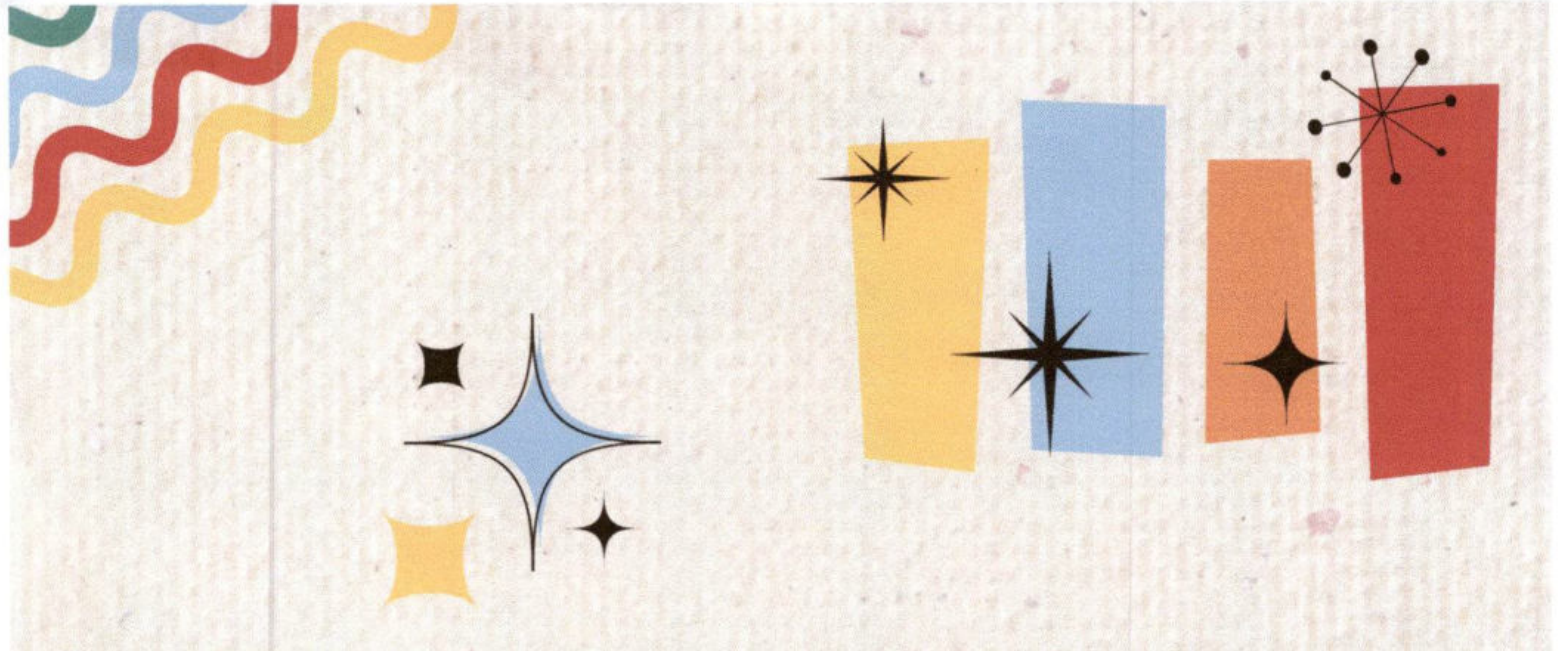
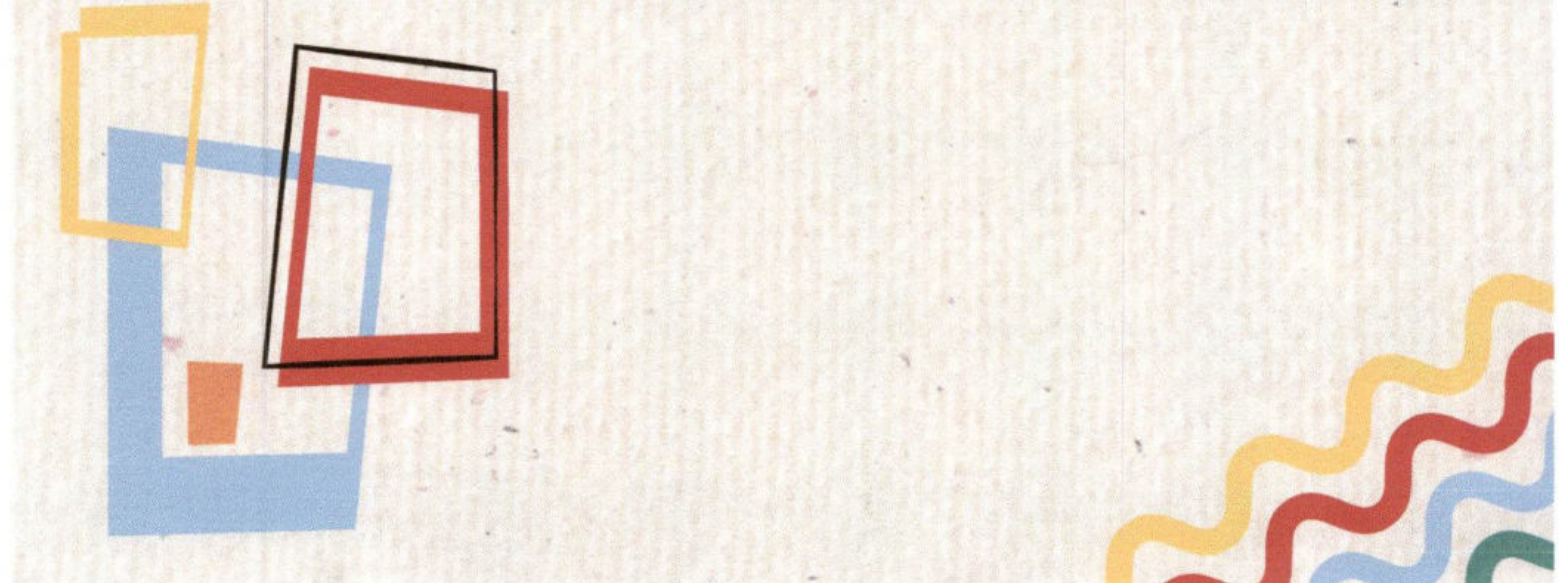




LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2023

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DAERAH
KOTA PANGKALPINANG



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2023 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 2023 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 2024

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



DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Gambaran Umum Organisasi	3
1.3 Maksud dan Tujuan	5
1.4 Struktur Organisasi dan Tupoksi BKPSDMD	5
1.4.1 Struktur Organisasi	5
1.4.2 Tupoksi BKPSDMD	8
1.4.3 Permasalahan dan Isu Strategis BKPSDMD	22
1.5 Sistematika Penyusunan LAKIP Tahun 2023	22
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
2.1 Perencanaan Kinerja	24
2.1.1 Tujuan dan Sasaran BKPSDMD Kota Pangkalpinang	24
2.1.2 Strategi dan Arah Kebijakan	26
2.2 Rencana Kinerja Tahun Anggaran 2023	29
2.3 Perjanjian Kinerja Tahun Anggaran 2023	31
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1 Capaian Kinerja	34
3.1.1 Capaian Kinerja Indikator Kinerja Kunci (IKK)	35
3.1.2 Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU)	36
3.1.3 Capaian Kinerja Program / Kegiatan	42
3.2 Perbandingan Capaian Kinerja	53
1. Capaian Indikator Kinerja Kunci (IKK)	53
2. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)	56
3. Capaian Indikator Kinerja Program / Kegiatan	60
3.3 Analisis Ketersediaan SDM dalam Pencapaian Tujuan dan Sasaran	64
3.4 Realisasi Anggaran	65
BAB IV PENUTUP	70

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*" (pemerintahan 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 aparatur 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 dan 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.

