



LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KOTA PANGKALPINANG**

TAHUN 2021

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, sehingga Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2021 dapat disusun dan diterbitkan. Semoga kita selalu berupaya untuk terus meningkatkan komitmen dan produktifitas kinerja yang optimal dalam setiap pelaksanaan tugas. Penyusunan LAKIP ini dimaksudkan sebagai komitmen serta tekad untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi hasil sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2018-2023.

Penyusunan LAKIP BKPSDMD ini telah diupayakan sebaik mungkin, walaupun demikian LAKIP BKPSDMD ini tidak terlepas dari kekurangan-kekurangan sehubungan dengan kendala-kendala yang dihadapi. Kami mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna penyempurnaan LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang pada tahun-tahun berikutnya.

Semoga penyajian LAKIP BKPSDMD Kota Pangkalpinang Tahun 2021 ini dapat menjadi sarana evaluasi kinerja selama satu tahun, serta dapat menjadikan umpan balik bagi upaya perbaikan kinerja pada masa yang akan datang agar dapat melaksanakan kinerja secara lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari proses perencanaan, penganggaran maupun koordinasi pelaksanaannya.

Pangkalpinang, Januari 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KOTA PANGKALPINANG,



ERWANDY SE.,MM
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 197207202006041004

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Gambaran Umum Organisasi	3
1.3 Struktur Organisasi dan Tupoksi BKPSDMD	5
1.4 Sistematika Penyusunan LAKIP Tahun 2021.....	23
BAB II PERENCANAAN KINERJA	25
2.1 Perencanaan Kinerja.....	25
2.1.1 Tujuan dan Sasaran BKPSDMD Kota Pangkalpinang	25
2.1.2 Strategi dan Arah Kebijakan	27
2.2 Rencana Kinerja Tahun Anggaran 2021	30
2.3 Perjanjian Kinerja Tahun Anggaran 2021	32
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	35
3.1 Capaian Kinerja	35
3.2 Perbandingan Capaian Kinerja sampai dengan Tahun 2021	54
3.3 Analisis Ketersediaan SDM dalam Pencapaian Tujuan dan Sasaran ...	65
3.4 Realisasi Anggaran	66
BAB IV PENUTUP	71

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai di Lingkungan BKPSDMD berdasarkan Tingkat Pendidikan	18
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai di Lingkungan BKPSDMD berdasarkan Golongan	19
Tabel 1.1 Jumlah Sarana dan Prasarana berdasarkan Kondisi	20
Tabel 2.1 Tujuan dan Sarana Jangka Menengah BKPSDMD	29
Tabel 2.2 Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDMD Tahun 2021	30
Tabel 2.3 Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDMD Tahun 2021.....	31
Tabel 2.4 Strategi Kebijakan Perangkat Daerah.....	31
Tabel 2.5 Perjanjian Kinerja BKPSDMD Tahun 2021	33
Tabel 3.1 Capaian Indikator Kinerja Kunci BKPSDMD Tahun 2021	36
Tabel 3.2 Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Tahun 2021.....	39
Tabel 3.3 Capaian Perjanjian Kinerja BKPSDMD Tahun 2021	42
Tabel 3.4 Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Kunci BKPSDMD Tahun 2015-2019 ..	54
Tabel 3.5 Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Tahun 2017-2020.	57
Tabel 3.6 Perbandingan Capaian Kinerja Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2020 dan 2021	61
Tabel 3.7 Perbandingan Capaian Kinerja Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Tahun 2020 dan 2021.....	62
Tabel 3.8 Perbandingan Capaian Kinerja Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah Tahun 2020 dan 2021	62
Tabel 3.9 Perbandingan Capaian Kinerja Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah Tahun 2020 dan 2021	62
Tabel 3.10 Perbandingan Capaian Kinerja Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Tahun 2020 dan 2021.....	63
Tabel 3.11 Perbandingan Capaian Kinerja Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Tahun 2020 dan 2021.....	63
Tabel 3.12 Perbandingan Capaian Kinerja Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Tahun 2020 dan 2021.....	63

Tabel 3.13	Perbandingan Capaian Kinerja Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Tahun 2020 dan 2021	64
Tabel 3.14	Perbandingan Capaian Kinerja Mutasi dan Promosi ASN Tahun 2020 dan 2021	64
Tabel 3.15	Perbandingan Capaian Kinerja Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN Tahun 2020 dan 2021	64
Tabel 3.16	Perbandingan Capaian Kinerja Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Aparatur Tahun 2020 dan 2021	65
Tabel 3.17	Target dan Realisasi Anggaran Tahun 2021	66
Tabel 3.18	Anggaran dan Realisasi Pendanaan BKPSDMD Tahun 2017- 2021	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan akan dapat dikatakan berhasil jika mampu mewujudkan aspirasi dan tuntutan masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita-cita yang diharapkan dengan menerapkan penyelenggaraan *good governance*. Di samping itu, diperlukan suatu sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, dan *legitimate*. *Good governance* yang dimaksud adalah merupakan proses penyelenggaraan kekuasaan negara dalam melaksanakan penyediaan *public good and services* disebut *governance* (pemerintahan atau pemerintahan), sedangkan praktik terbaiknya disebut "*good governance*" (kepemerintahan yang baik). Agar "*good governance*" dapat menjadi kenyataan dan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan komitmen dan keterlibatan semua pihak yaitu pemerintah, *private sector* dan masyarakat.

Good governance yang efektif menuntut adanya "*alignment*" (koordinasi) yang baik dan integritas, profesional serta etos kerja dan moral yang tinggi, dengan demikian penerapan konsep *good governance* penyelenggaraan kekuasaan pemerintah negara merupakan tantangan tersendiri. Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita-cita bangsa dan negara. Berkenaan dengan itu, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan nyata sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas KKN. Perlu diperhatikan pula adanya mekanisme untuk meregulasi akuntabilitas pada setiap instansi pemerintah dan memperkuat peran dan kapasitas parlemen, serta tersedianya akses yang sama bagi masyarakat luas akan ketersediaan informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan maupun pembangunan.

Konsep dasar akuntabilitas didasarkan pada klasifikasi tanggungjawab manajerial pada tiap lingkungan dalam organisasi yang bertujuan untuk pelaksanaan kegiatan pada tiap bagian. Masing-masing individu pada setiap jajaran aparaturnya bertanggung jawab atas kegiatan yang dilaksanakan pada bagiannya. Konsep inilah yang membedakan adanya kegiatan yang terkendali (*controllable activities*) dengan kegiatan yang tidak terkendali (*uncontrollable activities*). Kegiatan yang terkendali

merupakan kegiatan yang secara nyata dapat dikendalikan oleh seseorang atau suatu pihak. Ini berarti, kegiatan tersebut benar-benar direncanakan, dilaksanakan dan dinilai hasilnya oleh pihak yang berwenang.

Dalam dunia birokrasi, akuntabilitas instansi pemerintah merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi instansi yang bersangkutan. Sejalan dengan hal tersebut, telah ditetapkan TAP MPR Nomor XI/MPR/1998 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Berikutnya, sebagai kelanjutan dari produk hukum tersebut diterbitkan Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), dan setelah melalui proses panjang dikuatkan dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah setiap Pemerintah Daerah diminta untuk menyampaikan **Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)** kepada Presiden, sebagai perwujudan kewajiban suatu Instansi Pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik setiap akhir anggaran. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dibuat dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada setiap Instansi Pemerintah, berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai.

LAKIP juga berperan sebagai alat kendali, alat penilai Kinerja dan alat pendorong terwujudnya *good governance*. Dalam perspektif yang lebih luas, maka LAKIP berfungsi sebagai media pertanggungjawaban kepada publik. Semua itu memerlukan dukungan dan peran aktif seluruh lembaga pemerintahan pusat dan daerah serta partisipasi masyarakat.

Beranjak dari Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2018 – 2023, Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang (Renja) dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014

tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta memperhatikan Peraturan Menteri Negara 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, penyusunan LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2021 berisi ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana yang ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja Tahun 2021 dan Indikator Kinerja Utama Perubahan 2021-2023.

Pencapaian sasaran tersebut disajikan berupa informasi mengenai pencapaian sasaran Renstra dan realisasi pencapaian indikator kinerja sasaran disertai dengan penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja dan perbandingan capaian indikator kinerja, dengan demikian, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang ini yang menjadi laporan kemajuan penyelenggaraan pemerintahan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dan jajarannya kepada Walikota ini telah disusun dan dikembangkan sesuai peraturan yang berlaku. Realisasi yang dilaporkan dalam LAKIP ini merupakan hasil pencapaian sasaran pada tahun 2021.

1.2 Gambaran Umum Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang merupakan unsur penunjang perangkat daerah bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 18 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang dan berdasarkan Peraturan Walikota Pangkalpinang Nomor 57 Tahun 2016, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang mempunyai tugas pokok **“Melaksanakan perumusan kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan dan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan”**, dan mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
2. Penetapan rencana strategis badan untuk mendukung visi dan misi Kota Pangkalpinang dan kebijakan Walikota;
3. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintah Kota Pangkalpinang bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
4. Penetapan rencana kerja badan menurut skala prioritas dan mendistribusikannya kepada bawahan;
5. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
6. Pelaksanaan perencanaan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
7. Pengkoordinasian dan pelaksanaan dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah di lingkungan Kota termasuk dukungan dana, sarana dan prasarana Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah berkewajiban untuk meningkatkan manajemen pemerintahan yang lebih efisien, efektif dan akuntabel serta berorientasi pada hasil. Untuk itu setiap instansi pemerintah serta unit-unit kerja yang ada diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disusun sebagai perwujudan pertanggungjawaban instansi pemerintah selaku pengelola sumber daya yang tersedia dalam rangka menjalankan program dan kegiatan dalam mewujudkan Visi dan Misi organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Laporan Akuntabilitas dibuat untuk memberikan informasi mengenai kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang selama satu tahun anggaran. Laporan ini memuat sejauh mana pelaksanaan program dan kegiatan berjalan sesuai dengan Misi dan sejalan dengan sasaran serta tujuan organisasi. Evaluasi kinerja dilakukan untuk dapat memberikan masukan dalam mengatasi permasalahan yang ada sehingga dapat mendorong usaha-usaha yang berkelanjutan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja instansi pemerintah di masa yang akan datang.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

➤ **Maksud Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yaitu :**

Maksud disusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang adalah melaksanakan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

➤ **Tujuan Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yaitu :**

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerja;
3. Mengetahui dan menilai keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab instansi.

1.4 STRUKTUR ORGANISASI DAN TUPOKSI BKPSDMD

1.4.1. Struktur Organisasi

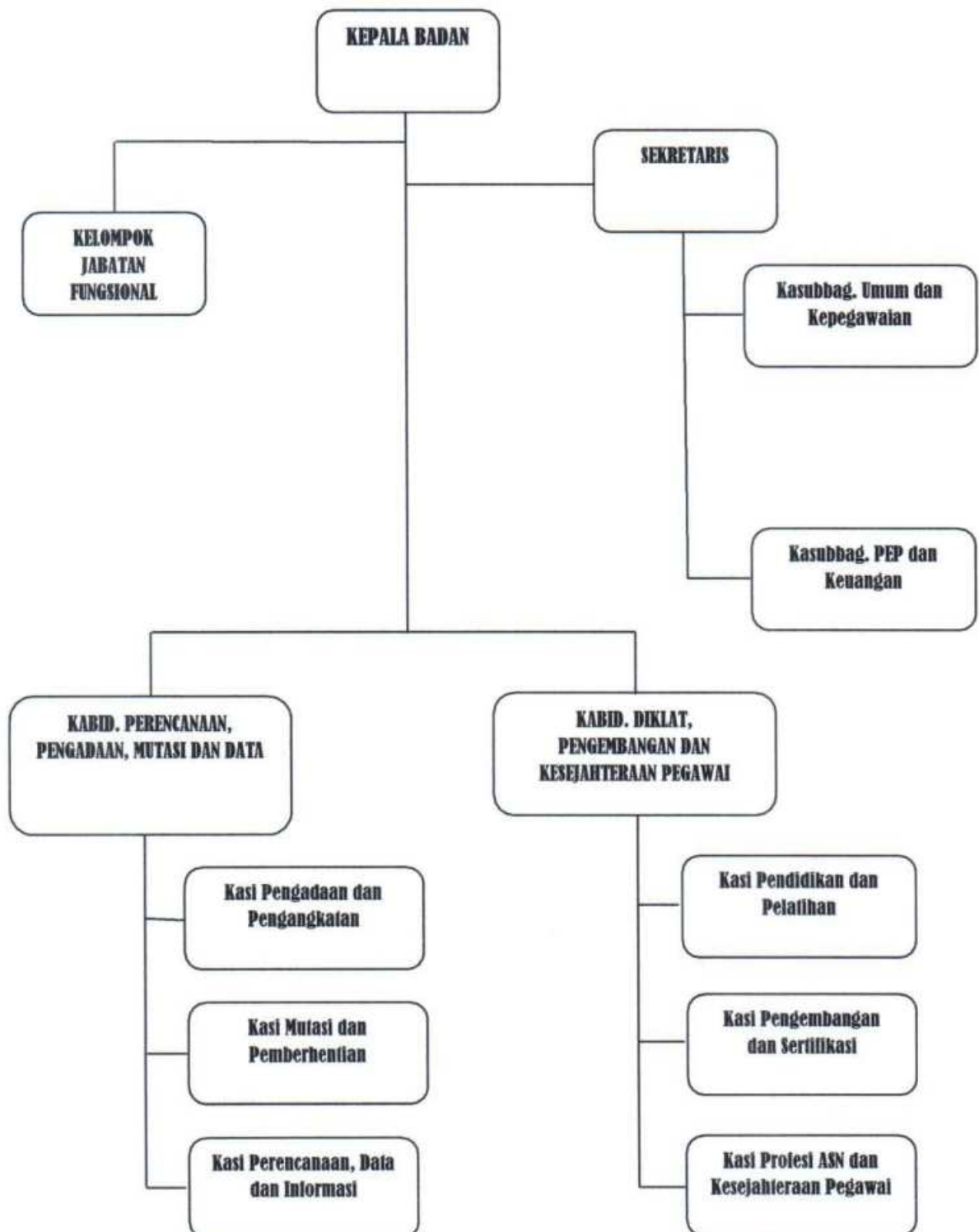
Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang (Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2016 Nomor 18), Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang mempunyai struktur organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretaris, membawahi 2 sub.bagian yaitu :
 - a. Sub.bagian umum dan kepegawaian
 - b. Sub.bagian perencanaan, evaluasi, pelaporan dan keuangan

3. Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data, membawahi 3 seksi yaitu :
 - a. Seksi pengadaan dan pengangkatan
 - b. Seksi mutasi dan pemberhentian
 - c. Seksi perencanaan data dan informasi
4. Bidang Diklat dan Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai, membawahi 3 Seksi, yaitu:
 - a. Seksi pendidikan dan pelatihan
 - b. Seksi pengembangan dan sertifikasi
 - c. Seksi profesi ASN dan kesejahteraan pegawai

Dalam pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, fungsi-fungsi manajemen kepegawaian dibagi habis sesuai dengan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang sebagai berikut :

Gambar 1.1



1.4.2 Tupoksi BKPSDMD

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah merupakan unsur penunjang perangkat daerah bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

- (1) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan dan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah mempunyai fungsi:
 - a. Perumusan kebijakan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - b. Penetapan rencana strategis badan untuk mendukung visi dan misi Kota Pangkalpinang dan kebijakan Walikota;
 - c. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintah Kota Pangkalpinang bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - d. Penetapan rencana kerja badan menurut skala prioritas dan mendistribusikannya kepada bawahan;
 - e. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - f. Pelaksanaan perencanaan bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - g. Pengkoordinasian dan pelaksanaan dibidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM di lingkungan Kota termasuk dukungan dana, sarana dan prasarana Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah; dan
 - h. Pelaksanaan tugas pemerintahan umum lainnya yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagaimana tersebut diatas, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah membawahi :

1. Sekretaris

- (1) Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian pelayanan administratif dan fungsional kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretaris mempunyai fungsi:
 - a. pelaksanaan koordinasi kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - b. penyusunan rencana program dan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - c. penyelenggaraan urusan ketatausahaan rumah tangga, kepegawaian, hukum dan organisasi serta hubungan masyarakat Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - d. penyelenggaraan urusan keuangan, perbendaharaan, akuntansi, verifikasi, tindak lanjut LHP dan pengelolaan sarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah; dan
 - e. pelaksanaan tugas pemerintahan umum lainnya yang diberikan Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud di atas, Sekretaris membawahi 2 (dua) Sub Bagian meliputi:

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
2. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan.

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- (1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang bertanggung jawab kepada Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.
- (2) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan pemberian dukungan administrasi ketatausahaan, kerumahtanggaan, kepegawaian, arsip dan dokumentasi serta pelayanan informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.
- (3) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi:
 - a. penyusunan rencana pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - b. pelaksanaan pengelolaan administrasi umum yang meliputi pengelolaan naskah dinas, penataan kearsipan, penyelenggaraan kerumahtanggaan, dan pengelolaan perlengkapan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - c. pelaksanaan administrasi kepegawaian yang meliputi perencanaan dan pengelolaan administrasi kepegawaian (kenaikan gaji berkala, cuti, disiplin, pengembangan, dan kesejahteraan pegawai);
 - d. pengelolaan dan pemeliharaan serta pelaporan barang milik/kekayaan daerah lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - e. pengelolaan jaringan informasi dan komunikasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah; penyimpanan, pendokumentasian, penyediaan dan pemberian pelayanan informasi kepada publik; pelaksanaan verifikasi bahan informasi publik; pengujian konsekuensi atas informasi yang dikecualikan; pemutakhiran informasi dan dokumentasi; penyediaan informasi dan dokumentasi untuk diakses oleh masyarakat; penyampaian informasi dan dokumentasi kepada Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi secara berkala; dan
 - f. pelaporan pelaksanaan kegiatan administrasi Umum dan Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah.

2. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan

- (1) Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan yang bertanggung jawab kepada Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.
- (2) Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan mempunyai tugas melakukan pemberian dukungan administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.
- (3) Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan mempunyai fungsi:
 - a. penyusunan bahan perencanaan program dan kegiatan (Renstra, Renja, dan Perjanjian Kinerja, Rencana Umum Penganggaran, RKA/DPA Kesekretariatan) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - b. penyusunan bahan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan (Laporan Evaluasi Renja dan Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - c. penyusunan laporan akhir pelaksanaan program dan kegiatan (LAKIP, LPPD LKPJ) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah
 - d. pelaksanaan analisis keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - e. perbendaharaan, verifikasi, akuntansi, monitoring evaluasi anggaran, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - f. pelaporan keuangan (Semesteran dan Akhir Tahun) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
 - g. pelaksanaan administrasi pengelolaan barang milik/kekayaan daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah; dan
 - h. pelaporan pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan.

2. Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai

- (1) Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai yang bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.
- (2) Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.
- (3) Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai fungsi:
 - a. penyusunan rencana program dan kegiatan lingkup Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai;
 - b. penyusunan petunjuk teknis lingkup Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai;
 - c. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai;
 - d. pemberdayaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia lingkup Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai;
 - e. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai; dan
 - f. pelaksanaan tugas pemerintahan umum lainnya yang diberikan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi di atas, Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai membawahi 3 (tiga) Seksi meliputi:

1. Seksi Pendidikan dan Latihan;
2. Seksi Pengembangan dan Sertifikasi; dan
3. Seksi Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai.

1. Seksi Pendidikan dan Latihan

- (1) Seksi Pendidikan dan Latihan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Pendidikan dan Latihan yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai.
- (2) Kepala Seksi Pendidikan dan Latihan mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Pendidikan dan Latihan.
- (3) Kepala Seksi Pendidikan dan Latihan mempunyai fungsi:
 - a. pengumpulan dan pengelolaan data lingkup Pendidikan dan Latihan
 - b. pelaksanaan analisa kebutuhan diklat;
 - c. penyusunan rencana teknis pengembangan sistem diklat, kurikulum, silabi, modul dan metode pembelajaran diklat;
 - d. penyusunan rencana jadwal diklat, calon peserta diklat dan widyaiswara; dan
 - e. pelaporan pelaksanaan kegiatan lingkup Pendidikan dan Latihan.

2. Seksi Pengembangan dan Sertifikasi

- (1) Seksi Pengembangan dan Sertifikasi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Pendidikan dan Latihan yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai.
- (2) Kepala Seksi Pengembangan dan Sertifikasi mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Pendidikan dan Latihan.
- (3) Kepala Seksi Pengembangan dan Sertifikasi mempunyai fungsi:
 - a. pengumpulan dan pengelolaan data lingkup Pengembangan dan Sertifikasi;
 - b. pendataan penyusunan riwayat pegawai/*track record* pegawai;
 - c. penyusunan rencana dan pengkajian pengembangan karier pegawai dan profesionalisme pegawai;
 - d. penyelenggaraan peningkatan dan pembinaan karier pegawai;
 - e. pelaksanaan keikutsertaan dan kebutuhan diklat pegawai dalam rangka pengembangan karier pegawai dan profesionalisme pegawai; dan

f. pelaporan pelaksanaan kegiatan lingkup Pengembangan dan Sertifikasi.

3. Seksi Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai

- (1) Seksi Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai.
- (2) Kepala Seksi Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai.
- (3) Kepala Seksi Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai fungsi:
 - a. pengumpulan dan pengelolaan data lingkup Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai;
 - b. pendataan, peningkatan, pengusulan dan pengembangan kesejahteraan pegawai;
 - c. pemberian tanda jasa;
 - d. pembekalan, pembinaan dan pengembangan fisik serta mental pegawai; dan
 - e. pelaporan pelaksanaan kegiatan lingkup Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai.

3. Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data

- (1) Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data yang bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.
- (2) Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.

(3) Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana program dan kegiatan lingkup Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data;
- b. penyusunan petunjuk teknis lingkup Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data;
- c. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang Perbendaharaan lingkup Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data;
- d. pemberdayaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia lingkup Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data;
- e. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data; dan
- f. pelaksanaan tugas pemerintahan umum lainnya yang diberikan Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data membawahi 3 (tiga) Seksi meliputi:

- a. Seksi Pengadaan dan Pengangkatan;
- b. Seksi Mutasi dan Pemberhentian; dan
- c. Seksi Perencanaan, Data dan Informasi.

1. Seksi Pengadaan dan Pengangkatan

- (1) Seksi Pengadaan dan Pengangkatan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Pengadaan dan Pengangkatan yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data.
- (2) Kepala Seksi Pengadaan dan Pengangkatan mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Pengadaan dan Pengangkatan.
- (3) Kepala Seksi Pengadaan dan Pengangkatan mempunyai fungsi:
 - a. pengumpulan dan pengelolaan data lingkup Pengadaan dan Pengangkatan
 - b. pelaksanaan pengadaan ASN tingkat kota;

- c. pengusulan pengadaan NIP;
- d. penyusunan bahan penetapan kebijakan pengangkatan CASND tingkat kota;
- e. pelaksanaan pengangkatan CASND tingkat kota;
- f. penyusunan bahan penetapan CASND menjadi ASND tingkat kota;
- g. penetapan kenaikan pangkat ASND kota menjadi golongan ruang I/b sampai dengan III/d;
- h. pengusulan penetapan kenaikan pangkat anumerta dan pengabdian;
- i. penyusunan bahan penetapan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASND kota dalam dan dari Jabatan Tinggi Pratama atau Jabatan Fungsional yang jenjangnya setingkat, kecuali pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Sekretaris Daerah Kota;
- j. pengusulan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Sekretaris Daerah Kota;
- k. pengusulan konsultasi pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- l. penyelesaian administrasi pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat pegawai; dan
- m. pelaporan pelaksanaan kegiatan lingkup Pengadaan dan Pengangkatan.

2. Seksi Mutasi dan Pemberhentian

- (1) Seksi Mutasi dan Pemberhentian dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Mutasi dan Pemberhentian yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data.
- (2) Kepala Seksi Mutasi dan Pemberhentian mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Mutasi dan Pemberhentian.
- (3) Kepala Seksi Mutasi dan Pemberhentian mempunyai fungsi:
 - a. pengumpulan dan pengelolaan data lingkup Mutasi dan Pemberhentian
 - b. penyusunan bahan penetapan perpindahan ASND kota;
 - c. penyusunan bahan penetapan pemberhentian ASND kota golongan ruang III/d ke bawah dan pemberhentian sebagai CASND kota;

- d. pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian skala kota;
- e. penyelenggaraan pembinaan dan pengawasan manajemen ASN dilingkungan kota;
- f. penyelenggaraan Mutasi dan Pembinaan pangkat, Mutasi dan Pembinaan jabatan, Mutasi dan Pembinaan antar daerah;
- g. penyusunan rencana mutasi, rotasi pegawai, pengadaan administrasi status hukum kepegawaian;
- h. supervisi terkait disiplin pegawai dan pemberhentian pegawai;
- i. pengelolaan kenaikan gaji berkala;
- j. pemberian pensiun bagi PNS; dan
- k. pelaporan pelaksanaan kegiatan lingkup Mutasi dan Pemberhentian.

3. Seksi Perencanaan, Data dan Informasi

- (1) Seksi Perencanaan, Data dan Informasi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Perencanaan, Data dan Informasi yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data.
- (2) Kepala Seksi Perencanaan, Data dan Informasi mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Perencanaan, Data dan Informasi.
- (3) Kepala Seksi Perencanaan, Data dan Informasi mempunyai fungsi:
 - a. pengumpulan dan pengelolaan data lingkup Perencanaan, Data dan Informasi;
 - b. pendataan pegawai;
 - c. pemetaan kuantitas dan kualitas pegawai pada setiap satuan organisasi perangkat daerah;
 - d. perencanaan kebutuhan pegawai dan rencana pendistribusian pegawai;
 - e. penyusunan formasi ASND setiap tahun anggaran;
 - f. penyusunan bahan penetapan formasi ASND setiap tahun anggaran;
 - g. pengusulan formasi ASND setiap tahun anggaran;
 - h. pengumpulan dan penyimpanan data dan arsip pegawai;
 - i. pengelolaan dan pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG);

j. penyelenggaraan penyajian dan layanan data dan informasi kepegawaian; dan

k. pelaporan pelaksanaan kegiatan lingkup Perencanaan, Data dan Informasi.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang sampai dengan tanggal 31 Desember 2021 didukung oleh ASN sebanyak 27 Orang dan PHL 17 Orang. Adapun komposisi ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai di Lingkungan BKPSDMD Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Sesuai Bidang Penugasan	Pegawai		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
ASN dan CASN				
1.	SMA	4	2	6
2.	D3	2	6	8
4.	S1	7	3	10
5.	S2	1	1	2
6.	S3	-	-	-
	Jumlah	14	12	26
NON ASN				
1.	SMA	4	4	8
2.	S1	2	6	8
3.	SD	1	-	1
	Jumlah	7	10	17

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDMD Kota Pangkalpinang (Desember 2021).

