



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2025

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

Kata Pengantar

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Penyusunan LKj Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mengupayakan optimalisasi capaian target kinerja sebagaimana tertuang dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025.

Tujuan penyusunan laporan kinerja ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan. Diharapkan penyajian LKj ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif, efisien dan berkelanjutan di masa mendatang.

Pangkalpinang, Januari 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG



DIAHUTAMA S.Pd, M.M
PEMBAH UTAMA MADYA
NIP. 19691206 200212 1 001

Ikhtisar Eksekutif

Capaian kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025 dalam mewujudkan sasaran strategis dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Capaian sasaran strategis 1 “Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur”, yaitu:
 - Diukur dengan indikator sebagai berikut :
Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur, Formulasi Perhitungan : $\text{Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / Jumlah Seluruh ASN} \times 100\%) + (\text{Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / jumlah seluruh ASN} \times 100\%)$;
 - Capaian indikator Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur dimaksud didukung oleh kinerja sebanyak 1 (satu) Program, yakni Program Kepegawaian Daerah;
 - Target capaian indikator sasaran tahun 2025 sebesar 97,50% sampai dengan bulan Desember 2025 terealisasi 94,30%. Dengan demikian capaian ini belum melampaui target. Prosentase realisasi terhadap target (capaian dibagi target dikalikan 100%) mencapai 96,72%;
 - Tidak tercapainya target ini dikarenakan:
 - a. adanya rasionalisasi anggaran;
 - b. masih terdapat pegawai yang belum berkinerja baik dikarenakan kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut;
 - c. Ditemukan PPPK yang telah memiliki gelar pendidikan, namun pada proses pendaftaran dari PHL ke PPPK melalui sistem, gelar dimaksud belum tercatat dalam basis data sistem.
 - Dibandingkan dengan capaian target tahun 2024 sebesar 100,03% terjadi penurunan sebesar 3.31%.

2. Capaian sasaran strategis 2 “Meningkatnya Kompetensi Aparatur”, yaitu:

- Diukur dengan indikator sebagai berikut :
Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai Dengan Jabatan,
Formulasi Perhitungan : Jumlah ASN yang Memenuhin Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN x 100%;
- Capaian indikator dimaksud didukung oleh kinerja Program Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- Target capaian indikator sasaran tahun 2025 sebesar 88,50%; sampai dengan akhir Bulan Desember 2025 terealisasi 95,17%. Dengan demikian capaian ini sesuai dengan target. Prosentase realisasi terhadap target (capaian dibagi target dikalikan 100%) mencapai 107,54%.
- Dibandingkan dengan capaian target tahun 2024 sebesar 97,78% terjadi peningkatan sebesar 9,76%.

Terhadap capaian kinerja sebagaimana tersebut di atas terdapat beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ke depan, sebagai berikut:

1. Asistensi secara berkala untuk memaksimalkan kinerja;
2. Optimalisasi anggaran untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sehingga peningkatan kapasitas ASN bisa optimal;
3. Penguatan manajemen talenta;
4. Menerapkan konsep ASN *Corporate University* (Corpu) di setiap instansi untuk memastikan pembelajaran selaras dengan target strategis organisasi;
5. Mengintegrasikan sistem sebagai instrumen strategis dalam pemantauan partisipasi diklat ASN serta sebagai dasar pemetaan kebutuhan dan pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Hasil evaluasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja ini penting dipergunakan sebagai pijakan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.

Daftar Isi

KATA PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Pohon Kinerja	1
1.2 Cascading Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Organisasi	3
1.3 Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan	7
1.4 Isu-isu Strategis	10
1.5 Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran	10
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	17
2.1 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD	17
2.2 Strategi dan Arah Kebijakan	19
2.3 Struktur Program dan kegiatan Tahun 2025	20
2.4 Indikator Kinerja Utama	22
2.5 Perjanjian Kinerja Tahun 2025	22
2.5.1 Perjanjian Kinerja 2025 (induk)	22
2.5.2 Perjanjian Kinerja Perubahan 2025 (perubahan kesatu)	23
2.5.3 Perjanjian Kinerja Perubahan 2025 (perubahan kedua)	25
2.6 Instrumen Pendukung Capaian Kinerja	26
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	29
3.1. Capaian Kinerja Tahun 2025	29
3.1.1 Sasaran 1 : Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	31
3.2.1 Sasaran 2 : Meningkatnya Kompetensi Aparatur	42
3.2. Efisiensi Anggaran	48
3.3. Tindaklanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2025	49
3.4. Inovasi	52
3.5. Penghargaan	57
3.6. Crosscutting	61
BAB IV PENUTUP	62
4.1 Kesimpulan	62
4.2 Rekomendasi	63
4.3 Rencana Aksi	64
LAMPIRAN	65

Daftar Tabel

TABEL I

Tabel I.1	Jumlah Pegawai Menurut Kualifikasi Jabatan, Jenis Kelamin dan Kompetensi	11
Tabel I.2	Saran dan Prasarana	14
Tabel I.3	Perbandingan Anggaran Tahun 2024 dan 2025	16

TABEL II

Tabel II.1	Sasaran Strategis BKPSDMD 2023-2026	18
Tabel II.2	Strategi dan Arah Kebijakan	19
Tabel II.3	Struktur Program dan Kegiatan terkait Langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2025	20
Tabel II.4	Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDMD Provinsi Kep. Babel Tahun 2025	23
Tabel II.5	Komponen Anggaran Induk pada PK Kepala BKPSDMD Provinsi Kep. Bangka Belitung	23
Tabel II.6	PK Perubahan Kesatu Kepala BKPSDMD Prov. Kep. Babel Tahun 2025	24
Tabel II.7	Komponen Anggaran Induk pada PK Perubahan Kesatu Kepala BKPSDMD Prov. Kep. Babel	24
Tabel II.8	Perjanjian Kinerja Perubahan Kedua Kepala BKPSDMD Prov. Kep. Bangka Belitung	25
Tabel II.9	Komponen Perubahan Anggaran pada Perjanjian Kinerja Perubahan Kedua Kepala BKPSDMD Prov. Kep. Babel Tahun 2025	25

TABEL III

Tabel III.1	Skala Nilai Peringkat Kinerja.....	29
Tabel III.2	Capaian Kinerja Tahun 2025	30
Tabel III.3	Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan	31
Tabel III.4	Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025	32
Tabel III.5	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja PD dengan Nasional Tahun 2025.....	36
Tabel III.6	Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan	42
Tabel III.7	Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025	43
Tabel III.8	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja PD dengan Nasional Tahun 2025	45
Tabel III.9	Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Tahun 2025	48
Tabel III.10	Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2025	50

Daftar Gambar

GAMBAR I

Gambar I.1	Cascading Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Organisasi	4
Gambar I.2	Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.....	7

GAMBAR II

Gambar II.1	Website Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	27
-------------	--	----

GAMBAR III

Gambar III.1	Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN.....	37
Gambar III.2	Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	39
Gambar III.3	Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	40
Gambar III.4	Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	41
Gambar III.5	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	46
Gambar III.6	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	47

BAB I

Pendahuluan

Bab I berisi :

1. *Pohon Kinerja PD*
2. *Cascading Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Organisasi*
3. *Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan*
4. *Isu-Isu Strategis*
5. *Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran*
6. *Tindak Lanjut atas Rekomendasi LHE SAKIP Tahun 2025*

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan bentuk pertanggung-jawaban setiap instansi Pemerintah/ Pemerintah Daerah yang menyusun Perjanjian Kinerja, atas penggunaan anggaran yang bersumber dari APBD dan/atau APBN. Dasar hukum penyusunan meliputi:

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Gubernur 54 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Adapun tujuan penyusunan Laporan Kinerja sebagai berikut:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat ataskinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja instansi.

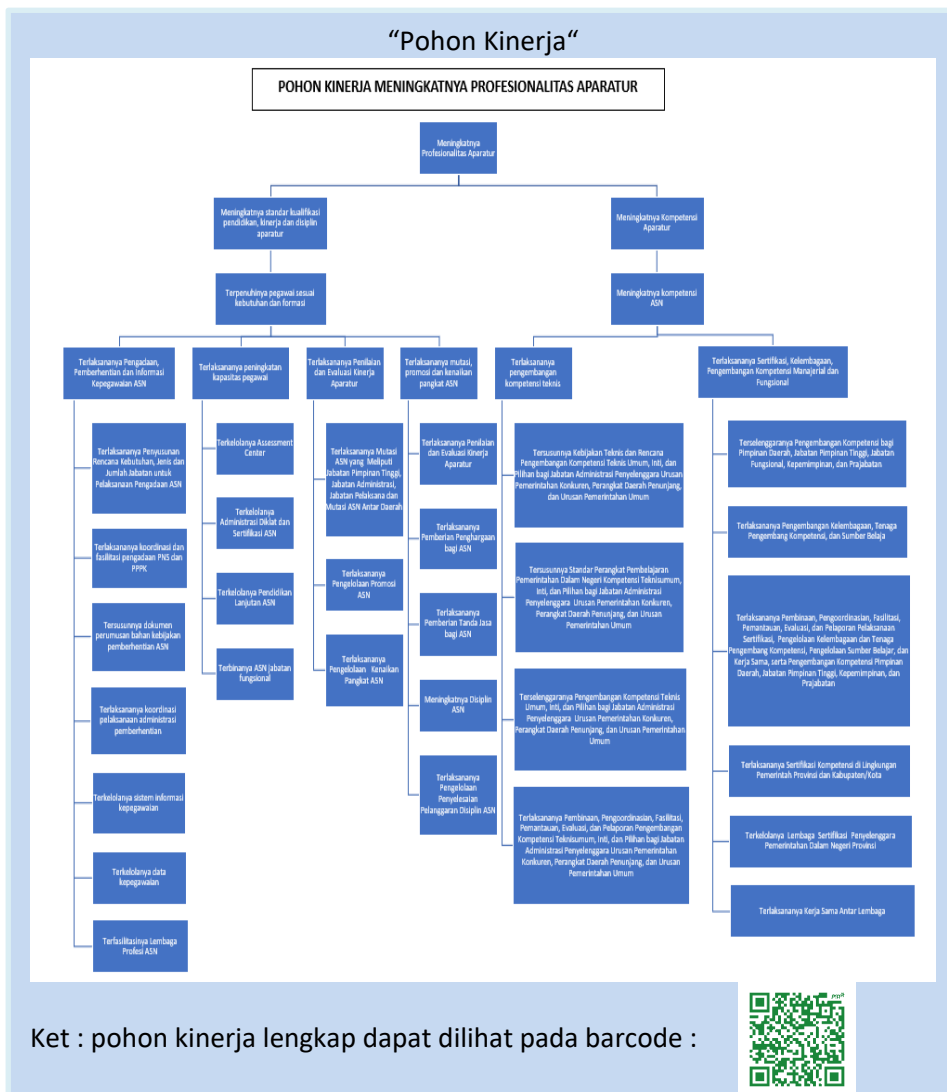
1.1 Pohon Kinerja

Pohon kinerja adalah alat bantu bagi organisasi untuk mengawal struktur logika sebab-akibat atas berbagai kondisi yang diperlukan organisasi dalam menghasilkan outcome yang diinginkan. Menyusun pohon kinerja sebenarnya seperti mengurai rute atau jalur kinerja yang secara

logis dianggap paling terkait dan dibutuhkan dalam pencapaian outcome yang diinginkan. Melalui pohon kinerja, instansi pemerintah diharapkan dapat mengenali rute logika yang dapat memandu dalam menemukan strategi dan alternatif solusi baru dalam mencapai kinerja.

Di dalam pohon kinerja kita dapat melihat *crosscutting* kaitan/hubungan dengan Instansi lain baik itu instansi vertikal maupun antar perangkat daerah.

Secara teoretis, konsep pohon kinerja mengadopsi konsep model logis (*logic model*) yang merupakan salah satu pendekatan perencanaan yang sering digunakan untuk menganalisis proses/tahapan logis yang diperlukan dalam mencapai outcome/kinerja yang diinginkan. Pohon Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagaimana tersaji dalam gambar berikut:

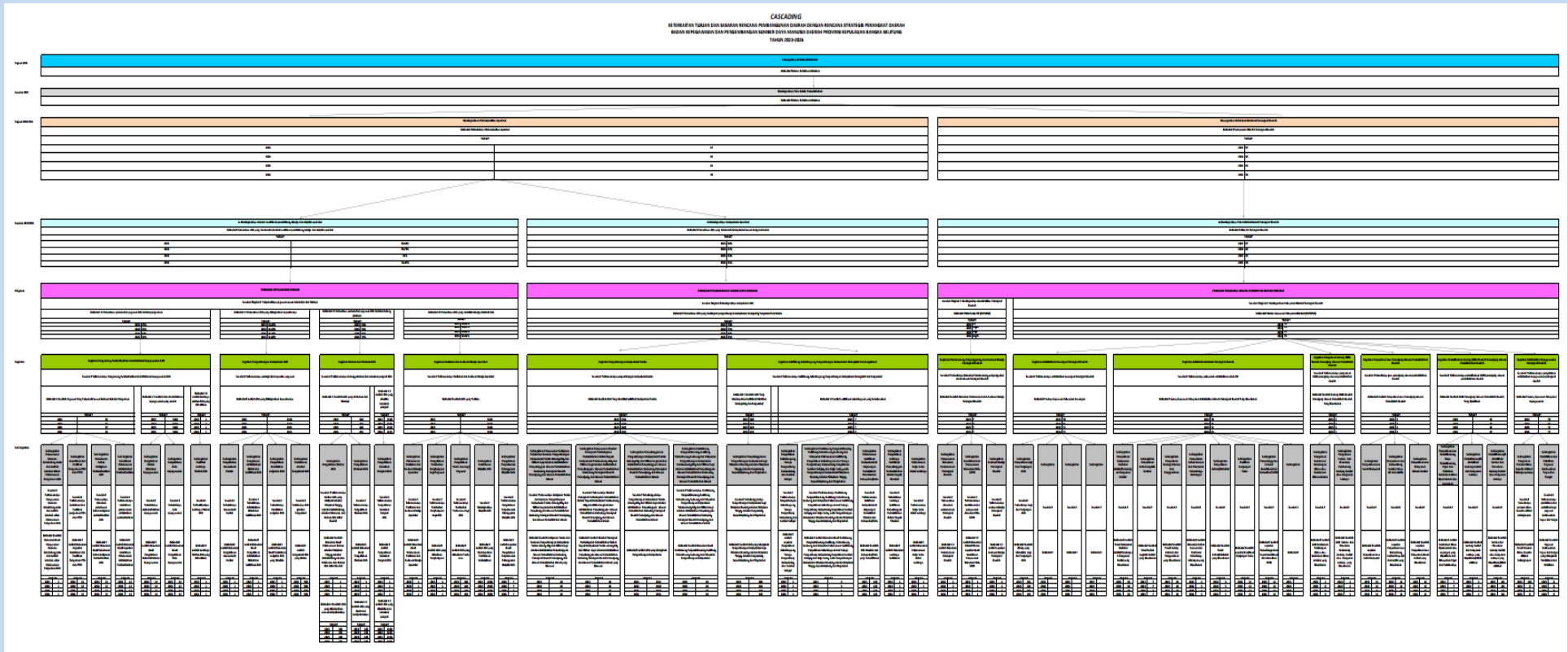


1.2 Cascading Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Organisasi

Setiap Perangkat Daerah (PD) dibentuk untuk memberikan kontribusi pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 5 Tahun 2020 tentang Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Peraturan Gubernur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 14 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hubungan antara cascading kinerja, peta proses bisnis dan desain struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagaimana tersaji dalam gambar berikut:

Gambar I.1
Cascading Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Organisasi

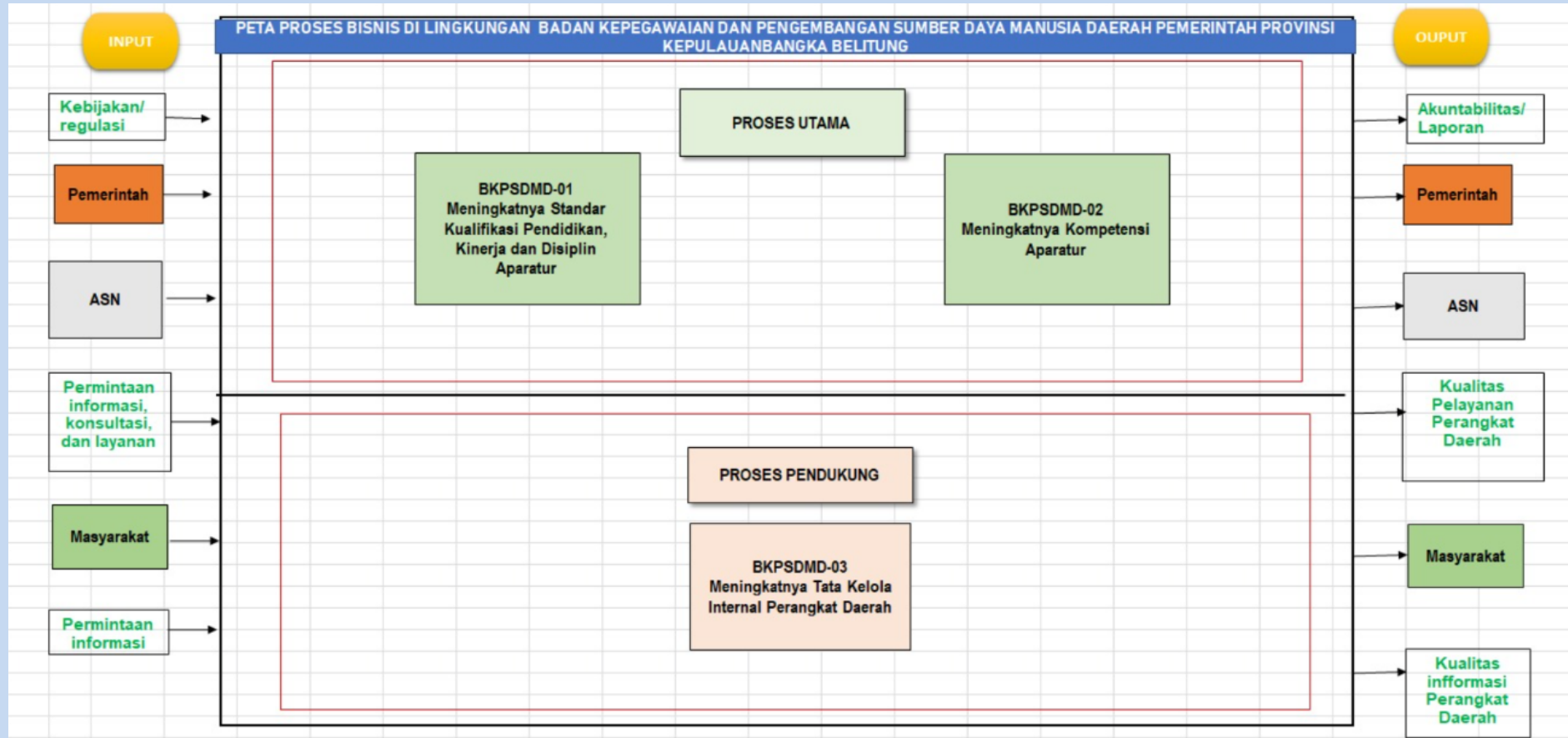
“CASCADING”



Ket : Cascading lengkap dapat dilihat pada barcode:



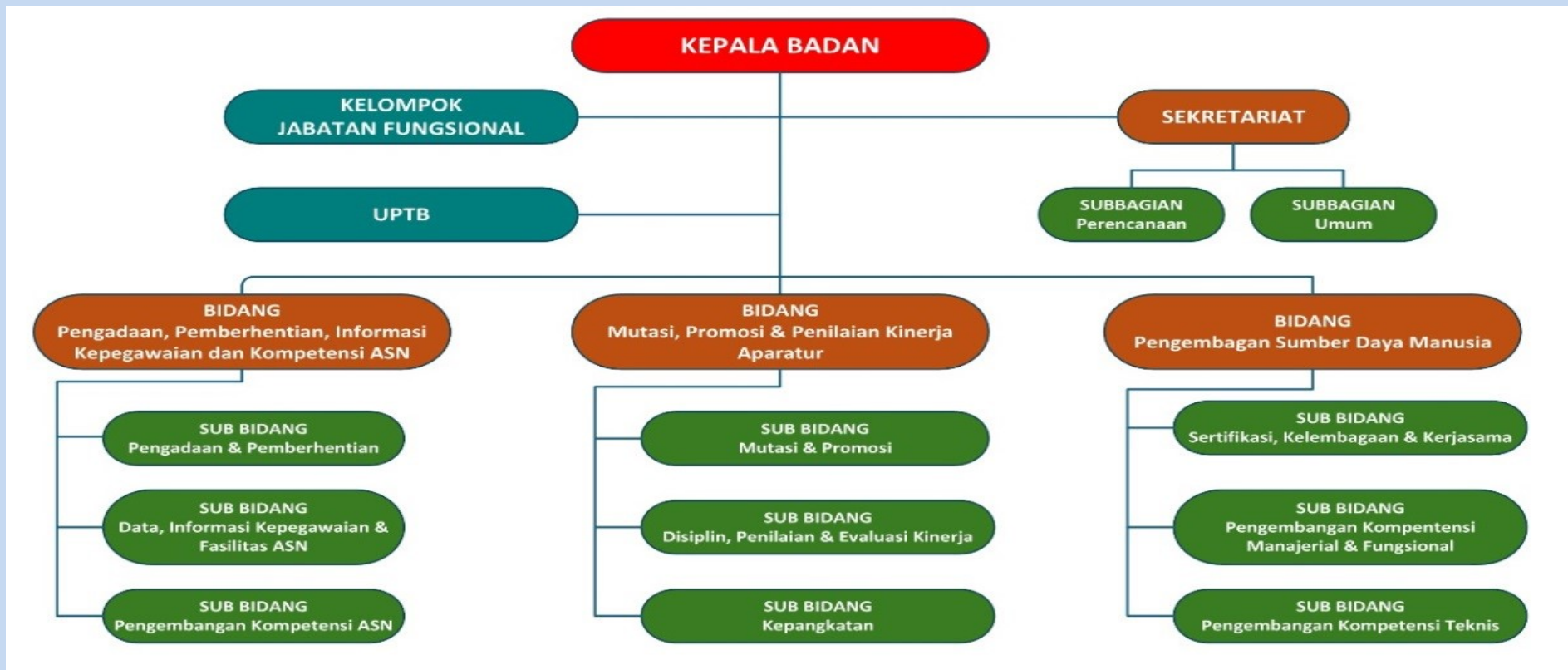
“PETA PROSES BISNIS”



Ket : Peta Proses Bisnis lengkap dapat dilihat pada barcode:



“STRUKTUR ORGANISASI”



Ket : Struktur Organisasi lengkap dapat dilihat melalui link :



1.3 Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan

Dalam upaya mewujudkan kinerja sebagaimana telah dimandatkan dalam RPD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki tugas dan fungsi yang kemudian menjadi dasar penempatan personil dalam jabatan sebagaimana gambar berikut:

Gambar 1.2.
Tugas, Fungsi dan Peta Jabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Tugas, fungsi dan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung secara lebih lugas ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 20 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Susunan organisasi organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terdiri atas:

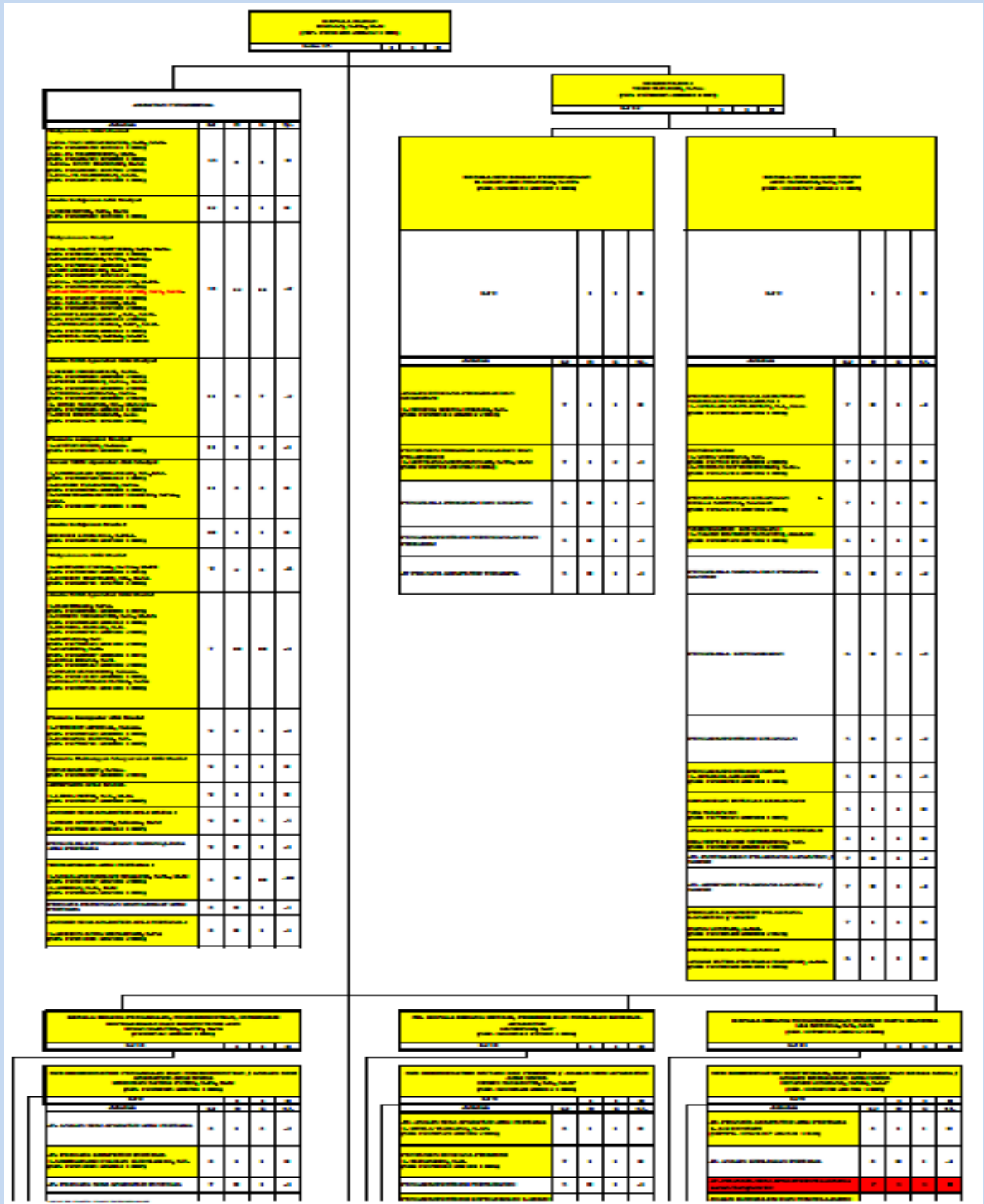
- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat, membawahi:
 1. Subbagian Perencanaan;
 2. Subbagian Umum;
- c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN, membawahi:
 1. Ketua Tim Pengadaan dan Pemberhentian;
 2. Ketua Tim Data, Informasi dan Fasilitasi Profesi ASN;
 3. Ketua Tim Pengembangan Kompetensi ASN;

- b. Bidang Mutasi, Promosi, dan Penilaian Kinerja Aparatur, membawahi:
 - 1. Ketua Tim Mutasi dan Promosi ASN;
 - 2. Ketua Tim Kepangkatan;
 - 3. Ketua Tim Disiplin, Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
- c. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, membawahi:
 - 1. Ketua Tim Sertifikasi Kelembagaan dan Kerja Sama;
 - 2. Ketua Tim Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional;
 - 3. Ketua Tim Pengembangan Kompetensi Teknis.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah Provinsi. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki fungsi:

- a. penyelenggaraan penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan bidang pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Provinsi;
- b. penyelenggaraan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan bidang pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Provinsi;
- c. penyelenggaraan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan bidang pendidikan dan pelatihan;
- d. penyelenggaraan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan Provinsi di bidang kepegawaian dan bidang pendidikan dan pelatihan;
- e. penyelenggaraan administrasi Badan Kepegawaian Daerah;
- f. penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya.

PETA JABATAN



Ket : Peta Jabatan lengkap dapat dilihat pada barcode :



1.4 Isu-Isu Strategis (pedoman penyusunan Pohon Kinerja)

Eksistensi sebuah institusi bergantung sejauh mana institusi tersebut mampu menangkap dan merespon isu strategis dengan berbagai kebijakan dan tindakan yang tepat. Secara umum isu strategis dapat bersumber dari lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Isu-isu strategis yang melingkupi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai bagian dari Perangkat Daerah yang memiliki tujuan “Meningkatkan Profesionalitas ASN”, antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya Profesionalitas Aparatur;
2. Belum optimalnya implementasi meritokrasi;
3. Belum optimalnya pelaksanaan NSPK manajemen ASN.

1.5 Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran

Dukungan sumber daya manusia, sarana-prasarana dan anggaran pada tahun 2025 sebagaimana tabel berikut:

Tabel I.1
Jumlah Pegawai Menurut Kualifikasi Jabatan, Jenis Kelamin dan Kompetensi

NO	JABATAN	FORMASI/PETA JABATAN				JUMLAH	PEGAWAI YANG ADA					JENIS KELAMIN			
		JUMLAH	KUALIFIKASI				JUMLAH	KUALIFIKASI					LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
			S2	S1	D3			SMA/SMP	S3	S2	S1/D4	D3			SMA/SMP
A	JABATAN STRUKUTRAL														
1	Kepala Badan	1		1			1		1				1		
2	Sekretaris Badan	1		1			1			1			1		
3	Kepala Bidang	3		3			3		3				2	1	
4	Kepala Sub Bagian	2		2			2		1	1			2		
5	Subkoordinator	9		9			0						4	5	
B	JABATAN FUNGSIONAL														
1	Widyaiswara Utama	4	4				4	1	3				3	1	
2	Widyaiswara Madya	7	7				8	1	7				4	4	
3	Widyaiswara Muda	12	12				2		2				2		
4	Widyaiswara Pertama	3	3				2		2				1	1	
5	Analisis SDM Aparatur Madya	7		7			5		2	3			1	4	
6	Analisis SDM Aparatur Muda	10		10			13		2	10			6	6	
7	Analisis SDM Aparatur Pertama	10		10			3			3				3	
8	Asessor SDM Aparatur Madya	3		3			3		3				3		
9	Asessor SDM Aparatur Muda	5		5			1		1				1		
10	Asessor SDM Aparatur Pertama	1		1			1			1				1	
11	Pranata Komputer Madya	1		1			1			1			1		
12	Pranata Komputer Muda	2		2			2			2			2		
13	Pranata Komputer Pertama	5		5			1			1			1		
14	Arsiparis Muda	1		1			1		1					1	
15	Arsiparis Pertama	1		1			0								
16	Arsiparis Terampil	1			1		0								
17	Analisis Kebijakan Madya	2	2				1		1				1		
18	Analisis Kebijakan Muda	2		2			1		1				1		
19	Analisis Kebijakan Pertama	2		2			0								
20	Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Madya	4		4			0								

21	Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Muda	5		5		0							
22	Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Pertama	5		5		0							
23	Pranata Humas Muda	1		1		1			1				1
24	Perencana Ahli Muda	1		1		0							
25	Perencana Ahli Pertama	2		2		0							
26	Pranata Humas Pertama	2		2		0							
27	Pranata Humas Mahir	1			1	0							
28	Pranata Humas Terampil	1			1	0							
29	Pengembang Teknologi Pembelajaran Madya	1		1		0							
30	Pengembang Teknologi Pembelajaran Muda	1		1		0							
31	Pengembang Teknologi Pembelajaran Pertama	1		1		0							
32	Pranata SDM Aparatur Penyelia	1			1	0							
33	Pranata SDM Aparatur Mahir	1			1	1			1				1
34	Pranata SDM Aparatur Terampil/Pelaksana	1			1	1			1				1
35	Pranata Komputer Penyelia	1			1	0							
36	Pranata Komputer Mahir	1			1	1				1			1
37	Assisten Pustakawan Mahir	1			1	0							
38	Assisten Pustakawan Terampil	1			1	1				1		1	
C	JABATAN PELAKSANA												
1	Bendahara	2		2		2		1	1			1	1
2	Pengadministrasi Keuangan	2				2	0						
3	Verifikator Keuangan	1			1	1				1		1	
4	Pranata Laporan Keuangan	1		1		1			1				1
5	Penyusun Rencana Kebutuhan Sarana dan Prasarana	1		1		1			1			1	
6	Pengelola Kepegawaian	3			3	0							
7	Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kantor	2			2	0							
8	Pengadministrasi umum	5				5	1				1	1	
9	Komandan Petugas Keamanan	1				1	1				1	1	
10	Analisis Rencana Program dan Kegiatan	1		1		1			1				1
8	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	2		2		0							

9	Pengelola Program dan Kegiatan	1			1		0						
10	Pengadministrasi Perencanaan dan Program	1				1	0						
11	Analisis Kurikulum dan Pembelajaran	1		1			1		1			1	
12	Analisis Pengembangan Sistem Pembelajaran	1		1			0						
13	Pengadministrasi Pelatihan	3				3	0						
14	Analisis Diklat	6		6			5		5			1	4
15	Pengelola Penyelenggaraan Diklat	3			3		0						
16	Penyusun Laporan Hasil Diklat	2		2			1		1				1
17	Pengadministrasi Persuratan	2				2	0						
18	Penyusun Rencana Promosi	1		1			1		1			1	
19	Pengadministrasi Kepegawaian	1				1	1				1	1	
20	Analisis Kesejahteraan SDM Aparatur	2		2			0						
21	Analisis Pelanggaran Disiplin	2		2			0						
22	Analisis Kinerja	1		1			0						
23	Pengelola Database	1			1		0						
24	Analisis Data dan Informasi	1		1			0						
25	Analisis Pengembangan SDM Aparatur	1		1			1		1				1
26	Pranata Tik	1			1		0						
27	Pengadministrasi Tugas Belajar dan Izin Belajar	1				1	0						
D	PPPK												
1	Pranata Komputer						4		4			4	
2	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama						1		1				1
E.	PHL												
1	Supir	3					1					1	
2	Pramubakti	16					21					8	13
3	Tenaga kebersihan	33					20					13	7
4	Petugas Keamanan	12					12					12	

Berdasarkan data pada tabel I.1, tingkat pendidikan SDM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung relatif tinggi dan merata antara laki-laki dan perempuan, didominasi oleh jenjang pendidikan S1 sebanyak 37 orang (38,9%), disusul oleh jenjang pendidikan S2 sebanyak 32 orang (33,7%), disusul oleh jenjang pendidikan S3 sebanyak 2 (2,1%) D4 sebanyak 5 D3 sebanyak 8 orang (5,2%), SLTA sebanyak 11 orang (11,5%). Komposisi pegawai laki-laki sedikit lebih banyak dibanding pegawai perempuan; bahkan untuk jabatan struktural pun lebih banyak dijabat laki-laki. Hal ini menunjukkan adanya sistem merit dan kesetaraan gender dalam manajemen SDM aparatur.

Tabel I.2
Sarana-Prasarana

No.	Klasifikasi	Jumlah Barang	Nilai Aset*
1	Tanah		
	Tanah		Rp. 743.244.574
2	Peralatan dan mesin		
	alat besar		Rp. 479.731.000
	alat angkutan		Rp. 1.762.966.200
	alat bengkel dan alat ukur		Rp. 97.000.000
	alat pertanian		Rp. 0
	alat kantor dan rumah tangga		Rp. 166.226.040
	alat studio, komunikasi dan pemancar		Rp. 1.131.048.500
	alat kedokteran dan kesehatan		Rp. 25.165.000
	alat laboratorium		Rp. 0
	alat persenjataan		Rp. 0
	komputer		Rp. 4.441.341.663
	alat eksplorasi		Rp. 0
	alat pengeboran		Rp. 0
	alat produksi, pengolahan dan pemurnian		Rp. 0
	alat bantu eksplorasi		Rp. 0
	alat keselamatan kerja		Rp. 0
	alat peraga		Rp. 0
	peralatan proses/produksi		Rp. 0
	rambu – rambu		Rp. 0
	peralatan olah raga		Rp. 82.725.000
3	Gedung dan bangunan		
	bangunan gedung		Rp. 17.590.953.000

	monumen		Rp. 0
	bangunan menara		Rp. 0
	tugu titik kontrol/pasti		Rp. 0
4	Jalan, irigasi dan jaringan		
	jalan dan jembatan		Rp. 4.072.872.000
	bangunan air		Rp. 191.914.000
	instalasi		Rp. 425.680.000
	jaringan		Rp. 995.508.074
5	Aset tetap lainnya		
	bahan perpustakaan		Rp. 73.811.500
	barang bercorak kesenian/kebudayaan/olahra		Rp. 14.900.000
	hewan		Rp. 0
	biota perairan		Rp. 0
	tanaman		Rp. 0
	barang koleksi non budaya		Rp. 0
	aset tetap dalam renovasi		Rp. 0
6	Konstruksi dalam pengerjaan		
	konstruksi dalam pengerjaan		Rp. 0
	Akumulasi Penyusutan Aset Tetap		Rp. 21.977.985.180
	ASET LAINNYA		Rp. 1.146.454.994
	Aset Tak Berwujud		Rp. 643.457.750
	Akumulasi Amortisasi Aset Tak Berwujud		Rp. 643.457.750
	Aset Lain-lain		Rp. 2.053.656.994
	Akumulasi Penyusutan aset lain-lain		Rp. 907.202.000
	BMD NON NERACA		Rp. 1.799.106.806
	Total		Rp. 61.466.408.025

Kendaraan operasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terdiri dari 8 (delapan) unit kendaraan dinas jabatan, 5 (lima) unit kendaraan operasional, 2 (dua) unit kendaraan roda dua, dan 1 (satu) unit kendaraan roda tiga. Untuk kondisi kendaraan roda 3 pada saat ini mengalami rusak berat. Selanjutnya untuk kebutuhan ruangan kantor umum relatif sudah tersedia meliputi ruang rapat, ruang pengelola keuangan, ruang arsip, ruang mushola, ruang perpustakaan, ruang gudang, ruang pelayanan tamu, ruang laktasi, dan toilet. Adapun perlengkapan kantor berupa meja, kursi, lemari, filling cabinet, pendingin ruangan, alat pemadam kebakaran dan lain-lain sudah tersedia dalam kondisi baik. Rasio personal komputer/laptop dibanding jumlah pegawai mendekati 1 : 1. Dengan demikian ketersediaan sarana dan prasarana sudah memadai. Hanya saja sebanyak 15%

dari komputer/laptop yang ada diproduksi Tahun 2000an awal yang spesifikasinya sudah jauh tertinggal dengan kondisi saat ini sehingga kurang mendukung tuntutan pekerjaan yang menuju revolusi industri 5.0 berbasis IT.

Tabel I.3
Perbandingan Anggaran Tahun 2024 dan 2025

TAHUN	BELANJA OPERASI	BELANJA MODAL	BELANJA TAK TERDUGA	BELANJA TRANSFER	JUMLAH
2024	Rp 26.961.140.993,01	-	-	-	Rp 26.961.140.993,01
2025	Rp 25.965.696.670,51	-	-	-	Rp 25.965.696.670,51

Dukungan anggaran untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Terlihat pada tabel I.3, untuk tahun 2025 dibanding tahun 2024 terdapat penurunan anggaran sebesar 3,7% dengan total anggaran belanja sebesar Rp. 995.444.322,50. Hal ini menunjukkan ada kendala anggaran untuk membiayai program/kegiatan yang di tagging berdasarkan surat Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor: 903/0583/BAKUDA Tanggal 29 September 2025 Hal: Penundaan Realisasi Belanja SKPD TA 2025.

BAB 2

Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Bab 2 Berisi :

1. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD
2. Strategi dan Arah Kebijakan
3. Struktur Program dan Kegiatan Tahun 2025
4. Indikator Kinerja Utama (IKU)
5. Perjanjian Kinerja Tahun 2025
6. Instrumen Pendukung Capaian Kinerja PD

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang merupakan penjabaran operasional RPD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023 - 2026 telah mengakomodasi dinamika program /kegiatan selama kurun waktu 2023 – 2026. Renstra ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 19 Tahun 2022 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023-2026.

2.1. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD

Sesuai *cascade* kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mendukung pencapaian sasaran Pemerintah Daerah meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan (Sasaran RPD yang diampu BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung). Terkait hal tersebut tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selama lima tahun adalah **“Meningkatnya Profesionalitas Aparatur”**.

Adapun sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam waktu lima tahun sebagai berikut:

Tabel II.1
Sasaran Strategis BKPSDMD 2023-2026

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	BASELINE 2022	TARGET TAHUNAN				TARGET AKHIR RENSTRA	KET
					2023	2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Persen	n/a	95,50	95,75	96	96,25	96,25	-
2.	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan	Persen	n/a	80	82	84	86	86	-

2.2. Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi dan kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah, diuraikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel II.2
Strategi dan Arah Kebijakan

NO.	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1.	Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan transparansi dan layanan Pengadaan barang dan jasa • Penguatan Sistem Manajemen Pemerintahan • Penataan peraturan perundangundangan, Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur • Manajemen aset dan pencatatan pelaporan aset serta laporan realisasi anggaran • Tata laksana dan kinerja pemerintah daerah serta pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah secara transparan dan akuntabel dan kesesuaian antar dokumen perencanaan, penganggaran dan pelaporan kinerja 	Peningkatan Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur
2.	Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	<ul style="list-style-type: none"> • Pemanfaatan teknologi informasi dalam penerapan disiplin pegawai dan pengelolaan data kepegawaian • Peningkatan kualifikasi pendidikan- • Penerapan tunjangan berbasis kinerja- • Penerapan <i>reward and punishment</i> berbasis kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan perencanaan kepegawaian secara komprehensif; • Akuntabilitas dalam pengelolaan data dan administrasi kepegawaian; • Manajemen talenta dalam seleksi JPT, mutasi dan promosi; • Penerapan <i>reward and punishment</i> kepada pegawai secara adil; • Penilaian kinerja berbasis online; • Pembinaan disiplin pegawai secara berkala.
3.	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Pengembangan kompetensi pegawai berdasarkan jenis jabatan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan; • Peningkatan nilai akreditasi diklat.

2.3. Struktur Program dan Kegiatan Tahun 2025

Struktur program dan kegiatan yang berkaitan langsung dengan tercapainya sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2025 maupun program dan kegiatan sebagaimana tabel berikut:

Tabel II.3

Struktur Program dan Kegiatan terkait Langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2025

SASARAN	PROGRAM / KEGIATAN	SEBELUM PERUBAHAN (RP)	SESUDAH PERUBAHAN (RP)	BERTAMBAH / BERKURANG (RP)
1. Meningkatnya Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja, dan Disiplin Aparatur	1.1. Program Kepegawaian Daerah			
	1.1.1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp 659.678.760,00	Rp 693.052.232,78	Rp 33.373.472,78
	1.1.2. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Rp 465.499.778,00	Rp 320.919.068,00	-Rp 144.580.710,00
	1.1.3. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Rp 1.022.601.300,00	Rp 820.283.300,00	-Rp 202.318.000,00
	1.1.4. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp 304.041.500,00	Rp 114.644.500,00	-Rp 189.397.000,00
2. Meningkatnya Kompetensi Aparatur	2.1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia			
	2.1.1. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Rp 1.026.101.735,00	Rp 526.955.771,00	-Rp 499.145.964,00
	2.1.2. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp 3.300.258.033,00	Rp 2.107.152.706,82	-Rp 1.193.105.326,18
Total Anggaran yang Berkaitan Langsung dengan Pencapaian Sasaran		Rp 6.778.181.106,00	Rp 4.583.007.578,60	-Rp 2.195.173.527,40

	3.1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi			
	3.1.1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp 229.682.100,00	Rp 124.704.498,00	-Rp 104.977.602,00
	3.1.2. Kegiatan Administrasi Keuangan	Rp 18.078.026.952,00	Rp 16.440.778.444,00	-Rp 1.637.248.508,00
	3.1.3. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp 610.235.800,00	Rp 549.631.600,00	-Rp 60.604.200,00
	3.1.4. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 3.015.251.000,00	Rp 3.014.440.750,00	-Rp 810.250,00
	3.1.5. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp 1.951.602.655,00	Rp 1.253.133.799,91	-Rp 698.468.855,09

2.4. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis operasional. Setiap lembaga atau Instansi pemerintah wajib merumuskan Indikator Kinerja Utama sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam RENSTRA Perangkat Daerah. Indikator Kinerja Utama pada Unit Organisasi setingkat Eselon II/PD/Unit kerja mandiri sekurang-kurangnya adalah Indikator keluaran (Output) untuk mendukung pencapaian sasaran strategis. Dokumen Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dibuat dalam bentuk Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 188.4/05/BKPSDMD/2025 (sebagaimana terlampir).

Sedangkan Indikator Kinerja Individu (IKI) adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran tujuan yang harus dicapai organisasi dalam kurun waktu tertentu. Setiap lembaga atau Instansi pemerintah wajib merumuskan Indikator Kinerja Individu sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam RPD dan RENSTRA Perangkat Daerah.

2.5. Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikatorkinerjanya.

2.5.1 Perjanjian Kinerja 2025 (Induk)

Adapun Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2025 yang merepresentasikan kinerja instansi dengan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung adalah sebagai berikut:

Tabel II.4
Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDMD
Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target TW
1.	Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	%	96	Triwulan I Triwulan II Triwulan III Triwulan IV	90 92 94 96
2	Meningkatnya kompetensi aparatur	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	%	84	Triwulan I Triwulan II Triwulan III Triwulan IV	75 78 80 84

Tabel II.5
Komponen Anggaran Induk pada Perjanjian Kinerja
Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2025

No.	Indikator Kinerja	Program	Anggaran	Ket
1	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Program Kepegawaian Daerah	Rp 2.451.821.338	
2	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 4.326.359.768	
3	-	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp 23.884.798.507	

2.5.2 Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 (Perubahan Kesatu)

Pada tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2025 melaksanakan reviu Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Reviu dilakukan karena dengan dikeluarkannya Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024, melalui Surat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor : B/191/AA.05/2024 tanggal 3 September 2024 yaitu “ agar memenuhi melakukan perbaikan indikator kinerja menggunakan informasi capaian kinerja pada laporan kinerja sebagai dasar penentuan

Target tahun selanjutnya, penyesuaian aktivitas strategi untuk mencapai kinerja, dan kebutuhan anggarannya”, sehingga perlu melakukan penyesuaian pada kolom sasaran dan indikator kinerja BKPSDMD sebagai berikut :

Tabel II.6
Perjanjian Kinerja Perubahan Kesatu Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target TW
1	Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	%	97,5	Triwulan I Triwulan II Triwulan III Triwulan IV	90 97,5
2	Meningkatnya kompetensi aparatur	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	%	88,5	Triwulan I Triwulan II Triwulan III Triwulan IV	80 88,5

Tabel II.7
Komponen Anggaran Induk pada Perjanjian Kinerja Perubahan Kesatu Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2025

No.	Indikator Kinerja	Program	Anggaran	Ket
1	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Program Kepegawaian Daerah	Rp 1.988.336.334,78	
2	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 3.586.134.786,50	
3	-	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp 25.099.007.079	

2.5.3 Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 (Perubahan Kedua)

Pada tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2025 melaksanakan reviu Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Reviu dilakukan karena adanya *refocusing* kegiatan dan realokasi anggaran serta telah ditetapkannya Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Tahun 2025, sehingga perlu melakukan penyesuaian pada kolom Anggaran pada lampiran Perjanjian Kinerja Tahun 2024 sebagai berikut :

Tabel II.8
Perjanjian Kinerja Perubahan Kedua Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target TW
1.	Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	%	97,5	Triwulan I Triwulan II Triwulan III Triwulan IV	97,5
2	Meningkatnya kompetensi aparatur	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	%	88,5	Triwulan I Triwulan II Triwulan III Triwulan IV	88,5

Tabel II.9
Komponen Perubahan Anggaran pada Perjanjian Kinerja Perubahan Kedua Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2025

No	Indikator Kinerja	Program	Anggaran	Ket
1	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Program Kepegawaian Daerah	Rp 1.948.899.100,78	
2	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 2.634.108.477,82	
3	-	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp 21.382.689.091,91	

Keterangan Tambahan:

1. Anggaran berkurang 15,32 % sehubungan adanya *refocusing* kegiatan;
2. Data capaian kinerja tersedia pada Triwulan IV.

2.6. Instrumen Pendukung Capaian Kinerja Tahun 2025

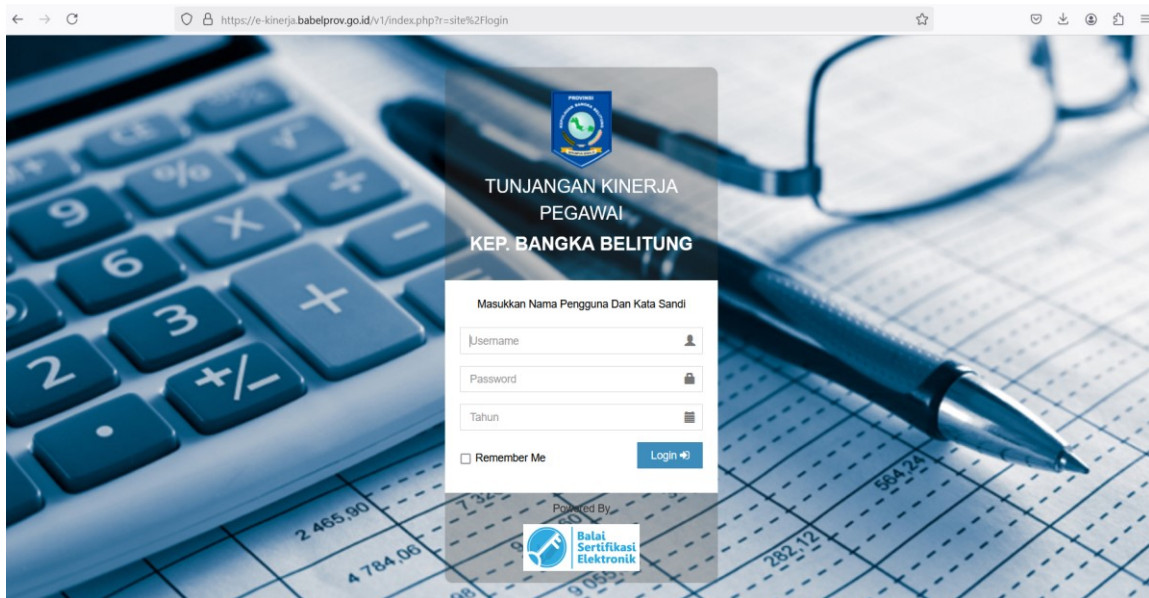
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki website resmi yang dapat diakses, baik oleh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung maupun masyarakat umum dengan alamat <https://bkpsdmd.babelprov.go.id/>. Di dalam website ini memuat profil lengkap beserta tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Selain itu juga ditampilkan beberapa kegiatan terbaru yang telah dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Ada juga menu untuk pengaduan, pelayanan masyarakat, dan prosedur pelayanan masyarakat yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, seperti e-KINERJA (<https://e-kinerja.babelprov.go.id>), SATAMASN (<https://satamasn.babelprov.go.id/web/auth/login>)

Gambar II.1
Website Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

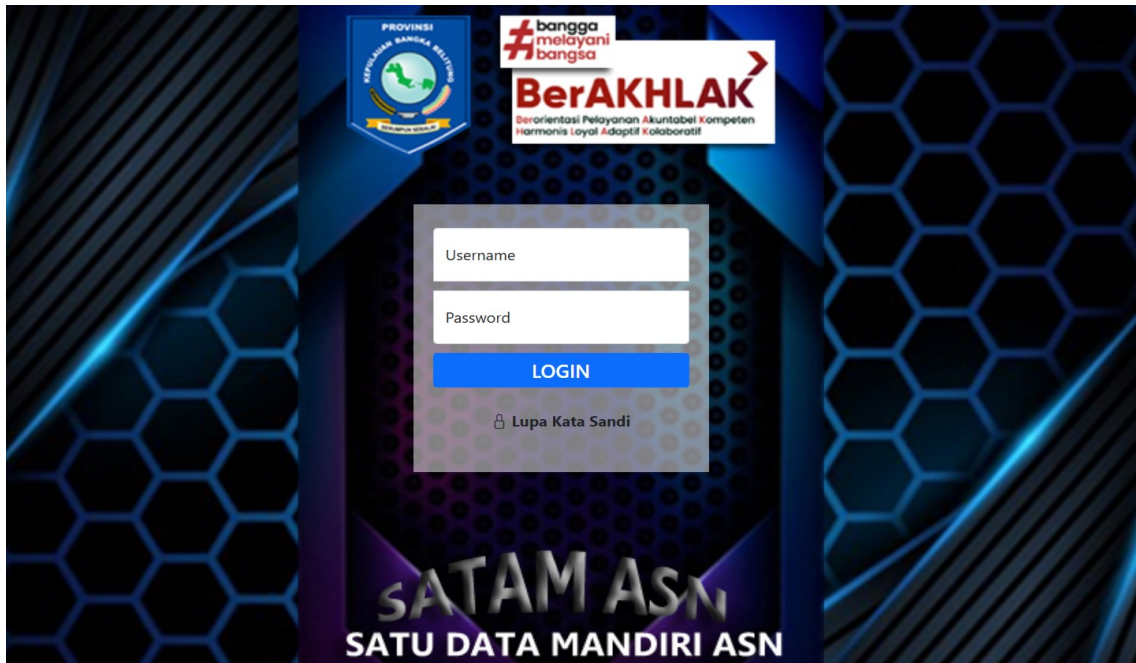
Gambar Website BKPSDMD



Gambar Aplikasi e-KINERJA



Gambar Aplikasi SATAM ASN



BAB 3

Akuntabilitas Kinerja

Bab 3 Berisi :

1. *Capaian Kinerja Tahun 2025*
2. *Efisiensi Anggaran*
3. *Inovasi*
4. *Penghargaan*
5. *Lintas Sektor/Crosscutting*

3.1 Capaian Kinerja Tahun 2025

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah melaksanakan pengukuran kinerja atas kinerja yang diperjanjikan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan Bapak Gubernur Kepulauan Bangka Belitung tahun 2024. Pengukuran mengacu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah dengan skala nilai peringkat kinerja sebagaimana tabel berikut:

Tabel III.1.
Skala Nilai Peringkat Kinerja

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	Kriteria Kode
1.	$91 \leq 100$	Sangat Baik	Hijau Tua
2.	$76 \leq 90$	Tinggi	Hijau Muda
3.	$66 \leq 75$	Sedang	Kuning Tua
4.	$51 \leq 65$	Rendah	Kuning Muda
5.	≤ 50	Sangat Rendah	Merah

Sumber: *Permendagri Nomor 86 Tahun 2017*

Tabel III.2.
Capaian Kinerja Tahun 2025

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR/ META INDIKATOR	SATUAN	BASE LINE 2022	CAPAIAN 2024	TAHUN 2025				TARGET AKHIR RENSTRA
						TARGET	REALI SASI	PERSEN- TASE	KRITERIA / KODE	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	<p><u>Indikator:</u> Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur.</p> <p><u>Formula Perhitungan</u> : Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / Jumlah Seluruh ASN x 100%) + (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / jumlah seluruh ASN x 100%)</p>	%	n/a	100,03 %	97,50 %	94,30 %	96,72 %		96,25 %
	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	<p><u>Indikator:</u> Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan</p> <p><u>Formula Perhitungan:</u> Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN x 100%</p>	%	n/a	97,78 %	88,50 %	95,17 %	107,54 %		86 %

Berdasarkan Tabel Capaian Kinerja Tahun 2025 tersebut, maka dapat dilakukan analisis capaian kinerja sasaran strategis yang diuraikan sebagai berikut:

3.1.1 Sasaran 1 : Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur

Kinerja sasaran meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur diukur dengan indikator Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur. Penjelasan hubungan sasaran, indikator dan formulasi perhitungan indikator adalah sebagai berikut:

Tabel III.3.
Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan

No	Sasaran	Indikator	Formulasi Perhitungan
1	2	3	4
1	Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / jumlah seluruh ASN x 100%) + (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / jumlah seluruh ASN x 100%)
2	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100%

Kinerja sasaran meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur diukur dengan menggunakan formulasi perhitungan Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / jumlah seluruh ASN x 100%) + (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / jumlah seluruh ASN x 100%) Tahun 2025 capaian kinerja sasaran ini adalah 96,72 % atau sebesar 94,30 % dari target 97,50 %. Sumber data diolah dari hasil

perhitungan atas kinerja masing-masing program pendukung sasaran Perangkat Daerah.

Kinerja BKPSDMD pada tahun 2025 dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel III.4.
Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

NO.	INDIKATOR SASARAN	2024			2025			TARGET AKHIR RENSTRA (2026)	CAPAIAN S/D 2025 TERHADAP TARGET 2026 (%)
		TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	97	97,03	100,03	97,50	94,30	96,72	96,25	97,97

Analisis Ketercapaian Sasaran Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur adalah sebagai berikut:

- a. Tidak tercapai 94,30%, dengan demikian prosentase realisasi terhadap target sebesar 96,72% (belum melampaui);
- b. Dibandingkan persentase capaian tahun lalu sebesar 100,03% (data Lkj Tahun lalu) indikator sasaran Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur mengalami penurunan sebesar 3,31% (% capaian tahun ini dikurang % capaian tahun lalu);
- c. Dibandingkan dengan target akhir RENSTRA, diproyeksikan sasaran akan berhasil tercapai.

Keberhasilan capaian Indikator Persentase peningkatan capaian tersebut didukung dari program-program sebagai berikut :

1. Program Kepegawaian Daerah dengan sasaran program Terpenuhinya pegawai sesuai kebutuhan dan formasi mempunyai Indikator Persentase pemenuhan pegawai ASN melalui pengadaan, formula perhitungan indikator ini adalah Jumlah Pegawai yang lulus CASN / Jumlah formasi yang ditetapkan x 100%. Capaian kinerja untuk indikator ini adalah Rata-rata persentase dari formasi ASN melalui CPNS, Capra IPDN, dan CPPPK $\{(455+12/500) \times 100\} + \{(16/16) \times 100\} + \{(2869/2869) \times 100\} / 3 = 99,03 \%$ dari target 87% atau sebesar 113,83%. Target indikator program ini dapat tercapai didukung oleh faktor berikut :
 - Terdapat kebijakan pengadaan PPPK yang diatur melalui PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2024, PermenPANRB Nomor 15 Tahun 2025, PermenPANRB Nomor 16 Tahun 2025, serta Surat Menteri PANRB Nomor B/239/M.SM.01.00/2025 sebagai dasar pelaksanaan dan penjelasan mekanisme pengadaan PPPK;
 - Banyaknya jumlah formasi yang dibuka sehingga memungkinkan banyak peserta untuk mendaftar;
 - Kualitas calon pegawai aparatur negara yang memadai dan memenuhi

syarat sehingga 99,03% pemenuhan pegawai pada tahun 2025 dapat terpenuhi.

2. Program Kepegawaian Daerah dengan sasaran program Terpenuhinya pegawai sesuai kebutuhan dan formasi mempunyai Indikator Persentase ASN yang ditingkatkan kapasitasnya, formula perhitungan indikator ini adalah Jumlah ASN yang ditingkatkan kapasitas dibagi kapasitas dibagi jumlah seluruh ASN dikali 100%. Capaian indikator kinerja adalah $(1172/6728) \times 100 = 17,42 \%$ dari target sebesar 12,28% atau 141,86%. Capaian kinerja pada Tahun 2025 ini lebih tinggi dibandingkan pada Tahun 2024 yang sebesar 125,45% (capaian tahun lalu). Target indikator program ini dapat tercapai didukung oleh faktor berikut :
 - Pelaksanaan pelayanan kepegawaian dalam peningkatan kapasitas ASN dilaksanakan secara daring melalui sistem aplikasi berbasis website, sehingga mendukung pelayanan yang cepat, tepat, dan menjangkau seluruh ASN secara luas;
 - Tersedianya program ProASN (Profiling ASN) yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara secara gratis menjadi salah satu penunjang dalam upaya peningkatan kapasitas ASN;
 - Tersedianya SDM asesor yang mumpuni dibidangnya.
3. Program Kepegawaian Daerah dengan sasaran program Terpenuhinya pegawai sesuai kebutuhan dan formasi mempunyai Indikator Persentase pemenuhan pegawai ASN melalui mutasi, promosi, formula perhitungan indikator ini adalah Jumlah pegawai ASN yang ditempatkan melalui mutasi dan promosi dibagi jumlah pegawai ASN yang diusulkan mutasi dan promosi dikali 100%. Capaian kinerja untuk indikator ini $(273/284) \times 100 = 96,13 \%$ dari target 96% atau sebesar 100,13%. Capaian kinerja pada Tahun 2025 ini lebih rendah dibandingkan pada Tahun 2024 yang sebesar 109,66% (capaian tahun lalu).

Target indikator program ini dapat tercapai didukung oleh faktor berikut :

- Usulan mutasi dan promosi sudah sesuai dengan persyaratan yang ada;
- Adanya kebijakan sistem merit yang menekankan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil sehingga memudahkan identifikasi pegawai yang layak dipromosikan dan dimutasi;
- Tersedianya sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi memberikan kemudahan dalam pemantauan masa jabatan, kompetensi, serta pemenuhan persyaratan administrasi lainnya secara akurat dan berkelanjutan.

4. Program Kepegawaian Daerah dengan sasaran program Terpenuhinya pegawai sesuai kebutuhan dan formasi, mempunyai indikator Persentase ASN yang memiliki kinerja dan disiplin minimal baik, formula perhitungan indikator ini adalah (Jumlah ASN yang memiliki penilaian kinerja minimal baik dikurangi Jumlah ASN yang mendapat hukuman disiplin) dibagi jumlah ASN dikali 100%. Capaian kinerja untuk indikator ini adalah $\{(6244-8)/6334\} \times 100 = 98,45 \%$ dari target 99,89% atau sebesar 98,56%. Capaian kinerja pada Tahun 2025 ini lebih rendah dibandingkan pada tahun 2024 yang sebesar 99,96% (capaian tahun lalu). Target indikator program ini **tidak tercapai** disebabkan kendala sebagai berikut :

- Masih terdapat pegawai yang belum berkinerja baik dikarenakan kurangnya kompetensi pegawai;
- Kendala akses internet atau sistem yang sering down di wilayah tertentu sehingga menghambat pelaporan kinerja tepat waktu;
- Masih terbatasnya pemahaman ASN dalam upaya peningkatan kinerja dan penerapan disiplin kerja secara optimal;
- Masih lemahnya fungsi pengawasan, pembinaan, serta mekanisme umpan balik dalam mendorong peningkatan kinerja dan disiplin ASN.

Tabel III.5.
Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja PD dengan Nasional Tahun 2025

NO.	INDIKATOR DAN FORMULA PERHITUNGAN	TARGET (NASIONAL)	TARGET (PD)	REALISASI (NASIONAL)	REALISASI (PD)	CAPAIAN (NASIONAL)	CAPAIAN (PD)
1.	<p>Persentase pemenuhan pegawai ASN melalui pengadaan.</p> <p>Jumlah Pegawai yang lulus CASN / Jumlah formasi yang ditetapkan x 100% = $\{(455+12/500) \times 100\} + \{(16/16) \times 100\} + \{(2869/2869) \times 100\} / 3 = 99,03 \%$</p>	n/a	87 %	n/a	99,03 %	n/a	113,83 %
2.	<p>Persentase ASN yang ditingkatkan kapasitasnya.</p> <p>Jumlah ASN yang ditingkatkan kapasitas dibagi kapasitas dibagi jumlah seluruh ASN dikali 100% = $(1172/6728) \times 100 = 17,42 \%$</p>	n/a	12,28 %	n/a	17,42 %	n/a	141,86 %
3.	<p>Persentase pemenuhan pegawai ASN melalui mutasi, promosi.</p> <p>Jumlah pegawai ASN yang ditempatkan melalui mutasi dan promosi dibagi jumlah pegawai ASN yang diusulkan mutasi dan promosi dikali 100% = $(273/284) \times 100 = 96,13 \%$</p>	n/a	96 %	n/a	96,13 %	n/a	100,13%
4.	<p>Persentase ASN yang memiliki kinerja dan disiplin minimal baik.</p> <p>(Jumlah ASN yang memiliki penilaian kinerja minimal baik dikurangi Jumlah ASN yang mendapat hukuman disiplin) dibagi jumlah ASN dikali 100% = $\{(6244-8)/6334\} \times 100 = 98,45 \%$</p>	n/a	99,89 %	n/a	98,45 %	n/a	98,56 %

Keterangan:



Target, Realisasi dan Capaian Daerah tidak dapat dibandingkan dengan Target, Realisasi dan Capaian Nasional karena data Nasional tidak diketahui.

3.1.1.1. Data Dukung Capaian Persentase pemenuhan pegawai ASN melalui pengadaan melalui Program Kepegawaian Daerah

a. Program Kepegawaian Daerah melekat pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN dengan rincian kegiatan sebagai berikut, yaitu :

Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dengan anggaran sebesar Rp. 137.302095,78

Gambar III.1
Program Kepegawaian Daerah
Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

No.	Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan	Keterangan
1.	 <p>Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung melaksanakan Pengangkatan dan Pelantikan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Tenaga Teknis, Tenaga Kesehatan dan Guru di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Formasi Tahun 2024 di Ruang Pasir Padi, lantai 3 Kantor Gubernur Kepulauan Bangka Belitung, Air Itam, Pangkalpinang, Kamis (31/7/2025). Jumlah keseluruhan peserta pelantikan sebanyak 456 (empat ratus lima puluh enam) pegawai, yang dilantik saat ini sebanyak 394 (tiga ratus sembilan puluh empat) dan sebanyak 62 (enam puluh dua) pegawai yang akan dilantik di Pulau Belitung di hari yang sama.</p> <p>Gubernur Kepulauan Bangka Belitung, Hidayat Arsani mengatakan agar pelantikan ini dapat menjadi motivasi dalam mengabdikan pada Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.</p>	Pelantikan PPPK Teknis, Tenaga Kesehatan dan Guru di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
2.		Penyerahan Surat Keputusan PPPK Paruh Waktu di Pulau Bangka bertempat di Halaman Kantor Gubernur Kepulauan Bangka Belitung

3.



Penyerahan Surat Keputusan PPPK Paruh Waktu di Pulau Belitung bertempat di Gedung Serbaguna SMAN 2 Tanjungpandan, Kabupaten Belitung

4.



Pelantikan CPNS Lulusan IPDN

3.1.1.2 Data Dukung Capaian ASN yang ditingkatkan kapasitasnya melalui Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah melekat pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN dengan rincian kegiatan sebagai berikut, yaitu :

Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN dengan anggaran sebesar Rp. 371.021.889

Gambar III.2
Program Kepegawaian Daerah
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

No.	Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan	Keterangan
1.		Assessment Seleksi Terbuka JPT Pratama
2.		Pemetaan Kompetensi ASN

3.1.1.3 Data Dukung Capaian pemenuhan pegawai ASN melalui mutasi, promosi melalui Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah melekat pada Bidang Promosi, Mutasi dan Penilaian Kinerja Aparatur kegiatan sebagai berikut, yaitu:
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN dengan anggaran sebesar Rp. 878.323.600;

Gambar III.3
Program Kepegawaian Daerah
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

No.	Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan	Keterangan
		<p>Pelantikan, Pengukuhan dan Pengambilan Sumpah bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama</p>
2.		<p>Pelantikan, Pengukuhan dan Pengambilan Sumpah Jabatan Administrator dan Pengawas</p>

3.1.1.4 Data Dukung Capaian ASN yang memiliki kinerja dan disiplin minimal baik melalui Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah melekat pada Bidang Promosi, Mutasi dan Penilaian Kinerja Aparatur kegiatan sebagai berikut, yaitu:

Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan anggaran sebesar Rp. 149.937.100

Gambar III.4
Program Kepegawaian Daerah
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

No.	Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan	Keterangan
1.		<p>Penyerahan Penghargaan Satyalancana Karya Satya 10 Tahun, 20 Tahun, dan 30 Tahun</p>
2.		<p>Asistensi dan Evaluasi Pengelolaan Kinerja ASN</p>

3.		Pembinaan Manajemen ASN
----	---	-------------------------

3.1.2 Sasaran 2 : Meningkatnya Kompetensi Aparatur

Kinerja sasaran Meningkatnya Kompetensi Aparatur diukur dengan indikator Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan. Penjelasan hubungan sasaran, indikator dan formulasi perhitungan indikator adalah sebagai berikut:

Tabel III.6
Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan

No	Sasaran	Indikator	Formulasi Perhitungan
1	2	3	4
1	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan	Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100%

Kinerja sasaran Meningkatnya kompetensi Aparatur diukur dengan menggunakan formulasi perhitungan Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100%. Tahun 2025 capaian kinerja sasaran ini adalah 94,57% atau sebesar 83,70% dari target 88,50%. Sumber data diolah dari hasil perhitungan atas kinerja masing-masing program pendukung sasaran Perangkat Daerah.

Kinerja BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada tahun 2025 dapat digambarkan pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel III.7
Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

NO	INDIKATOR SASARAN	2024			2025			TARGET AKHIR RENSTRA (2026)	CAPAIAN S/D 2025 TERHADAP TARGET 2026 (%)
		TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	88	86,05	97,78	88,50	95,17	107,53	85	98,47

Berdasarkan tabel III.7 adapun Analisis Ketercapaian Sasaran Meningkatnya kompetensi ASN antara lain:

- a. Tercapai 95,17%, dengan demikian prosentase realisasi terhadap target sebesar 107,53% (melampaui);
- b. Dibandingkan persentase capaian tahun lalu sebesar 97,78% (data Lkj Tahun lalu) indikator sasaran Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan mengalami kenaikan sebesar 9,75% (% capaian tahun ini dikurang % capaian tahun lalu);
- c. Dibandingkan dengan target akhir RENSTRA, diproyeksikan sasaran akan berhasil tercapai.

Keberhasilan capaian Indikator Persentase peningkatan capaian tersebut didukung dari program-program sebagai berikut :

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan sasaran program Meningkatnya kompetensi ASN, mempunyai indikator Persentase ASN yang meningkat pengembangan kompetensi manajerial, fungsional dan teknis, formula perhitungan indikator ini adalah Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100%. Capaian kinerja untuk indikator ini adalah $\{(5.378 / 6.728)\} \times 100 = 79,93 \%$ atau sebesar 99,92%. Capaian kinerja pada Tahun 2025 ini lebih tinggi dibandingkan pada tahun 2024 yang sebesar 86,95% (capaian tahun lalu).

Capaian ini didukung oleh :

- Penerapan proses pembelajaran berbasis digital melalui e-learning memungkinkan pelaksanaan pembelajaran yang fleksibel dan tidak terbatas oleh ruang dan waktu;
- Tersedianya sarana dan prasarana penunjang pelatihan, antara lain gedung kelas, aula, asrama, jaringan internet, serta sistem informasi kepegawaian, mendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN secara optimal;
- Implementasi sistem merit yang mengaitkan riwayat pengembangan kompetensi dengan pola karier dan promosi jabatan menjadi faktor pendorong motivasi ASN untuk terus meningkatkan kapasitas dan kompetensinya;
- Regulasi mewajibkan pengembangan kompetensi ASN sebagaimana diatur dalam UU Nomor 20 Tahun 2023, yang menegaskan hak ASN atas penghargaan dan pengakuan, termasuk melalui pengembangan kompetensi, serta kewajiban ASN untuk melakukan pembelajaran berkelanjutan agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi.

Capaian ini mengalami kendala sebagai berikut :

- Adanya keterbatasan anggaran. Diklat manajerial di lingkungan provinsi Kepulauan Bangka Belitung masih menerapkan metode *hybrid*, yaitu perpaduan antara daring dan luring. Metode luring membutuhkan biaya yang besar sehingga kuota peserta sering kali terbatas;
- Masih terdapat pegawai yang belum melakukan pembaruan data kediklatan teknis dan manajerial, sehingga dalam proses pendataan pegawai yang telah mengikuti diklat belum seluruh data dapat terekap secara optimal dalam sistem;
- Jenis pelatihan yang tersedia terkadang tidak relevan dengan kebutuhan spesifik jabatan atau tugas teknis yang sedang diemban.

Tabel III.8
Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja PD dengan Nasional Tahun 2025

NO	INDIKATOR DAN FORMULA PERHITUNGAN	TARGET (NASIONAL)	TARGET (PD)	REALISASI (NASIONAL)	REALISASI (PD)	CAPAIAN (NASIONAL)	CAPAIAN (PD)
1.	<p>Persentase ASN yang meningkat pengembangan kompetensi, manajerial, fungsional dan teknis.</p> <p>Jumlah ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100% = $\{(5378 / 6728)\} \times 100 = 79,93 \%$</p>	n/a	80 %	n/a	79,93 %	n/a	99,92 %

Keterangan:

Target, realisasi dan capaian daerah tidak dapat dibandingkan dengan target, realisasi dan capaian nasional karena data nasional tidak diketahui

3.1.2.1 Data Dukung Capaian Persentase ASN yang meningkat pengembangan kompetensi manajerial, fungsional dan teknis melalui Program Pengembangan Sumber Daya Manusia



Program Pengembangan Sumber Daya Manusia melekat pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan kegiatan sebagai berikut, yaitu:

1. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dengan anggaran sebesar Rp. 749.098.735 ;
2. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan anggaran sebesar Rp. 256.687.527,50

Gambar III.5
 Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis

No.	Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan	Keterangan
1.		<p>Latsar CPNS Angkatan IV</p>
2.		<p>Pelatihan Kepemimpinan Pengawas</p>

Gambar III.6
 Program Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

No.	Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan	Keterangan
1.		Pelatihan Artificial Intelligence
2.		Orientasi PPPK

3.2 Efisiensi Anggaran

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2025 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran disajikan pada tabel berikut:

Tabel III.9
Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Tahun 2025

NO.	SASARAN	INDIKATOR	KINERJA			ANGGARAN			EFISIENSI
			TARGET (%)	REALISASI (%)	% REALISASI	TARGET (RP)	REALISASI (RP)	% REALISASI	
1	Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	97,50	94,30	96,72	Rp 1.948.899.100,78	Rp 1.328.142.748,00	68,15%	Rp 620.756.352,78
2	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	88,50	95,17	107,53	Rp 2.634.108.477,82	Rp 1.653.742.432,00	62,78%	Rp 980.366.045,82
Total Belanja						Rp 4.583.007.578,60	Rp 2.981.885.180,00	65,06%	Rp 1.601.122.398,60

Sumber: *http:SIPD, Dokumen Pelaksanaan Anggaran BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Th 2025, Laporan Keuangan BKPSDMD.Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2025*




Berdasarkan tabel III.9 di atas capaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung melampaui target kinerja tahun 2025 dengan target anggaran belanja program/kegiatan yang terkait langsung pada pencapaian sasaran sebesar Rp. 4.583.007.578,60, terealisasi Rp. 2.981.885.180,00 atau 65,06 % sehingga dapat dikatakan terdapat efisiensi Rp. 1.601.122.398,60 yang bersumber dari:



- Sisa Gaji dan Tunjangan ASN;
- Efisiensi Belanja Barang dan Jasa (sisa belanja ATK, honorarium narasumber, makan minum rapat dan kegiatan).

3.3 Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2025

Berdasarkan Surat Inspektur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor : 700/137/LHE-ITDA/2025 perihal Laporan Hasil Pemeriksaan Evaluasi Atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025 telah disusun Tindak lanjut adalah sebagai berikut :

Tabel III.10
Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2025

NO	REKOMENDASI	RENCANA AKSI TINDAKLANJUT	TARGET	RENCANA WAKTU PELAKSANAAN (BULAN)	STATUS/PROGRES PENYELESAIAN/OUTPUT	PELAKSANAAN				LINK BUKTI DUKUNG
						TW I	TW II	TW III	TW IV	
1	Melakukan penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja dan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja	Menerapkan aplikasi e-kinerja.babelprov.go.id yang sudah terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) untuk meningkatkan kinerja	Indeks Profesionalitas ASN pada Dimensi Kinerja (25)	Januari s.d Desember	Aplikasi E-kinerja Babel Prov sudah terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) sebagai basis hasil penilaian kinerja	-	-	25	-	
2	Pengukuran kinerja dijadikan dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik structural maupun fungsional dan belum mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi	Melakukan integrasi hasil evaluasi SKP dan evaluasi jabatan berbasis beban kerja dan kinerja aktual dengan memanfaatkan aplikasi integrated mutasi (Aplikasi I-Mut) dalam mendukung proses mutasi ASN yang objektif dan berbasis merit	1 Dokumen	Januari s.d Desember	Aplikasi I-Mut sudah terintegrasi dengan hasil evaluasi SKP (SI-ASN) , dan sedang dalam proses pengintegrasian evaluasi jabatan berbasis beban kerja .	1	-	-	-	
3	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang memadai	Meningkatkan kompetensi ASN dalam bentuk pelatihan teknis evaluasi SAKIP dan akuntabilitas kinerja	40 Orang	Oktober s.d Desember	Akan dilaksanakan TRIWULAN IV	-	-	-	40	

4	Menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal	Melaksanakan rekomendasi evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan menerapkan manajemen berbasis kinerja, mengevaluasi kinerja, dan penguatan kapasitas SDM melalui pelatihan teknis	150 orang	Oktober s.d Desember	Persiapan Asistensi , Monev Pengelolaan Kinerja dan Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas (PKTBT) dalam penilaian kinerja.	-	-	-	150	
5	Memfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja	Menyusun rencana aksi dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	5 Laporan	Januari s.d Desember	Telah menyusun Rencana Aksi dan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	2	1	1	1	

Mengetahui,
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung,

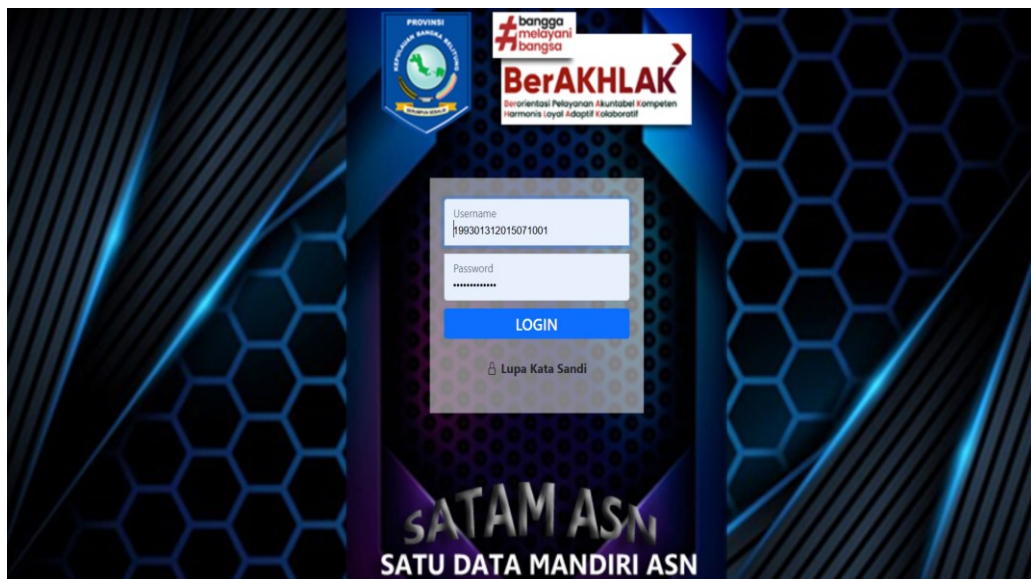


3.4 Inovasi

Tantangan global penyelenggaraan pemerintahan menuntut aparaturnya untuk bergerak dinamis dan kreatif. Permasalahan dan Keterbatasan sumber daya harus dipandang sebagai pemicu gagasan dan ide kreatif yang dapat memberikan manfaat bagi masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka inovasi yang telah dikembangkan dalam pencapaian sasaran kinerja antara lain:

- a. WAG Kinerja, untuk memudahkan koordinasi mengenai pengembangan/permasalahan aplikasi kinerja;
- b. Aplikasi SATAM ASN adalah Satu Data Mandiri ASN yang memiliki tujuan mempermudah pengelolaan data dan informasi pribadi ASN secara mandiri, mengintegrasikan data dari berbagai sistem seperti E-Kinerja dan SIMADIG, untuk penyediaan data yang lebih terpusat dan efisien bagi ASN dan instansi terkait. Selain itu, SATAM ASN bermanfaat untuk Memudahkan ASN mengelola data kepegawaian, kinerja, dan informasi pribadi secara mandiri, Integrasi dalam menyatukan data dari sistem lain seperti E-Kinerja dan SIMADIG dan Data Terpusat dalam menyediakan basis data tunggal yang terintegrasi untuk kebutuhan ASN dan instansi.

Aplikasi SATAM ASN



- c. Aplikasi e-KINERJA merupakan Aplikasi yang memuat sistem informasi penilaian kinerja dan kehadiran ASN yang dirancang untuk mentransformasi cara kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dari yang bersifat administratif manual menjadi berbasis digital. E-Kinerja memiliki tujuan yaitu Menciptakan Manajemen Kinerja yang Objektif dan Terukur, Meningkatkan Kinerja Individu dan Organisasi Secara Keseluruhan, Mewujudkan Sistem Penghargaan dan Sanksi (Reward and Punishment) yang Adil, dan Mendukung Tercapainya Sistem Informasi ASN (SIASN) Terintegrasi. Selain itu, aplikasi e-KINERJA bermanfaat untuk Kejelasan Target dan Ekspektasi Kerja, Proses Penilaian yang Adil dan Objektif, Motivasi Peningkatan Kinerja, dan Mempermudah Dokumentasi Kerja.

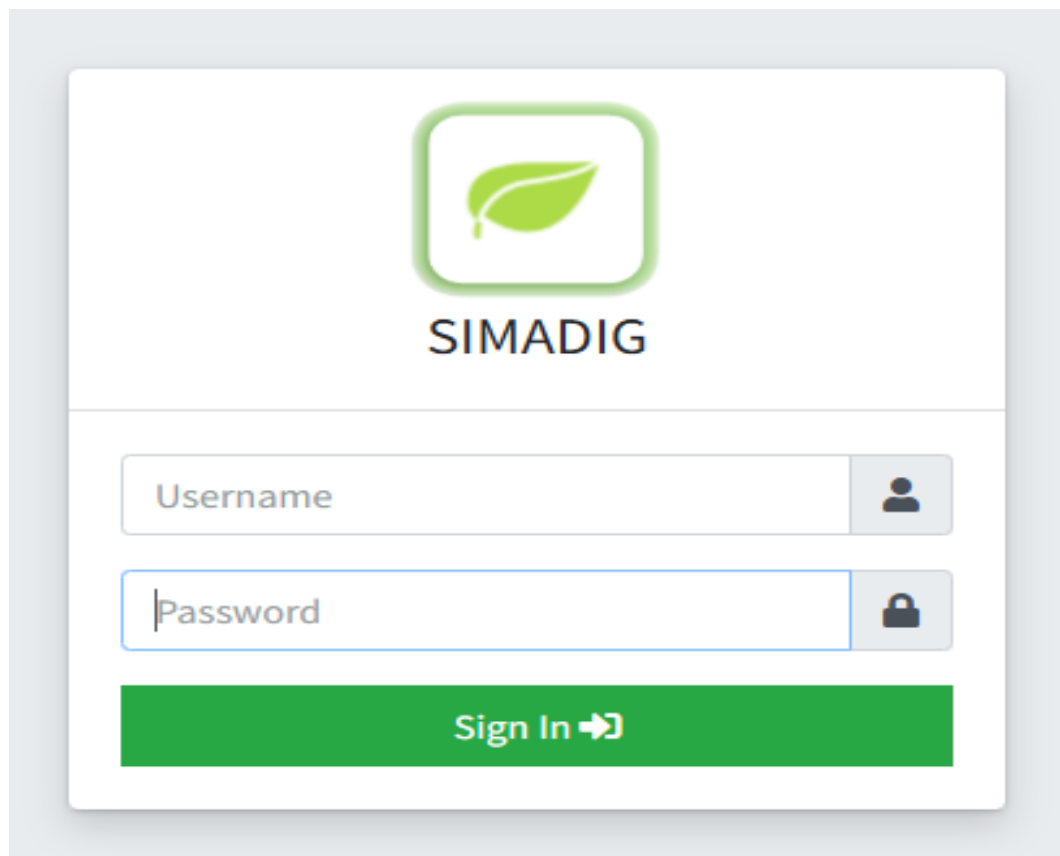
Aplikasi e-KINERJA



- d. Aplikasi SIMADIG merupakan kumpulan proses algoritmik, basis data, alur kerja dan interaksi manusia dengan menggunakan teknologi yang diorganisasikan secara terpadu untuk dapat memecahkan masalah dan pengambilan keputusan secara online, akurat, dan real time berkaitan

dengan manajemen kepegawaian ASN Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. SIMADIG bertujuan Integrasi Layanan Kepegawaian : Pengembangan Satu Data Mandiri ASN (SATAM ASN) untuk mengintegrasikan berbagai aplikasi-aplikasi manajemen kepegawaian ke dalam satu Sistem Informasi, serta Pengembangan Modul Simadig memungkinkan layanan-layanan yang selama ini manual beralih menjadi *paperless* berbasis online. Selain itu, aplikasi SIMADIG bermanfaat sebagai media pelayanan urusan kepegawaian berbasis digital dan *paperless*.

Aplikasi SIMADIG



- e. Aplikasi SILAPOR ASN merupakan sistem informasi laporan dugaan pelanggaran netralitas dan kode etik ASN yang mengedepankan netralitas dan menjaga kode etik guna meningkatkan disiplin dan kinerja

aparatur dalam rangka mewujudkan Profesionalitas Aparatur demi terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik dengan pemanfaatan teknologi digital dan peran serta masyarakat dalam rangka transparansi tata kelola pemerintahan. Tujuan SILAPOR ASN yaitu Tersedianya Sistem Informasi Pelaporan dugaan pelanggaran netralitas dan kode etik ASN (SILAPOR ASN), Terselenggaranya Sosialisasi Sistem Informasi melalui media Informasi penyiaran dan media digital lainnya, Peningkatan Disiplin dan Kinerja Aparatur, Peningkatan Profesionalitas Aparatur, Penguatan Akuntabilitas Tata Kelola Pemerintahan, dan Penguatan Pembinaan terhadap netralitas ASN dan kode etik sebagai antisipasi terjadinya pelanggaran pada pemilu serentak 2024. Selain itu, aplikasi SILAPOR ASN bermanfaat menjadi pengingat dan pencegahan terhadap pelanggaran, tersedianya ruang asistensi terhadap potensi terjadinya pelanggaran, dan meningkatnya profesionalitas Aparatur.

Aplikasi SILAPOR ASN

SILAPOR ASN | Tentang Kami | Daftar Aduan | Bantuan | [Masuk](#) | [Daftar](#)

Tata Cara Penggunaan Silapor ASN

Daftar	Masuk	Pengaduan	Tanggapan
Melakukan Pendaftaran, dengan menekan tombol Daftar . Jika sudah mendaftar tekan tombol Masuk	Masuk, dengan mengisi username dan password yang telah Anda buat sebelumnya. Jika belum mendaftar tombol Daftar	Pada bagian sidebar tekan menu tambah Pengaduan untuk membuat laporan Pengaduan	Pada bagian sidebar tekan menu tambah Pengaduan untuk melihat seluruh pengaduan yang telah Anda buat. Untuk melihat tanggapan petugas, tekan tombol reply .

- f. Aplikasi PRIMADONA merupakan suatu sistem informasi untuk memetakan talenta pegawai secara cepat dan efisien, untuk menjawab tantangan implementasi sistem merit dan pembangunan manajemen talenta di Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Tujuan PRIMADONA sebagai data talenta pegawai dan pencarian kader potensial (suksesor). Selain itu, aplikasi PRIMADONA bermanfaat sebagai dasar kebijakan dalam implementasi sistem merit.

Aplikasi PRIMADONA



3.5 Penghargaan

Sepanjang Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah berhasil mendapat penghargaan sebagai berikut:

1. Penetapan Hasil Akreditasi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pembinaan Ideologi Pancasila Tahun 2025 dengan Kategori “Baik Sekali”. Penghargaan diserahkan oleh DEPUTI Bidang Pendidikan dan Pelatihan “Dr. Surahno, SH, M.Hum” di Hotel Novotel Pangkalpinang pada tanggal 9 Oktober 2025 dari Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Republik Indonesia.



2. Akreditasi Program Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2025 dengan nilai 87,177 (B). Penghargaan diserahkan oleh Kepala Lembaga Administrasi Negara “Dr. Muhammad Taufiq, DEA” bertempat di Hotel Bidakara Jakarta Selatan pada tanggal 3 Desember 2025 dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.



3. Nilai Indeks Sistem Merit Tertinggi se-Wilayah KANREG VII BKN Palembang dengan skor sebesar 301,5. Penghargaan diserahkan oleh Kepala BKN RI “Prof. Dr. Zudan Arif Fakrulloh, SH, MH” bertempat di Hotel Novotel Palembang pada tanggal 10 September 2025 dari Badan Kepegawaian Negara.



4. Piagam Penghargaan karena telah berupaya mengutamakan penggunaan bahasa negara di ruang publik dan dokumen lembaga. Penghargaan diserahkan oleh Kepala Kantor Bahasa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung “Muhammad Irsan, S.S, M.Hum” bertempat di Hotel SwissBel Pangkalpinang pada tanggal 13 November 2025 dari Kantor Bahasa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.



3.6 Crosscutting

Cross cutting adalah penjabaran dari instansi atau Perangkat Daerah mana saja yang bekerjasama dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam pelaksanaan program kerjanya.



BAB 4

Penutup

Bab 4 Berisi :

1. *Kesimpulan*
2. *Rekomendasi*
3. *Rencana Aksi*

4.1 Kesimpulan

Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari analisis 2 (dua) sasaran, terdapat 2 (dua) indikator kinerja utama yang dipilih sebagai tolak ukur. Pada tahun 2025, indikator kinerja Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur tidak tercapai dengan presentase 96,72%, namun untuk indikator kinerja Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan tercapai dengan presentase 107,53%.
2. Tidak tercapainya indikator kinerja Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur dikarenakan adanya rasionalisasi anggaran, masih terdapat pegawai yang belum menunjukkan kinerja optimal akibat keterbatasan kompetensi yang dimiliki, sehingga diperlukan upaya penguatan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, dan masih terdapat ketidaksesuaian data pendidikan pada proses pendaftaran dari PHL ke PPPK Paruh Waktu, sehingga gelar pendidikan yang dimiliki belum terdata berbasis sistem pada aplikasi SIMADIG. Terdapat indikator yang realisasinya tidak memenuhi target yaitu pada indikator persentase ASN yang memiliki kinerja dan disiplin minimal baik. Target yang semula 99,89% realisasi hanya 98,45% dengan capaian persentase 98,56%.
3. Sedangkan pencapaian kinerja didukung oleh ketersediaan data kepegawaian yang akurat, dukungan kebijakan dan regulasi, serta kerja sama yang baik dengan berbagai pihak dalam mengimplementasi dari sistem merit yang mengaitkan riwayat pengembangan kompetensi

dengan pola karier dan promosi jabatan. Sehingga pelaksanaan program BKPSDMD dalam meningkatkan profesionalitas ASN dapat berjalan sesuai rencana.

4.2 Rekomendasi

Adapun rekomendasi langkah-langkah perbaikan ke depan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kapasitas ASN secara daring melalui sistem aplikasi berbasis website;
2. Meningkatkan penerapan sistem merit di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung;
3. Perlu dilakukannya peningkatan sarana dan prasarana pelatihan yang representatif dan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi guna mendukung penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN secara optimal, akurat dan berkelanjutan;
4. Meningkatkan komitmen dan dukungan semua pihak untuk mendukung pelaksanaan kegiatan yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

4.3 Rencana Aksi

Adapun rencana aksi untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi sebagai berikut:

1. Koordinasi dan harmonisasi intensif dengan SKPD dan Pemerintah Pusat;
2. Implementasi hasil kegiatan perlu dimonitor dan dievaluasi secara berkala agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat terus berkembang dan meningkat pada periode mendatang sesuai dinamika dan target yang telah ditetapkan;

3. Koordinasi dan komunikasi internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung secara lebih intensif;
4. Melaksanakan pengukuran kinerja secara akurat dan konsisten dengan melibatkan seluruh pemangku jabatan di BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai bagian dari upaya peningkatan akuntabilitas dan kinerja organisasi.

Pangkalpinang, Januari 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG



PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19691206 200212 1 001

LAMPIRAN

Lampiran 1. Perencanaan Strategis (matriks Renstra lima tahun)

**Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
Tahun 2023-2026**

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Capaian Tahun			
				2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin paratur	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	95,50	95,75	96	96,25
		Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan	80	82	84	86

Lampiran 2. Indikator Kinerja Utama (IKU)



PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
Komplek Perkantoran dan Pemukiman Terpadu Pemerintah Prov. Kep. Bangka Belitung
Jalan Pulau Bangka, Air Itam, Pangkalpinang 33418
Email: bkpsdmd@babelprov.go.id Website : bkpsdmd.babelprov.go.id

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAERAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

NOMOR : NOMOR : 188.4/05 /BKPSDMD/2025

TENTANG
PERUBAHAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
TAHUN 2023-2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAERAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk memaksimalkan pencapaian tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 19 Tahun 2022 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023-2026, akan berimplikasi terhadap perubahan atas Indikator Kinerja Utama Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Tentang Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023 – 2026;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 217, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4033);
 2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5243);
 4. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5678);
 5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 6. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 3 Tahun 2017 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017 Nomor 3 Seri E);
 7. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung;

8. Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2019 Nomor 45 Seri E);
9. Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung nomor 7 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2020 Nomor 5 Seri D);
10. Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 14 tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023 - 2026 (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2022 Nomor 11 Seri E);
11. Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 19 Tahun 2022 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023-2026 (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2022 Nomor 16 Seri E).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

- KESATU** : Menetapkan Perubahan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2023-2026.
- KEDUA** : Segala biaya yang timbul akibat diterbitkannya Keputusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
- KETIGA** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

**Ditetapkan di Pangkalpinang
pada tanggal 31 Januari 2025**

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,



Drs. SUSANTI, M.AP

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Sekretaris Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung;
2. Inspektur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung di Pangkalpinang;
3. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung di Pangkalpinang.

LAMPIRAN
KEPUTUSAN GUBERNUR KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
KOMOR : 188/ D/C /1/2026
TANGGAL : 31 JANUARI 2025

**PERUBAHAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
TAHUN 2023 - 2026**

No	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Kondisi Awal Tahun 2022	Target					Definisi	Formula Perhitungan (rumus menghitung realisasi target)	Bidang Penanggung jawab
				2023	2024	2025	2026	2026			
1.	Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	95.30	95.50	97	97.5	98	Rata-rata (jumlah ASN berpendidikan tinggi / jumlah seluruh ASN x 100%) + (jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / jumlah seluruh ASN x 100%)	10	11 1. Bidang Mutasi, Kepegawaian, dan Penilaian Kinerja 2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN	
2.	Meningkatnya kompetensi aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan	79.30	80	88	88.5	89	Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan dibagi Jumlah seluruh ASN dikali 100%		Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,



Drs. SUSANTI, M.AP

Lampiran 3. Perjanjian Kinerja Tahun 2025 (Induk)



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : Dra. SUSANTI, M.AP
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : SUGITO
Jabatan : Pj. Gubernur Kepulauan Bangka Belitung
Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pangkalpinang, Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Pj. GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,


SUGITO

PIHAK PERTAMA,
KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM DAERAH PROVINSI
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,


Dra. SUSANTI, M.AP
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19650713 199203 2 002

Lampiran 1

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Formula Penghitungan Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Meningkatnya Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	96%	Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / jumlah seluruh ASN x 100%) + (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / jumlah seluruh ASN x 100%)
2.	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan	84%	(Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan / Jumlah Seluruh ASN) x 100%

Anggaran :

NO	Indikator Kinerja	Program	Anggaran	Keterangan
1.	Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	Program Kepegawaian Daerah	Rp 4.326.359.768,00,-	APBD
2.	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 2.451.821.338,00,-	APBD

Anggaran Penunjang (Kesekretariatan) :

NO	Program	Anggaran	Keterangan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	Rp 23.884.798.507,00,-	APBD

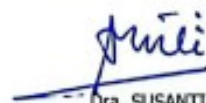
PIHAK KEDUA,
Pj. GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,



SUGITO

Pangkalpinang, Januari 2025

PIHAK PERTAMA,
KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM DAERAH PROVINSI
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,



Dra. SUSANTI, M.AP
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19650713 199203 2 002

Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN
TAHUN 2025**

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

Nama : YUDI SUHASRI, S.Sos
Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : HIDAYAT ARSANI
Jabatan : Gubernur Kepulauan Bangka Belitung
Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pangkalpinang, Mei 2025

PIHAK KEDUA,
GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,



HIDAYAT ARSANI

PIHAK PERTAMA,
Plt. KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,



YUDI SUHASRI, S.Sos
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 197006052000031005

Lampiran 1

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

No	Sebelum Perubahan				No	Setelah Perubahan			
	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Formula Penghitungan Target		Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Formula Penghitungan Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	Meningkatnya Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	97,50%	Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / jumlah seluruh ASN x 100%) + (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / jumlah seluruh ASN x 100%)	1.	Meningkatnya Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	97,50%	Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / jumlah seluruh ASN x 100%) + (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / jumlah seluruh ASN x 100%)
2.	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan	88,50%	(Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan / Jumlah Seluruh ASN) x 100%	2.	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan	88,50%	(Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan / Jumlah Seluruh ASN) x 100%

Anggaran :

No	Indikator Kinerja	Program	Anggaran	Keterangan
1.	Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	Program Kepegawaian Daerah	Rp 1.988.336.334,78,00,-	APBD
2.	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 3.586.134.786,50,00,-	APBD

Anggaran Penunjang (Kesekretariatian) :

No	Program	Anggaran	Keterangan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	Rp 23.110.670.744,00,-	APBD

PIHAK KEDUA,
GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,


HIDAYAT ARSANI

Pangkalpinang, Mei 2025

PIHAK PERTAMA,
PIH. KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH PROVINSI
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,


YUDI SUHASRI, S.Sos
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19700605 200003 1 005

Perjanjian Kinerja Perubahan Kedua Tahun 2025



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025

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

Nama : DARLAN, S.Pd., M.M.
Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : HIDAYAT ARSANI
Jabatan : Gubernur Kepulauan Bangka Belitung
Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pangkalpinang, November 2025

PIHAK KEDUA,
GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

HIDAYAT ARSANI

PIHAK PERTAMA,
PLT. KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

DARLAN, S.Pd., M.M.
PLT. KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
NIP. 79691206 200212 1 001

Lampiran 1

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Formula Penghitungan Target
(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	Meningkatnya Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	97,50%	Rata-rata (Jumlah ASN berpendidikan tinggi / jumlah seluruh ASN x 100%) + (Jumlah ASN berkinerja dan disiplin baik / jumlah seluruh ASN x 100%)
2.	Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan	88,50%	(Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan / Jumlah Seluruh ASN) x 100%

Anggaran :

No	Indikator Kinerja	Program	Anggaran	Keterangan
1.	Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kualifikasi Pendidikan, Kinerja dan Disiplin Aparatur	Program Kepegawaian Daerah	Rp 1.948.899.100,78,-	APBD
2.	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 2.634.108.477,82,-	APBD

Anggaran Penunjang (Kesekretariatan) :

No	Program	Anggaran	Keterangan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	Rp 21.382.689.091,91,-	APBD

Pangkalpinang, November 2025

PIHAK KEDUA,
GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,



HIDAYAT ARSANI

PIHAK PERTAMA,
PIL. KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,



DARWAN S. Pd. M.M.
PENYUSUN UTAMA MADYA
NIP. 19691206 200212 1 001

Lampiran 4. Laporan Money Rencana Aksi TW 1 Tahun 2025

LAPORAN MONEY
RENCANA AKSI KINERJA PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
TRIWULAN I TAHUN 2025

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS	TARGET	CAPAIAN	SASARAN PROGRAM (PK es 1/fungsional)	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TARGET	CAPAIAN	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET	CAPAIAN			
(1)	(2)	(3)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(7)	(8)	(9)	(10)			
1	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	TW I	-	Terpenuhinya pegawai sesuai kebutuhan dan formasi	Persentase pemenuhan pegawai ASN melalui pengadaan	TW I	-	Terlaksananya pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	Jumlah Pegawai Yang Terpenuhi Sesuai Formasi Melalui Pengadaan	TW I	-			
				TW II				TW II				TW II				
				TW III				TW III				TW III				
				TW IV	97,50%			TW IV	87%			TW IV	87 Orang			
															TW I	6328 Orang
															TW II	
															TW III	6358 Orang
															TW IV	
															TW I	
															TW II	
															TW III	
															TW IV	1 Lembaga
															TW I	54 Orang
															TW II	106 Orang
															TW III	64 Orang
															TW IV	607 Orang
											TW I	56 Orang				
											TW II	84 Orang				
											TW III					
											TW IV	340 Orang				
											TW I	305				
											TW II	103 Orang				
											TW III	285				
											TW IV	300				

												TW IV	300
												TW I	481 Orang
												TW II	
												TW III	
												TW IV	6358 Orang
2	Meningkatnya kompetensi aparatur	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	Persentase ASN yang meningkatkan kompetensi ASN	TW I	88,50%	Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase ASN yang meningkatkan pengembangan kompetensi manajerial, fungsional dan teknis	TW I	-	Terlaksananya pengembangan kompetensi teknis	Jumlah ASN Yang Memiliki Sertifikat Kompetensi Teknis	TW I	40 Orang
				TW II				TW II	1180 Orang				
				TW III				TW III	800 Orang				
				TW IV	88,50%			TW IV	1820 Orang				
											TW I		
											TW II		
											TW III		
											TW IV	620 Orang	
											TW I		
											TW II		
											TW III		
											TW IV	7 Lembaga	

KEPALA
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
 PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

[Signature]
 DR. SUSANTI, M.AP
 PEMBINA UTAMA MADYA
 NIP. 19650713 199203 2 002

Lampiran 5. Laporan Money Rencana Aksi TW 2 Tahun 2025

LAPORAN MONEY
RENCANA AKSI KINERJA PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
TRIWULAN II TAHUN 2025

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS	TARGET	CAPAIAN	SASARAN PROGRAM (PK es 3/Fungsional)	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TARGET	CAPAIAN	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET	CAPAIAN	
				(4)	(5)			(8)	(9)			(12)	(13)	
1	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur	TW I	-	Terpenuhiya pegawai sesuai kebutuhan dan formasi	Persentase pemenuhan pegawai ASN melalui pengadaan	TW I	-	Terlaksananya pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	Jumlah Pegawai Yang Terpenuhi Sesuai Formasi Melalui Pengadaan	TW I	-	-
				TW II	-			TW II	-			TW II	-	
				TW III	-			TW III	-			TW III	-	
				TW IV	97,50%			TW IV	87%			TW IV	87 Orang	
													6328 Orang	
													6333 Orang	
													6358 Orang	
													-	
													-	
													1 Lembaga	
													54 Orang	
													64 Orang	
													607 Orang	
													56 Orang	
													84 Orang	
													-	
					-									
					-									
					340 Orang									
					103 Orang									
					285 orang									
					300 orang									

												TW IV	300 orang	
												TW I	481 Orang	
												TW II	607 Orang	
												TW III	6358 Orang	
												TW IV	6358 Orang	
2	Meningkatnya kompetensi aparatur	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	TW I	-	Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase ASN yang meningkatkan pengembangan kompetensi manajerial, fungsional dan teknis	TW I	-	Terlaksananya penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Jumlah ASN yang Terbina	TW I	40 Orang	-
				TW II	-			TW II	-			TW II	1180 Orang	
				TW III	-			TW III	-			TW III	800 Orang	
				TW IV	88,50%			TW IV	80,00%			TW IV	1820 Orang	
													-	
													-	
													-	
													-	
													-	
													-	
													-	
													-	
													-	
													-	
													2 Lembaga	


 KEPALA
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
 PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
 DR. HUNDAWELMI, N.Si
 PENIBINA UTAMA MADYA
 NIP. 19670305 199203 1 009

Lampiran 7. Laporan Monev Rencana Aksi TW 4 Tahun 2025

LAPORAN MONEV RENCANA AKSI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG TW IV TAHUN 2025

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS	TARGET KINERJA	CAPAIAN	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TARGET KINERJA		SASARAN EKSPANSI	INDIKATOR KINERJA EKSPANSI	TARGET KINERJA		CAPAIAN																			
								(I0)	(I1)			(I2)	(I3)		(I4)	(I5)																	
1	Meningkatkan Kualitas Kinerja Internal Perangkat Daerah	Meningkatnya Tata Kelola Internal Perangkat Daerah	Nilai KB Perangkat Daerah	Nilai KB	Tidak Dikawatirkan Nilai KB Menjadi Nilai punya Provinsi	Tidak Dikawatirkan Nilai KB Menjadi Nilai punya Provinsi	Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	82,5	Perbaikan	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7	7																			
															TW I	Proses penyusunan dokumen target KPI, LSP, Laporan Pengabdian dan Fakultas Kerja TW IV, Pengabdian Masyarakat Tahun 2025 serta Pengabdian lain dan bahan perbaikan evaluasi SAKIP Tahun 2024	Penyusunan dokumen evaluasi target KPI, LSP, Laporan Pengabdian dan Fakultas Kerja TW IV, Pengabdian Masyarakat Tahun 2025 serta Pengabdian lain dan bahan perbaikan evaluasi SAKIP Tahun 2024	Penyusunan Laporan Pengabdian dan Fakultas Kerja Tahun 2024	Penyusunan Laporan Pengabdian dan Fakultas Kerja Tahun 2024														
															TW II	Proses penyusunan bahan, data, laporan, dan dokumen SAKIP	Pengumpulan data dan bahan perbaikan evaluasi SAKIP Tahun 2024, hasil nilai SAKIP Tahun 2024 dan inspektorat 88,35	Penyusunan Dokumen Kerja Perubahan Tahun 2025 dan Laporan Pengabdian dan Fakultas Kerja Tahun 2025	Penyusunan Dokumen Kerja Perubahan Tahun 2025 dan Laporan Pengabdian dan Fakultas Kerja Tahun 2025														
															TW III	Proses evaluasi dan penilaian SAKIP dan inspektorat	Monev/inspektorat LAM AKIP Tahun 2024	Penyusunan Dokumen Kerja Tahun 2026 dan Laporan Pengabdian dan Fakultas Kerja Tahun 2026	Penyusunan Dokumen Kerja Tahun 2026 dan Laporan Pengabdian dan Fakultas Kerja Tahun 2026														
															TW IV	Penyusunan nilai SAKIP dan LAM	Monev/inspektorat LAM AKIP Tahun 2024	Penyusunan Laporan Pengabdian dan Fakultas Kerja Tahun 2025 dan Laporan Pengabdian dan Fakultas Kerja Tahun 2025	Penyusunan Laporan Pengabdian dan Fakultas Kerja Tahun 2025 dan Laporan Pengabdian dan Fakultas Kerja Tahun 2025														
															Meningkatnya pelayanan internal Perangkat Daerah	Survei Kepuasan Pelayanan Internal	Nilai	72	Tidak Dikawatirkan Nilai KB Menjadi Nilai punya Provinsi	Tidak Dikawatirkan Nilai KB Menjadi Nilai punya Provinsi	Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah	Nilai	82,52	Perbaikan	Survei Kepuasan Pelayanan Internal	Survei Kepuasan Pelayanan Internal	72	82,52					
																													TW I	Pelaksanaan pelayanan internal oleh Sekretariat	Pelaksanaan pelayanan internal oleh Sekretariat	Pelaksanaan pelayanan internal oleh Sekretariat	Pelaksanaan pelayanan internal oleh Sekretariat
																													TW II	Pelaksanaan pelayanan internal oleh Sekretariat	Pelaksanaan pelayanan internal oleh Sekretariat	Pelaksanaan pelayanan internal oleh Sekretariat	Pelaksanaan pelayanan internal oleh Sekretariat
																													TW III	Pelaksanaan pelayanan internal oleh Sekretariat	Pelaksanaan pelayanan internal oleh Sekretariat	Pelaksanaan pelayanan internal oleh Sekretariat	Pelaksanaan pelayanan internal oleh Sekretariat
															TW IV	Pelaksanaan survey pelayanan internal yang dilaksanakan oleh Sekretariat, dan pelaksanaan survey pelayanan internal yang dilaksanakan oleh Sekretariat dan pelayanan internal terhadap pegawai BPS/DMO dengan target nilai tahun 2025 adalah 81,32	Pelaksanaan survey pelayanan internal yang dilaksanakan oleh Sekretariat, dan pelaksanaan survey pelayanan internal yang dilaksanakan oleh Sekretariat dan pelayanan internal terhadap pegawai BPS/DMO dengan target nilai tahun 2025 adalah 81,32	Pelaksanaan survey pelayanan internal yang dilaksanakan oleh Bagian Kepegawaian dan Pengabdian Masyarakat, dan pelaksanaan survey pelayanan internal terhadap pegawai BPS/DMO, Monev/inspektorat dan inspektorat Survey, dan Laporan Survey, dengan target nilai tahun 2025 adalah 81,32	Pelaksanaan survey pelayanan internal yang dilaksanakan oleh Bagian Kepegawaian dan Pengabdian Masyarakat, dan pelaksanaan survey pelayanan internal terhadap pegawai BPS/DMO, Monev/inspektorat dan inspektorat Survey, dan Laporan Survey, dengan target nilai tahun 2025 adalah 81,32														
															Meningkatnya pelayanan umum	Survei Kepuasan Pelayanan Umum	Nilai	72	Tidak Dikawatirkan Nilai KB Menjadi Nilai punya Provinsi	Tidak Dikawatirkan Nilai KB Menjadi Nilai punya Provinsi	Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah	Nilai	81,32	Perbaikan	Survei Kepuasan Pelayanan Umum	Survei Kepuasan Pelayanan Umum	72	81,32					
																													TW I	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO
TW II	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO																													
TW III	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO																													

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS	TARGET KINERJA	CAPAIAN	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TARGET KINERJA		SASARAN EKSPANSI	INDIKATOR KINERJA EKSPANSI	TARGET KINERJA		CAPAIAN																			
								(I0)	(I1)			(I2)	(I3)		(I4)	(I5)																	
2	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	Peningkatan ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, keahlian dan disiplin/neraca	Peningkatan ASN	Persentase	87,50%	84,30%	Peningkatan Pegawai Keseluruhan dan Formal	Persentase Pegawai ASN Maksimal	87%	Perbaikan	Jumlah Pegawai Yang Dipertahakan	Peningkatan Pegawai ASN	87	2027																			
															TW I	Pengabdian NP CPNS 2024, pelaksanaan seleksi PPNK Tahun 1 Tahun 2024 serta Assessment pegawai, keaktifan regulasi jabatan diaktifkan ASN dan jabatan serta peran hasil serta pemetaan SAP	Pengabdian NP CPNS 2024 dan PPNK Tahun 2024 dan keaktifan regulasi jabatan diaktifkan ASN dan jabatan serta peran hasil serta pemetaan SAP	Pengabdian NP CPNS 2024 dan PPNK Tahun 2024 dan keaktifan regulasi jabatan diaktifkan ASN dan jabatan serta peran hasil serta pemetaan SAP	Pengabdian NP CPNS 2024 dan PPNK Tahun 2024 dan keaktifan regulasi jabatan diaktifkan ASN dan jabatan serta peran hasil serta pemetaan SAP														
															TW II	Pengabdian NP CPNS Tahun 2024 dan PPNK Tahun 2024 dan keaktifan regulasi jabatan diaktifkan ASN dan jabatan serta peran hasil serta pemetaan SAP	Pengabdian NP CPNS Tahun 2024 dan PPNK Tahun 2024 dan keaktifan regulasi jabatan diaktifkan ASN dan jabatan serta peran hasil serta pemetaan SAP	Pengabdian NP CPNS Tahun 2024 dan PPNK Tahun 2024 dan keaktifan regulasi jabatan diaktifkan ASN dan jabatan serta peran hasil serta pemetaan SAP	Pengabdian NP CPNS Tahun 2024 dan PPNK Tahun 2024 dan keaktifan regulasi jabatan diaktifkan ASN dan jabatan serta peran hasil serta pemetaan SAP														
															TW III	Pengabdian NP CPNS Tahun 2024 dan PPNK Tahun 2024 dan keaktifan regulasi jabatan diaktifkan ASN dan jabatan serta peran hasil serta pemetaan SAP	Pengabdian NP CPNS Tahun 2024 dan PPNK Tahun 2024 dan keaktifan regulasi jabatan diaktifkan ASN dan jabatan serta peran hasil serta pemetaan SAP	Pengabdian NP CPNS Tahun 2024 dan PPNK Tahun 2024 dan keaktifan regulasi jabatan diaktifkan ASN dan jabatan serta peran hasil serta pemetaan SAP	Pengabdian NP CPNS Tahun 2024 dan PPNK Tahun 2024 dan keaktifan regulasi jabatan diaktifkan ASN dan jabatan serta peran hasil serta pemetaan SAP														
															TW IV	Pengabdian NP CPNS Tahun 2024 dan PPNK Tahun 2024 dan keaktifan regulasi jabatan diaktifkan ASN dan jabatan serta peran hasil serta pemetaan SAP	Pengabdian NP CPNS Tahun 2024 dan PPNK Tahun 2024 dan keaktifan regulasi jabatan diaktifkan ASN dan jabatan serta peran hasil serta pemetaan SAP	Pengabdian NP CPNS Tahun 2024 dan PPNK Tahun 2024 dan keaktifan regulasi jabatan diaktifkan ASN dan jabatan serta peran hasil serta pemetaan SAP	Pengabdian NP CPNS Tahun 2024 dan PPNK Tahun 2024 dan keaktifan regulasi jabatan diaktifkan ASN dan jabatan serta peran hasil serta pemetaan SAP														
															Meningkatnya pelayanan umum	Survei Kepuasan Pelayanan Umum	Nilai	72	Tidak Dikawatirkan Nilai KB Menjadi Nilai punya Provinsi	Tidak Dikawatirkan Nilai KB Menjadi Nilai punya Provinsi	Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah	Nilai	81,32	Perbaikan	Survei Kepuasan Pelayanan Umum	Survei Kepuasan Pelayanan Umum	72	81,32					
																													TW I	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO
																													TW II	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO
																													TW III	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO	Pelaksanaan pelayanan umum oleh Bagian Umum Sekretariat terhadap pegawai BPS/DMO
															TW IV	Laporan Jumlah BMD Penunjang Unsur Pemerintah Daerah Yang Dipertahakan dalam 1 tahun	Peningkatan jumlah BMD Penunjang Unsur Pemerintah Daerah Yang Dipertahakan	Laporan Jumlah BMD Penunjang Unsur Pemerintah Daerah Yang Dipertahakan dalam 1 tahun	Peningkatan jumlah BMD Penunjang Unsur Pemerintah Daerah Yang Dipertahakan dalam 1 tahun														

Lampiran 8. Dokumen LHE Akuntabilitas Tahun 2025



PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
INSPEKTORAT DAERAH

KOMPLEKS PERKANTORAN DAN PERUMAHAN PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
KEC. BUKIT INTAN KEL. AIR ITAM TEL/FAX. (0717) 434693, 439313 - PANGKALPINANG

LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN

LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN
EVALUASI ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(AKIP) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAERAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
TAHUN 2024

HOMOR : 700/137/LHE-ITDA/2025

TANGGAL : 30 APRIL 2025



PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
INSPEKTORAT DAERAH

KOMPLEKS PERKANTORAN DAN PERUMAHAN PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
KEC. BUKIT INTAN KEL. AIR ITAM TEL/FAX. (0717) 434693, 439313 - PANGKALPINANG

Pangkalpinang, 30 April 2025

Nomor : 700/137/LHE/ITDA/2025
Sifat : Rahasia
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2024

Yth. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
di -
Pangkalpinang

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 88 Tahun 2021 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Tugas Plt. Inspektur a.n. Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 700/22/REV-ITDA/2025 tanggal 07 Maret 2025 hal melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2024 dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

2. Ruang lingkup evaluasi
Ruang lingkup evaluasi SAKIP dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi:
 - a. Perencanaan Kinerja;
 - b. Pengukuran Kinerja;
 - c. Pelaporan Kinerja; dan
 - d. Evaluasi AKIP.
3. Metodologi dan Teknik Evaluasi
Metodologi evaluasi SAKIP dilakukan dengan cara kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan).
Teknik evaluasi yang digunakan, antara lain checklist pengumpulan data informasi, komunikasi melalui Aplikasi E Sakip, tanya dan jawab sederhana, observasi, studi dokumentasi.
4. Hasil Evaluasi
Evaluasi dilaksanakan terhadap Dokumen Perencanaan Kinerja yang terdiri dari Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (PKT), dokumen Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2024, serta dokumen terkait lainnya

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menunjukkan nilai sebesar 80,35 dengan predikat A. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja 'Memuaskan', yaitu terdapat gambaran bahwa Instansi Pemerintah/Unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintah berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator. Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No.	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2023	Nilai Tahun 2024
1.	Perencanaan Kinerja	30	24,60	24,60
2.	Pengukuran Kinerja	30	24,60	25,50
3.	Pelaporan Kinerja	15	12,75	12,75
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18,25	17,50
	Nilai Hasil Evaluasi	100	80,20	80,35
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		A	A
	Interpretasi : Memuaskan			

Nilai sebagaimana tersebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja dan capaian kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2024 dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Perencanaan Kinerja
Evaluasi terhadap perencanaan kinerja dengan bobot 30 % dari 100% dengan komponen manajemen kinerja yang dievaluasi meliputi penilaian atas dokumen perencanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang meliputi Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia, Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan

- D. Pengukuran Kinerja
Evaluasi terhadap pengukuran kinerja dengan bobot 30% dari 100% dengan komponen manajemen kinerja yang dievaluasi meliputi pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyusunan strategi dalam mencapai kinerja. Evaluasi terhadap pengukuran kinerja mendapatkan nilai 25,50 dari bobot 30,00 yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:
 - 1) Keberadaan
Hasil evaluasi terhadap ketersediaan dokumen pengukuran kinerja dengan nilai 5,40 dari bobot 6,00, hal ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah memiliki pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja dengan cara mengukur indikator kinerja (formula) dan memiliki mekanisme pengumpulan data kinerja dalam Standar Operasional Prosedur.
 - 2) Kualitas
Hasil evaluasi terhadap kualitas pengukuran kinerja dengan nilai 8,10 dari bobot 9,00, hal ini menunjukkan bahwa pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala dan pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).
 - 3) Pemanfaatan
Hasil evaluasi terhadap pemanfaatan pengukuran kinerja dengan nilai 12,00 dari bobot 15,00 hal ini menunjukkan bahwa:
 - a) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
 - b) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja
 - c) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
 - d) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja
 - e) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
 - f) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Namun pengukuran kinerja belum sepenuhnya:

- a) mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja dan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja
 - b) dijadikan dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional dan belum mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.
- c. Pelaporan Kinerja
Evaluasi atas pelaporan kinerja dengan bobot penilaian sebesar 15% dari total 100% dengan komponen manajemen kinerja yang dievaluasi meliputi pelaporan kinerja telah menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta ada upaya untuk perbaikan/penyempurnaan kinerja yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja. Evaluasi terhadap pelaporan kinerja mendapatkan nilai 12,75 dari bobot 15,00, yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

- 1) Keberadaan
Hasil evaluasi terhadap laporan kinerja dengan nilai 2,70 dari bobot 3,00, hal ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah menyusun dokumen laporan kinerja dan disusun secara berkala, disampaikan secara tepat waktu, dan telah dipublikasikan dalam Aplikasi e-SAKIP.
 - 2) Kualitas
Hasil evaluasi terhadap kualitas laporan kinerja dengan nilai 4,05 dari bobot 4,50, hal ini menunjukkan bahwa Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai standar, mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
 - 3) Pemanfaatan
Hasil evaluasi terhadap pemanfaatan laporan kinerja dengan nilai 6,00 dari bobot 7,50, hal ini menunjukkan bahwa informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab), telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya dan mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi, Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi perhatian utama pimpinan dan belum menjadi kepedulian seluruh pegawai.
- d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
- Evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja dengan bobot penilaian sebesar 25% dari total 100% dengan komponen manajemen kinerja yang dievaluasi meliputi pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai sehingga memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja. Evaluasi terhadap evaluasi akuntabilitas kinerja mendapatkan nilai 16,50 dari bobot 25,00, yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

- 1) Keberadaan
Hasil evaluasi atas evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan nilai 3,50 dari bobot 5,00, hal ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah memiliki pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dijadikan standar untuk melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja namun Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilakukan secara berjenjang.
- 2) Kualitas
Hasil evaluasi atas kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan nilai 5,25 dari bobot 7,50, hal ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sesuai standar.

Namun evaluasi akuntabilitas kinerja belum:

- a) Belum sepenuhnya dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
 - b) Belum sepenuhnya dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- 3) Pemanfaatan
Hasil evaluasi atas pemanfaatan evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan nilai 8,75 dari bobot 12,50, hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan evaluasi akuntabilitas kinerja internal masih terdapat kelemahan, yaitu:
 - a) Belum seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal ditindaklanjuti.
 - b) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
 5. Rekomendasi
Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:
 - a. Melakukan penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja dan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja
 - b. Pengukuran Kinerja dijadikan dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional dan belum mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi
 - c. Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang memadai.
 - d. Menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
 - e. Memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta jajaran dalam menerapkan SAKIP secara utuh di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai bagian dari penerapan Reformasi Birokrasi.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Pt. INSPEKTUR
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,



IMAM KUSNADI, S.E., M.AB., CFA., CRGP., CGCAE.
Pembina Tk. 1
NIP. 197506092008121001

Tembusan:

- 1) Menteri PAN dan RB;
- 2) Gubernur Kepulauan Bangka Belitung.

Lampiran 9. Tanggapan/Tindak Lanjut Evaluasi SAKIP PD Tahun 2025

RENCANA AKSI TINDAKLANJUT ATAS LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG TAHUN 2024

No. LHE : 700/137/LHE/ITDA/2025

Nilai Hasil Evaluasi : 80,35

Tingkat Akuntabilitas Kinerja : AA (Memuaskan)

NO	REKOMENDASI	RENCANA AKSI TINDAKLANJUT	TARGET	RENCANA WAKTU PELAKSANAAN	STATUS/PROGRES PENYELASAAN/OUTPUT	KELAINAN (JADWAL/TENTATAP PELAKSANAAN)				LINK GOOGLE DRIVE
						TRIWULAN I	TRIWULAN II	TRIWULAN III	TRIWULAN IV	
1	Melakukan penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja dan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja	Menerapkan aplikasi e-kinerja babelpro.go.id yang sudah terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) untuk meningkatkan kinerja	Indeks Profesionalitas ASN pada Dimensi Kinerja (20)	Januari s.d Desember	Aplikasi E-Kinerja Babel Pro sudah terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) sebagai basis hasil penilaian kinerja	-	-	25	-	
2	Pengukuran kinerja dijadikan dasar dalam penempatan/bertahapan jabatan baik struktur maupun fungsional dan belum mempengaruhi penyesuaian (Rekrutasi) Organisasi	Melakukan integrasi hasil evaluasi SKP dan evaluasi jabatan berbasis beban kerja dan kinerja aktual dengan memanfaatkan aplikasi terintegrasi mutasi (Aplikasi i-Mut) dalam mendukung proses mutasi ASN yang objektif dan berbasis merit	1 Dokumen	Januari s.d Desember	Aplikasi i-Mut sudah terintegrasi dengan hasil evaluasi SKP (SI-ASN), dan sedang dalam proses pengintegrasian evaluasi jabatan berbasis beban kerja.	1	-	-	-	
3	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang memadai	Meningkatkan kompetensi ASN dalam bentuk pelatihan teknis evaluasi SAKIP dan akuntabilitas kinerja	40 Orang	Oktober s.d Desember	Aksi dilaksanakan diluar SAKIP bagi ASN yang membina perencanaan tiao GPO di lingkungan Pemerintah Provinsi Kep. Bangka Belitung pada TRIWULAN IV	-	-	-	40	
4	Memonitoring seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal	Melaksanakan rekomendasi evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan meningkatkan manajemen berbasis kinerja, mengevaluasi kinerja, dan pengujian kapasitas SDP melalui pelatihan teknis	150 Orang	TW 4	Perbaikan Asistensi, Move Peningkatan Kinerja dan Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas (PKBT) dalam penilaian kinerja.	-	-	-	150	
5	Menerbitkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja	Menyusun rencana aksi dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal	5 Laporan	TW 1 s.d TW 4	Telah menyusun Rencana Aksi dan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	2	1	1	1	

Mengatakan
 PH. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
 PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

 Drs. YUNAN HRENDI, M.S.
 NIP. 1967020119200310029

Lampiran 10. Scan Piagam Penghargaan Kepala Perangkat Daerah Tahun 2025

1. Penetapan Hasil Akreditasi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pembinaan Ideologi Pancasila Tahun 2025 dengan Kategori “Baik Sekali” pada tanggal 9 Oktober 2025 dari Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Republik Indonesia



2. Akreditasi Program Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2025 dengan nilai 87,177 (B) pada tanggal 3 Desember 2025 dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia



3. Nilai Indeks Sistem Merit Tertinggi se-Wilayah KANREG VII BKN Palembang dengan skor sebesar 301,5 pada tanggal 10 September 2025 dari Badan Kepegawaian Negara



4. Piagam Penghargaan karena telah berupaya mengutamakan penggunaan bahasa negara di ruang publik dan dokumen lembaga pada tanggal 13 November 2025 dari Kantor Bahasa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung