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 2023 berisi ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana yang ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja Tahun 2023 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 2023.

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

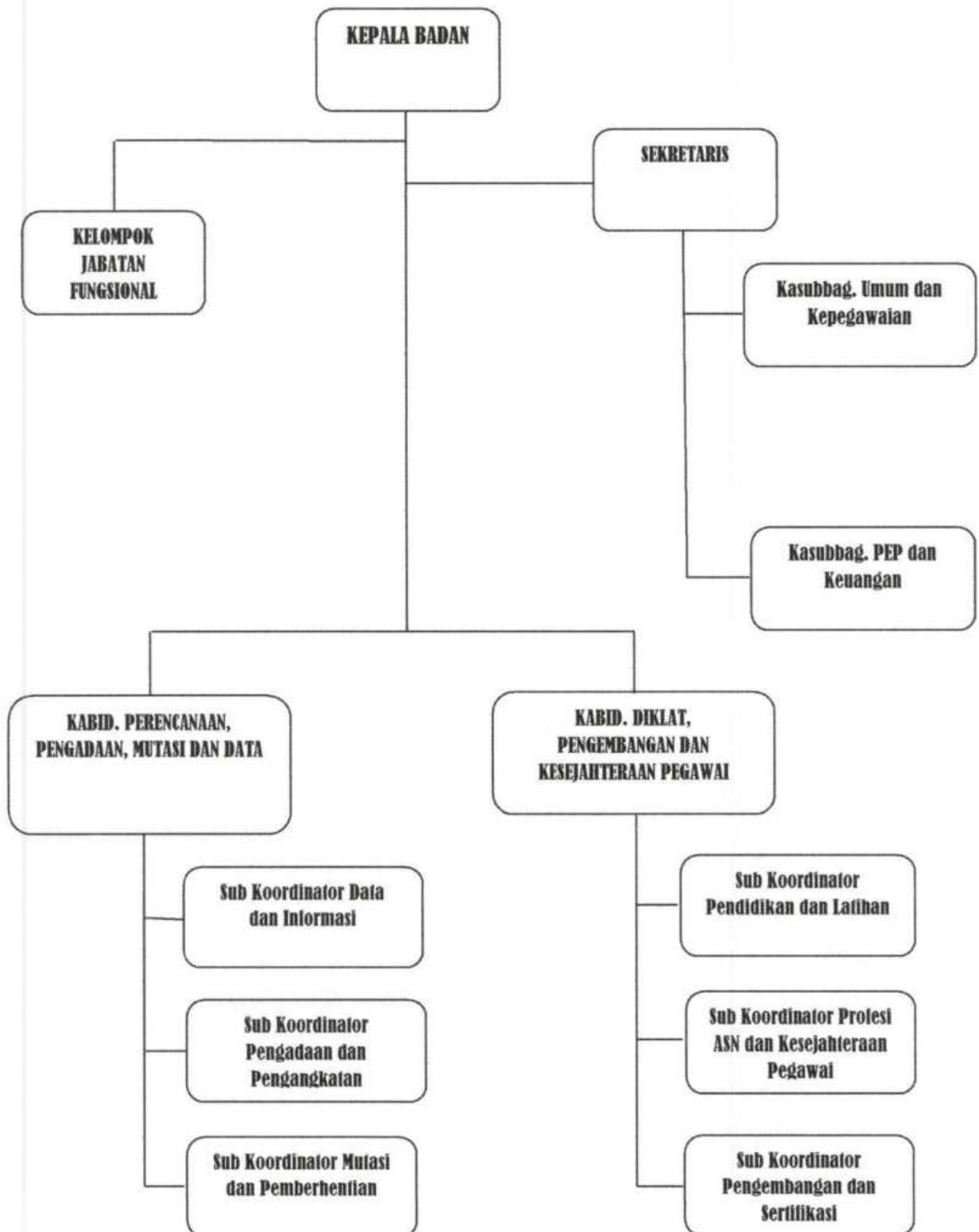
Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang (Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2016 Nomor 18), Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang mempunyai struktur organisasi 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. Sub Koordinator Data dan Informasi
 - b. Sub Koordinator Pengadaan dan Pengangkatan
 - c. Sub Koordinator Mutasi dan Pemberhentian
- 4. Bidang Diklat dan Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai, membawahi 3 Seksi, yaitu:
 - a. Sub Koordinator Pendidikan dan Latihan
 - b. Sub Koordinator Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai
 - c. Sub Koordinator Pengembangan dan Sertifikasi

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. Sub koordinator Pendidikan dan Latihan;
2. Sub koordinator Pengembangan dan Sertifikasi; dan
3. Sub koordinator Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai.

1. Sub Koordinator Pendidikan dan Latihan

- (1) Seksi Pendidikan dan Latihan dipimpin oleh seorang Sub Koordinator Pendidikan dan Latihan yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai.
- (2) Sub Koordinator Pendidikan dan Latihan mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Pendidikan dan Latihan.
- (3) Sub Koordinator 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. Sub Koordinator Pengembangan dan Sertifikasi

- (1) Seksi Pengembangan dan Sertifikasi dipimpin oleh seorang Sub Koordinator Pendidikan dan Latihan yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai.
- (2) Sub Koordinator Pengembangan dan Sertifikasi mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Pendidikan dan Latihan.
- (3) Sub Koordinator 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. Sub Koordinator Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai

- (1) Seksi Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai dipimpin oleh seorang Sub Koordinator Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai.
- (2) Sub Koordinator Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai.
- (3) Sub Koordinator 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. Sub Koordinator Pengadaan dan Pengangkatan;
- b. Sub Koordinator Mutasi dan Pemberhentian; dan
- c. Sub Koordinator Perencanaan, Data dan Informasi.

1. Sub Koordinator Pengadaan dan Pengangkatan

- (1) Seksi Pengadaan dan Pengangkatan dipimpin oleh seorang Sub Koordinator Pengadaan dan Pengangkatan yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data.
- (2) Sub Koordinator Pengadaan dan Pengangkatan mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Pengadaan dan Pengangkatan.
- (3) Sub Koordinator 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. Sub Koordinator Mutasi dan Pemberhentian

- (1) Seksi Mutasi dan Pemberhentian dipimpin oleh seorang Sub Koordinator Mutasi dan Pemberhentian yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data.
- (2) Sub Koordinator Mutasi dan Pemberhentian mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Mutasi dan Pemberhentian.
- (3) Sub Koordinator 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. Sub Koordinator Data dan Informasi

- (1) Seksi Data dan Informasi dipimpin oleh seorang Sub Koordinator Data dan Informasi yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data.
- (2) Sub Koordinator Data dan Informasi mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Perencanaan, Data dan Informasi.
- (3) Sub Koordinator 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 2023 didukung oleh ASN sebanyak 28 Orang dan PHL 16 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	3	-	3
2.	D3	3	4	7
4.	S1	9	7	16
5.	S2	1	1	2
6.	S3	-	-	-
	Jumlah	16	12	28
NON ASN				
1.	SMA	3	2	5
2.	S1	2	8	10
3.	SD	1	-	1
	Jumlah	6	10	16

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDMD Kota Pangkalpinang (Desember 2023).