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai di Lingkungan BKPSDMD Berdasarkan Golongan

No.	Sesuai Bidang Penugasan	Pegawai		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
Aparatur Sipil Negara				
1.	Pembina Utama Muda, IV/c	-	-	-
2.	Pembina Tingkat I, IV/b	1	-	1
3.	Pembina, IV/a	-	1	1
4.	Penata Tingkat I, III/d	4	3	7
5.	Penata, III/c	2	2	4
6.	Penata Muda Tingkat I, III/b	0	2	2
7.	Penata Muda, III/a	2	4	6
8.	Pengatur Tingkat I, II/d	4	-	4
9.	Pengatur, II/c	1	-	1
10.	Pengatur Muda Tingkat I, II/b	-	-	-
11.	Pengatur Muda, II/a	-	-	-
	Jumlah	14	12	26

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDMD Kota Pangkalpinang (Desember 2021).

Tabel 1.3 Jumlah Sarana dan Prasarana Berdasarkan Kondisi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang			
No	Sarana/ Prasarana	Jumlah Tahun 2020	Kondisi (Baik/ Rusak)
1	2	3	4
1	Gedung	1	Baik
2	Kendaraan Dinas		
	- Roda 4	5	Baik
	- Roda 2	6	Baik
5	Mesin Ketik Manual Portable (11-13)	2	Baik
6	Lemari Besi	3	Baik
7	Rak Besi/Metal	12	Baik
8	Filling Besi/Metal	15	Baik
9	Brand Kas	1	Baik
10	Rotary Filling	3	Baik
11	Lemari Sorok	2	Baik
12	Lemari Kaca	1	Baik
13	Lemari Makan	1	Baik
14	Lemari kayu	2	Rusak Berat
15	Alat Penghancur Kertas	5	Baik
16	Papan Nama Instansi	1	Baik
17	Papan Pengumuman	1	Baik
18	Papan Absen	2	Baik
19	CCTV	1	Baik
20	Copy Board/Elektrik White Board	2	Baik
21	Mesin Absensi	1	Rusak Berat
22	Panel Pameran	1	Baik
23	Papan Nama Ruangan/Jabatan	1	Baik
24	Meja Kayu/Rotan	6	Baik
25	Meja Rapat	2	Baik
26	Meja Reseption	1	Baik
27	Kursi Rapat	35	Baik
28	Kursi Tamu	1	Baik
29	Kursi Putar	11	8 Baik, 2 Kurang Baik 1 Rusak Berat
30	Meja Biro	4	Baik
31	Sofa	1	Baik
32	Kursi Kerja	12	11 Baik 1 Rusak Berat
33	Rak TV	1	Baik
34	Karpet	3	Baik
35	Mesin Penghisap Debu/Vacum Cleaner	1	Baik
36	Lemari Es	1	Rusak Berat
37	AC Unit	13	9 Baik, 1 Kurang Baik 3 Rusak Berat

38	Dispenser	9	7 Baik 2 Rusak Berat
39	tempat tidur	1	Baik
40	Televisi	4	3 Baik 1 Rusak Berat
41	Sound System	1	Baik
42	Timbangan Badan	1	Baik
43	Tangga Alumunium	1	Baik
44	Alat Rumah Tangga Lain-lain	2	Baik
45	Alat Pemadam Portable	2	Baik
46	P.C Unit/ Komputer PC	26	25 Baik 1 Rusak Berat
47	Lap Top	9	8 Baik 1 Rusak Berat
48	Note Book	1	Baik
49	Scanner	7	Baik
50	Printer	20	Baik
51	UPS	2	Baik
52	Harddisk Eksternal	3	Baik
53	Server	1	Baik
54	Router	1	Rusak Berat
55	Switch Hub	4	3 Baik 1 Rusak Berat
56	Meja Kerja	27	26 Baik 1 Kurang Baik
57	Conector	4	3 Baik 1 Kurang baik
58	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	1	Baik
59	Lemari Arsip untuk arsip Dinamis	2	Baik
60	Proyektor + Attachment	1	Baik
61	Camera Electronic	1	Baik
62	Handy Talky	2	Baik
63	Facsimile	1	Baik
64	Wireless Amplifier	2	Baik
65	Bangunan Gedung Kantor Lain-lain	1	Baik
66	Penambahan daya listrik	1	Baik
67	Instalasi Pusat Pengatur Listrik Kapasitas Sedang	1	Baik
68	Jaringan Pembawa Lain-lain	1	Baik
69	Jaringan Telepon Di atas Tanah Kapasitas Sedang	1	Baik
70	Alat Ukur Lainnya / Thermo	1	Baik
71	Web cam	4	Baik



1.4.3 Permasalahan dan Isu Strategis BKPSDMD

Secara umum permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang antara lain sebagai berikut :

1. Aparatur Sipil Negara tidak terdistribusi berdasarkan kompetensi, keahlian dengan bidang tugas masing-masing (distribusi dan alokasi).
2. Ketidaksesuaian pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap jabatan.
3. Belum dilakukannya pengembangan berbasis kompetensi kepada seluruh pegawai.
4. Promosi terbuka hanya terbatas pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
5. Capaian kinerja belum dijadikan dasar pembayaran tunjangan kinerja.
6. Absensi belum terintegrasi, pembayaran tunjangan kinerja belum didasarkan pada kinerja pegawai, Penilaian Prestasi Kerja Pegawai belum semuanya dinilai oleh atasan.
7. Masih adanya kasus pelanggaran disiplin dan kode etik.
8. Arsip data pegawai dari PNS masih belum masuk semuanya ke BKPSDMD

Isu strategis merupakan suatu kondisi yang berpotensi menjadi masalah maupun menjadi peluang suatu daerah dimasa yang akan datang. Isu strategis yang perlu ditangani dalam pelaksanaan Renstra Badan Kapegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang sebagai berikut :

1. Distribusi ASN juga menjadi isu penting seperti permasalahan kesenjangan jumlah, kualitas, ketidaksinkronan antara kompetensi ASN dan promosi terbuka hanya terbatas pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dengan kebutuhan pembangunan di instansinya harus segera dipecahkan agar tujuan pembangunan dapat tercapai dengan baik. Belum optimalnya pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN;
2. Terbatasnya pelaksanaan pendidikan pelatihan formal kepada seluruh pegawai, sehingga kurangnya kesempatan untuk peningkatan kompetensi sumber daya aparatur;
3. Kedisiplinan dan profesionalitas capaian kinerja ASN belum berjalan dengan baik dengan melihat Masih adanya kasus pelanggaran disiplin dan kode etik.



1.5. SISTEMATIKA PENYUSUNAN LAKIP TAHUN 2021

Pada dasarnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini menyampaikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun Anggaran 2021. Capaian kinerja tahun anggaran 2021 sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan suatu organisasi. Analisis atas capaian kinerja terhadap kinerja ini akan memungkinkan mengidentifikasi faktor kelemahan dan kekurangan untuk perbaikan kinerja dimasa yang akan datang.

Sistematika penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang adalah sebagai berikut :

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, permasalahan – permasalahan serta *strategic issued* yang dihadapi oleh organisasi.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Pada bab ini diuraikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Membandingkan antara target dan realisasi tahun ini, membandingkan capaian kinerja tahun ini dengan capaian kinerja tahun lalu, dan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam renstra, analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan, peningkatan/penurunan kinerja serta solusi yang dilakukan, analisis penggunaan sumber daya, analisis program kegiatan, dan realisasi anggaran.



BAB IV PENUTUP

Pada bab ini diuraikan kesimpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

LAMPIRAN



BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 PERENCANAAN KINERJA

Sebagai langkah awal yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang adalah melakukan perencanaan strategis. Melalui pendekatan perencanaan strategis yang jelas dan sinergis akan lebih menyelaraskan visi dan misi dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerja.

Dalam rangka memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolak ukur kinerja dalam pelaksanaan urusan kepegawaian yang diselaraskan dengan arah kebijakan dan program pembangunan yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Kota Pangkalpinang Tahun 2005-2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pangkalpinang tahun 2018-2023 sebagai dasar acuan penyusunan kebijakan, program dan kegiatan serta sebagai pedoman pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam pencapaian visi dan misi serta tujuan organisasi periode 2018-2023.

2.1.1 Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang

Menelaah visi, misi, dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih ditujukan untuk memahami arah pembangunan yang akan dilaksanakan selama kepemimpinan kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan OPD yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut.

Hasil identifikasi OPD tentang faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan OPD yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih ini juga akan menjadi input bagi perumusan isu-isu strategis pelayanan OPD. Dengan demikian, isu-isu yang dirumuskan tidak saja berdasarkan tinjauan terhadap kesenjangan pelayanan, tetapi juga berdasarkan- kebutuhan pengelolaan faktor-faktor agar dapat berkontribusi dalam pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih.



Visi Walikota dan Wakil Walikota terpilih yaitu :

“Mewujudkan Pangkalpinang sebagai Kota SENYUM”

(Sejahtera Nyaman Unggul Makmur)

Visi tersebut diatas terdiri dari 4 frase (bagian), yaitu Kota Pangkalpinang **Sejahtera, Nyaman, Unggul dan Makmur.**

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang mengarah pada pencapaian visi ke 3 : *Mewujudkan Kota Pangkalpinang sebagai Kota “Unggul”*. Adapun misi RPJMD yang terkait dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang adalah Misi ke III yaitu **“Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, menuju tercapainya Good Governance” dengan tujuan Meningkatkan Implementasi Reformasi Birokrasi dan dengan sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN).**

Tujuan merupakan penjabaran dari misi yang hendak dicapai dalam jangka waktu lima (5) tahun. Tujuan yang ditetapkan atas dasar pernyataan visi dan misi Kepala Daerah terpilih sehingga dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun kedepan. Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan memiliki indikator kinerja yang terukur.

Rumusan tujuan dan sasaran merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi pembangunan dan sarana untuk mengevaluasi pilihan tersebut.

Tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang dalam kurun waktu tahun 2018-2023 yaitu :

“Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN)”



Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian outcome program Perangkat Daerah. Sasaran yang ingin dicapai dalam pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang dalam kurun waktu tahun 2018-2023 yaitu :

“Meningkatnya Penataan ASN Sesuai dengan Kompetensi”

2.1.2 Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi merupakan pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai serta selanjutnya dijabarkan dalam serangkaian kebijakan. Strategi yang digunakan dalam rangka pencapaian sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Sumber Daya Aparatur
2. Meningkatkan kompetensi aparatur dalam pemanfaatan aplikasi government.
3. Mengembangkan infrastruktur dan jaringan telekomunikasi sesuai dengan kebutuhan, dan pengintegrasian aplikasi e-government.
4. Meningkatkan kapasitas dan kompetensi ASN melalui berbagai diklat dan pelatihan.
5. Melakukan penataan ASN sesuai dengan kompetensi dan melakukan peningkatan kualitas manajemen ASN melalui rencana kebutuhan riil ASN jangka menengah, rencana pengembangan kompetensi ASN dan penyusunan pola karir

Arah Kebijakan yang diambil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang sebagai berikut :

1. Mengembangkan kompetensi Sumber Daya Aparatur dan dengan Optimalisasi database talent pool dalam penilaian kompetensi pada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Pejabat Administrator dalam penempatan pegawai
2. Peningkatan kompetensi dan profesionalitas Aparatur Sipil Negara dalam pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan daerah.
3. Optimalisasi penerapan e-goverment dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.



4. Menyelenggarakan diklat untuk meningkatkan keterampilan.
5. Penempatan pegawai sesuai dengan formasi sesuai dengan kebutuhan organisasi dan penyusunan pola karir dengan memperhatikan analisis jabatan dan analisis beban kerja.



Tabel 2.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Tujuan/ Sasaran Jangka Menengah					Kondisi Akhir RPJMD
					2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
	Meningkatkan Implementasi Reformasi Birokrasi Pemerintahan Daerah		Indeks Reformasi Birokrasi (Sub Komponen Penataan Sistem Manajemen SDM)	Nilai	59,07	60,15	61,50	62,50	-	-	-	-
		Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	75,87	76,44	76,80	77,20	-	-	-	-
	Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN)		Persentase ASN yang disiplin	Nilai	-	-	-	-	97,00	98,50	99,00	99,00
		Meningkatnya Penataan ASN Sesuai dengan Kompetensi	Persentase pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya	%	-	-	-	-	78,00	79,00	80,00	80,00



2.2 Rencana Kinerja Tahun Anggaran 2021

Untuk melihat gambaran kinerja BKPSDMD Kota Pangkalpinang, maka perlu ditampilkan uraian kinerja tahun 2021 yaitu Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDMD, Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDMD serta indikator kinerja sesuai dengan Perjanjian Kinerja Tahun 2021. Berikut diuraikan mengenai Rencana Kinerja BKPSDMD Kota Pangkalpinang Tahun 2021.

Sesuai dengan Lampiran Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melakukan urusan pemerintahan fungsi Penunjang Kepegawaian yaitu Urusan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan. Adapun Indikator kinerjanya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.2
INDIKATOR KINERJA KUNCI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
TAHUN 2021

No	Indikator Kinerja Kunci	Formulasi
1	Rasio pegawai Pendidikan tinggi dan menengah/dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)	Jumlah pegawai Pendidikan Perguruan tinggi ke atas : jumlah pegawai dengan pendidikan SMA ke bawah x 100 %
2	Rasio pegawai fungsional	Jumlah pegawai PNS fungsional (diluar guru dan tenaga kesehatan): seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) x 100 %
3	Rasio jabatan fungsional yang bersertifikat kompetensi	Jumlah pegawai fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi : seluruh jumlah pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) x 100 %



Selain Indikator berdasarkan Lampiran Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai Indikator Kinerja Utama. Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDMD merupakan Sasaran OPD yang terdapat dalam Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2018-2023. IKU BKPSDMD Kota Pangkalpinang Tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.3
INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
TAHUN 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Penataan ASN Sesuai dengan Standar Kompetensi	Persentase pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya	78,00

Tabel 2.4
Strategi dan Kebijakan Perangkat Daerah

No	Sasaran	Strategi	Kebijakan	2021	2022	2023
1.	Meningkatnya Penataan ASN Sesuai dengan Standar Kompetensi	Melakukan penataan ASN sesuai dengan kompetensi kepada seluruh Aparatur Sipil Negara	Optimalisasi database talent pool. dalam Penilaian Kompetensi pada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Pejabat Administrator			
		Melakukan peningkatan kualitas manajemen ASN melalui rencana kebutuhan riil ASN jangka menengah, rencana pengembangan kompetensi ASN dan penyusunan pola karir	Perencanaan kebutuhan ASN dengan memiliki tata kelola manajemen kepegawaian yang baik, juga meningkatkan kompetensi dan profesionalitas Aparatur Sipil Negara			



			baik melalui pendidikan latihan formal, non formal ataupun dilakukan dengan menggunakan metode ceramah, tanya jawab atau diskusi, serta penugasan			
		Meningkatkan kedisiplinan dan profesionalitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan kebijakan pimpinan daerah dan pimpinan perangkat daerah.	Sistem absensi yang terintegrasi dengan sistem kepegawaian, pembayaran tunjangan kinerja akan didasarkan pada kinerja pegawai, Penilaian Prestasi Kerja Pegawai semuanya dinilai oleh atasan			

2.3 Perjanjian Kinerja Tahun Anggaran 2021

Pada tahun 2021, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah membuat Perjanjian Kinerja Tingkat Eselon II, Eselon III dan Eselon IV. Berdasarkan Perjanjian Kinerja yang telah dibuat maka ada beberapa indikator program/ kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah pada tahun 2021. Indikator tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



Tabel 2.5
PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KOTA PANGKALPINANG TAHUN ANGGARAN 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
	Meningkatnya	Persentase laporan kinerja dan keuangan yang disampaikan tepat waktu	100%
	Penataan ASN	Jumlah dokumen RENSTRA/ RENJA BKPSDMD yang tersusun	3 Dok
	Sesuai dengan	Jumlah dokumen DPA BKPSDMD yang tersusun	1 Dok
	Standar	Jumlah dokumen perubahan DPA BKPSDMD yang tersusun	1 Dok
	Kompetensi	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja (LKPJ, LKPJ AMJ, LPPD) yang tersusun	2 Dok
		Persentase terpenuhinya Kebutuhan Administrasi Keuangan	100%
		Jumlah ASN yang menerima gaji dan tunjangan	35 org
		Jumlah laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan
		Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Semesteran SKPD	1 Laporan
		Persentase terpenuhinya Administrasi Kepegawaian	100%
		Jumlah pakaian dinas beserta perlengkapannya yang diadakan	46 Stel
		Jumlah pegawai yang mengikuti Diklat sesuai tugas dan fungsi	5 org
		Persentase terpenuhinya administrasi Umum	100%
		Jumlah Komponen Instalasi Listrik/ penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	11 Jenis
		Jumlah Peralatan Rumah Tangga yang disediakan	12 Unit
		Jumlah bahan logistik kantor yang tersedia	4 Jenis
		Jumlah Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	14 Set
		Jumlah Koordinasi dan Konsultasi yang dilakukan	20 kali
		Persentase terpenuhi Pengadaan Barang Milik Daerah	100%
		Jumlah Aset Tetap Lainnya yang disediakan	2 Unit
		Persentase Terpenuhinya Penyediaan Jasa	100%
		Jumlah aparatur internal BKPSDMD yang terlayani	46 Org
		Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang diperbaiki	12 Unit
		Jumlah aparatur internal BKPSDMD yang terlayani	46 Org
		Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%
		Jumlah kendaraan perorangan dinas/kendaraan dinas jabatan yang dipelihara	1 Unit
		Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara	4 Unit
		Jumlah gedung kantor/bangunan lainnya yang dipelihara	1 Unit
		Persentase pelaksanaan pengadaan, pemberhentian dan pemberian informasi kepegawaian ASN	100%
		Jumlah ASN yang lulus sesuai dengan formasi yang diajukan	200 org
		Jumlah SK pensiun yang diterbitkan	100 org
		Jumlah pelaksanaan perayaan HUT KORPRI	3 Event
		Jumlah data pelayanan kepegawaian yang dikelola dalam aplikasi SAPK dan e-smile	3000 Data
		Jumlah website yang dikelola dan dikembangkan	1 Website
		Jumlah data kepegawaian yang dikelola	200 org
		Persentase pelaksanaan mutasi dan promosi ASN	100%
		Jumlah PNS yang mengikuti seleksi mutasi dan seleksi jabatan pimpinan tinggi	15 org
		Jumlah SK pangkat ASN yang diterbitkan	600 org
		Jumlah pelaksanaan Pembinaan Karir PNS	6 kali
		Persentase pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN	100%
		Jumlah ASN yang mengikuti Sosialisasi, ujian dinas dan tambahan masa kerja untuk peningkatan kapasitas kinerja ASN	50 org
		Jumlah ASN Pemkot Pangkalpinang yang menerima bantuan biaya tugas belajar	5 org
		Jumlah ASN yang diangkat dalam Jabatan Fungsional	30 org
		Persentase pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja ASN	100%
		Jumlah ASN yang akan dinilai (IP ASN) dan dievaluasi kinerja aparatur	3000 org



	Jumlah ASN yang menerima penghargaan	200 org
	Jumlah penyelesaian kasus ASN yang indiscipliner	5 kasus
	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	100%
	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan, uji kompetensi teknis umum dan diklat teknis dan fungsi	100 org
	Persentase ASN yang mengikuti sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	100%
	- Jumlah ASN dan CASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi, Pendidikan Pelatihan kepemimpinan dan prajabatan	20 org

Pada tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang melaksanakan 3 (tiga) program, 13 (tiga belas) kegiatan dan 38 (tiga puluh delapan) sub kegiatan dengan total anggaran sebesar Rp. 5.969.489.800,- (Lima Miliar Sembilan Ratus Enam Puluh Sembilan Juta Empat Ratus Delapan Puluh Sembilan Ribu Delapan Ratus Rupiah).



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja

Akuntabilitas menggambarkan tingkat pencapaian kinerja sasaran ataupun tujuan dari penjabaran visi, misi dan strategi yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan. Sedangkan pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang terjadi dengan kinerja yang diharapkan atau dalam kata lain membandingkan antara realisasi kinerja dengan target kinerja.

Untuk mengukur rencana keberhasilan capaian kinerja tersebut, digunakan instrument *standart pengukuran ordinal* dengan skala pengukuran kinerja :

86 - 100 %	= Sangat Baik
71 - 85 %	= Baik
56 - 70%	= Kurang Baik
0 - 55 %	= Sangat Kurang Baik

Standar pengukuran kinerja tersebut digunakan sebagai dasar dalam menganalisa terhadap penilaian keberhasilan dan kegagalan program dan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja sasaran dan kegiatan, maka dapat disampaikan nilai capaian masing-masing kinerja. Nilai capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2021 dapat dilihat dari capaian sasaran dan capaian kegiatan. Adapun nilai capaian kinerja baik capaian sasaran maupun indikator kinerja adalah sebagai berikut :



3.1.1 Capaian Kinerja Indikator Kinerja Kunci (IKK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2021

Tabel 3.1
CAPAIAN INDIKATOR KINERJA KUNCI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
TAHUN 2021

No	Indikator Kinerja Kunci	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
1	Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/ dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	100%	1244/319	100%
2	Rasio pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)	7.05%	365/1563	100%
3	Rasio jabatan fungsional yang bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)	100%	132/365	36.2%

1. Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/ dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Pada tahun 2021, rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/ dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) lebih dari 100 % dengan capaian 1244 orang PNS dengan pendidikan tinggi dan menengah dan 319 orang PNS dengan pendidikan SMA kebawah sehingga capaian tingkat realisasi mencapai 100%.

2. Rasio pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)

Pada tahun 2021, rasio pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan) adalah 23.35% dimana ada 365 orang PNS dengan jabatan fungsional dengan jumlah seluruh pegawai Pemerintah Kota Pangkalpinang sebanyak 1563 orang pegawai tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan.

3. Rasio jabatan fungsional yang bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)

Pada tahun 2021, rasio jabatan fungsional yang bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan) adalah 36.2 dimana ada 132 orang PNS dengan jabatan fungsional yang telah memiliki sertifikat kompetensi dari 365 orang PNS dengan jabatan fungsional.



3.1.2 Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2021

Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang merupakan Sasaran OPD yang terdapat dalam Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2018-2023. Pada Tahun 2021, yang menjadi IKU BKPSDMD adalah Meningkatnya Penataan ASN sesuai dengan Standar Kompetensi.

Pemerintah Daerah harus memiliki kemampuan dalam Penataan ASN sesuai dengan Standar Kompetensi, guna optimalisasi peningkatan kinerja dan kualitas kompetensi ASN. Penataan ASN tersebut dilakukan mulai dari melakukan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (ABK), menghitung jumlah pegawai tetap, hingga penataan pegawai dengan mengacu pada kuantitas, kualitas, komposisi, dan distribusi pegawai. Penataan pegawai tersebut dilakukan untuk menempatkan SDM di tempat yang tepat sesuai dengan kebutuhan, agar instansi dapat berjalan dengan optimal dan mewujudkan visi misinya.

Peningkatan kualitas manajemen kinerja merupakan hal yang krusial di instansi, karena sangat berpengaruh pada peningkatan kualitas reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan. Perencanaan kinerja membutuhkan indikator kinerja dan sasaran kinerja pegawai yang tajam dan berkualitas. Selain itu juga harus memperhatikan kinerja individu yang harus mengacu pada kinerja utama organisasi. Kualitas perencanaan kinerja yang rendah akan sangat berdampak pada hasil prestasi kerja.

Badan Dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah, pejabat administrator perlu menggerakkan setiap ASN di daerah supaya mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antara Pemerintah Pusat dengan daerah dan antar daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, serta peluang dan tantangan persaingan global dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara.

Mengacu pada Undang-Undang ASN, bahwa tuntutan profesionalitas ASN yakni memenuhi persyaratan kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural. Lebih lanjut diatur oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa selain memenuhi 3 kompetensi tersebut di atas, juga pejabat ASN yang menduduki jabatan Kepala Perangkat Daerah yang berlaku secara mutatis mutandis terhadap pegawai ASN yang menduduki jabatan Administrator juga harus memiliki Kompetensi Pemerintahan yang dibuktikan dengan Sertifikasi. Parameter produktifitas kerja pegawai ASN adalah kompetensi



yang dibangun atas dasar pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang bisa diukur dan ditelusur.

Upaya meningkatkan kompetensi dapat dilakukan melalui berbagai cara, antara lain pendidikan, pelatihan atau pengembangan kompetensi, bimbingan teknis yang dilakukan secara formal dan dapat juga melalui belajar mandiri untuk mencapai tingkat kompetensi yang lebih tinggi sebagai ASN yang profesional sehingga dapat menghasilkan kinerja optimal sesuai kebutuhan organisasi.

Dengan adanya perubahan kebijakan pemerintahan daerah dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 menjadi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dalam aspek pembinaan dan pengawasan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017, maka berbagai pedoman juga harus dihadirkan, diantaranya tentang Kompetensi Pemerintahan.

Sertifikasi kompetensi, adalah proses pemberian pengakuan kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu pada standar kompetensi kerja khusus, atau standar kompetensi kerja nasional atau internasional. Sertifikasi kompetensi ini akan dilaksanakan oleh LSP-PDN berdasarkan standar kompetensi pemerintahan yang disesuaikan dengan substansi tugas administrator yang diamanatkan dalam UU Nomor 23 Tahun 2014 yang ditindaklanjuti dengan Permendagri 108 Tahun 2017. Mengacu pada kebijakan tersebut, Para Assesor dari Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah menyusun materi uji kompetensi dengan metode bukti langsung, tidak langsung dan bukti tambahan untuk membuktikan kompetensi pemerintahan Saudara-saudara sebelum direkomendasikan kompeten dalam jabatan administrator. Standar kompetensi yang akan diujikan meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang meliputi kebijakan desentralisasi, hubungan pemerintah pusat dengan daerah, pemerintahan umum, pengelolaan keuangan daerah, urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, hubungan pemerintah daerah dengan DPRD dan etika pemerintahan.

Setelah dilakukan pengukuran yang difasilitasi oleh Badan Kepegawaian Negara, maka untuk tahun 2021 didapatkan hasil seperti tabel berikut.



Tabel 3.2
CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
TAHUN 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
1	Meningkatnya Penataan ASN Sesuai dengan Standar Kompetensi	Persentase pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya	78.00%	57.25%	73.38

Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu:
Tahun 2019 - 2020

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
		2019	2019	Capaian	2020	2020	Capaian
Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	76.80%	63.46%	82.63%	77.20%	53.00%	68.65%

Tahun 2020 - 2021

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
		2020	2020	Capaian	2021	2021	Capaian
Meningkatnya Penataan ASN Sesuai dengan Standar Kompetensi	Persentase pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya	78.00%	51.02%	65.41%	78.00%	57.25%	73.40%

Pada tahun 2021, target pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya adalah dengan nilai 78.00% akan tetapi hanya bisa terealisasi dengan nilai 57.25% dengan tingkat realisasi 73.40%. Tingkat realisasi naik sekitar 7.97% dari tahun 2020 dimana target persentase pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya tahun 2020 adalah 78.00 hanya terealisasi



sebesar 51.02% dengan tingkat realisasi 65.41 %. Penilaian dilakukan melalui IP ASN dengan melihat 4 variabel yang diukur yaitu :

1. Kualifikasi Pendidikan

Dilihat dari riwayat pendidikan formal terakhir baik yang sudah dilakukan penyesuaian ataupun belum dengan bobot penilaian 25%.

2. Kompetensi

Dilihat dari riwayat pengembangan kompetensi yaitu diklat struktural, diklat fungsional dan diklat teknis bagi jabatan struktural/JFT/JFU minimal 20 JP yang diikuti dalam 1 (satu) tahun terakhir dengan bobot penilaian 40%.

3. Kinerja

Dilihat dari data hasil penilaian kinerja yang diperoleh dalam 1 (satu) tahun terakhir dengan bobot penilaian 30%.

4. Disiplin

Dilihat dari riwayat hukuman disiplin yang diterima dalam 5 (lima) tahun terakhir dengan bobot 5%.

Dalam variable pengukuran kompetensi manajerial persentase pejabat struktural sesuai dengan kompetensinya antara lain:

1. Analisa Strategis

Mengidentifikasi, menguraikan, menghubungkan masalah-masalah utama yang dihadapi dengan mempertimbangkan dampak jangka panjang organisasi.

2. Fleksibilitas Berpikir

Menggunakan berbagai sudut pandang dalam menghadapi berbagai situasi.

3. Inovasi

Membuat solusi alternatif dalam situasi kerja dengan mencoba cara yang berbeda dan orisinal untuk mengatasi masalah.

4. Komunikasi Lisan

Menyampaikan pendapat/ide/informasi secara lisan dengan menggunakan kata/kalimat yang mudah dimengerti orang, baik perorangan maupun dalam kelompok.

5. Komunikasi Tertulis

Menyampaikan pendapat/ide/informasi pemikiran secara jelas dengan menggunakan tulisan dan tata Bahasa dengan baik dan benar.



6. **Kegigihan**
Bertahan pada rencana tindakan dengan aktivitas dan produktivitas yang tinggi serta tetap fokus sampai sasaran yang diinginkan tercapai atau tidak mungkin lagi dapat dicapai.
7. **Mengambil Resiko**
Keberanian mengambil tindakan untuk mendapat manfaat dengan telah mempertimbangkan kemungkinan kegagalan dari hasil yang buruk.
8. **Pengambilan Keputusan Strategis**
Membuat kebijakan dan tindakan yang cepat dan tepat sesuai kepentingan organisasi dengan mempertimbangkan kepentingan semua pihak dan dampak jangka panjang.
9. **Perencanaan dan Pengorganisasian**
Menyusun rencana kerja dan tindakan dengan mengoptimalkan sumberdaya yang ada untuk pencapaian tujuan organisasi.
10. **Berorientasi pada Pelayanan**
Memahami dan memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan pelanggan di lingkup internal maupun eksternal organisasi agar tercipta kepuasan pelanggan.
11. **Negosiasi**
Meyakinkan orang lain melalui berbagai alternatif cara untuk mendapatkan kesepakatan Bersama.
12. **Membangun Hubungan Kerjasama Strategis**
Membangun dan menaembangkan hubungan kerjasama dengan melibatkan pihak-pihak terkait dan berdampak jangka panjang pada kelompok, departemen dan organisasi.
13. **Memfasilitasi Perubahan**
Melakukan upaya perubahan organisasi ke arah yang lebih baik dan dapat diterima oleh orang lain serta bertanggung jawab atas implementasi dari perubahan tersebut.
14. **Kepemimpinan Strategis**
Menciptakan kondisi masa depan organisasi dengan mempengaruhi, menggerakkan orang lain dan mengelola sumber daya yang dimiliki.



5.1.3. Capaian Kinerja Program/ Kegiatan Tahun 2021 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang

TABEL 3.3
CAPAIAN PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KOTA PANGKALPINANG TAHUN ANGGARAN 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
1	2	3	4	5	6
	Meningkatnya	Persentase laporan kinerja dan keuangan yang disampaikan tepat waktu	100%	100%	100%
	Penataan ASN	Jumlah dokumen RENSTRA/ RENJA BKPSDMD yang tersusun	3 Dok	3 Dok	100%
	Sesuai dengan	Jumlah dokumen DPA BKPSDMD yang tersusun	1 Dok	1 Dok	100%
	Standar	Jumlah dokumen perubahan DPA BKPSDMD yang tersusun	1 Dok	-	0%
	Kompetensi	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja (LKPJ, LKPJ AMJ, LPPD) yang tersusun	2 Dok	2 Dok	100%
		Persentase terpenuhinya Kebutuhan Administrasi Keuangan	100%	76%	76%
		Jumlah ASN yang menerima gaji dan tunjangan	35 org	26 org	74%
		Jumlah laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 laporan	1 laporan	100%
		Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Semesteran SKPD	1 laporan	1 laporan	100%
		Persentase terpenuhinya Administrasi Kepegawaian	100%	84%	84%
		Jumlah pakaian dinas beserta perlengkapannya yang diadakan	46 stel	43	93%
		Jumlah pegawai yang mengikuti Diklat sesuai tugas dan fungsi	5 orang	- orang	0%
		Persentase terpenuhinya administrasi Umum	100%	151%	151%
		Jumlah Komponen Instalasi Listrik/ penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	11 jenis	7 jenis	64%
		Jumlah Peralatan Rumah Tangga yang disediakan	12 set	10 set	83%
		Jumlah bahan logistik kantor yang tersedia	4 jenis	2 jenis	50%
		Jumlah Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	14 set	13 set	93%
		Jumlah Koordinasi dan Konsultasi yang dilakukan	20 kali	60 kali	300%
		Persentase terpenuhi Pengadaan Barang Milik Daerah	100%	500%	500%
		Jumlah Aset Tetap Lainnya yang disediakan	2 jenis	10 jenis	500%
		Persentase Terpenuhinya Penyediaan Jasa	100%	93%	93%
		Jumlah aparatur internal BKPSDMD yang terlayani	46 org	43 org	93%
		Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang diperbaiki	12 unit	11 unit	82%
		Jumlah aparatur internal BKPSDMD yang terlayani	46 org	43 org	93%
		Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	100%
		Jumlah kendaraan perorangan dinas/kendaraan dinas jabatan yang dipelihara	1 unit	1 unit	100%
		Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara	4 unit	4 unit	100%



	Jumlah gedung kantor/bangunan lainnya yang dipelihara	1 unit	1 unit	100%
	Persentase pelaksanaan pengadaan, pemberhentian dan pemberian informasi kepegawaian ASN	100%	107%	107%
	Jumlah ASN yang lulus sesuai dengan formasi yang diajukan	200 org	311 org	156%
	Jumlah SK pensiun yang diterbitkan	100 orang	119 orang	119%
	Jumlah pelaksanaan perayaan HUT KORPRI	3 event	-	0%
	Jumlah data pelayanan kepegawaian yang dikelola dalam aplikasi SAPK dan e-smile	3000 data	3018 data	101%
	Jumlah website yang dikelola dan dikembangkan	1 website	1 website	100%
	Jumlah data kepegawaian yang dikelola	200 orang	305 orang	153%
	Persentase pelaksanaan mutasi dan promosi ASN	100%	69%	69%
	Jumlah PNS yang mengikuti seleksi mutasi dan seleksi jabatan pimpinan tinggi	15 org	63 org	100%
	Jumlah SK pangkat ASN yang diterbitkan	600 orang	357 orang	60%
	Jumlah pelaksanaan Pembinaan Karir PNS	6 kali	8 kali	100%
	Persentase pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN	100%	119%	119%
	Jumlah ASN yang mengikuti Sosialisasi, ujian dinas dan tambahan masa kerja untuk peningkatan kapasitas kinerja ASN	50 orang	49 orang	100%
	Jumlah ASN Pemkot Pangkalpinang yang menerima bantuan biaya tugas belajar	5 orang	2 orang	40%
	Jumlah ASN yang diangkat dalam Jabatan Fungsional	30 orang	50 orang	167%
	Persentase pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja ASN	100%	98%	98%
	Jumlah ASN yang akan dinilai (IP ASN) dan dievaluasi kinerja aparatur	3000 orang	-	0%
	Jumlah ASN yang menerima penghargaan	200 orang	195 orang	98%
	Jumlah penyelesaian kasus ASN yang indisipliner	5 kasus	6 kasus	120%
	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	100%	77%	77%
	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan, uji kompetensi teknis umum dan diklat teknis dan fungsi	100 orang	77 orang	77%
	Persentase ASN yang mengikuti sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	100%	770%	770%
	Jumlah ASN dan CASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi, Pendidikan Pelatihan kepemimpinan dan prajabatan	20 orang	154 orang	100%

Pada tahun 2021, ada 8 (Delapan) indikator kinerja program, 13 (tiga belas) indikator kinerja kegiatan dan ada 38 (tiga puluh delapan) indikator kinerja sub kegiatan. Indikator kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan tersebut yaitu :

1. Persentase perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja tepat waktu

Persentase perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja tepat waktu pada tahun 2021 adalah 100%. Hasil ini merupakan perhitungan dari total jumlah kinerja kegiatan yang terdiri dari 4 point indikator kinerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
1	2	3	4
Persentase perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja tepat waktu	100%	100%	100%
- Jumlah dokumen RENSTRA/ RENJA BKPSDMD yang tersusun	3 Dok	3 Dok	100%
- Jumlah dokumen DPA BKPSDMD yang tersusun	1 Dok	1 Dok	100%
- Jumlah dokumen Perubahan DPA BKPSDMD yang tersusun	1 Dok	-	0%
- Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja (LKPJ, LKPJ AMJ, LPPD) yang tersusun	2 Dok	2 Dok	100%

Dari tabel diatas realisasi persentase perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja tepat waktu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah tahun 2021 berdasarkan 4 point indikator kinerja yaitu :

- Indikator kinerja jumlah dokumen RENSTRA/ RENJA BKPSDMD yang tersusun dari target 3 dokumen yang direncanakan terealisasi 3 dokumen yaitu dokumen RENSTRA perubahan 2018-2023, dokumen RENJA 2021 dan dokumen RENJA perubahan 2021 dengan tingkat realisasi 100%.
- Indikator jumlah dokumen DPA BKPSDMD yang tersusun dengan target 1 dokumen DPA BKPSDMD yang tersusun terealisasi 1 dokumen DPA yang tersusun dengan tingkat realisasi 100%.
- Indikator jumlah dokumen perubahan DPA BKPSDMD yang tersusun dengan target 1 dokumen perubahan DPA BKPSDMD sehubungan adanya refocusing anggaran untuk penanganan di masa pandemi covid 19 sehingga tingkat realisasi 0%.
- Indikator jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja (LKPJ, LKPJ AMJ, LPPD) yang tersusun dengan target 2 dokumen laporan yang tersusun terealisasi 2 dokumen laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja yang tersusun yaitu laporan LKPJ dan laporan LPPD sehingga capaian tingkat realisasi 100%.

2. Persentase terpenuhinya kebutuhan administrasi keuangan

Persentase terpenuhinya kebutuhan administrasi keuangan pada tahun 2021 adalah 76%. Hasil ini merupakan perhitungan dari total jumlah kinerja kegiatan yang terdiri dari 3 point indikator kinerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
1	2	3	4
Persentase terpenuhinya kebutuhan administrasi keuangan	100%	76%	76%
- Jumlah ASN yang menerima gaji dan tunjangan	35 org	26 org	74%
- Jumlah laporan keuangan akhir tahun SKPD	1 laporan	1 laporan	100%
- Jumlah laporan keuangan bulanan/semesteran SKPD	1 laporan	1 laporan	100%

Dari tabel diatas terlihat bahwa persentase terpenuhinya kebutuhan administrasi keuangan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah pada tahun 2021 berdasarkan 3 point indikator kinerja yaitu :

- Indikator kinerja jumlah ASN yang menerima gaji dan tunjangan dengan realisasi 26 orang ASN yang menerima gaji dan tunjangan tingkat realisasi mencapai 74% dikarenakan di bulan Desember 2021 jumlah ASN di BKPSDMD hanya berjumlah 26 orang dari target 35 orang ASN.
- Indikator kinerja jumlah laporan keuangan akhir tahun SKPD terealisasi 1 laporan keuangan akhir tahun SKPD dengan tingkat realisasi 100%.
- Indikator kinerja jumlah laporan keuangan bulanan/semesteran SKPD terealisasi 1 laporan keuangan bulanan/semesteran SKPD dengan tingkat realisasi 100%

3. Persentase terpenuhinya administrasi kepegawaian

Persentase terpenuhinya administrasi kepegawaian adalah 84%. Hasil ini merupakan perhitungan dari total jumlah kinerja kegiatan yang terdiri dari 2 point indikator kinerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
1	2	3	4
Persentase terpenuhinya administrasi kepegawaian	100%	84%	84%
- Jumlah pakaian dinas berserta perlengkapannya yang diadakan	46 stel	43	93%
- Jumlah pegawai yang mengikuti diklat sesuai tugas dan fungsi	5 orang	- orang	0%

Dari tabel diatas terlihat bahwa persentase terpenuhinya administrasi kepegawaian berdasarkan 2 point indikator kinerja yaitu :

- Indikator kinerja jumlah pegawai yang mengikuti diklat sesuai tugas dan fungsi dengan target 5 orang dan tidak terealisasi karena tidak ada pegawai yang mengikuti diklat sesuai tugas dan fungsi sesuai yang ditargetkan dampak dari meningkatnya kasus di masa pandemi covid



19 sehingga tidak adanya penawaran diklat sesuai tugas dan fungsi yang dilakukan secara tatap muka sehingga capaian tingkat realisasi 0%.

- Indikator kinerja jumlah pakaian dinas beserta perlengkapannya yang diadakan dengan target 46 stel pakaian dinas beserta perlengkapannya terealisasi 43 stel sehingga tingkat realisasi yang dicapai sebesar 93%.

4. Persentase terpenuhinya administrasi umum

Persentase terpenuhinya administrasi umum adalah 100%. Hasil ini merupakan perhitungan dari total jumlah kinerja kegiatan yang terdiri dari 5 point indikator kinerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
1	2	3	4
Persentase terpenuhinya administrasi umum	100%	100%	100%
- Jumlah komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	11 jenis	7 jenis	64%
- Jumlah peralatan rumah tangga yang disediakan	12 set	10 set	83%
- Jumlah bahan logistik kantor yang disediakan	4 jenis	2 jenis	50%
- Jumlah barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	14 set	13 set	93%
- Jumlah koordinasi dan konsultasi yang dilakukan	20 kali	60 kali	100%

Dari tabel diatas terlihat persentase terpenuhinya administrasi umum adalah 100%. Dengan rincian berdasarkan:

- Indikator kinerja jumlah komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan dengan target 11 jenis sesuai target di dokumen Rencana Strategis dikarenakan adanya refocusing anggaran sehingga hanya bisa dianggarkan untuk 8 jenis komponen instalasi listrik pada sub belanja tersebut dengan realisasi 7 jenis dengan tingkat realisasi 64%.
- Indikator kinerja jumlah peralatan rumah tangga yang disediakan dengan target 12 set sesuai target di dokumen Rencana Strategis dikarenakan adanya refocusing anggaran sehingga hanya bisa dianggarkan untuk 10 set peralatan rumah tangga dengan realisasi 10 set dengan tingkat realisasi 83%.
- Indikator kinerja jumlah bahan logistik kantor yang disediakan target awal 4 jenis dikarenakan ada kebijakan bahwa di tahun 2021 tidak ada penganggaran belanja untuk makan minum pegawai sehingga target yang bisa dianggarkan adalah sebanyak 3 jenis bahan logistik kantor



dengan capaian 2 jenis bahan logistik dikarenakan untuk sub belanja makan minum rapat hanya bisa dilakukan pencairan apabila OPD melaksanakan rapat dengan mengundang peserta rapat dari OPD ataupun instansi lain sehingga capaian tingkat realisasi 50%.

- Indikator kinerja barang cetakan dan penggandaan yang disediakan dengan target 14 set dengan realisasi 13 set barang cetakan dan penggandaan dengan tingkat realisasi 93%.
- Indikator kinerja jumlah koordinasi dan konsultasi dilakukan dengan target 20 kali pelaksanaan koordinasi dan konsultasi dengan realisasi 60 kali dengan tingkat realisasi 100%. Capaian melebihi dari 100% dikarenakan pada saat perencanaan awal dengan target 20 kali pelaksanaan koordinasi dan konsultasi keluar daerah diluar Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dikarenakan tingginya kasus di masa pandemi covid 19 sehingga koordinasi dan konsultasi hanya diluar daerah di Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

5. Persentase terpenuhi pengadaan barang milik daerah.

Persentase terpenuhinya pengadaan barang milik daerah adalah 100%. Hasil ini merupakan perhitungan dari total jumlah kinerja sub kegiatan yang terdiri dari 1 point indikator kinerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
1	2	3	4
Persentase terpenuhi pengadaan barang milik daerah	100%	100%	100%
- Jumlah aset tetap lainnya yang disediakan	2 jenis	10 jenis	100%

Dari tabel diatas terlihat persentase terpenuhi pengadaan barang milik daerah adalah 100 %. Dengan rincian berdasarkan:

- Indikator kinerja jumlah aset tetap lainnya yang disediakan dengan target 2 jenis sesuai target di dokumen Rencana Strategis dikarenakan adanya kebutuhan yang mendesak seperti kurangnya peralatan dan perlengkapan komputer untuk pelaksanaan penerimaan CPNS, penyelenggaraan prajabatan bagi CPNS, dan pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai sehingga membutuhkan penambahan anggaran di sub kegiatan tersebut sehingga realisasi menjadi 10 jenis aset tetap lainnya dengan capaian tingkat realisasi 100%.

6. Persentase terpenuhinya penyediaan jasa

Persentase terpenuhinya penyediaan jasa adalah 93%. Hasil ini merupakan perhitungan dari total jumlah kinerja sub kegiatan yang terdiri dari 3 point indikator kinerja yang dapat dilihat pada tabel



dibawah ini.

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
1	2	3	4
Persentase terpenuhinya penyediaan jasa	100%	93%	93%
- Jumlah aparatur internal BKPSDMD yang terlayani	46 org	43 org	93%
- Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang diperbaiki	12 unit	11 unit	82%
- Jumlah aparatur internal BKPSDMD yang terlayani	46 org	43 org	93%

Dari tabel diatas terlihat bahwa total terpenuhinya penyediaan jasa adalah 93 %. Dengan rincian berdasarkan:

- Indikator kinerja jumlah aparatur internal BKPSDMD yang terlayani pada sub kegiatan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik dengan target 46 orang aparatur internal terealisasi hanya 43 orang aparatur internal sesuai jumlah pegawai BKPSDMD 26 orang ASN dan 17 orang tenaga PHL dengan capaian tingkat realisasi 93%.
- Indikator kinerja jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang diperbaiki dengan target 12 unit terealisasi 11 unit sesuai dengan kebutuhan dengan tingkat realisasi 82%.
- Indikator kinerja jumlah aparatur internal BKPSDMD yang terlayani pada sub kegiatan penyediaan jasa pelayanan umum kantor terealisasi hanya 43 orang aparatur internal sesuai jumlah pegawai BKPSDMD 26 orang ASN dan 17 orang tenaga PHL dengan capaian tingkat realisasi 93%.

7. Persentase pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan Pemerintahan Daerah

Persentase pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan Pemerintahan Daerah adalah 100%. Hasil ini merupakan perhitungan dari total jumlah kinerja sub kegiatan yang terdiri dari 3 point indikator kinerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
1	2	3	4
Persentase pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah	100%	100%	100%
- Jumlah kendaraan perorangan dinas/kendaraan dinas jabatan yang dipelihara	1 unit	1 unit	100%
- Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara	4 unit	4 unit	100%
- Jumlah Gedung kantor/bangunan lainnya yang dipelihara	1 unit	1 unit	100%

Dari tabel diatas terlihat bahwa persentase pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan



Pemerintahan Daerah adalah 100 %. Dengan rincian berdasarkan:

- Indikator kinerja jumlah kendaraan perorangan dinas/kendaraan dinas jabatan yang dipelihara dengan target 1 unit terealisasi 1 unit mobil eselon II/ Kepala Badan dengan capaian tingkat realisasi 100%.
- Indikator kinerja jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dengan target 4 unit terealisasi 4 unit sesuai dengan jumlah mobil kendaraan operasional yang ada dengan capaian tingkat realisasi 100%.
- Indikator kinerja jumlah gedung kantor/bangunan lainnya yang dipelihara dengan target 1 unit terealisasi 1 unit untuk pembayaran gaji penjaga malam selama 12 bulan dengan capaian tingkat realisasi 100%.

8. Persentase pelaksanaan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian adalah 100%. Hasil ini merupakan perhitungan dari total jumlah kinerja kegiatan yang terdiri dari 6 point indikator kinerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
1	2	3	4
Persentase pelaksanaan pengadaan, pemberhentian dan pemberian informasi kepegawaian ASN	100%	100%	100%
- Jumlah ASN yang lulus sesuai dengan formasi yang diajukan	200 org	311 org	100%
- Jumlah SK pensiun yang diterbitkan	100 orang	119 orang	100%
- Jumlah pelaksanaan perayaan HUT KORPRI	3 event	-	0%
- Jumlah data pelayanan kepegawaian yang dikelola dalam aplikasi SAPK dan e-smile	3000 data	3018 data	100%
- Jumlah website yang dikelola dan dikembangkan	1 website	1website	100%
- Jumlah data kepegawaian yang dikelola	200 orang	305 orang	100%

Dari tabel diatas didapatkan persentase pelaksanaan pengadaan, pemberhentian dan pemberian informasi kepegawaian ASN adalah 100%. Dengan rincian sebagai berikut :

- Indikator kinerja jumlah ASN yang lulus sesuai dengan formasi yang diajukan dengan target 200 orang terealisasi 311 orang terdiri dari 193 orang CASN dan 118 orang PPPK Tahap I sehingga capaian tingkat realisasi 100%.
- Indikator kinerja jumlah SK pensiun yang diterbitkan dengan target 100 orang ASN terealisasi 119 orang ASN yang memasuki masa pensiun di Tahun 2021 sehingga capaian tingkat realisasi 100%.



- Indikator kinerja jumlah pelaksanaan perayaan HUT KORPRI target 3 event dalam pelaksanaan HUT KORPRI di Tahun 2021, sub kegiatan tersebut tidak bisa dilaksanakan mengingat tingginya kasus dimasa pandemi covid 19 sehingga capaian tingkat realisasi 0%.
 - Indikator kinerja jumlah data pelayanan kepegawaian yang dikelola dalam aplikasi SAPK dan e-smile dengan target 3000 data pegawai terealisasi 3018 data pegawai yang dikelola selama Tahun 2021 dengan capaian tingkat realisasi 100%.
 - Indikator kinerja jumlah website yang dikelola dan dikembangkan dengan target 1 website terealisasi 1 website yang dimiliki BKPSDMD Kota Pangkalpinang dengan capaian tingkat realisasi 100%.
 - Indikator kinerja jumlah data kepegawaian yang dikelola dengan target 200 orang data pegawai terealisasi 305 orang data pegawai yang dikelola selama Tahun 2021 dengan capaian tingkat realisasi 100%.
9. Persentase pelaksanaan mutasi dan promosi ASN adalah 69%. Hasil ini merupakan perhitungan dari total jumlah kinerja kegiatan yang terdiri dari 3 point indikator kinerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
1	2	3	4
Persentase pelaksanaan mutasi dan promosi ASN	100%	69%	69%
- Jumlah PNS yang mengikuti seleksi mutasi dan seleksi jabatan pimpinan tinggi	15 org	63 org	100%
- Jumlah SK pangkat ASN yang diterbitkan	600 orang	357 orang	60%
- Jumlah pelaksanaan pembinaan karir PNS	6 kali	8 kali	100%

Dari tabel diatas didapatlah persentase pelaksanaan pengadaan, pemberhentian dan pemberian informasi kepegawaian ASN adalah 69%. Dengan rincian sebagai berikut :

- Indikator kinerja jumlah PNS yang mengikuti seleksi mutasi dan seleksi jabatan pimpinan tinggi dengan target 15 orang PNS terealisasi 31 orang PNS yang mengikuti seleksi mutase masuk, 17 orang PNS yang mnegikuti seleksi keluar dan 15 orang PNS yang mengikuti seleksi jabatan pimpinan tinggi sehingga capaian tingkat realisasi 100%.
- Indikator kinerja jumlah SK pangkat ASN yang diterbitkan dengan target 600 orang ASN yang mengusulkan kenaikan pangkat di Tahun 2021 terealisasi 357 orang ASN yang mengusulkan kenaikan pangkat 137 orang ASN yang mengusulkan kenaikan pangkat di periode April 2021



dan 220 orang ASN yang mengusulkan kenaikan pangkat di periode Oktober 2021 sehingga capaian tingkat realisasi 60%.

- Indikator kinerja jumlah pelaksanaan pembinaan karir PNS di Tahun 2021 dengan target 6 kali pelaksanaan pembinaan karir PNS terealisasi 8 kali pelaksanaan pembinaan karir PNS selama Tahun 2021 sehingga capaian tingkat realisasi 100%.

10. Persentase pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN adalah 100%. Hasil ini merupakan perhitungan dari total jumlah kinerja kegiatan yang terdiri dari 3 point indikator kinerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
3	4	5	6
Persentase pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN	100%	100%	100%
- Jumlah ASN yang mengikuti sosialisasi, ujian dinas dan tambahan masa kerja untuk peningkatan kapasitas kinerja ASN	50 orang	49 orang	100%
- Jumlah ASN Pemerintah Kota Pangkalpinang yang menerima bantuan biaya tugas belajar	5 orang	2 orang	40%
- Jumlah ASN yang diangkat dalam jabatan fungsional	30 orang	50 orang	100%

Dari tabel diatas terlihat bahwa total target upaya pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN adalah 85 orang dan realisasi kinerjanya 101 orang ASN. Sehingga didapatkan persentase terpenuhinya upaya pembinaan dan pengembangan aparatur adalah 100%.

- Indikator kinerja jumlah ASN yang mengikuti sosialisasi, ujian dinas dan tambahan masa kerja untuk peningkatan kapasitas kinerja ASN target awal 50 orang terealisasi 49 orang ASN yang mengikuti tambahan masa kerja untuk peningkatan kapasitas kinerja ASN sehingga capaian tingkat realisasi 100%.
- Indikator kinerja jumlah ASN Pemerintah Kota Pangkalpinang yang menerima bantuan biaya tugas belajar dengan target 5 orang dikarenakan masih dalam masa pandemi Covid 19 sehingga hanya terealisasi 2 orang ASN yang mengajukan proposal bantuan biaya tugas belajar sehingga capaian tingkat realisasi 40%.
- Indikator kinerja jumlah ASN yang diangkat dalam jabatan fungsional di Tahun 2021 dengan target 30 orang ASN terealisasi 50 oarang ASN yang diangkat dalam jabatan fungsional selama Tahun 2021 sehingga capaian tingkat realisasi 100%.



11. Persentase pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja ASN adalah 98%. Hasil ini merupakan perhitungan dari total jumlah kinerja kegiatan yang terdiri dari 3 point indikator kinerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
3	4	5	6
Persentase pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja ASN	100%	98%	98%
- Jumlah ASN yang akan dinilai (IP ASN) dan dievaluasi kinerja aparatur	3000 orang	-	0%
- Jumlah ASN yang menerima penghargaan	200 orang	195 orang	98%
- Jumlah penyelesaian kasus ASN yang indisipliner	5 kasus	6 kasus	120%

- Indikator kinerja jumlah ASN yang akan dinilai (IP ASN) dan dievaluasi kinerja aparatur target awal 3000 orang terealisasi 0 orang ASN yang akan dinilai dan dievaluasi kinerja ASN dikarenakan adanya refocusing anggaran untuk penanganan Covid 19 sehingga capaian tingkat realisasi 0%.
 - Indikator kinerja jumlah ASN yang menerima penghargaan dengan target 200 orang ASN yang menerima penghargaan satya lencana terealisasi 195 orang ASN yang menerima penghargaan sehingga capaian tingkat realisasi 100%.
 - Indikator kinerja jumlah penyelesaian kasus ASN indisipliner selama Tahun 2021 terealisasi 6 kasus pelanggaran ASN yang indisipliner yang dapat diselesaikan sehingga capaian tingkat realisasi 100%.
12. Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis adalah 77%. Hasil ini merupakan perhitungan dari total jumlah kinerja kegiatan yang terdiri dari 1 point indikator kinerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
3	4	5	6
Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	100%	77%	77%
- Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan, uji kompetensi teknis umum dan diklat tugas dan fungsi	100 orang	77 orang	77%

- Indikator kinerja jumlah ASN yang mengikuti pengembangan, uji kompetensi teknis umum dan diklat tugas dan fungsi dengan target awal 100 orang terealisasi 77 orang ASN yang



terdiri dari 33 orang mengikuti uji kompetensi teknis umum, 42 orang mengikuti workshop pengembangan uji kompetensi dan 2 orang ASN mengikuti diklat tugas dan fungsi sehingga capaian tingkat realisasi 77%.

13. Persentase ASN yang mengikuti sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional adalah 100%. Hasil ini merupakan perhitungan dari total jumlah kinerja kegiatan yang terdiri dari 1 point indikator kinerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
3	4	5	6
Persentase ASN yang mengikuti sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	100%	100%	100%
- Jumlah ASN dan CASN yang mengikuti pengembangan kompetensi, pendidikan pelatihan kepemimpinan dan prajabatan	20 orang	154 orang	100%

Dari tabel diatas terlihat bahwa total ASN yang mengikuti sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional. sebanyak 154 orang ASN terdiri dari 151 orang CASN yang mengikuti prajabatan dan 3 orang ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan kepemimpinan dari target awal 20 orang ASN yang hanya mengikuti pengembangan kompetensi dan pendidikan pelatihan kepemimpinan sehingga didapatlah persentase terpenuhinya upaya pembinaan dan pengembangan aparatur adalah 100%.

Dilihat dari 13 (tiga belas) indikator kinerja kegiatan yang ada, ada 3 (tiga) indikator yang capaian kinerjanya 0% yaitu jumlah pegawai yang mengikuti diklat sesuai tugas dan fungsi , jumlah pelaksanaan perayaan HUT KORPRI , Jumlah PNS yang mengikuti pelatihan pengukuran indeks professional ASN, Jumlah ASN yang mengikuti worksop pengembangan kompetensi.



3.2 Perbandingan Capaian Kinerja sampai dengan Tahun 2021

1. Capaian Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Tabel 3.4
Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Kunci
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang
Tahun 2015-2019

No	Indikator Kinerja (Outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (2013)	Capaian Kinerja																		SKPD Penanggung jawab
			Tahun 2015			Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018			Tahun 2019			Kondisi kinerja pada akhir periode RPJMD			
			target	realisasi	%	target	realisasi	%	target	realisasi	%	target	realisasi	%	target	realisasi	%	target	realisasi	%	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	KEPEGAWAIAN SERTA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																				
1.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	-	0.34	0.26	76.92	0.27	0.05	20.00	0.35	0.57	163.64	0.17	0.13	76.47	2.00	1.47	73.5	0.17	0.13	76.47	
2.	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	49.12	50.07	49.80	99.46	55.78	54.15	97.07	54.15	54.15	100	56.87	54.69	96.17	61.50	35.68	58.02	56.87	54.69	96.17	
3.	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	27	29	29	100	29	29	100	29	28	100	29	28	96.55	29	23	71.88	29	28	96.55	



4.	jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	124	136	132	97.06	136	125	91.91	118	117	100	116	108	93.10	116	113	97.41	116	108	93.10	
5.	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	2104	2063	2063	100	2032	2032	100	1593	1593	100	1553	1558	100	1728	1728	100	1553	1558	100	



**CAPAIAN INDIKATOR KINERJA KUNCI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
TAHUN 2020-2021**

No	Indikator Kinerja Kunci	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
		2020	2020	2020	2021	2021	2021
1	Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/ dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Rasio pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)	7.04%	7.05%	100%	7.05%	23.4%	100%
3	Rasio jabatan fungsional yang bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)	100%	100%	100%	100%	36.2%	36.2%

Capaian indikator kinerja kunci untuk rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) sebesar 100%. Jumlah pegawai pendidikan tinggi dan menengah sebanyak 1244 orang dan jumlah pegawai pendidikan dasar sebanyak 319 orang sehingga tingkat realisasi mencapai 100%.

Capaian indikator kinerja rasio pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) sebesar 100%. Jumlah pegawai fungsional Tahun 2021 sebanyak 365 orang ASN termasuk sebanyak 233 orang ASN yang dilantik untuk penyetaraan jabatan fungsional pada tanggal 31 Desember 2021 dengan jumlah ASN sebanyak 1563 orang ASN tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan di Tahun 2021, sehingga capaian tingkat realisasi sebesar 100%.

Capaian Rasio jabatan fungsional yang bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan) sebesar 36.2%. Tahun 2021 ada sebanyak 132 orang ASN dengan jabatan fungsional, sehubungan adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional ada sebanyak 233 orang ASN yang disetarakan ke jabatan fungsional pertanggal 31 Desember 2021 sehingga total ASN dengan jabatan fungsional sebanyak 365 orang ASN terdiri dari 132 orang ASN yang bersertifikat kompetensi dan 233 orang ASN yang belum memiliki sertifikat kompetensi.



2. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)

Tabel 3.5
PERBANDINGAN CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
TAHUN 2017-2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	75.87	76.44	63.46	53.00

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2020	Tahun 2021
1	Meningkatnya Penataan ASN Sesuai dengan Standar Kompetensi	Persentase pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya	65.41%	73.40%

Pada tabel diatas, persentase pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya dilihat dari parameter IP ASN secara sistematis, terukur dan berkesinambungan. Ada 4 variabel yang dilihat yakni kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja dan disiplin. Bobot penilaian kualifikasi sebesar 25%, kemudian untuk kompetensi memiliki bobot 40% dengan parameter yang dilihat antara lain diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis dan seminar/ workshop/ magang/ kursus/ sejenisnya. Aspek kinerja dengan bobot 30% dan disiplin 5%.

IP ASN ada 4 variabel yang diukur yaitu :

1. Kualifikasi Pendidikan

Dilihat dari riwayat pendidikan formal terakhir baik yang sudah dilakukan penyesuaian ataupun belum dengan bobot penilaian 25%.

2. Kompetensi

Dilihat dari riwayat pengembangan kompetensi yaitu diklat struktural, diklat fungsional dan diklat teknis bagi jabatan struktural/JFT/JFU minimal 20 JP yang diikuti dalam 1 (satu) tahun terakhir dengan bobot penilaian 40%.



3. Kinerja

Dilihat dari data hasil penilaian kinerja yang diperoleh dalam 1 (satu) tahun terakhir dengan bobot penilaian 30%.

4. Disiplin

Dilihat dari riwayat hukuman disiplin yang diterima dalam 5 (lima) tahun terakhir dengan bobot 5%.

Dalam variable pengukuran kompetensi manajerial persentase pejabat struktural sesuai dengan kompetensinya antara lain:

1. Analisa Strategis

Mengidentifikasi, menguraikan, menghubungkan masalah-masalah utama yang dihadapi dengan mempertimbangkan dampak jangka panjang organisasi.

2. Fleksibilitas Berpikir

Menggunakan berbagai sudut pandang dalam menghadapi berbagai situasi.

3. Inovasi

Membuat solusi alternatif dalam situasi kerja dengan mencoba cara yang berbeda dan orisinal untuk mengatasi masalah.

4. Komunikasi Lisan

Menyampaikan pendapat/ide/informasi secara lisan dengan menggunakan kata/kalimat yang mudah dimengerti orang, baik perorangan maupun dalam kelompok.

5. Komunikasi Tertulis

Menyampaikan pendapat/ide/informasi pemikiran secara jelas dengan menggunakan tulisan dan tata Bahasa dengan baik dan benar.

6. Kegigihan

Bertahan pada rencana tindakan dengan aktivitas dan produktivitas yang tinggi serta tetap fokus sampai sasaran yang diinginkan tercapai atau tidak mungkin lagi dapat dicapai.

7. Mengambil Resiko

Keberanian mengambil tindakan untuk mendapat manfaat dengan telah mempertimbangkan kemungkinan kegagalan dari hasil yang buruk.

8. Pengambilan Keputusan Strategis

Membuat kebijakan dan tindakan yang cepat dan tepat sesuai kepentingan organisasi dengan mempertimbangkan kepentingan semua pihak dan dampak jangka panjang.



9. Perencanaan dan Pengorganisasian

Menyusun rencana kerja dan tindakan dengan mengoptimalkan sumberdaya yang ada untuk pencapaian tujuan organisasi.

10. Berorientasi pada Pelayanan

Memahami dan memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan pelanggan di lingkup internal maupun eksternal organisasi agar tercipta kepuasan pelanggan.

11. Negosiasi

Meyakinkan orang lain melalui berbagai alternatif cara untuk mendapatkan kesepakatan Bersama.

12. Membangun Hubungan Kerjasama Strategis

Membangun dan menaembangkan hubungan kerjasama dengan melibatkan pihak-pihak terkait dan berdampak jangka panjang pada kelompok, departemen dan organisasi.

13. Memfasilitasi Perubahan

Melakukan upaya perubahan organisasi ke arah yang lebih baik dan dapat diterima oleh orang lain serta bertanggung jawab atas implementasi dari perubahan tersebut.

14. Kepemimpinan Strategis

Menciptakan kondisi masa depan organisasi dengan mempengaruhi, menggerakkan orang lain dan mengelola sumber daya yang dimiliki.

Berdasarkan Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, terdapat 3 (tiga) fungsi yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara, yaitu:

1. Pelaksana kebijakan publik
2. Pelayan publik
3. perekat dan pemersatu bangsa

Dalam rangka menjalankan fungsi ketiga (perekat dan pemersatu bangsa) setiap ASN perlu memiliki kompetensi sosial kultural sebagaimana amanah Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen ASN.

Kompetensi sosial kultural menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi (Permenpan-RB) Nomor 38 tahun 2017 adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi



oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan

Dalam Permenpan-RB Nomor 38/2017 tersebut diatas, level profisiensi (tingkat kemahiran kompetensi) dibagi dalam 5 (lima) tingkatan yaitu: level 1 (paham/dalam pengembangan), level 2 (dasar), level 3 (menengah), level 4 (mumpuni) dan level 5 (ahli). Leveling dalam kompetensi dimaksudkan untuk menunjukkan standar kompetensi jabatannya.

Level 1, adalah standar kompetensi jabatan yang harus dicapai untuk pelaksana dan jabatan fungsional pemula; Level 2 adalah standar kompetensi jabatan untuk jabatan pengawas dan jabatan fungsional pertama; Level 3 adalah standar kompetensi jabatan untuk jabatan administrator dan jabatan fungsional muda, Level 4 adalah standar jabatan untuk eselon II dan jabatan fungsional madya dan Level 5 adalah standar kompetensi jabatan untuk eselon I dan jabatan fungsional utama. Melalui uji kompetensi akan diketahui tingkat leveling dari pegawai, apakah sudah sesuai dengan jabatan atau belum.

Penilaian akan tingkat kemahiran kompetensi dapat dilihat dari indikator perilaku yang dimiliki oleh pegawai. Lantas, sikap dan perilaku apa yang harus dimiliki dan dikembangkan oleh ASN Kementerian Keuangan dalam mewujudkan kompetensi perekat bangsa? ASN Kementerian Keuangan patut berbangga, karena Kementerian Keuangan memiliki nilai-nilai organisasi sebagai pedoman utama dalam bekerja dan mendukung penguatan kompetensi sosial kultural yang sejalan dengan kode etik dan kode perilaku serta bela negara.

1. Integritas
2. Profesionalisme
3. Sinergi
4. Pelayanan.
5. Kesempumaan.

Perilaku utama pada nilai kesempumaan adalah mengembangkan inovasi dan kreatifitas.

Sikap yang dapat selaras dengan kompetensi sosial kultural adalah:

- Terbuka terhadap informasi baru, seperti ingin belajar tentang perbedaan/kemajemukan masyarakat;
- Tidak menghalangi kreatifitas/pendapat yang bernilai tambah bagi kemajuan organisasi.

Dari beberapa variabel diatas, dapat dihitung persentase yang dilakukan kepada 690 orang pejabat struktural Kota Pangkalpinang terdapat 395 orang pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensi. Perhitungan persentase pejabat struktural yang sesuai dengan



kompetensi dengan menghitung pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensi dibagi dengan total jumlah pejabat struktural yang ada di Pemerintah Kota Pangkalpinang sehingga didapat realisasi sebesar 57.25%, target di Tahun 2021 adalah 78% sehingga didapat target tingkat realisasi persentase pejabat struktural yang sesuai kompetensi Tahun 2021 sebesar 73.40%. Adapun skor kompetensi yang sesuai dengan variabel diatas yang digunakan untuk pengukuran persentase pejabat struktural sesuai dengan kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Skor kompetensi > 90 = memenuhi syarat
2. Skor kompetensi > 70 dan < 90 = masih memenuhi syarat
3. Skor kompetensi < 70 = belum memenuhi syarat

Variabel	Jumlah ASN	Masih/memenuhi Syarat	%	Target	Tingkat Realisasi
IP ASN	657	364	55.40%		
Uji kompetensi lurah	33	31	94.00%		
Total	690	395	57.25%	78%	73.40

3. Capaian Indikator Kinerja Program/ Kegiatan

- 1) Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Tabel 3.6
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2020 dan 2021

No	Indikator Kinerja	2020			2021		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah dokumen laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD yang dibuat (dokumen)	3	3	100	2	2	100
2	Jumlah dokumen Renja, RKA dan DPA yang dibuat (dokumen)	3	3	100	-	-	-
3	Jumlah dokumen hasil pengendalian intern OPD (dokumen)	1	1	100	-	-	-
4	Jumlah pemangku kepentingan yang hadir (peserta)	30	30	100	-	-	-
5	Jumlah dokumen RENSTRA/RENJA BKPSDMD yang tersusun	-	-	-	3	3	100
6	Jumlah dokumen DPA BKPSDMD yang tersusun	-	-	-	1	1	100
7	Jumlah dokumen perubahan DPA BKPSDMD yang tersusun	-	-	-	1	1	100



- 2) Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Tabel 3.7
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2020 dan 2021

No	Indikator Kinerja	2020			2021		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah ASN yang menerima gaji dan tunjangan	-	-	-	35	26	74
2	Jumlah dokumen jenis laporan semesteran/ prognosis keuangan yang dibuat (dokumen)	1	1	100	1	1	100
3	Jumlah dokumen jenis laporan keuangan akhir tahun yang dibuat (dokumen)	1	1	100	1	1	100

- 3) Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Tabel 3.8
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2020 dan 2021

No	Indikator Kinerja	2020			2021		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah pakaian dinas beserta perlengkapannya yang diadakan	-	-	-	35	26	74
2	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat sesuai tugas dan fungsi	10	7	70	-	-	-

- 4) Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

Tabel 3.9
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2020 dan 2021

No	Indikator Kinerja	2020			2021		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah jenis barang cetakan yang dibeli dan jumlah lembar fotocopy (bulan)	12	12	100	14	13	93
2	Jumlah jenis komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor yang dibeli (bulan)	12	12	100	11	7	64
3	Jumlah jenis peralatan rumah tangga yang dibeli (bulan)	12	12	100	12	10	83
4	Jumlah rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah yang dihadiri (bulan)	12	12	100	20	60	300
5	Jumlah bahan logistik kantor yang tersedia	-	-	-	4	2	50



- 5) Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Kegiatan Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah

Tabel 3.10
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2020 dan 2021

No	Indikator Kinerja	2020			2021		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah aset tetap lainnya yang disediakan	-	-	-	2	10	500

- 6) Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Kegiatan Penyediaan jasa penunjang urusan Pemerintah Daerah

Tabel 3.11
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2020 dan 2021

No	Indikator Kinerja	2020			2021		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah waktu penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik (bulan)	12	12	100	46	43	93
2	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang diperbaiki (bulan)	32	32	100	12	11	92
3	Jumlah kendaraan	-	-	-	46	43	93

- 7) Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Kegiatan Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah

Tabel 3.12
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2020 dan 2021

No	Indikator Kinerja	2020			2021		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor (kali)	1	1	100	1	1	100
2	Jumlah kendaraan dinas/ operasional yang terpelihara (unit)	5	5	100	4	4	100
3	Jumlah kendaraan perorangan dinas/ kendaraan dinas jabatan yang terpelihara (unit)	-	-	-	1	1	100



- 8) Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN

Tabel 3.13
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2020 dan 2021

No	Indikator Kinerja	2020			2021		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah ASN yang lulus sesuai dengan formasi yang diajukan	166	166	100	200	311	156
2	Jumlah SK pensiun yang diterbitkan	90	90	100	100	119	119
3	Jumlah pelaksanaan perayaan HUT KORPRI	1	-	-	3	-	-
4	Jumlah data pelayanan kepegawaian yang dikelola dalam aplikasi SAPK dan e-smile	3000	3000	100	3000	3018	101
5	Jumlah website yang dikelola dan dikembangkan	1	1	100	1	1	100
6	Jumlah data kepegawaian yang dikelola	-	-	-	200	305	153

- 9) Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

Tabel 3.14
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2020 dan 2021

No	Indikator Kinerja	2020			2021		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah PNS yang mengikuti seleksi mutasi dan seleksi jabatan pimpinan tinggi	3	3	100	15	63	420
2	Jumlah SK pangkat ASN yang diterbitkan	600	600	100	600	357	60
3	Jumlah pelaksanaan pembinaan karir PNS	10	10	100	6	8	133

- 10) Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

Tabel 3.15
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2020 dan 2021

No	Indikator Kinerja	2020			2021		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah ASN yang mengikuti sosialisasi, ujian dinas dan tambahan masa kerja untuk peningkatan kapasitas kinerja ASN	25	25	100	50	49	98
2	Jumlah ASN Pemkot Pangkalpinang yang menerima bantuan tugas belajar	7	1	14	5	2	40
3	Jumlah ASN yang diangkat dalam jabatan fungsional	-	-	-	50	30	60



11) Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Tabel 3.16
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2020 dan 2021

No	Indikator Kinerja	2020			2021		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah ASN yng menerima penghargaan	200	200	100	200	195	98
2	Jumlah penyelesaian kasus ASN yang indisipliner	6	5	83	5	6	120

12) Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Tabel 3.13
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2020 dan 2021

No	Indikator Kinerja	2020			2021		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan, uji kompetensi teknis umum dan diklat teknis dan fungsi	18	17	94	100	77	77

13) Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Tabel 3.13
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2020 dan 2021

No	Indikator Kinerja	2020			2021		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah ASN dan CASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi, Pendidikan Pelatihan Kepemimpinan dan Prajabatan	50	-	-	20	154	770

3.3 Analisis Ketersediaan SDM Dalam Pencapaian Tujuan dan Sasaran

Sampai dengan bulan Desember tahun 2021, jumlah sumber daya aparatur yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang berjumlah 43 orang. Terdiri dari 26 Orang ASN, 17 Orang PHL.

Persoalan yang dihadapi saat ini antara lain masih banyak pegawai pada setiap bidang yang belum mengikuti Diklat Pengembangan Kompetensi sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Paragraf 4 Pasal 70 ayat 1 s/d ayat 6 tentang Pengembangan Karier dikarenakan belum



tersedianya anggaran yang memadai. Akan tetapi, dalam hal pencapaian tujuan dan sasaran kinerja yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik.

3.4 Realisasi Anggaran

Pada tahun 2020 dari total anggaran Rp. 2.368.274.594.00,- terealisasi sebesar Rp. 2.175.448.062.00,- atau 92,00%. Sedangkan pada tahun 2021 dari total anggaran Rp. 5.969.489.800.00,- terealisasi sebesar 5.099.834.845.00,- atau 85,00%. Realisasi keuangan pada tahun 2021 dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini.

Tabel 3.11
Target dan Realisasi Anggaran Tahun 2021

	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Anggaran	Realisasi Anggaran	Tingkat Realisasi Anggaran
	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota			
	<i>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>			
1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3,982,000	3,982,000	100.00
2.	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	2,511,000	2,511,000	100.00
3.	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	-	0	0
4.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1,691,600	1,691,600	100.00
	<i>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</i>			
1.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2,682,460,416	2,566,242,322	95.67
2.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2,590,700	2,590,700	100.00
3.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	2,612,000	2,612,000	100.00
	<i>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</i>			
1.	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	30,800,000	30,100,000	97.73
2.	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai berdasarkan tugas dan fungsi	12,500,000	0	0.00
	<i>Administrasi Umum Perangkat Daerah</i>			
1.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	3,999,000	3,799,000	95.00



2.	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	3,200,000	3,030,000	94.69
3.	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	14,420,700	8,793,700	60.98
4.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	10,000,000	9,105,000	91.05
5.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	60,596,056	60,044,093	99.09
	Konsultasi SKPD			
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah			
1.	Pengadaan Aset Tetap Lainnya	103,080,000	101,380,000	98.35
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah			
1.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	99,140,000	91,005,120	91.79
2.	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	9,926,000	7,167,000	72.20
3.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	189,567,620	175,814,750	92.75
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah			
1.	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	39,096,800	38,542,855	98.58
2.	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau lapangan	62,490,000	59,691,060	95.52
3.	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	21,598,800	21,100,000	97.69
	Program Kepegawaian Daerah			
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN			
1.	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	726,623,600	571,609,181	78.67
2.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	12,421,800	9,985,800	80.39
3.	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	88,226,000	3,381,000	3.83
4.	Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	331,435,700	299,055,200	90.23
5.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	51,454,600	44,282,369	86.06
6.	Pengelolaan Data Kepegawaian	63,503,450	32,257,150	50.80
	Mutasi dan Promosi ASN			
1.	Pengelolaan Mutasi ASN	176,192,400	115,301,096	65.44
2.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	48,071,700	42,081,900	87.54
3.	Pengelolaan Promosi ASN	64,079,200	19,769,200	30.85



	Pengembangan Kompetensi ASN			
1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	14,999,000	4,399,000	29.33
2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	86,380,000	45,479,675	52.65
3.	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	25,000,000	11,586,999	46.35
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			
1.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	-	0	0.00
2.	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Pegawai	20,850,000	3,100,000	14.87
3.	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	18,829,000	5,085,675	27.01
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia			
	Pengembangan Kompetensi Teknis			
1.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	159,731,250	87,675,100	54.89
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional			
1.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	725,429,408	615,583,300	84.86
		5,969,489,800	5,099,834,845	85



Tabel 3.12
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Kota Pangkalpinang Tahun 2017-2021

Uraian ***)	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Persentase Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-					Rata-Rata Pertumbuhan Realisasi Anggaran	
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
(1)	(3)	(4)	(5)	(6)	(6)	(8)	(9)	(10)	(11)	(11)	(13)	(14)	(15)	(16)	(16)	(17)	(18)
1. PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	704,729,000	633,307,914	705,709,150	334,623,141	-	656,018,846	580,191,027	619,272,089	326,693,662	-	93,09	91,61	87,75	97,63	-	628,916,279	577,580,628
2. PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR	169,400,000	237,919,000	186,810,000	140,289,000	-	116,541,736	206,880,153	168,045,264	136,527,798	-	68,80	88,25	89,96	97,32	-	182,893,907	154,279,742
3. PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR	-	20,760,000	28,500,000	-	-	-	20,310,000	27,900,000	-	-	-	89,54	97,89	-	-	9,852,000	9,642,000
4. PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	369,240,000	135,000,000	188,057,000	28,650,000	-	331,399,517	93,567,008	154,531,171	27,961,000	-	89,75	32,22	82,17	97,60	-	177,189,400	139,877,559
5. PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN	6,000,000	8,000,000	18,000,000	22,730,000	-	6,000,000	8,000,000	16,604,000	22,500,000	-	100	100	92,24	98,99	-	14,006,000	13,680,800
6. PROGRAM PENDIDIKAN KEDINASAN	-	148,880,000	180,000,000	-	-	-	148,800,075	175,671,100	-	-	-	68,83	97,60	-	-	298,376,000	290,053,885
7. PROGRAM PENINGKATAN PELAYANAN KORPRI	45,440,000	40,875,000	300,000,000	-	-	43,674,000	37,223,500	283,471,200	-	-	96,11	91,07	94,49	-	-	77,263,000	72,873,740
8. PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR (TEKNIS)	305,000,000	392,240,286	2,775,471,000	-	-	175,763,704	66,187,286	2,385,240,626	-	-	57,63	93,53	85,94	-	-	815,099,257	641,209,233
9. PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR	1,443,720,000	1,731,116,900	2,039,525,000	-	-	1,341,194,952	1,209,780,322	1,623,337,031	-	-	92,90	64,63	81,19	-	-	1,355,342,580	1,081,758,346
10. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	-	-	-	1,841,982,453	1,728,066,450	-	-	-	1,661,765,602	1,207,374,245	-	-	-	90,22	69,87	1,785,024,452	1,434,569,924
11. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA	-	-	-	-	3,356,262,692	-	-	-	-	3,189,202,200	-	-	-	-	95,02	3,356,262,692	3,189,202,200



Uraian ***)	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Persentase Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-					Rata-Rata Pertumbuhan Realisasi Anggaran	
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
(1)	(3)	(4)	(5)	(6)	(6)	(8)	(9)	(10)	(11)	(11)	(13)	(14)	(15)	(16)	(16)	(17)	(18)
12. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	-	-	-	-	885,160,658	-	-	-	-	703,258,400	-	-	-	-	79,45	885,160,658	703,258,400



BAB IV PENUTUP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2021, disusun untuk mewujudkan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi serta media untuk menginformasikan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2021. Pelaporan kinerja menjadi media evaluasi, sekaligus instrument untuk melakukan perbaikan yang tepat dan berkesinambungan. Secara umum, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang dalam mencapai sasaran strategis tahun 2021 cukup baik, karena pada sebagian besar indikator berhasil mencapai target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja Tahun 2021.

Pada tahun 2020 dari total anggaran Rp. 2.368.274.594.00,- terealisasi sebesar 2.175.448.062.00,- atau 92,00%. Sedangkan pada tahun 2021 dari total anggaran. 5.969.489.800.00,- terealisasi sebesar 5.099.834.845.00,- atau 85,00%.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah telah menyajikan keseluruhan profil kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang. Namun demikian, disadari sepenuhnya bahwa ada keterbatasan sehingga Laporan Kinerja ini masih belum sempurna sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, perbaikan-perbaikan segera dilakukan khususnya menyangkut perbaikan terhadap penetapan indikator-indikator kinerja dan pengumpulan data serta analisisnya secara lebih sistematis dan terukur. Review dari pihak evaluator SAKIP pasti diperlukan untuk kesempurnaan penyusunan dokumen LAKIP selanjutnya.

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 ini disusun dan disampaikan setiap akhir tahun anggaran sebagai bentuk pertanggungjawaban dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang.