong Timur sebagai berikut:

Tabel 3.5 Rincian Alokasi Anggaran BKPSDM Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025

| No | Jenis Belanja | Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | Persentase (%) |
|----|-------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------|
| 1 | Belanja Operasi | 6.653.244.830,00 | 6.371.285.587,00 | 95,76% |
| | Belanja Pegawai | 4.564.895.730,00 | 4.419.959.026,00 | 96,82% |
| | Belanja Barang dan Jasa | 2.088.349.100,00 | 1.951.326.561,00 | 93,44% |

Sumber: LRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Adapun alokasi anggaran untuk mendanai capaian sasaran ialah sebagai berikut:

**Tabel 3.6 Rincian Alokasi Anggaran Belanja Operasi untuk Mencapai Sasaran
BKPSDM Kabupaten Belitang Timur Tahun 2025**

| No | Jenis Belanja | Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | Persentase (%) |
|----|-------------------------|------------------|------------------|----------------|
| 1 | Belanja Barang dan Jasa | 2.088.349.100,00 | 1.951.326.561,00 | 93,44% |

Sumber: LRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Alokasi anggaran untuk pencapaian 3 (tiga) sasaran strategis sebesar Rp2.088.349.100,00 dari total pagu anggaran belanja operasi tahun 2025 sebesar Rp6.653.244.830,00 (31,39%) dengan realisasi anggaran sebesar Rp1.951.326.561,00 dengan persentase penyerapan sebesar 93,44%. Alokasi dan realisasi anggaran dari masing-masing kegiatan dan program untuk pencapaian sasaran strategis seperti tabel 3.7 berikut:

**Tabel 3.7. Alokasi dan Realisasi Anggaran untuk Mencapai Sasaran
BKPSDM Kabupaten Belitang Timur Tahun 2025**

| No | Sasaran Strategis | Jumlah Program | Jumlah Kegiatan | Pagu Anggaran (Rp) | Realisasi Anggaran (Rp) | Persentase (%) |
|---------------|---|----------------|-----------------|-------------------------|-------------------------|----------------|
| 1 | Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit | 1 | 3 | 920.774.600,00 | 836.648.097,00 | 90,86% |
| 2 | Meningkatnya Kompetensi ASN yang Sesuai dengan Kebutuhan Jabatan untuk Mendukung Kinerja Organisasi | 1 | 1 | 112.443.700,00 | 112.417.350,00 | 99,98% |
| 3 | Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah | 1 | 4 | 1.055.130.800,00 | 1.002.261.114,00 | 94,99% |
| Jumlah | | 3 | 8 | 2.088.349.100,00 | 1.951.326.561,00 | 93,44% |

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Berdasarkan tabel 3.7 di atas dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan secara umum telah dilaksanakan secara efektif dengan tingkat realisasi anggaran yang cukup tinggi.



Secara keseluruhan, alokasi anggaran pada masing-masing sasaran strategis telah dimanfaatkan untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan yang berorientasi pada peningkatan kualitas manajemen ASN, pengembangan kompetensi ASN, serta peningkatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

Pada sasaran strategis pertama, yaitu Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit, dilaksanakan melalui 1 (satu) program dan 3 (tiga) kegiatan dengan pagu anggaran sebesar Rp920.774.600,00 dan realisasi sebesar Rp836.648.097,00 atau 90,86%. Tingkat realisasi ini menunjukkan bahwa sebagian besar kegiatan yang direncanakan telah terlaksana dengan baik, meskipun masih terdapat sisa anggaran yang umumnya disebabkan oleh efisiensi pelaksanaan kegiatan, penyesuaian kebutuhan riil kegiatan, maupun penghematan pada beberapa komponen belanja.

Pada sasaran strategis kedua, yaitu Meningkatnya Kompetensi ASN yang Sesuai dengan Kebutuhan Jabatan untuk Mendukung Kinerja Organisasi, dilaksanakan melalui 1 (satu) program dan 1 (satu) kegiatan dengan pagu anggaran sebesar Rp112.443.700,00 dan realisasi sebesar Rp112.417.350,00 atau 99,98%. Tingkat realisasi yang sangat tinggi ini menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan kompetensi ASN dapat dilaksanakan secara optimal dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya pada sasaran strategis ketiga, yaitu Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah, dilaksanakan melalui 1 (satu) program dan 4 (empat) kegiatan dengan pagu anggaran sebesar Rp1.055.130.800,00 dan realisasi sebesar Rp1.002.261.114,00 atau 94,99%. Realisasi tersebut menunjukkan bahwa kegiatan yang mendukung penguatan sistem akuntabilitas kinerja, perencanaan, serta pengelolaan administrasi kepegawaian telah terlaksana secara efektif dengan tingkat penyerapan anggaran yang tinggi.

Secara umum, tingkat realisasi anggaran pada masing-masing sasaran strategis berada pada kisaran 90%–100%, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan pada BKPSDM Kabupaten Belitong Timur tahun 2025 telah berjalan secara efektif, efisien, dan akuntabel. Selain itu, tingginya realisasi anggaran juga sejalan dengan capaian kinerja indikator sasaran yang sebagian besar telah memenuhi bahkan melampaui target yang ditetapkan.

Dengan demikian, pelaksanaan program dan kegiatan pada tahun 2025 dapat dinilai telah memberikan kontribusi nyata dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam meningkatkan profesionalitas ASN, penguatan sistem merit, serta peningkatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitong Timur.



Lebih rinci akuntabilitas pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan BKPSDM Kabupaten Belitong Timur tahun 2025 (termasuk belanja pegawai) sebagai berikut:

**Tabel 3.8 Alokasi dan Realisasi Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan
BKPSDM Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025**

| Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator | Satuan | Kinerja | | % | Keunagan | | % |
|--|---|---------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| | | | Target | Realisasi | | Target | Realisasi | |
| Program Kepegawaian Daerah | Persentase Pelaksanaan Program Pengadaan, Mutasi, Promosi, Pengembangan Kompetensi, dan Evaluasi Kinerja ASN yang Sesuai dengan Prosedur dan Sasaran yang Ditentukan | Persen | 100% | 100% | 100% | 920.774.600,00 | 836.648.097,00 | 90,86% |
| Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Persentase Proses Kepegawaian (Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN) yang Dilaksanakan Sesuai Peraturan dan Tepat Waktu | Persen | 100% | 100% | 100% | 104.390.800,00 | 97.977.090,00 | 93,86% |
| Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Dokumen | 1 | 1 | 100% | 3.126.000,00 | 3.094.050,00 | 98,98% |
| Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Dokumen | 1 | 1 | 100% | 86.543.800,00 | 80.717.040,00 | 93,27% |
| Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Dokumen | 1 | 1 | 100% | 1.221.000,00 | 666.000,00 | 54,55% |
| Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Dokumen | 1 | 1 | 100% | 13.500.000,00 | 13.500.000,00 | 100% |
| Mutasi dan Promosi ASN | Persentase Pengelolaan Mutasi ASN, Kenaikan Pangkat | Persen | 98% | 100% | 100% | 364.542.200,00 | 299.790.034,00 | 82,24% |



LAPORAN KINERJA (LK)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2025

| Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator | Satuan | Kinerja | | % | Keunagan | | % |
|--|--|---------------|--------------|---------------|----------------|-------------------------|-------------------------|---------------|
| | | | Target | Realisasi | | Target | Realisasi | |
| | ASN dan Promosi ASN | | | | | | | |
| Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah | Dokumen | 1 | 1 | 100% | 23.231.500,00 | 15.935.990,00 | 68,60% |
| Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Dokumen | 1 | 1 | 100% | 22.764.700,00 | 16.326.315,00 | 71,72% |
| Pengelolaan Promosi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN | Dokumen | 1 | 1 | 100% | 318.546.000,00 | 267.527.729,00 | 83,98% |
| Pengembangan Kompetensi ASN | Persentase Peningkatan Kompetensi ASN | Persen | 100% | 100% | 100% | 451.841.600,00 | 438.880.973,00 | 97,13% |
| Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN | Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya | Orang | 30 | 30 | 100% | 57.515.600,00 | 50.501.953,00 | 87,81% |
| Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan | Orang | 10 | 10 | 100% | 394.326.000,00 | 388.379.020,00 | 98,49% |
| Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Fungsional | Persen | 10% | 91,71% | 917,10% | 112.443.700,00 | 112.417.350,00 | 99,98% |
| Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Persentase ASN yang Telah Memiliki Sertifikasi Kompetensi Manajerial atau Fungsional Sesuai Standar Jabatan | Persen | 62% | 64,16% | 103,48% | 112.443.700,00 | 112.417.350,00 | 99,98% |
| Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga | Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga | Dokumen | 2 | 2 | 100% | 112.443.700,00 | 112.417.350,00 | 99,98% |
| Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota | Indeks Kepuasan Masyarakat | Nilai | 88,60 | 80,83 | 91,23% | 5.620.026.530,00 | 5.422.220.140,00 | 96,48% |
| Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Persentase ASN yang Menerima Gaji dan Tunjangan Tepat Waktu dan Sesuai Ketentuan | Persen | 100% | 100% | 100% | 4.564.895.730,00 | 4.419.959.026,00 | 96,82% |



LAPORAN KINERJA (LK)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2025

| Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator | Satuan | Kinerja | | % | Keunagan | | % |
|---|---|---------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| | | | Target | Realisasi | | Target | Realisasi | |
| Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | Orang | 44 | 47 | 106,82% | 4.564.895.730,00 | 1.280.000,00 | 23,27% |
| Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Persentase ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Sesuai dengan Tupoksi | Persen | 100% | 100% | 100% | 5.500.000,00 | 1.280.000,00 | 23,27% |
| Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | Orang | 1 | 1 | 100% | 5.500.000,00 | 1.280.000,00 | 23,27% |
| Administrasi Umum Perangkat Daerah | Persentase Administrasi Umum yang Dilaksanakan Sesuai Ketentuan dan Jadwal Pelayanan | Persen | 100% | 100% | 100% | 164.121.800,00 | 154.907.447,00 | 94,39% |
| Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan | Paket | 1 | 1 | 100% | 13.489.600,00 | 12.608.490,00 | 93,47% |
| Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | Paket | 11 | 11 | 100% | 23.719.100,00 | 18.320.390,00 | 77,24% |
| Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | Paket | 7 | 7 | 100% | 22.913.100,00 | 21.480.840,00 | 93,75% |
| Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan | Paket | 1 | 1 | 100% | 4.000.000,00 | 2.498.600,00 | 62,47 |
| Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | laporan | 40 | 35 | 87,50% | 100.000.000,00 | 99.999.127,00 | 100% |
| Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase Jasa Penunjang yang Terealisasi Sesuai Spesifikasi dan Waktu Pelaksanaan | Persen | 100% | 100% | 100% | 722.999.000,00 | 700.460.067,00 | 96,88% |



LAPORAN KINERJA (LK)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2025

| Program/Kegiatan /Sub Kegiatan | Indikator | Satuan | Kinerja | | % | Keunagan | | % |
|---|--|---------------|-------------|----------------------|---------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|
| | | | Target | Realisasi | | Target | Realisasi | |
| Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Laporan | 1 | 1 | 100% | 1.700.000,00 | 1.200.000,00 | 70,59% |
| Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | Laporan | 1 | 1 | 100% | 188.040.000,00 | 166.681.742,00 | 88,64% |
| Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan | Laporan | 1 | 1 | 100% | 533.259.000,00 | 532.578.325,00 | 99,87% |
| Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase Barang Milik Daerah yang Dipelihara dalam Kondisi Baik | Persen | 100% | 100% | 100% | 162.510.000,00 | 145.613.600,00 | 89,60% |
| Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya | Unit | 1 | 1 | 100% | 40.250.000,00 | 33.733.810,00 | 83,81% |
| Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya | Unit | 2 | 2 | 100% | 72.710.000,00 | 67.248.110,00 | 92,49% |
| Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara | Unit | 72 | 72 | 100% | 49.550.000,00 | 44.631.680,00 | 90,07% |
| Jumlah | | | 100% | 99,81% | 99,81% | 6.653.244.830,00 | 6.371.285.587,00 | 95,76% |
| Predikat | | | | Sangat Tinggi | | | | Sangat Tinggi |

Sumber: Laporan Evaluasi Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Pada tahun 2025, pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Belitong Timur mencapai hasil yang sangat positif. Berikut penjelasannya:

1. Analisis Realisasi Anggaran

Berdasarkan data realisasi anggaran tahun 2025, total anggaran BKPSDM Kabupaten Belitong Timur sebesar **Rp6.653.244.830,00** dengan realisasi sebesar **Rp6.371.285.587,00** atau **95,76%** dari total pagu anggaran kategori **Sangat Tinggi**.



Tingkat realisasi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan anggaran telah dilaksanakan secara efektif dan akuntabel, dengan tingkat penyerapan yang tinggi serta sesuai dengan perencanaan program dan kegiatan yang telah ditetapkan.

Dilihat dari struktur program, realisasi anggaran terbesar terdapat pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan realisasi sebesar 96,48%, yang digunakan untuk mendukung operasional organisasi seperti administrasi keuangan, administrasi umum, penyediaan jasa penunjang, serta pemeliharaan barang milik daerah. Program ini menjadi program dengan alokasi anggaran terbesar karena mendukung penyelenggaraan fungsi kelembagaan BKPSDM secara keseluruhan termasuk anggaran belanja pegawai.

Selanjutnya pada Program Kepegawaian Daerah, realisasi anggaran mencapai 90,86%, yang digunakan untuk mendukung kegiatan pengadaan ASN, mutasi dan promosi ASN, serta pengembangan kompetensi ASN. Sementara itu, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tingkat realisasi yang sangat tinggi yaitu 99,98%, yang menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan kompetensi ASN telah dilaksanakan secara optimal sesuai dengan perencanaan.

Perbedaan antara pagu dan realisasi anggaran pada beberapa kegiatan umumnya disebabkan oleh efisiensi pelaksanaan kegiatan, penyesuaian kebutuhan riil kegiatan, serta optimalisasi penggunaan anggaran tanpa mengurangi capaian output kegiatan.

2. Realisasi Kinerja

Berdasarkan capaian indikator kinerja program dan kegiatan, realisasi kinerja BKPSDM Kabupaten Belitong Timur tahun 2025 mencapai **99,48%** dengan kategori **Sangat Tinggi**.

Tingginya capaian kinerja tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar kegiatan yang direncanakan dalam dokumen perencanaan tahunan telah dilaksanakan secara optimal dan sesuai dengan target yang ditetapkan.

3. Capaian Berdasarkan Program dalam Mendukung Capaian Sasaran

Capaian program dan kegiatan BKPSDM tahun 2025 memberikan kontribusi langsung terhadap pencapaian sasaran strategis organisasi, yaitu peningkatan profesionalitas ASN dan peningkatan akuntabilitas perangkat daerah.

Program Kepegawaian Daerah berperan dalam mendukung sasaran peningkatan kualitas manajemen ASN berbasis sistem merit melalui kegiatan pengadaan ASN, pengelolaan



mutasi dan promosi, serta pengembangan kompetensi ASN. Program ini menjadi instrumen utama dalam memastikan pengelolaan ASN dilakukan secara profesional dan sesuai dengan prinsip merit system.

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi ASN melalui pelaksanaan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional serta kerja sama dengan lembaga pelatihan. Program ini mendukung peningkatan nilai Indeks Profesionalisme ASN khususnya pada dimensi kompetensi.

Sementara itu, Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota mendukung terciptanya tata kelola organisasi yang efektif melalui penguatan administrasi, pelayanan internal organisasi, serta pengelolaan sarana dan prasarana perkantoran. Program ini berperan penting dalam mendukung peningkatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

Dengan demikian, seluruh program yang dilaksanakan pada tahun 2025 telah memberikan kontribusi nyata dalam mendukung pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitong Timur.

4. Efektivitas dan Efisiensi

Berdasarkan perbandingan antara capaian kinerja dan realisasi anggaran, pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM tahun 2025 dapat dinilai efektif dan efisien. Hal ini terlihat dari realisasi kinerja yang sangat tinggi sebesar 99,48% dan realisasi anggaran sebesar 95,76%.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar target kinerja dapat dicapai dengan pemanfaatan anggaran yang optimal. Tingginya capaian kinerja dengan realisasi anggaran yang tidak mencapai 100% juga mengindikasikan adanya efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan tanpa mengurangi kualitas output yang dihasilkan.

Selain itu, efisiensi juga terlihat pada beberapa sub kegiatan yang mampu mencapai target *output* dengan realisasi anggaran yang lebih rendah dari pagu yang tersedia, yang disebabkan oleh optimalisasi perencanaan kegiatan, efisiensi belanja operasional, serta penyesuaian kebutuhan pelaksanaan kegiatan.

Dengan demikian, secara keseluruhan pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Belitong Timur tahun 2025 dapat dinilai akuntabel, efektif, dan efisien, serta

mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam meningkatkan profesionalitas ASN dan akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

5. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi penggunaan sumber daya dapat dilihat dari perbandingan antara capaian kinerja dengan realisasi anggaran yang digunakan dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

Pada tahun 2025, BKPSDM Kabupaten Belitang Timur memiliki total anggaran sebesar Rp6.653.244.830,00 dengan realisasi sebesar Rp6.371.285.587,00 atau 95,76%, sedangkan realisasi kinerja mencapai 99,48%.

Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar target kegiatan dapat tercapai secara optimal dengan penggunaan anggaran yang relatif lebih rendah dari pagu yang tersedia. Hal ini mencerminkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah dilaksanakan secara efisien, karena capaian *output* dan *outcome* dapat dicapai dengan pemanfaatan sumber daya yang optimal.

Efisiensi penggunaan anggaran tersebut antara lain disebabkan oleh:

- a. Perencanaan kegiatan yang lebih terukur dan berbasis kebutuhan organisasi.
- b. Optimalisasi penggunaan anggaran melalui pengendalian belanja operasional.
- c. Pemanfaatan metode pelaksanaan kegiatan yang lebih efektif, seperti pelatihan daring (*online training*) dalam pengembangan kompetensi ASN.
- d. Penggunaan sistem pengadaan barang dan jasa secara elektronik yang meningkatkan transparansi serta efisiensi biaya.

Dengan demikian, penggunaan sumber daya keuangan pada BKPSDM Kabupaten Belitang Timur tahun 2025 dapat dinilai telah dilaksanakan secara efisien tanpa mengurangi kualitas capaian kinerja organisasi.

6. Analisis Program yang Mendukung Pencapaian Kinerja

Pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Belitang Timur tahun 2025 secara langsung mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi yang berkaitan dengan peningkatan profesionalitas ASN dan penguatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah,

Beberapa program yang memiliki kontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja antara lain:

- a. **Program Kepegawaian Daerah**

Program ini merupakan program inti yang mendukung penerapan sistem merit dalam manajemen ASN melalui kegiatan:

- Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
- Mutasi dan Promosi ASN; dan
- Pengembangan Kompetensi ASN.

Program ini berkontribusi langsung terhadap pencapaian indikator Nilai Indeks Sistem Merit, yang pada tahun 2025 berhasil mencapai nilai 252 dengan kategori Baik.

b. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program ini berfokus pada peningkatan kompetensi ASN melalui berbagai bentuk pelatihan, baik pelatihan manajerial, teknis maupun fungsional.

Program ini berperan dalam meningkatkan Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi, yang pada tahun 2025 mencapai nilai 31,13, melampaui target yang ditetapkan.

c. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program ini mendukung kelancaran operasional organisasi melalui kegiatan administrasi umum, pengelolaan keuangan, penyediaan sarana prasarana, serta pelayanan internal perangkat daerah.

Program ini berkontribusi terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah, yang tercermin dari peningkatan nilai SAKIP Perangkat Daerah menjadi 72,15 predikat BB.

Dengan demikian, keterkaitan antara program, kegiatan, dan sasaran strategis organisasi telah berjalan secara selaras dan terintegrasi, sehingga mampu mendukung pencapaian target kinerja organisasi secara optimal

7. Best Practice/Inovasi Kinerja BKPSDM Tahun 2025

Dalam rangka meningkatkan kualitas manajemen ASN dan akuntabilitas kinerja organisasi, BKPSDM Kabupaten Belitang Timur juga melakukan beberapa inovasi dan praktik baik dalam penyelenggaraan manajemen ASN, antara lain:

a. Penguatan Implementasi Sistem Merit

BKPSDM terus memperkuat penerapan sistem merit melalui pengelolaan pengisian jabatan secara transparan dan berbasis kompetensi, serta penyusunan peta jabatan dan kebutuhan ASN yang lebih terukur.

b. Optimalisasi Pengembangan Kompetensi ASN

Pengembangan kompetensi ASN dilakukan melalui pendekatan yang lebih fleksibel dengan memanfaatkan metode pembelajaran daring (*e-learning*) serta kerja sama dengan lembaga pelatihan pemerintah.

Pendekatan ini memungkinkan lebih banyak ASN mengikuti pengembangan kompetensi dengan biaya yang lebih efisien.

c. Penguatan Manajemen Kinerja ASN

BKPSDM terus mendorong peningkatan kualitas manajemen kinerja melalui penyelarasan kinerja individu dengan kinerja organisasi, sehingga setiap ASN memiliki kontribusi yang jelas terhadap pencapaian tujuan organisasi.

d. Digitalisasi Pengelolaan Data Kepegawaian

Pengelolaan data kepegawaian dilakukan secara lebih terintegrasi melalui sistem informasi kepegawaian, sehingga mendukung akurasi data ASN dan mempermudah proses pengambilan keputusan dalam manajemen ASN.

Secara keseluruhan, pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Belitang Timur tahun 2025 telah dilaksanakan secara akuntabel, efektif, dan efisien. Hal ini tercermin dari tingginya capaian kinerja serta optimalnya pemanfaatan anggaran yang tersedia.

Selain itu, keterkaitan antara program, kegiatan, dan sasaran strategis organisasi telah berjalan secara konsisten sehingga mampu mendorong peningkatan profesionalitas ASN serta penguatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitang Timur-

Gambaran efektifitas dan efisiensi disajikan dengan tabel berikut:

Tabel 3.9 Efektifitas dan Efisiensi Anggaran Terhadap Kinerja BKPSDM

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

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

BAB IV

PENUTUP

Bab 4 Berisi:

1. *Keseimpulan*
2. *Permasalahan dan Kendala*
3. *Strategi Perbaikan Kinerja*

4.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengukuran dan evaluasi kinerja BKPSDM Kabupaten Belitang Timur Tahun 2025, secara umum pelaksanaan program dan kegiatan telah berjalan dengan baik dan mampu mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi.

Dari sisi kinerja organisasi, sebagian besar indikator kinerja telah mencapai bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari capaian indikator kinerja sebagai berikut:

1. Nilai Indeks Profesionalisme ASN (Tujuan)
Target 80 dengan realisasi 81,56 atau tercapai 101,95%.
2. Nilai Indeks Sistem Merit
Target 252 dengan realisasi 252 atau tercapai 100%.
3. Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi
Target 28,50 dengan realisasi 31,13 atau tercapai 109,23%.
4. Nilai SAKIP Perangkat Daerah
Target 70,30 dengan realisasi 72,15 atau tercapai 102,63%.
5. Indeks Profesionalisme ASN Perangkat Daerah
Target 81,08 dengan realisasi 85,69 atau tercapai 105,68%.

Capaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja BKPSDM Kabupaten Belitang Timur berada pada kategori sangat baik, khususnya dalam mendukung peningkatan profesionalitas ASN serta penguatan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN.

Dari sisi pengelolaan keuangan, total anggaran yang dialokasikan sebesar **Rp6.653.244.830,00** dengan realisasi sebesar **Rp6.371.285.587,00** atau **95,76%**, sedangkan realisasi kinerja fisik mencapai **99,48%**. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah dilaksanakan secara efektif dan efisien, dengan capaian output yang optimal serta pemanfaatan anggaran yang akuntabel.

Secara keseluruhan, pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Belitang Timur tahun 2025 telah memberikan kontribusi nyata dalam mendukung peningkatan kualitas

manajemen ASN, pengembangan kompetensi ASN, serta peningkatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

4.2 PERMASALAHAN DAN KENDALA

Meskipun capaian kinerja organisasi menunjukkan hasil yang baik, dalam pelaksanaan program dan kegiatan masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi, antara lain:

1. Keterbatasan anggaran pengembangan kompetensi ASN, sehingga belum seluruh ASN dapat mengikuti pelatihan sesuai kebutuhan jabatan.
2. Perubahan kebijakan dari pemerintah pusat, terkait regulasi manajemen ASN khususnya Manajemen Talenta yang memerlukan penyesuaian dalam pelaksanaannya di daerah.
3. Belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi kepegawaian secara terintegrasi, sehingga beberapa proses pengelolaan data ASN masih memerlukan penyempurnaan.
4. Keterbatasan sumber daya manusia pada unit pengelola kepegawaian, yang mempengaruhi kecepatan pelaksanaan beberapa kegiatan administrasi kepegawaian.

Permasalahan tersebut menjadi bahan evaluasi bagi organisasi untuk terus meningkatkan kualitas perencanaan dan pelaksanaan program pada tahun-tahun berikutnya.

4.3 STRATEGI PERBAIKAN KINERJA

Dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi pada tahun berikutnya, BKPSDM Kabupaten Belitung Timur akan melakukan beberapa langkah strategis sebagai berikut:

1. Penguatan implementasi sistem merit dalam manajemen ASN, melalui pengembangan manajemen talenta dan sistem suksesi jabatan.
2. Peningkatan kualitas pengembangan kompetensi ASN, melalui penyusunan rencana pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan organisasi serta optimalisasi pelatihan berbasis digital (*e-learning*).
3. Penguatan akuntabilitas kinerja organisasi, melalui peningkatan kualitas perencanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja yang lebih berorientasi pada hasil (*outcome*).
4. Optimalisasi pemanfaatan sistem informasi kepegawaian, untuk meningkatkan akurasi data ASN serta mendukung pengambilan keputusan dalam manajemen ASN.
5. Peningkatan koordinasi dan sinergi dengan perangkat daerah, guna mendukung implementasi kebijakan manajemen ASN secara lebih efektif.

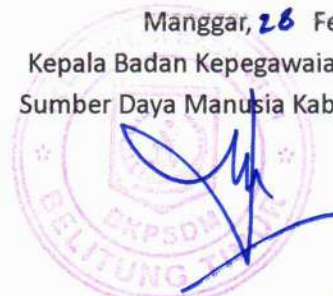
Melalui berbagai langkah strategis tersebut, diharapkan kinerja BKPSDM Kabupaten Belitung Timur pada tahun-tahun mendatang dapat terus meningkat dan memberikan kontribusi



yang lebih optimal dalam mewujudkan ASN yang profesional serta tata kelola pemerintahan yang akuntabel.

Manggar, 28 Februari 2026

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitang Timur



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

Pembina Utama Muda / IV.C

NIP. 19710427 200112 1 001