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	-	-	-
3.	Pembina, IV/a	3	2	5
4.	Penata Tingkat I, III/d	4	1	5
5.	Penata, III/c	-	1	1
6.	Penata Muda Tingkat I, III/b	-	3	3
7.	Penata Muda, III/a	6	4	10
8.	Pengatur Tingkat I, II/d	2	-	2
9.	Pengatur, II/c	1	1	2
10.	Pengatur Muda Tingkat I, II/b	-	-	-
11.	Pengatur Muda, II/a	-	-	-
	Jumlah	16	12	28

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDMD Kota Pangkalpinang (Desember 2023).

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 2023	Kondisi (Baik/ Rusak)
1	2	3	4
1	Gedung	1	Baik
2	Kendaraan Dinas		
	- Roda 4	5	Baik
	- Roda 2	6	Baik
3	Termometer standar	1	Baik
4	Mesin Ketik Manual Portable (11-13)	2	Baik
5	Lemari Besi	3	Baik
6	Rak Besi/Metal	12	Baik
7	Filling Besi/Metal	15	Baik
8	Brand Kas	1	Baik
9	Rotary Filling	3	Baik
10	Lemari Sorok	2	Baik
11	Lemari Kaca	1	Baik
12	Lemari Makan	1	Baik
13	Lemari kayu	2	Rusak Berat
14	Alat Penghancur Kertas	5	Baik
15	Papan Nama Instansi	1	Baik
16	Papan Pengumuman	1	Baik
17	Papan Absen	2	Baik
18	CCTV	1	Baik
19	Copy Board/Elektrik White Board	2	Baik
20	Mesin Absensi	1	Rusak Berat
21	Panel Pameran	1	Baik
22	Papan Nama Ruangan/Jabatan	1	Baik
23	Meja Kayu/Rotan	6	Baik
24	Meja Rapat	2	Baik
25	Meja Reseption	1	Baik
26	Kursi Rapat	35	Baik
27	Kursi Tamu	1	Baik
28	Kursi Putar	11	8 Baik, 2 Kurang Baik 1 Rusak Berat
29	Meja Biro	4	Baik
30	Sofa	1	Baik
31	Kursi Kerja	12	11 Baik 1 Rusak Berat
32	Rak TV	1	Baik
33	Karpet	3	Baik
34	Mesin Penghisap Debu/Vacum Cleaner	2	Baik
35	Lemari Es	1	Rusak Berat
36	Personal Komputer lainnya	8	Baik

37	AC Unit	18	14 Baik, 1 Kurang Baik 3 Rusak Berat
38	Dispenser	9	7 Baik 2 Rusak Berat
39	tempat tidur	1	Baik
40	Televisi	5	4 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	32	31 Baik 1 Rusak Berat
47	Lap Top	11	10 Baik 1 Rusak Berat
48	Note Book	1	Baik
49	Scanner	9	Baik
50	Printer	28	Baik
51	UPS	5	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	3Baik 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
72	Mesin cetak ID Card pegawai	1	Baik
73	Tempat parkir	1	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. Database kepegawaian belum sepenuhnya akurat;
2. Masih adanya beberapa pelayanan administrasi kepegawaian yang belum tepat waktu;
3. Masih terjadinya pelanggaran disiplin pegawai pada beberapa Perangkat Daerah;
4. Penetapan dalam jabatan belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi

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 Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas SDM Aparatur;
2. Penempatan pegawai secara lebih optimal sesuai kompetensi serta Analisa Beban Kerja dan Analisa Jabatan;
3. Peningkatan disiplin pegawai;
4. Digitalisasi Pelayanan administrasi kepegawaian;
5. Peningkatan akurasi data pegawai;
6. Peningkatan kinerja SDM Aparatur;
7. Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara (Flexibel Working Arrangement)

1.5. SISTEMATIKA PENYUSUNAN LAKIP TAHUN 2023

Pada dasarnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini menyampaikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun Anggaran 2023. Capaian kinerja tahun anggaran 2023 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 Meningkatkan 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 2023

Untuk melihat gambaran kinerja BKPSDMD Kota Pangkalpinang, maka perlu ditampilkan uraian kinerja tahun 2023 yaitu Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDMD, Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDMD serta indikator kinerja sesuai dengan Perjanjian Kinerja Tahun 2023. Berikut diuraikan mengenai Rencana Kinerja BKPSDMD Kota Pangkalpinang Tahun 2023.

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 2023

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 (tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan): Seluruh Jumlah Pegawai (ASN tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan) 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 2023 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.3
INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
TAHUN 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Penataan ASN Sesuai dengan Standar Kompetensi	Persentase pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya	80

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	Perencanaan kebutuhan ASN dengan memiliki tata kelola manajemen kepegawaian yang baik, juga meningkatkan kompetensi dan			



		kompetensi ASN dan penyusunan pola karir	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 2023

Pada tahun 2023, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah membuat Perjanjian Kinerja Tingkat Eselon II, Eselon III dan Sub Koordinator. Berdasarkan Perjanjian Kinerja yang telah dibuat maka ada beberapa indikator program/ kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah pada tahun 2023. 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 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
	Meningkatnya	Jumlah laporan administrasi Keuangan Perangkat Daerah	1 Laporan
	Penataan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	28 Org
	Sesuai dengan	Jumlah laporan administrasi kepegawaian perangkat daerah	2 Laporan
	Standar kompetensi	Jumlah paket pakaian dinas beserta atribut kelengkapan	3 Paket
		Jumlah pegawai berdasarkan tugas dan fungsi yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	5 org
		Jumlah laporan administrasi umum Perangkat daerah	5 Laporan
		Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	1 Paket
		Jumlah paket peralatan rumah tangga yang disediakan	2 Paket
		Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	3 Paket
		Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	1 Paket
		Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	1 Laporan
		Jumlah laporan barang milik daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah yang diadakan	1 Laporan
		Jumlah unit aset tetap lainnya yang disediakan	23 Unit
		Jumlah laporan penyediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	3 Laporan
		Jumlah laporan persediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	1 Laporan
		Jumlah laporan penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	1 Laporan
		Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	1 Laporan
		Jumlah laporan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah yang terpelihara	3 Laporan
		Jumlah kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	1 Unit
		Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	4 Unit
		Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	1 Unit
		Jumlah laporan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	7 Laporan
		Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	2 Dokumen
		Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	322 Dokumen
		Jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	110 Dokumen
		Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	1 Lembaga
		Jumlah dokumen hasil perumusan bahan kebijakan pengelolaan data dan informasi ASN	3000 Dokumen
		Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	30 Dokumen
		Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	5 Dokumen
		Jumlah laporan mutasi dan promosi ASN	3 Laporan
		Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah	40 Dokumen
		Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	600 Dokumen
		Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	280 Dokumen
		Jumlah laporan pengembangan kompetensi ASN	3 Laporan
		Jumlah ASN yang meningkat kapasitasnya	125 org
		Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	5 org
		Jumlah ASN jabatan fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan karir	200 org



	Jumlah laporan penilaian dan evaluasi kinerja Aparatur	3 Laporan
	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	3000 Dokumen
	Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	150 Org
	Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	5 laporan
	Jumlah laporan pengembangan kompetensi teknis	1 Laporan
	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	80 org
	Jumlah laporan sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	1 Laporan
	- Jumlah ASN dan CASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi, Pendidikan Pelatihan kepemimpinan dan prajabatan	1 laporan

Pada tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang melaksanakan 3 (tiga) program, 12 (dua belas) kegiatan dan 33 (tiga puluh tiga) sub kegiatan dengan total anggaran sebesar Rp. 7.280.947.569 (Tujuh Milyar Dua Ratus Delapan Puluh Juta Sembilan Ratus Empat Puluh Tujuh Ribu Lima Ratus Enam Puluh Sembilan 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 2023 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 2023

Tabel 3.1
CAPAIAN INDIKATOR KINERJA KUNCI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
TAHUN 2023

No	Indikator Kinerja Kunci	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
1	Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/ dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	100%	1230/1490	82,55%
2	Rasio pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)	7.05%	409/1490	100%
3	Rasio jabatan fungsional yang bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)	100%	161/409	39,4%

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

Pada tahun 2023, rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/ dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) adalah 82,55 % dengan capaian 1230 orang CPNS/PNS dengan pendidikan tinggi dan menengah dan 1490 orang jumlah pegawai Kota Pangkalpinang Tahun 2023 (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) sehingga capaian tingkat realisasi mencapai 82,55%.

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

Pada tahun 2023, rasio pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan) adalah 27,44 % dimana ada 409 orang PNS dengan jabatan fungsional dengan jumlah seluruh pegawai Pemerintah Kota Pangkalpinang sebanyak 1490 orang pegawai tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan.

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

Pada tahun 2023 , rasio jabatan fungsional yang bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan) adalah 39,4 dimana ada 161 orang PNS dengan jabatan fungsional yang telah memiliki sertifikat kompetensi dari 409 orang PNS dengan jabatan fungsional.



No	Uraian	Jumlah	Satuan
1.	Jumlah seluruh pegawai Kota Pangkalpinang Tahun 2023	3308	Orang
2.	Jumlah PPPK Penyuluh Pertanian Kota Pangkalpinang	7	Orang
3.	Jumlah PPPK Guru Kota Pangkalpinang	352	Orang
4.	Jumlah Pegawai Tenaga Guru Kota Pangkalpinang	1065	Orang
5.	Jumlah Pegawai Tenaga Kesehatan Kota Pangkalpinang	753	Orang
6.	Jumlah Pegawai Kota Pangkalpinang Tahun 2023 (tidak termasuk Guru, Nakes, PPPK guru dan Nakes)	1490	Orang
7.	Jumlah pegawai dengan pendidikan tinggi keatas (tidak termasuk guru dan Nakes)	1230	Orang
8.	Jumlah pegawai fungsional Kota Pangkalpinang Tahun 2023	409	Orang
9.	Jumlah pegawai fungsional bersertifikat kompetensi Kota Pangkalpinang Tahun 2023	161	Orang
10.	Jumlah pegawai fungsional tidak bersertifikat kompetensi Kota Pangkalpinang Tahun 2023	248	Orang
11.	Jumlah jabatan struktural yang terisi (definitif) Kota Pangkalpinang Tahun 2023	487	Orang
12.	Jumlah jabatan struktural yang ada di Pemerintah Kota Pangkalpinang	543	Orang
13.	Jumlah yang ikut diklat jabatan fungsional Tahun 2023	18	Orang
14.	Jumlah kelompok jabatan fungsional Tahun 2023	96	Orang

3.1.2 Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2023

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 2023, 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.

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 Asesor 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 2023 didapatlah hasil seperti tabel berikut.

Tabel 3.2
CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
TAHUN 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
1	Meningkatnya Penataan ASN Sesuai dengan Standar Kompetensi	Persentase pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya	80.00%	90.77%	100.00%



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 - 2023

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
		2021	2021	Capaian	2022	2022	Capaian
Meningkatnya Penataan ASN Sesuai dengan Standar Kompetensi	Persentase pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya	78.00%	57.25%	73.40%	79.00%	84.60%	100%

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	%
		2023	2023	Capaian
Meningkatnya Penataan ASN Sesuai dengan Standar Kompetensi	Persentase pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya	80.00%	90.77%	100%

Pada tahun 2023, target pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya adalah dengan nilai 80.00% terealisasi dengan nilai 90.77% dengan tingkat realisasi 100%. Tingkat realisasi tahun 2022 dimana target persentase pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya tahun 2022 adalah 79.00 terealisasi sebesar 84.60% dengan tingkat realisasi 100.00 %. 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.



3.1.3 Capaian Kinerja Program/ Kegiatan Tahun 2023 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 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya	Jumlah laporan administrasi Keuangan Perangkat Daerah	1 Laporan	1 Laporan	100%
	Penataan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	30 Org	28 Org	93%
	Sesuai dengan	Jumlah laporan administrasi kepegawaian perangkat daerah	2 Laporan	2 Laporan	100%
	Standar	Jumlah paket pakaian dinas beserta atribut kelengkapan	3 Paket	3 Paket	100%
	Kompetensi	Jumlah pegawai berdasarkan tugas dan fungsi yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	5 org	4 org	80%
		Jumlah laporan administrasi umum Perangkat daerah	5 Laporan	5 Laporan	100%
		Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	1 Paket	1 Paket	100%
		Jumlah paket peralatan rumah tangga yang disediakan	2 Paket	2 Paket	100%
		Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	3 Paket	3 Paket	100%
		Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	1 Paket	1 Paket	100%
		Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	1 Laporan	1 Laporan	100%
		Jumlah laporan barang milik daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah yang diadakan	1 Laporan	1 Laporan	100%
		Jumlah unit aset tetap lainnya yang disediakan	23 Unit	23 Unit	100%
		Jumlah laporan penyediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	3 Laporan	3 Laporan	100%
		Jumlah laporan persediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	1 Laporan	1 Laporan	100%
		Jumlah laporan penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	1 Laporan	1 Laporan	100%
		Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	1 Laporan	1 Laporan	100%
		Jumlah laporan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah yang terpelihara	3 Laporan	3 Laporan	100%
		Jumlah kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	1 Unit	4 unit	100%
		Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	4 Unit	4 Unit	100%



	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	1 Unit	1 Unit	100%
	Jumlah laporan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	7 Laporan	7 Laporan	100%
	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	2 Dokumen	2 Dokumen	100%
	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	322 Dok	322 Dokumen	100%
	Jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	110 Dok	107 Dokumen	97%
	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	1 Lembaga	1 Lembaga	100%
	Jumlah dokumen hasil perumusan bahan kebijakan pengelolaan data dan informasi ASN	3000 Dokumen	3012 Dokumen	100%
	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	30 Dokumen	30 Dokumen	100%
	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	5 Dokumen	4 Dokumen	80%
	Jumlah laporan mutasi dan promosi ASN	3 Laporan	3 Laporan	100 %
	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah	40 Dokumen	42 Dokumen	105%
	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	600 Dokumen	643 Dokumen	100%
	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	280 Dokumen	243 Dokumen	100%
	Jumlah laporan pengembangan kompetensi ASN	3 Laporan	3 Laporan	100%
	Jumlah ASN yang meningkat kapasitasnya	125 orang	85 orang	68%
	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	5 orang	4 orang	80%
	Jumlah ASN jabatan fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan karir	200 orang	200 orang	100%
	Jumlah laporan penilaian dan evaluasi kinerja Aparatur	3 Laporan	3 Laporan	100%
	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	3000 Dokumen	3000 Dokumen	100%
	Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	150 Org	233 orang	100%
	Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	5 laporan	-	0%
	Jumlah laporan pengembangan kompetensi teknis	1 Laporan	1 Laporan	100%
	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	80 org	308 orang	100%
	Jumlah laporan sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	1 Laporan	1 Laporan	100%
	- Jumlah ASN dan CASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi, Pendidikan Pelatihan kepemimpinan dan prajabatan	1 laporan	1 laporan	100%

Pada tahun 2023, ada 3 (Tiga) indikator kinerja program, 12 (dua belas) indikator kinerja kegiatan dan ada 33 (tiga puluh tiga) indikator kinerja sub kegiatan. Indikator kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan tersebut yaitu :



1. Jumlah laporan administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Jumlah laporan administrasi keuangan perangkat daerah pada tahun 2023 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
1	2	3	4
Jumlah laporan administrasi Keuangan Perangkat Daerah	1 Laporan	1 Laporan	100%
- Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	30 Org	28 Org	93%

Dari tabel diatas terlihat bahwa jumlah laporan administrasi keuangan perangkat daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah pada tahun 2023 berdasarkan 1 point indikator kinerja yaitu :

- Indikator kinerja jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN dengan realisasi 28 orang ASN yang menerima gaji dan tunjangan tingkat realisasi mencapai 93% dikarenakan di bulan Desember 2023 jumlah pegawai ASN di BKPSDMD Kota Pangkalpinang hanya berjumlah 28 orang pegawai.

2. Jumlah laporan administrasi kepegawaian perangkat daerah

Jumlah laporan administrasi kepegawaian perangkat daerah adalah 100%. 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
Jumlah laporan administrasi kepegawaian perangkat daerah	2 Laporan	2 Laporan	100%
- Jumlah paket pakaian dinas beserta atribut kelengkapan	3 Paket	3 Paket	100%
- Jumlah pegawai berdasarkan tugas dan fungsi yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	5 org	4 org	80%

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

- Indikator jumlah paket pakaian dinas beserta atribut kelengkapan dari target 3 paket terealisasi 3 paket pakaian dinas berupa Pakaian Dinas Harian (PDH), Pakaian Dinas Lapangan (PDL), dan Pakaian Batik Tradisional dengan capaian tingkat realisasi 100%.
- Indikator kinerja jumlah pegawai berdasarkan tugas dan fungsi yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan target 5 orang hanya terealisasi 4 orang dikarenakan Kontribusi pada



Diklat yang telah diikuti tidak sebesar dengan pagu yang telah dianggarkan, sehingga penyerapan anggaran kurang maksimal. Dan jadwal pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diadakan pada anggaran perubahan belum ada yang sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi BKPSDMD sehingga dari target 5 orang pegawai hanya 4 orang pegawai BKPSDMD yang mengikuti pendidikan dan pelatihan tugas dan fungsi dengan capaian tingkat realisasi 80%.

4. Jumlah laporan administrasi umum perangkat daerah

Jumlah laporan administrasi umum perangkat daerah 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
Jumlah laporan administrasi umum Perangkat daerah	5 Laporan	5 Laporan	100%
- Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	1 Paket	1 Paket	100%
- Jumlah paket peralatan rumah tangga yang disediakan	2 Paket	2 Paket	100%
- Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	3 Paket	3 Paket	100%
- Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	1 Paket	1 Paket	100%
- Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	1 Laporan	1 Laporan	100%

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

- Indikator kinerja jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan dengan target 1 paket sesuai target di dokumen Rencana Strategis dengan capaian realisasi 1 paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor dengan tingkat realisasi 100%.
- Indikator kinerja jumlah paket peralatan rumah tangga yang disediakan dengan target 2 paket sesuai target di dokumen Rencana Strategis dapat direalisasikan 2 paket peralatan rumah tangga sehingga capaian tingkat realisasi 100%.
- Indikator kinerja jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan dengan target 3 jenis bahan logistik kantor terealisasi 3 jenis bahan logistik kantor terdiri dari belanja ATK dan belanja bahan komputer dan belanja alat/bahan untuk kegiatan kantor lainnya sehingga



capaian tingkat realisasi hanya sebesar 100%.

- Indikator kinerja paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan dengan target 1 paket dengan terealisasi 1 paket barang cetakan dan penggandaan dengan tingkat realisasi 100%.
- Indikator kinerja jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD dengan target 1 laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD dengan realisasi 1 laporan dengan tingkat realisasi 100%.

5. Jumlah laporan barang milik daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah yang diadakan

Jumlah laporan barang milik daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah yang diadakan 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
Jumlah laporan barang milik daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah yang diadakan	1 Laporan	1 Laporan	100%
- Jumlah unit aset tetap lainnya yang disediakan	23 Unit	23 Unit	100%

Dari tabel diatas terlihat persentase terpenuhi pengadaan barang milik daerah adalah 100%.

Dengan rincian berdasarkan:

- Indikator kinerja jumlah unit aset tetap lainnya yang disediakan dengan target 23 unit sesuai target terealisasi 23 unit berupa pengadaan belanja modal alat pembersih, alat pendingin, alat rumah tangga lainnya, personal komputer, komputer unit lainnya dan peralatan komputer lainnya dengan capaian tingkat realisasi dari 100%.

6. Jumlah laporan penyediaan jasa penunjang urusan Pemerintah Daerah

Jumlah laporan penyediaan jasa penunjang urusan Pemerintah 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
Jumlah laporan penyediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	3 Laporan	3 Laporan	100%
- Jumlah laporan persediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	1 Laporan	1 Laporan	100%



- Jumlah laporan penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	1 Laporan	1 Laporan	100%
- Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	1 Laporan	1 Laporan	100%

Dari tabel diatas terlihat bahwa total terpenuhinya penyediaan jasa adalah 100 %. Dengan rincian berdasarkan:

- Indikator Kinerja jumlah laporan persediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan berupa 1 laporan dengan capaian tingkat realisasi 100%.
- Indikator Kinerja jumlah laporan penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan berupa 1 laporan dengan capaian tingkat realisasi 100%.
- Indikator kinerja Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan berupa 1 lapoaran dengan capaian tingkat realisasi 100%.

7. Jumlah laporan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah yang terpelihara

Jumlah laporan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah yang terpelihara 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
Jumlah laporan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah yang terpelihara	3 Laporan	3 Laporan	100%
- Jumlah kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	1 Unit	1 unit	100%
- Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	4 Unit	4 Unit	100%
- Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	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 dan dibayarkan pajaknya 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 dan dibayarkan pajak dan perizinannya 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/ direhabilitasi



dengan target 1 unit terealisasi 1 unit untuk pembayaran gaji penjaga malam selama 12 bulan dan belanja modal aset tetap dalam renovasi dengan capaian tingkat realisasi 100%.

8. Jumlah laporan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN adalah 100%. Hasil ini merupakan perhitungan dari total jumlah kinerja kegiatan yang terdiri dari 7 point indikator kinerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
1	2	3	4
Jumlah laporan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	7 Laporan	7 Laporan	100%
- Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	2 Dokumen	2 Dokumen	100%
- Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	322 Dok	322 Dokumen	100%
- Jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	110 Dok	107 Dokumen	97%
- Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	1 Lembaga	1 Lembaga	100%
- Jumlah dokumen hasil perumusan bahan kebijakan pengelolaan data dan informasi ASN	3000 Dokumen	3012 Dokumen	100%
- Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	30 Dokumen	30 Dokumen	100%
- Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	5 Dokumen	4 Dokumen	80%

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

- Indikator kinerja jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN dengan target 2 dokumen tersusun 2 dokumen yaitu dokumen usulan formasi CASN dan dokumen pengadaan CASN dengan capaian tingkat realisasi 100%.
- Indikator kinerja jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK dengan target 322 dokumen tercapai 193 dokumen pengadaan PNS dan 129 dokumen pengadaan PPPK sehingga capaian tingkat realisasi mencapai 100%.
- Indikator kinerja jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian dengan target 110 dokumen terealisasi 107 dokumen administrasi pemberhentian bagi ASN yang memasuki masa purna bakti/pensiun di Tahun 2023 sehingga capaian tingkat realisasi hanya mencapai 97%.



- Indikator kinerja jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi dengan target 1 lembaga dalam pelaksanaan kegiatan lembaga KORPRI di Tahun 2023, dimana ada event pelaksanaan KORPRI 202 sehingga capaian tingkat realisasi 100%.
 - Indikator kinerja jumlah dokumen hasil perumusan bahan kebijakan pengelolaan data dan informasi pelayanan kepegawaian yang dikelola dalam aplikasi SAPK dan e-smile dengan target 3000 data pegawai terealisasi 3012 data pegawai yang dikelola selama Tahun 2023 dengan capaian tingkat realisasi lebih dari 100%.
 - Indikator kinerja jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian dengan target 30 dokumen terealisasi 30 dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian yang dikelola BKPSDMD Kota Pangkalpinang Tahun 2023 dengan capaian tingkat realisasi 100%.
 - Indikator kinerja jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian yang dikelola dengan target 5 dokumen terealisasi 4 dokumen data kepegawaian yang dikelola selama Tahun 2023 yaitu dokumen KARIS, KARSU, LHKPN dan dokumen cuti sedangkan 1 dokumen Kartu pegawai tidak terealisasi sesuai dengan SE Kepala BKN nomor 16 Tahun 2022 tentang Kartu ASN Virtual usulan Kartu Pegawai tidak lagi dilakukan secara manual sehingga capaian tingkat realisasi kinerja hanya mencapai 80%.
9. Jumlah laporan mutasi dan promosi 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
1	2	3	4
Jumlah laporan mutasi dan promosi ASN	3 Laporan	3 Laporan	100 %
- Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah	40 Dokumen	42 Dokumen	100%
- Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	600 Dokumen	643 Dokumen	100%
- Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	280 Dokumen	243 Dokumen	87%

Dari tabel diatas didapatkan jumlah laporan mutasi dan promosi ASN adalah 100%. Dengan rincian sebagai berikut :

- Indikator kinerja jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah terealisasi 42 dokumen dari



target 40 dokumen hasil pelaksanaan mutasi, dimana jumlah yang mengikuti seleksi mutasi masuk sebanyak 32 orang PNS dan yang mengikuti seleksi keluar sebanyak 10 orang PNS sehingga capaian tingkat realisasi lebih dari 100%.

- Indikator kinerja jumlah dokumen pengelolaan kenaikan pangkat ASN yang diterbitkan dengan target 600 dokumen yang mengusulkan kenaikan pangkat di Tahun 2023 terealisasi 643 dokumen yang mengusulkan kenaikan pangkat sehingga capaian tingkat realisasi lebih dari 100%.
- Indikator kinerja jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN di Tahun 2023 dengan target 280 dokumen hasil pengelolaan promosi ASN terealisasi 243 dokumen sesuai dengan rekomendasi Walikota Pangkalpinang terhadap pelaksanaan rotasi dan promosi ASN selama Tahun 2023 sehingga capaian tingkat realisasi hanya mencapai 87%.

10. Jumlah laporan 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
1	2	3	4
Jumlah laporan pengembangan kompetensi ASN	3 Laporan	3 Laporan	100%
- Jumlah ASN yang meningkat kapasitasnya	125 orang	85 orang	68%
- Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	5 orang	4 orang	80%
- Jumlah ASN jabatan fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan karir	200 orang	200 orang	100%

Dari tabel diatas terlihat bahwa total target upaya pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN didapatkan jumlah laporan pengembangan kompetensi ASN adalah sebesar 100%.

- Indikator kinerja jumlah ASN yang meningkat kapasitasnya seperti mengikuti ujian dinas dan tambahan masa kerja atau penyesuaian gelar untuk peningkatan kapasitas kinerja ASN dengan target 125 orang terealisasi 85 orang ASN karena usulan ASN yang akan mengikuti ujian dinas dan penyesuaian gelar untuk peningkatan kapasitas kinerja ASN dari seluruh perangkat daerah di lingkup Pemerintah Kota Pangkalpinang hanya sebanyak 85 orang ASN sehingga capaian tingkat realisasi hanya 68%.
- Indikator kinerja jumlah ASN Pemerintah Kota Pangkalpinang yang mendapatkan pendidikan lanjutan dengan target 5 orang terealisasi 4 orang. Dikarenakan usulan proposal bantuan



tugas yang masuk dan memenuhi persyaratan IPK mencapai 3,5 hanya 4 orang yang terdiri dari 3 orang ASN yang mengajukan proposal bantuan biaya tugas belajar S1 dan 1 orang ASN yang mengajukan bantuan biaya tugas belajar S2 sehingga capaian tingkat realisasi hanya 80%.

- Indikator kinerja jumlah ASN jabatan fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan karir di Tahun 2023 dengan target 200 orang ASN terealisasi 200 orang ASN yang memenuhi kriteria diangkat/naik jabatan, pengangkatan kembali, pemberhentian dalam jenjang jabatan fungsional sehingga capaian tingkat realisasi mencapai 100%.

11. Jumlah laporan penilaian dan evaluasi kinerja Aparatur 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
1	2	3	4
Jumlah laporan penilaian dan evaluasi kinerja Aparatur	3 Laporan	3 Laporan	100%
- Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	3000 Dokumen	3000 Dokumen	100%
- Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	150 Org	233 orang	100%
- Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	5 laporan	-	0%

- Indikator kinerja jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur target awal 3000 dokumen terealisasi 3000 dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur sehingga capaian tingkat realisasi mencapai 100%.
- Indikator kinerja jumlah ASN yang diberikan penghargaan dengan target 150 orang ASN dari 327 orang ASN yang diusulkan pada Tahun 2022 untuk menerima penghargaan satya lencana terealisasi 233 orang ASN di Tahun 2023 yang menerima penghargaan Satya lencana sehingga capaian tingkat realisasi 100%.
- Indikator kinerja jumlah penyelesaian kasus ASN indisipliner selama Tahun 2023 terealisasi 0 karena tidak adanya pelanggaran disiplin ASN Kota Pangkalpinang di Tahun 2023 dikarenakan sudah dilaksanakan sosialisasi terkait disiplin pegawai dari pihak BKPSDMD Kota Pangkalpinang sehingga capaian tingkat realisasi hanya 0%.

12. Jumlah laporan pengembangan kompetensi teknis 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
1	2	3	4
Jumlah laporan pengembangan kompetensi teknis	1 Laporan	1 Laporan	100%
- Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	80 org	336 orang	100%

- Indikator kinerja jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi dengan target awal 80 orang terealisasi 336 orang ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi terdiri dari 30 orang mengikuti uji kompetensi bagi administrator, 6 orang mengikuti diklat pengadaan barang dan jasa level 1 berserta ujiannya dan 300 orang ASN mengikuti workshop pengembangan kompetensi tematik sehingga capaian tingkat realisasi lebih dari 100%.

13. laporan 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
1	2	3	4
Jumlah laporan sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	1 Laporan	1 Laporan	100%
- Jumlah ASN dan CASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi, Pendidikan Pelatihan kepemimpinan dan prajabatan	1 laporan	1 laporan	100%

Dari tabel diatas terlihat bahwa total ASN dan CASN yang mengikuti pengembangan kompetensi, pendidikan pelatihan kepemimpinan dan prajabatan sebanyak 409 orang ASN dann CASN yang mengikuti pengembangan kompetensi, pendidikan pelatihan kepemimpinan dan prajabatan yang terdiri dari 7 orang mengikuti pelatihan kepemimpinan nasional tingkat II, 20 orang mengikuti pelatihan kepemimpinan administrator, 12 orang mengikuti pelatihan kepemimpinan pengawas dan 370 orang mengikuti orientasi pegawai dengan perjanjian kinerja sehingga didapatkan persentase terpenuhinya upaya pembinaan dan pengembangan aparatur adalah 100%.



3.2 Perbandingan Capaian Kinerja

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 2022-2023**

No	Indikator Kinerja Kunci	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi	Target	Realisasi	Tingkat Realisasi
		2022	2022	2022	2023	2023	2023
1	Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/ dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	100%	100%	100%	100%	82,55%	82,55%
2	Rasio pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)	7.05%	21.2%	100%	7.05%	27,44%	100%
3	Rasio jabatan fungsional yang bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)	100%	44.8%	44.8%	100%	39,4%	39,4%

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 1230 orang dan jumlah pegawai Pemerintah Kota Pangkalpinang (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) sebanyak 1490 orang dikarenakan ada perubahan peraturan rumusan perhitungan indikator sehingga tingkat realisasi hanya mencapai 82,55% solusi dari permasalahan tersebut akan dilakukan penurunan target kinerja di tahun berikutnya.

Capaian indikator kinerja rasio pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) sebesar 100%. Jumlah pegawai fungsional Tahun 2023 sebanyak 409 orang ASN termasuk sebanyak 233 orang ASN yang dilantik untuk penyetaraan jabatan fungsional pada tanggal 31 Desember 2021 sehingga jumlah seluruh ASN di Tahun 2023 sebanyak 1490 orang ASN tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan, sehingga capaian tingkat realisasi sebesar 100%.

Capaian Rasio jabatan fungsional yang bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan) sebesar 39,4%. Tahun 2023 ada sebanyak 161 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 409 orang ASN terdiri dari 161 orang ASN yang



bersertifikat kompetensi dan 248 orang ASN yang belum memiliki sertifikat kompetensi. Dikarenakan sub kegiatan yang menunjang pemenuhan kompetensi masih menyebar di seluruh OPD dan Kegiatan tersebut tidak dikhususkan untuk peningkatan kompetensi jabatan fungsional dan adanya penambahan jumlah personal jabatan fungsional namun belum diikuti dengan peningkatan kompetensi. Solusi permasalahan tersebut akan dilakukan pengusulan agar semua diklat penganggarannya terpusat di BKPSDMD kota pangkalpinang dan Menyiapkan/atau mendata JFT yang belum DIKLAT untuk didiklatkan supaya memenuhi syarat JFT tersebut.

2. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)

Tabel 3.5
PERBANDINGAN CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
TAHUN 2017-2023

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 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1	Meningkatnya Penataan ASN Sesuai dengan Standar Kompetensi	Persentase pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya	73.40%	100%	100%

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. Kesempurnaan.



Perilaku utama pada nilai kesempurnaan 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 493 orang pejabat struktural Kota Pangkalpinang dengan perhitungan melalui indeks profesionalitas ASN dan uji kompetensi terhadap 118 orang dari 130 orang pejabat administrator yang ada di Pemerintah Kota Pangkalpinang. Perhitungan persentase pejabat administrator yang sesuai dengan kompetensi dengan menghitung pejabat administrator yang sesuai dengan kompetensi dibagi dengan total jumlah pejabat administrator yang ada di Pemerintah Kota Pangkalpinang sehingga didapat realisasi sebesar 90,77%, target di Tahun 2023 adalah 80% sehingga didapat target tingkat realisasi persentase pejabat administrator yang sesuai kompetensi Tahun 2023 adalah sebesar 100%. 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	Total ASN	Jumlah ASN yang dihitung	%	Target	Tingkat Realisasi
IP ASN	3308	487	45.29%		
Uji kompetensi	130	118	90,77%		
Total			90,77%	80%	100

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Keseluruhan	2925	21.31	12.24	12.37	5.00	50.91

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 2022 dan 2023

No	Indikator Kinerja	2022			2023		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah dokumen laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD yang dibuat (dokumen)	2	2	100	2	2	100
2	Jumlah dokumen RENSTRA/RENJA BKPSDMD yang tersusun	3	3	100	3	3	100
3	Jumlah dokumen DPA BKPSDMD yang tersusun	1	1	100	1	1	100
4	Jumlah dokumen perubahan DPA BKPSDMD yang tersusun	1	1	100	1	1	100

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

Tabel 3.7
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2022 dan 2023

No	Indikator Kinerja	2022			2023		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	30	28	93	30	28	93
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 2022 dan 2023

No	Indikator Kinerja	2022			2023		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah paket pakaian dinas beserta atribut kelengkapan	-	-	-	3	3	100
2	Jumlah pegawai berdasarkan tugas dan fungsi yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	5	4	80	5	4	80

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



Tabel 3.9
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2022 dan 2023

No	Indikator Kinerja	2022			2023		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	14	14	100	1	1	100
2	Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	11	11	100	1	1	100
3	Jumlah paket peralatan rumah tangga yang disediakan	12	8	67	2	2	100
4	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	35	35	100	1	1	100
5	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	4	2	50	3	3	100

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

Tabel 3.10
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2022 dan 2023

No	Indikator Kinerja	2022			2023		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah unit aset tetap lainnya yang disediakan	1	8	100	23	23	100

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

Tabel 3.11
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2022 dan 2023

No	Indikator Kinerja	2022			2023		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah laporan persediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	46	44	96	1	1	100
2	Jumlah laporan penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	26	26	100	1	1	100
3	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	46	44	93	1	1	100

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



Tabel 3.12
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2022 dan 2023

No	Indikator Kinerja	2022			2023		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	1	1	100	1	1	100
2	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	4	4	100	4	4	100
3	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	1	1	100	1	1	100

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

Tabel 3.13
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2022 dan 2023

No	Indikator Kinerja	2022			2023		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	200	130	65	2	2	100
2	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	387	387	100	322	322	100
3	Jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	135	142	100	110	107	97
4	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	3	3	100	1	1	100
5	Jumlah dokumen hasil perumusan bahan kebijakan pengelolaan data dan informasi ASN	3000	3275	100	3000	3012	100
6	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	1	1	100	30	30	100
7	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	500	500	100	5	4	80

- 9) Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

Tabel 3.14
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2022 dan 2023

No	Indikator Kinerja	2022			2023		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah	25	53	100	40	42	100



2	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	600	675	100	600	643	100
3	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	11	7	64	280	243	87

10) Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

Tabel 3.15
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2022 dan 2023

No	Indikator Kinerja	2022			2023		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah ASN yang meningkat kapasitasnya	30	30	100	125	85	68
2	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	4	5	100	5	4	80
3	Jumlah ASN jabatan fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan karir	30	148	100	200	200	100

11) Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Tabel 3.16
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2022 dan 2023

No	Indikator Kinerja	2022			2023		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	3050	2784	91	3000	3000	100
2	Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	327	299	100	150	233	100
3	Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	5	9	100	5	0	0

12) Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Tabel 3.13
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2022 dan 2023

No	Indikator Kinerja	2022			2023		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	50	74	100	80	308	100



13) Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Tabel 3.13
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2022 dan 2023

No	Indikator Kinerja	2022			2023		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah ASN dan CASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi, Pendidikan Pelatihan kepemimpinan dan prajabatan	196	196	100	1	1	100

3.3 Analisis Ketersediaan SDM Dalam Pencapaian Tujuan dan Sasaran

Sampai dengan bulan Desember tahun 2023, jumlah sumber daya aparatur yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang berjumlah 44 orang. Terdiri dari 26 Orang ASN, 16 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 2022 dari total anggaran Rp. 6.420.299.184.00,- terealisasi sebesar Rp. 5.765.418.251.00,- atau 89,80%. Sedangkan pada tahun 2023 dari total anggaran Rp. 7.280.947.569.00,- terealisasi sebesar 6.229.826.451.00,- atau 85.56% dari target capaian realisasi anggaran sebesar 100% hanya tercapai 85.56% dengan realisasi keuangan pada tahun 2023 dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini:

Tabel 3.11
Target dan Realisasi Anggaran Tahun 2023

Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Anggaran	Realisasi Anggaran	Tingkat Realisasi Anggaran
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota			
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			



1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	0	0	0
2.	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	0	0	0
3.	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	0	0	0
4.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	0	0	0
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah			
1.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.509.326.392	3.112.860.330	88.70
2.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	0	0	0
3.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	0	0	0
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah			
1.	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	63.250.000	63.250.000	100
2.	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai berdasarkan tugas dan fungsi	25.000.000	14.130.000	56.52
	Administrasi Umum Perangkat Daerah			
1.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	5.459.000	5.111.550	93.64
2.	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	3.459.000	2.800.000	80.95
3.	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	90.368.720	49.380.597	54.64
4.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	49.870.250	39.269.250	78.74
5.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	225.000.000	223.424.067	99.30
	Konsultasi SKPD			
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah			
1.	Pengadaan Aset Tetap Lainnya	236.759.000	231.229.000	97.66
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah			
1.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	86.059.000	70.982.184	82.48
2.	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	25.457.675	23.595.500	92.69
3.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	159.523.176	157.830.256	98.94
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah			
1.	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak	40.232.296	17.465.240	43.41



	kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan			
2.	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau lapangan	68.359.000	63.839.324	93.39
3.	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	50.232.296	50.218.623	99.97
	Program Kepegawaian Daerah			
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN			
1.	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	251.053.500	115.726.700	46.10
2.	Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	32.499.000	26.414.940	81.28
3.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	10.359.000	5.000.000	48.27
3.	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	230.541.000	230.384.095	99.93
4.	Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	254.820.264	250.276.104	98.22
5.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	25.359.000	24.900.000	98.19
6.	Pengelolaan Data Kepegawaian	47.500.000	42.885.660	90.29
	Mutasi dan Promosi ASN			
1.	Pengelolaan Mutasi ASN	182.399.000	156.689.872	85.91
2.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	68.319.000	60.031.130	87.87
3.	Pengelolaan Promosi ASN	38.459.000	21.940.418	57.05
	Pengembangan Kompetensi ASN			
1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	75.059.000	55.759.322	74.29
2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	42.000.000	31.956.330	76.09
3.	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	24.034.000	19.814.200	82.44
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			
1.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	30.000.000	24.991.400	83.30
2.	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Pegawai	25.189.000	22.424.590	89.03
3.	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	226.699.000	10.811.9000	4.77
	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	192.770.000	185.983.345	96.48



	<i>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</i>			
1.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	885.532.000	818.450.524	92.42
		7.280.947.569	6.229.826.451	85.56



Tabel 3.12
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Kota Pangkalpinang Tahun 2019-2023

Uraian ***)	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Persentase Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-					Rata-Rata Pertumbuhan Realisasi Anggaran	
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	Anggaran	Realisasi
	(3)	(4)	(5)	(6)	(6)	(8)	(9)	(10)	(11)	(11)	(13)	(14)	(15)	(16)	(16)	(17)	(18)
1. PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	705,709,150	334,623,141	-	-	-	619,272,089	326,693,662	-	-	-	87,75	97,63	-	-	-	628,916,279	577,580,628
2. PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR	186,810,000	140,289,000	-	-	-	168,045,264	136,527,798	-	-	-	89,96	97,32	-	-	-	182,893,907	154,279,742
3. PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR	28,500,000	-	-	-	-	27,900,000	-	-	-	-	97,89	-	-	-	-	9,852,000	9,642,000
4. PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	188,057,000	28,650,000	-	-	-	154,531,171	27,961,000	-	-	-	82,17	97,60	-	-	-	177,189,400	139,877,559
5. PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN	18,000,000	22,730,000	-	-	-	16,604,000	22,500,000	-	-	-	92,24	98,99	-	-	-	14,006,000	13,680,800
6. PROGRAM PENDIDIKAN KEDINASAN	180,000,000	-	-	-	-	175,671,100	-	-	-	-	97,60	-	-	-	-	298,376,000	290,053,865
7. PROGRAM PENINGKATAN PELAYANAN KORPRI	300,000,000	-	-	-	-	283,471,200	-	-	-	-	94,49	-	-	-	-	77,263,000	72,873,740
8. PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR (TEKNIS)	2,775,471,000	-	-	-	-	2,385,240,626	-	-	-	-	85,94	-	-	-	-	815,099,257	641,209,233
9. ROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR	2,039,525,000	-	-	-	-	1,623,337,031	-	-	-	-	81,19	-	-	-	-	1,355,342,580	1,081,758,346
10. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	-	1,841,982,453	1,728,066,450	1,118,854,600	1,564,289,764	-	1,661,765,602	1,207,374,245	846,730,950	1,100,006,661	-	90,22	69,87	75,68	75,68	1,250,638,653	963,175,492
11. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA	-	-	3,356,262,692	3,893,428,584	4,738,355,805	-	-	3,189,202,200	3,659,559,565	4,125,385,921	-	-	95,02	94,00	70,32	2,397,609,416	2,194,829,537



12. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	-	-	885,160,658	1,324,470,000	1,078,302,000	-	-	703,258,400	1,259,127,736	1,004,433,869	-	-	79,45	95,07	93,15	657,586,532	593,364,001



BAB IV PENUTUP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2023, 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 2023. 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 2023 cukup baik, karena pada sebagian besar indikator berhasil mencapai target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja Tahun 2023.

Pada tahun 2022 dari total anggaran Rp. 6.420.299.184.00,- terealisasi sebesar Rp. 5.765.418.251.00,- atau 89.80%. Sedangkan pada tahun 2023 dari total anggaran Rp. 7.280.947.569.00,- terealisasi sebesar 6.229.826.451.00,- atau 85.56%.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2023 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 2023 ini disusun dan disampaikan setiap akhir tahun anggaran sebagai bentuk pertanggungjawaban dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang.