



**PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN
BANGKA BELITUNG**

RENCANA STRATEGIS

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

2025 - 2029

BKPSDMD

PROVINSI KEP. BANGKA BELITUNG



KATA PENGANTAR

Puji serta syukur, Alhamdulillah dipanjatkan kehadiran Allah SWT, bahwa Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2029 telah dapat disusun dengan baik.

Penyusunan Renstra Perangkat Daerah merupakan tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 yang mengamanatkan bahwa setiap Perangkat Daerah diwajibkan membuat rencana strategis sebagai pedoman kerja setiap perangkat kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 bahwa penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2029. Renstra akan digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) setiap tahunnya dalam periode waktu tersebut. Selain itu, Renstra yang disusun juga akan menjadi pedoman dalam pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan tahunan sesuai dengan hasil pelaksanaan rencana pembangunan yang telah ditetapkan.

Pangkalpinang,

2026

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



ABLAN, S.Pd, M.M
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19691206 200212 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	v
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum.....	3
1.3 Maksud dan Tujuan	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
II. GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	12
2.1 Gambaran Pelayanan BKPSDMD	12
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis BKPSDMD.....	31
III. TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	68
3.1 Tujuan Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	69
3.2 Sasaran Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	70
3.3 Strategi Kebijakan Renstra BKPSDMD Tahun 2025-2029	77
3.4 Arah Kebijakan Renstra BKPSDMD Tahun 2025-2029.....	87
IV. PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	90
4.1 Uraian Program	90
4.2 Uraian Kegiatan	92
4.3 Uraian Subkegiatan beserta kinerja, indikator, target, dan pagu indikatif	94

4.4	Uraian Subkegiatan dalam mendukung program prioritas pembangunan daerah	117
4.5	Indikator Kinerja Utama	119
4.6	Indikator Kinerja Kunci	120
V.	PENUTUP	123

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Rekapitulasi Jumlah PNS Prov. Kep. Babel Berdasarkan Jenis Kelamin, Jabatan Struktural dan Fungsional per 30 September 2025.....	29
Tabel 2.2	Rekapitulasi Jumlah PNS Prov. Kep. Babel Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang dan Pendidikan Terakhir per 31 September 2025	30
Tabel 2.3	Komposisi Pegawai BKPSDMD	31
Tabel 2.4	Pegawai BKPSDMD Berdasarkan Usia	32
Tabel 2.5	Pegawai BKPSDMD Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	33
Tabel 2.6	Pegawai BKPSDMD Berdasarkan Golongan	34
Tabel 2.7	Potensi Sumber Daya Manusia Daerah	35
Tabel 2.8	Daftar Aset Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	40
Tabel 2.9	Alokasi Anggaran BKPSDMD Tahun 2020- 2024	42
Tabel 2.10	Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2020 – 2024	44
Tabel 2.11	Pemetaan Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	50
Tabel 2.12	Telaah Renstra Kementrian/Lembaga	58
Tabel 2.13	Permasalahan Pelayanan BKPSDMD Provinsi berdasarkan Sasaran Renstra BKPSDMD Kabupaten/ Kota	61
Tabel 2.14	Teknik Menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah.....	65

Tabel 3.1	Tujuan dan Indikator Tujuan Renstra BKPSDMD 2025-2029	70
Tabel 3.2	Keterkaitan dan Sasaran RPJMD dan Tujuan dan Sasaran BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025 - 2029	74
Tabel 3.3	Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra PD.....	75
Tabel 3.4	Formula perhitungan Indeks Profesional ASN	76
Tabel 3.5	Penentuan Alternatif Strategi	80
Tabel 3.6	Penentuan Strategi	83
Tabel 3.7	Penahapan Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	85
Tabel 3.8	Arah Kebijakan BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025 – 2029	88
Tabel 4.1	Rumusan Program, Kegiatan dan Subkegiatan Renstra BKPSDMD	98
Tabel 4.2	Rencana Program, Kegiatan, Subkegiatan dan Pendanaan	106
Tabel 4.3	Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	118
Tabel 4.4	Indikator Kinerja Utama	119
Tabel 4.5	Indikator Kinerja Kunci BKPSDMD	121

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Struktur Organisasi BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	27
Gambar 2.2	Statistik ASN Pemerintahan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	28
Gambar 2.3	Rekapitulasi Jumlah PNS Prov. Kep. Babel Berdasarkan Pendidikan Terakhir Per 30 September 2025.....	30
Gambar 2.4	Komposisi Pegawai BKPSDMD Berdasarkan Jenis Kelamin	32

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah daerah yang bersih, efektif, efisien, transparan, dan akuntabel diperlukan perencanaan strategis yang mampu memberikan arah dan prioritas kinerja hal ini sesuai dengan amanat dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Pembangunan Nasional bahwa setiap pemerintah daerah menyusun perencanaan pembangunan untuk periode 5 (lima) tahun sebagai bagian dari perencanaan pembangunan nasional. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah bahwa penyusunan perencanaan pembangunan oleh pemerintah daerah termasuk unsur perangkat daerahnya. Sehingga, setiap Perangkat Daerah wajib menyusun Rencana Strategis (Renstra) dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Startegis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, bahwa Gubernur terpilih memerintahkan seluruh kepala perangkat daerah untuk menyusun Rencana Startegis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 secara simultan dan terkoordinasi dengan proses penyusunan RPJMD Tahun 2025-2029, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Rencana Strategis Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan yang bersifat operasional dan memuat arah pembangunan jangka menengah selama 5 (lima) tahun ke depan. Dokumen ini menjadi landasan bagi Perangkat Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara terarah, terukur, dan terintegrasi yang memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan

pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintah pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan bersifat indikatif seperti yang diamatkan dalam pasal 11 ayat (3) huruf a Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 .

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan perangkat daerah sebagai bagian dari pelaksanaan urusan pemerintahan wajib non pelayanan dasar dimana dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai unsur pendukung Gubernur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan, juga salah satu perangkat daerah yang berkewajiban menyusun Rencana Strategis. Sesuai dengan tujuan daerah dalam rencana pembangunan jangka menengah daerah tahun 2025-2029, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mendukung meningkatnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel dengan mewujudkan birokrasi yang adaptif, bersih dan melayani yaitu dengan penguatan tata kelola pemerintah daerah dan peningkatan kualitas ASN pemerintah daerah, menuju penyelenggaraan pemerintah daerah yang profesional dan bebas korupsi. Sehingga dalam penyusunan Renstra Tahun 2025-2029, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung difokuskan pada Terwujudnya Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN. Dengan tersedianya Renstra ini, diharapkan proses pembangunan daerah akan berjalan lebih efektif dan efisien, dan akan dihasilkan suatu rencana program dan kegiatan pembangunan yang terarah, terpadu, dan berkesinambungan. Dalam penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

tahun 2025-2029, memperhatikan : (1) Kesesuaian sasaran dan arah kebijakan RPJMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2025-2029; (2) Hasil evaluasi capaian indikator kinerja perangkat daerah dalam tahun 2020-2024; (3) Isu-isu strategis yang berkembang; (4) Kebijakan Nasional; dan (5) Regulasi yang berlaku.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2029 akan menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) setiap tahunnya dalam periode waktu tersebut. Selain itu Renstra yang disusun juga akan menjadi pedoman dalam pengendalian dan evaluasi pelaksanaan Rencana Pembangunan tahunan sesuai dengan hasil pelaksanaan rencana pembangunan yang telah ditetapkan. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang disusun akan menjadi pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, selanjutnya substansi RKA tersebut akan tercermin pada rancangan anggaran pendapatan dan belanja daerah (RAPBD).

1.2 Dasar Hukum Penyusunan

Landasan hukum yang dijadikan dasar dalam penyusunan Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2029 adalah:

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 Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan 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 5679);
4. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5898);
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6757);
6. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6897);
7. Undang-Undang Nomor 59 tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6987);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4737);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4816);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4817);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6322);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6037);
13. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6264);
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1312);

16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
17. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
18. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2020 Nomor 2 Seri D);
19. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 8 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2024 Nomor 4 Seri E);
20. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 6 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025 Nomor 3 Seri E);
21. 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 (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2024 Nomor 4 Seri D);
22. Keputusan Gubernur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor: 188.44/100.3.3.1/250/BKPSDMD/2025 tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2029.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025 – 2029 adalah :

- a. Memberi arah dan pedoman bagi terciptanya keterpaduan, kebersamaan, dan tanggung jawab bidang di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sekaligus memberikan motivasi, pengembangan inisiatif, dan kreatifitas untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Daerah;
- b. Memberi pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran dari pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2029;
- c. Sebagai dokumen perencanaan yang dijadikan pedoman dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Tahunan;
- d. Sebagai dasar dan tolak ukur penilaian kinerja;
- e. Tersedianya program dan prioritas kegiatan yang dapat dijadikan pedoman oleh Sekretariat dan Bidang-bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam mewujudkan optimalisasi kinerja;
- f. Untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan & penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun kedepan;
- g. Untuk menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien, berkeadilan dan berkelanjutan;
- h. Untuk menjamin terciptanya integritas, sinkronisasi dan sinergi antara Sekretariat dan Bidang-bidang yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Tujuan Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025– 2029 adalah:

- a. Membangun sistem akuntabilitas pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, khususnya dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah;
- b. Menjadi acuan utama dalam penyusunan program kerja bidang di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk mencapai tujuan dan sasaran sekaligus memberikan motivasi, pengembangan inisiatif, dan kreatifitas untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung;
- c. Menampung terwujudnya akuntabilitas pelaksanaan tugas urusan Kepegawaian dan urusan Pendidikan Pelatihan.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas gambaran kondisi yang mendasari disusunnya Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2029 serta dilengkapi dengan definisi, amanat regulasi, dan nilai strategis Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

1.2. Dasar Hukum Penyusunan

Memuat penjelasan tentang identifikasi dasar hukum yang relevan dan signifikan dalam penyusunan Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun

2025-2029, serta disusun sesuai dengan kaidah penyusunan produk hukum.

1.3. Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan uraian maksud dan tujuan penyusunan Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

1.4. Sistematika Penulisan

Menguraikan dan menjelaskan sistematika penulisan yang berisi uraian ringkas tentang masing-masing bab dalam Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2029.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

2.1.1 Tugas, fungsi dan struktur Perangkat Daerah

Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan BKPSDMD, struktur organisasi, serta uraian tugas dan fungsi sampai dengan satu eselon di bawah kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Uraian tentang struktur organisasi BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ditujukan untuk menunjukkan organisasi, jumlah personil, dan tata laksana BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (proses, prosedur, mekanisme).

2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Memuat penjelasan ringkas tentang sumber daya yang dimiliki oleh BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, aset/modal, dan unit usaha yang masih beroperasi.

2.1.3 Kinerja pelayanan Perangkat Daerah

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja BKPSDMD

Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berdasarkan sasaran/target Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung periode sebelumnya, menurut indikator lain yang telah diratifikasi/sepakati.

2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

2.2.1 Permasalahan pelayanan Perangkat Daerah

Menyajikan rumusan permasalahan yang merupakan pernyataan kondisi (realita) yang dapat disimpulkan dari kesenjangan antara realita/capaian pembangunan dengan kondisi ideal yang seharusnya tersedia.

2.2.2 Isu Strategis

Mengidentifikasi isu strategis sesuai lingkungan dinamis (isu global, nasional, dan regional) yang dapat mempengaruhi BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung baik secara langsung ataupun tidak langsung berdasarkan RPJMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2029.

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1. Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan jangka menengah Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2029;

3.2. Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan sasaran jangka menengah Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2029;

3.3. Strategi BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029;

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam lima tahun mendatang;

- 3.4. Arah kebijakan BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Tahun 2025-2029;

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan arah kebijakan BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam lima tahun mendatang.

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

- 4.1 Uraian Program;
- 4.2 Uraian Kegiatan;
- 4.3 Uraian Subkegiatan beserta kinerja, indikator, target, dan pagu indikatif;
- 4.4 Uraian Subkegiatan dalam mendukung program prioritas Pembangunan daerah;
- 4.5 Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung;
- 4.6 Target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2025-2029.

BAB V PENUTUP

LAMPIRAN

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1 Gambaran Pelayanan BKPSDMD

2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDMD

Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah menetapkan 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;
- d. 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;

- e. 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 (BKPSDMD) 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.

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dipimpin seorang Kepala Badan selaku kepala Perangkat Daerah dengan dibantu unsur-unsur organisasi Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, yaitu: Sekretaris, Kepala Bidang, dan Kepala Subbagian, Ketua Tim Kerja dan Kelompok Jabatan Fungsional (struktur organisasi terlampir). Dengan uraian tugas telah diatur dalam Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 70 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Secara umum uraian tugas dan fungsi dalam susunan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dijabarkan sebagai berikut:

1. Kepala Badan

Kepala Badan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mempunyai tugas Memimpin, mengkoordinasikan, membina, mengendalikan dan melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia daerah yang menjadi kewenangan Provinsi sesuai dengan bidang tugasnya. Kepala Badan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam melaksanakan tugasnya, menyelenggarakan fungsi:

- a. penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, dan bidang pendidikan dan pelatihan;
- b. penyelenggaraan koordinasi, pembinaan, pengendalian, dan memimpin pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian, dan bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- c. penyelenggaraan administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- d. penyelenggaraan pemantauan teknis fungsi penunjang urusan pemerintahan Provinsi di bidang kepegawaian, dan bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- e. penyelenggaraan dan pengkoordinasian UPTB;

- f. penyelenggaraan evaluasi SAKIP;
- g. penyelenggaraan penilaian mandiri reformasi birokrasi;
- h. penyelenggaraan penilaian SPIP;
- i. penyelenggaraan pemantauan evaluasi dan pelaporan;
- j. penyelenggaraan pembinaan dan promosi Pegawai ASN; dan
- k. penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas memverifikasi, mengoordinir, mempromosikan, memimpin, membina, mengevaluasi, mengendalikan dan menyelenggarakan administrasi dinas meliputi perencanaan, umum dan kepegawaian, keuangan serta membantu Kepala Badan mengoordinasikan bidang-bidang. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas, Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a. penyelenggaraan dan pengoordinasian penyusunan program kerja Badan;
- b. penyelenggaraan dan pengkoordinasian penyusunan rumusan bahan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia daerah yang dilaksanakan oleh bidang-bidang;
- c. penyelenggaraan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi perencanaan, umum dan kepegawaian serta keuangan;
- d. penyelenggaraan dan pengkoordinasian perencanaan;
- e. penyelenggaraan dan pengkoordinasian pelayanan administrasi keuangan meliputi penganggaran, penatausahaan, serta pengelolaan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan Badan;
- f. penyelenggaraan dan pengkoordinasian pelayanan administrasi kepegawaian meliputi pengusulan formasi, mutasi, pengembangan karir dan kompetensi,

- pembinaan disiplin, kesejahteraan pegawai serta pensiun pegawai Badan;
- g. penyelenggaraan dan pengkoordinasian pelayanan administrasi umum meliputi ketatausahaan, kerumahtanggaan, pengelolaan barang/asset, kehumasan, pengelolaan dan pelayanan sistem informasi, keprotokolan serta pengelolaan perpustakaan dan kearsipan Badan;
 - h. penyelenggaraan verifikasi hasil pengkajian bahan penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan badan serta UPTB;
 - i. penyelenggaraan dan pengkoordinasian penyiapan bahan dan penyusunan rancangan dan pendokumentasian peraturan perundang-undangan lingkup Badan;
 - j. penyelenggaraan dan pengkoordinasian pengumpulan dan pengolahan bahan RENSTRA, RENJA, RKT, RKA, DPA, DIPA, TAPKIN, LAKIP, LKPJ dan LPPD lingkup Badan;
 - k. penyelenggaraan dan pengkoordinasian pengolahan bahan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan lingkup Badan;
 - l. penyelenggaraan verifikasi hasil pengkajian bahan rekomendasi dan pemantauan terhadap permohonan dan realisasi bantuan keuangan dan hibah/bantuan sosial dibidang kepegawaian;
 - m. penyelenggaraan dan pengkoordinasian pengolahan bahan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas dan fungsi UPTB;
 - n. penyelenggaraan verifikasi kajian dan pertimbangan;
 - o. penyelenggaraan dan pengkoordinasian pelaksanaan fasilitasi dan koordinasi reformasi birokrasi dan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan (SAKIP);
 - p. penyelenggaraan penilaian SPIP;
 - q. penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan;
 - r. penyelenggaraan pembinaan dan promosi Pegawai ASN; dan;
 - s. penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dipimpin oleh seorang Sekretaris yang membawahi 2 (dua) subbagian sebagai berikut:

1. Sub Bagian Perencanaan mempunyai tugas menyusun, merencanakan, merancang, mengembangkan, membuat konsep dan mengkaji ulang pelaksanaan perumusan kebijakan teknis penyusunan rencana, program, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di lingkungan Badan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas, Subbagian Perencanaan menyelenggarakan fungsi:
 - a. pelaksanaan penyusunan rencana dan program kerja Badan;
 - b. pelaksanaan penyiapan bahan dan penyusunan rumusan kebijakan teknis perencanaan;
 - c. pelaksanaan perencanaan dan penyiapan bahan fasilitasi kerja sama dengan unit kerja terkait;
 - d. pelaksanaan perencanaan pengelolaan data dan informasi;
 - e. pelaksanaan perencanaan dan penyiapan bahan koordinasi penyusunan RENSTRA, RENJA, RKT, RKA, DPA, DIPA, TAPKIN, LAKIP, bahan LKPJ, dan bahan LPPD lingkup Badan;
 - f. pelaksanaan koordinasi dan menyiapkan bahan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan lingkup Badan;
 - g. pelaksanaan perencanaan pengendalian kegiatan subbagian perencanaan;
 - h. pelaksanaan perencanaan dan penyiapan bahan pemantauan dan pengendalian program badan serta UPTB;
 - i. pelaksanaan perencanaan dan penyiapan bahan koordinasi pemantauan evaluasi dan pelaporan kegiatan Badan serta UPTB;

- j. pelaksanaan koordinasi penyusunan bahan verifikasi, bahan rekomendasi dan pemantauan terhadap permohonan dan realisasi bantuan keuangan dan hibah/bantuan sosial di bidang kepegawaian;
 - k. pelaksanaan pengkajian ulang hasil analisis pelaksanaan perencanaan;
 - l. pelaksanaan penyiapan bahan pelaksanaan fasilitasi dan koordinasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan (SAKIP);
 - m. pelaksanaan penilaian SPIP;
 - n. pelaksanaan pemantauan, evaluasi serta laporan;
 - o. pelaksanaan pembinaan Pegawai ASN; dan
 - p. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.
2. Sub Bagian Umum, mempunyai tugas mempunyai tugas menyusun, merencanakan, merancang, mengembangkan, membuat konsep dan mengkaji ulang pelaksanaan perumusan kebijakan teknis urusan ketatausahaan, urusan kerumahtanggaan, urusan pengelolaan dan penatausahaan barang milik daerah, urusan kehumasan, urusan kepegawaian, dan keuangan di lingkungan Badan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas, Subbagian Umum menyelenggarakan fungsi:
- a. pelaksanaan penyusunan program kerja Subbagian Umum;
 - b. pelaksanaan penyiapan bahan dan penyusunan rumusan kebijakan teknis umum dan keuangan;
 - c. pelaksanaan perencanaan pengelolaan kearsipan;
 - d. pelaksanaan perencanaan pengelolaan kepustakaan;
 - e. pelaksanaan perencanaan pengelolaan data kepegawaian;
 - f. pelaksanaan perencanaan dan penyiapan bahan kesejahteraan pegawai;

- g. pelaksanaan penyiapan bahan dan perencanaan efisiensi dan tata laksana;
- h. pelaksanaan perencanaan pengelolaan dan penatausahaan barang milik daerah;
- i. pelaksanaan perencanaan kehumasan Badan;
- j. pelaksanaan perencanaan kerumahtanggaan Badan;
- k. pelaksanaan perencanaan pelayanan perbendaharaan keuangan;
- l. pelaksanaan perencanaan urusan akuntansi dan verifikasi keuangan;
- m. pelaksanaan perencanaan anggaran dan penyusunan dokumen anggaran;
- n. pelaksanaan penyiapan bahan dan penyusunan pertanggungjawaban anggaran Badan;
- o. pelaksanaan perencanaan pengadministrasian dan penatausahaan keuangan;
- p. pelaksanaan penyiapan bahan dan penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan pengelolaan keuangan;
- q. pelaksanaan perencanaan koordinasi kegiatan termasuk penyelesaian hasil pengawasan;
- r. pelaksanaan penyiapan bahan pelaksanaan fasilitasi dan koordinasi reformasi birokrasi (RB);
- s. pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan;
- t. pelaksanaan pembinaan Pegawai ASN; dan
- u. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN

Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN mempunyai tugas memverifikasi, mengoordinir, mempromosikan, memimpin, mengawas, membina, mengevaluasi

dan mengendalikan pengkajian, penyiapan, perumusan dan penyusunan kebijakan di Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas, Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN menyelenggarakan fungsi:

- a. penyelenggaraan dan pengoordinasian penyusunan program kerja di bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN;
- b. penyelenggaraan dan pengoordinasian penyiapan bahan dan penyusunan rumusan kebijakan teknis Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian dan Kompetensi ASN;
- c. penyelenggaraan dan pengoordinasian pengadaan dan pemberhentian Pegawai ASN, data dan informasi Pegawai ASN dan Lembaga Profesi ASN;
- d. penyelenggaraan verifikasi rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan ASN berdasarkan analisa kebutuhan Pegawai ASN dan analisa beban kerja, pengelolaan data dan usulan tambahan formasi Pegawai ASN untuk pengadaan Pegawai ASN;
- e. penyelenggaraan dan pengoordinasian pengadaan dan seleksi calon ASN, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dan sekolah kedinasan, penyebarluasan informasi penerimaan calon ASN, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dan sekolah kedinasan;
- f. penyelenggaraan verifikasi konsep penetapan nomor induk Pegawai ASN dan permasalahan nomor induk Pegawai ASN serta verifikasi rencana kebutuhan dan penataan pegawai tenaga kontrak;

- g. penyelenggaraan dan pengoordinasian administrasi pemberhentian, pengelolaan data dan sistem informasi kepegawaian serta penyusunan profil pegawai;
- h. penyelenggaraan verifikasi pembuatan kartu identitas pegawai, kartu istri dan kartu suami;
- i. penyelenggaraan dan pengoordinasian pengembangan pelayanan, penyajian data, sistem aplikasi dan informasi kepegawaian;
- j. pelaksanaan perencanaan dan pembuatan konsep pemberian tunjangan tambahan penghasilan Pegawai ASN;
- k. penyelenggaraan dan pengoordinasian fasilitasi kelembagaan profesi ASN;
- l. penyelenggaraan dan pengoordinasian penyusunan konsep bahan fasilitasi olahraga, seni budaya, mental dan rohani pegawai;
- m. penyelenggaraan verifikasi konsep pemberian bantuan sosial, bantuan dan jaminan sosial serta perlindungan hukum ASN;
- n. penyelenggaraan dan pengoordinasian pembekalan pegawai yang akan menjalani masa purna bakti;
- o. penyelenggaraan verifikasi proses administrasi tabungan perumahan rakyat, jaminan Kesehatan kerja dan jaminan Kesehatan nasional;
- p. penyelenggaraan dan pengoordinasian pengelolaan sumber belajar, kerja sama antar lembaga, pendidikan formal dan peningkatan pengembangan ASN;
- q. penyelenggaraan verifikasi bahan seleksi dan proses administrasi tugas belajar ASN serta proses surat izin belajar dan surat keputusan tugas belajar ASN melalui Pendidikan formal;
- r. penyelenggaraan verifikasi usulan dan juknis pelaksanaan kegiatan ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan pangkat;

- s. penyelenggaraan verifikasi konsep pelaksanaan penilaian kompetensi ASN dan kader potensial menggunakan metode Assesment Center atau metode lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - t. penyelenggaraan sertifikasi jabatan ASN, sertifikasi jabatan fungsional;
 - u. penyelenggaraan dan pengoordinasian penyusunan administrasi diklat dan fasilitasi kontribusi pelaksanaan pengembangan kompetensi diluar BKPSDM
 - v. penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan;
 - w. penyelenggaraan pembinaan dan promosi Pegawai ASN;
 - x. penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.
4. Bidang Mutasi, Promosi, dan Penilaian Kinerja Aparatur
Bidang Mutasi, Promosi, dan Penilaian Kinerja Aparatur mempunyai tugas memverifikasi, mengoordinir, mempromosikan, memimpin, mengawas, membina, mengevaluasi dan mengendalikan pengkajian, penyiapan, perumusan dan penyusunan kebijakan di Bidang Mutasi, Promosi, dan Penilaian Kinerja Aparatur. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas, Bidang Mutasi, Promosi, dan Penilaian Kinerja Aparatur menyelenggarakan fungsi:
- a. penyelenggaraan dan pengoordinasian penyusunan program kerja dan kegiatan di Bidang, Mutasi, Promosi, dan Penilaian Kinerja Aparatur;
 - b. penyelenggaraan dan pengoordinasian penyiapan bahan dan penyusunan rumusan kebijakan teknis mutasi, promosi, dan penilaian kinerja aparatur;
 - c. penyelenggaraan dan pengoordinasian pengelolaan administrasi mutasi, promosi, kepangkatan, penghargaan, disiplin, penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;

- d. penyelenggaraan verifikasi dokumen mutasi dan menyusun rekomendasi pengangkatan dan penempatan ASN serta konsep usulan penempatan dari dan dalam jabatan pegawai berdasarkan klasifikasi jabatan;
- e. penyelenggaraan verifikasi konsep keputusan pengangkatan dan penempatan ASN serta pelantikan ASN;
- f. penyelenggaraan verifikasi dokumen mutasi, menyusun rekomendasi dan konsep keputusan pengangkatan serta penempatan ASN Kabupaten/Kota dan instansi pemerintah lainnya;
- g. penyelenggaraan verifikasi konsep pelaksanaan seleksi pegawai pindahan dan berkas usulan promosi;
- h. penyelenggaraan verifikasi konsep keputusan pengangkatan, pembebasan dan pengangkatan kembali jabatan fungsional;
- i. penyelenggaraan verifikasi konsep dan memfasilitasi pelaksanaan seleksi jabatan pimpinan tinggi (JPT) dan jabatan administrasi;
- j. penyelenggaraan dan pengoordinasian penyiapan bahan serta sarana prasarana simulasi penilaian kompetensi;
- k. penyelenggaraan verifikasi konsep daftar penjagaan kenaikan pangkat;
- l. penyelenggaraan verifikasi, penyusunan serta verifikasi berkas usulan kenaikan pangkat jabatan pimpinan tinggi, administrator, pengawas, fungsional dan pelaksana;
- m. penyelenggaraan verifikasi penyusunan draft keputusan kenaikan pangkat;
- n. penyelenggaraan verifikasi bahan usulan penyesuaian gelar Pendidikan dan konsep peninjauan masa kerja pegawai;
- o. penyelenggaraan dan pengoordinasian pengelolaan kepangkatan dalam Sistem Aplikasi Pangkat Kepegawaian (SAPK) dan Docu Digital;

- p. penyelenggaraan verifikasi konsep pelaksanaan proses penyelesaian administrasi kenaikan pangkat golongan IV Kabupaten/Kota;
- q. penyelenggaraan verifikasi pembuatan konsep penilaian kinerja berbasis sistem teknologi informasi;
- r. penyelenggaraan perencanaan dan penyiapan bahan pembinaan Pegawai ASN;
- s. penyelenggaraan pembuatan konsep administrasi cuti, surat rekomendasi dan izin ASN;
- t. penyelenggaraan perencanaan, penyiapan dan pemrosesan bahan pemberian tanda jasa bagi Pegawai ASN;
- u. penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan;
- v. penyelenggaraan pembinaan dan promosi Pegawai ASN;
- w. penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

5. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas memverifikasi, mengoordinir, mempromosikan, memimpin, mengawas, membina, mengevaluasi dan mengendalikan pengkajian, penyiapan, perumusan dan penyusunan kebijakan di Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di menyelenggarakan fungsi:

- a. penyelenggaraan atas, Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia
- b. dan pengoordinasian penyusunan program kerja di Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. penyelenggaraan dan pengoordinasian penyiapan bahan dan penyusunan rumusan kebijakan teknis pengembangan sumber daya manusia;
- d. penyelenggaraan dan pengoordinasian pengembangan sumber daya manusia dengan bidang/instansi terkait;

- e. penyelenggaraan dan pengoordinasian pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi Pemerintah Dalam Negeri Pemerintah Provinsi;
- f. penyelenggaraan dan pengoordinasian sertifikasi kompetensi ASN Pemerintah Daerah Provinsi dan ASN Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah dan jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan, pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, Perangkat Daerah penunjang dan penyelenggara urusan pemerintahan umum;
- g. penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan kompetensi melalui jalur klasikal maupun non klasikal untuk pengembangan kompetensi manajerial, fungsional dan teknis;
- h. pelaksanaan perencanaan dan penyiapan fasilitasi pengembangan kompetensi manajerial bagi pimpinan daerah dan jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan dari Kabupaten /Kota/Instansi/Lembaga terkait;
- i. penyelenggaran dan pengoordinasian orientasi tugas dan pendalaman tugas anggota DPRD Kabupaten/Kota;
- j. penyelenggaraan dan pengoordinasian mutu kualitas penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi manajerial, fungsional dan teknis dari Kabupaten/Kota/Instansi/Lembaga terkait dan penjaminana mutu terhadap penyelenggaraan pendalaman tugas DPRD Kabupaten/Kota yang dilaksanakan oleh Perguruan Tinggi/Lembaga lain di Provinsi;
- k. penyelenggaraan verifikasi usulan penerbitan sertifikat kompetensi pemerintahan, sertifikat pelatihan klasikal dan non

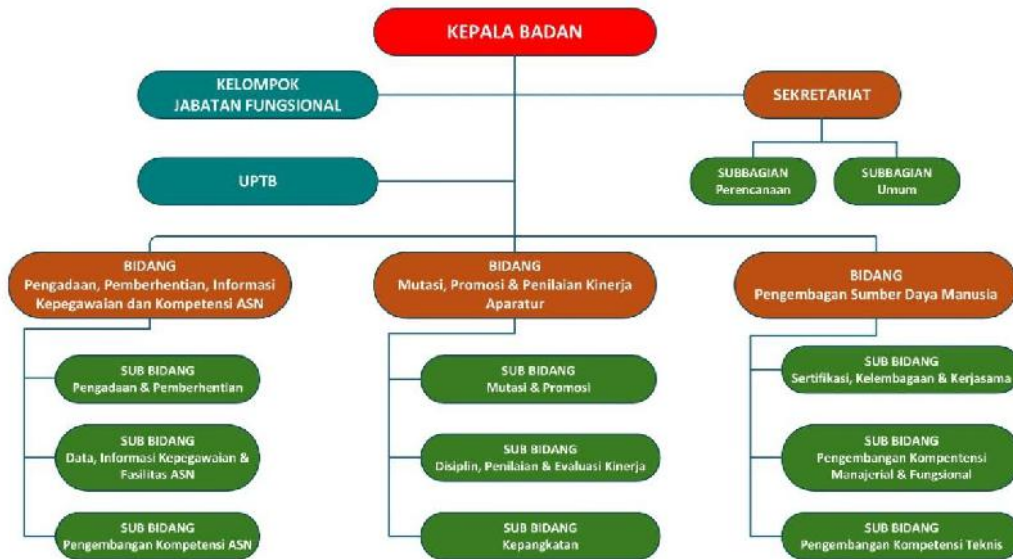
klasikal untuk pengembangan kompetensi manajerial, fungsional dan teknis;

- l. penyelenggaraan dan pengoordinasian penyusunan hasil uji kompetensi sampai identifikasi sampai identifikasi bentuk Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (APKP);
- m. penyelenggaraan dan pengoordinasian pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembangan kompetensi;
- n. penyelenggaraan dan pengoordinasian sumber belajar dan Kerja sama penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia dengan Kabupaten/Kota/Instansi terkait;
- o. penyelenggaraan dan pengoordinasian penyiapan kurikulum/materi pengembangan kompetensi berdasarkan AKD/AKPK/HCDP;
- p. penyelenggaraan verifikasi rancangan Kerja sama penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia;
- q. penyelenggaraan dan pengoordinasian inventarisasi, penyusunan database dan diseminasi hasil inovasi Diklat Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi;
- r. penyelenggaraan dan pengoordinasian penyusunan kalender tahunan, jurnal/majalah dan profil badan;
- s. penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan;
- t. penyelenggaraan pembinaan dan promosi Pegawai ASN;
- u. penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

Secara sistematis, struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:

GAMBAR 2.1

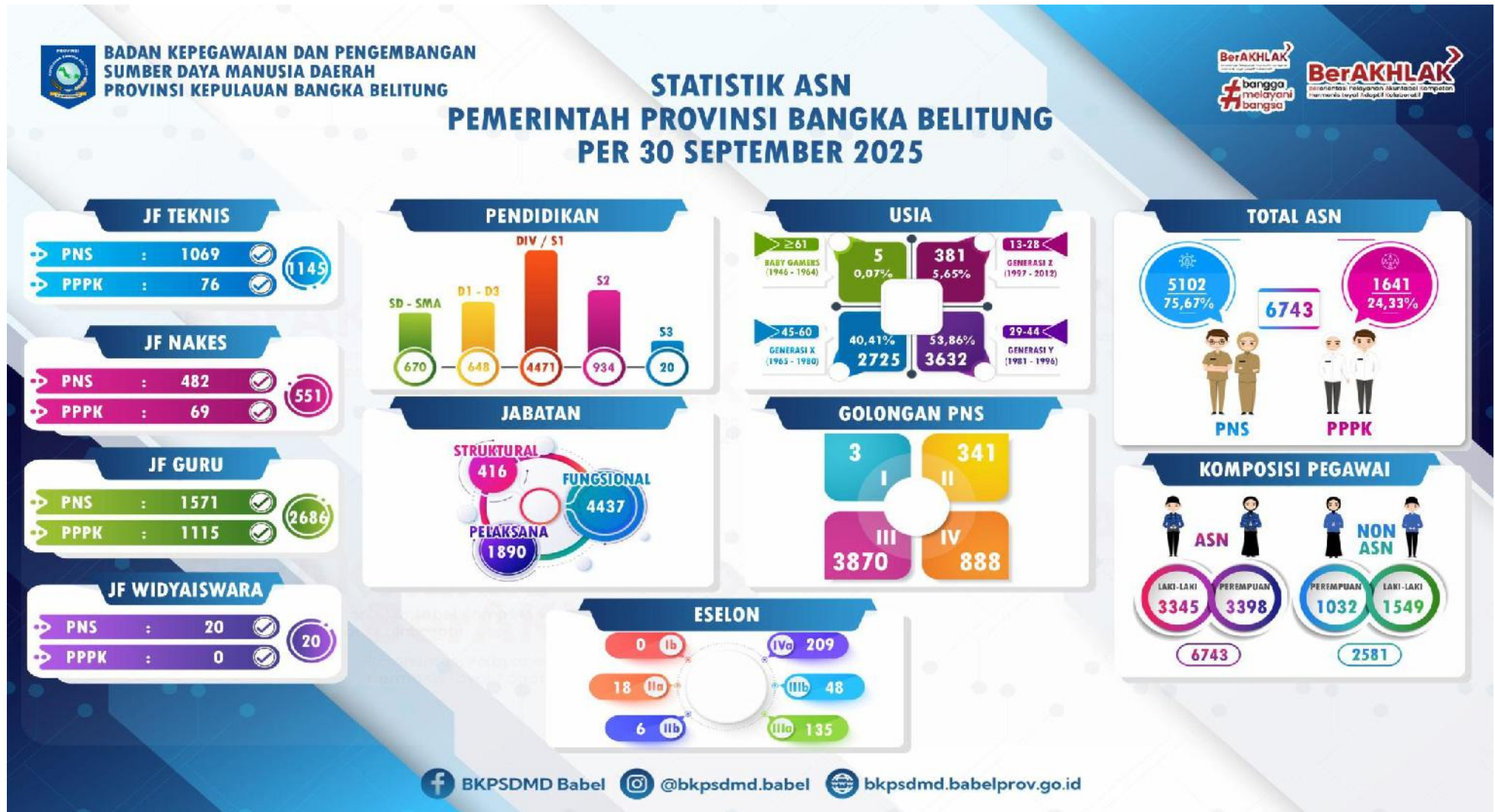
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung



Sumber : Sub Bagian Umum BKPSDMD Prov. Kep. Bangka Belitung

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung melayani seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. ASN Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, per 30 September 2025 seluruhnya berjumlah 6.743 orang terdiri dari 3.345 berjenis kelamin laki-laki dan 3.398 berjenis kelamin perempuan, dengan rincian sebagai berikut:

Gambar 2.2
 Statistik ASN Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung



Tabel 2.1
Rekapitulasi Jumlah PNS Prov. Kep. Babel
Berdasarkan Jenis Kelamin, Jabatan Struktural dan Fungsional

NO.	ESELON	JENIS KELAMIN		JUMLAH		PERSENTASE	
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN				
1	I-b	0	0	0	416	6,17%	
2	II-a	17	1	18			
3	II-b	5	1	6			
4	III-a	99	36	135			
5	III-b	43	5	48			
6	IV-a	148	61	209			
Non Eselon :							
7	- Pelaksana	1024	866	1890	6327	93,83%	
8	- Fungsional (JF)	2009	2428	4437			
TOTAL		3345	3398	6743	100%		

Sumber : Bidang PPIKKA BKPSDMD Prov. Kep. Bangka Belitung per 30 Sept 2025

Berdasarkan data di atas diketahui jabatan struktural yang terisi per 30 September 2025 sebanyak 416 orang, jabatan fungsional sebanyak 4437 orang, jabatan pelaksana sebanyak 1890. Dengan perbandingan jabatan fungsional tertentu jumlahnya lebih banyak dari jabatan fungsional umum.

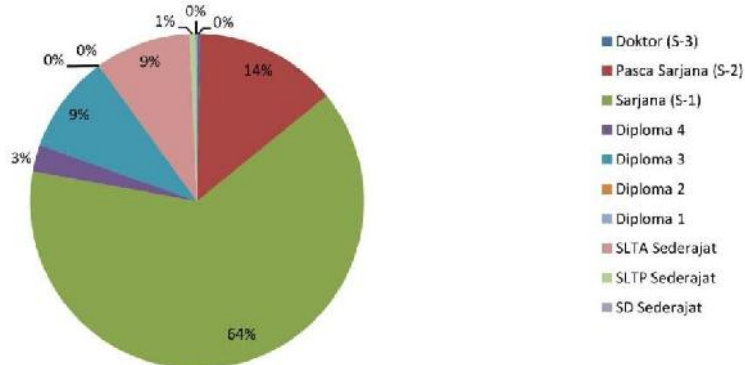
Selain daripada itu jumlah pegawai berdasarkan pendidikan pangkat golongan dan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.2
Rekapitulasi Jumlah PNS Prov. Kep. Babel
Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang Dan Pendidikan Terakhir

NO.	PANGKAT	GOL. RUANG	PENDIDIKAN TERAKHIR										JUMLAH TOTAL
			S3	S2	S1	D4	D3	D2	D1	SLTA / Sederajat	SLTP	SD	
1	Pembina Utama	IV/e	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3
2	Pembina Utama Madya	IV/d	3	13	6	0	0	0	0	0	0	0	22
3	Pembina Utama Muda	IV/c	6	51	43	1	0	0	0	0	0	0	111
4	Pembina TK. I	IV/b	9	124	210	0	0	0	0	0	0	0	343
5	Pembina	IV/a	0	207	198	3	1	0	0	0	0	0	409
6	Penata TK. I	III/d	1	327	1522	35	25	0	0	4	0	0	1914
7	Penata	III/c	0	87	464	20	117	0	0	2	0	0	690
8	Penata Muda TK. I	III/b	0	86	551	38	165	2	0	59	0	0	901
9	Penata Muda	III/a	0	1	131	47	71	0	0	15	0	0	365
10	Pengatur TK. I	II/d	0	0	4	0	74	1	0	75	0	0	154
11	Pengatur	II/c	0	0	0	1	111	1	0	71	0	0	184
12	Pengatur Muda TK. I	II/b	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
13	Pengatur Muda	II/a	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
14	Juru TK. I	I/d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
15	Juru	I/c	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
16	Juru Muda TK. I	I/b	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17	Juru Muda	I/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18	P3K	X	0	23	0	0	0	0	0	0	0	0	23
19	P3K	IX	0	2	1.69	29	0	0	0	0	0	0	1200
20	P3K	VIII	0	0	0	0	79	0	0	0	0	0	79
21	P3K	V	0	0	0	0	0	0	0	292	0	0	292
22	P3K	XI	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
23	P3K	I	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6
24	P3K	II	0	0	0	0	0	0	0	0	40	0	40
JUMLAH			20	934	4297	174	644	4	0	621	41	8	6743
			0,30%	13,85%	63,73%	2,58%	9,55%	0,06%	0,00%	9,21%	0,61%	0,12%	6743

Gambar 2.3
Rekapitulasi Jumlah PNS Prov. Kep. Babel
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

ASN Prov. Kep. Babel Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: Bidang PPIKKA BKPSDMD Prov. Kep. Bangka Belitung per 30 Sep 2025

Berdasarkan data kepegawaian Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 6.743 orang. Secara umum, komposisi ASN berdasarkan tingkat pendidikan terakhir didominasi oleh pegawai dengan pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 4.297 orang atau sekitar 63,73% dari total

ASN. Selanjutnya, ASN dengan pendidikan Strata 2 (S2) berjumlah 934 orang atau 13,85%, dan pendidikan Diploma 3 (D3) sebanyak 644 orang atau 9,55%.

Sementara itu, ASN dengan pendidikan Strata 3 (S3) hanya berjumlah 20 orang atau 0,30%, sedangkan yang berlatar belakang SLTA/ sederajat sebanyak 621 orang atau 9,21%. ASN dengan jenjang pendidikan Diploma 4 (D4) tercatat 174 orang (2,58%), dan sisanya berasal dari pendidikan SLTP/ sederajat dan SD/ sederajat dengan jumlah yang sangat kecil, yaitu masing-masing 41 orang (0,61%) dan 8 orang (0,12%).

Jika dilihat dari distribusi pangkat dan golongan ruang, ASN dengan golongan III mendominasi sebanyak 3.870 orang, diikuti golongan IV sebanyak 1.888 orang, dan golongan II sebanyak 341 orang. Selain itu, terdapat pula Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebanyak 1.641 orang, yang sebagian besar memiliki kualifikasi pendidikan Strata 1 (S1).

2.1.2 Sumber Daya BKPSDMD

2.1.2.1 Komposisi Pegawai BKPSDMD

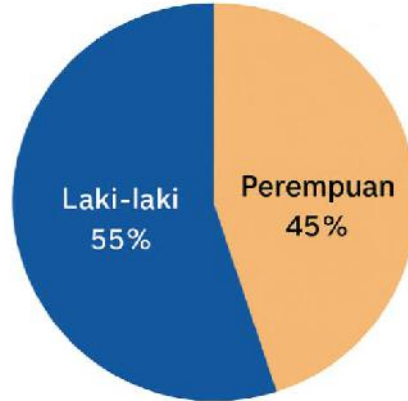
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung per bulan September 2025 memiliki SDM aparatur sebanyak 99 orang terdiri dari 54 orang laki-laki dan 45 orang perempuan, dengan komposisi pegawai dapat dilihat pada tabel 2.3 sebagai berikut:

Tabel 2.3
Komposisi Pegawai BKPSDMD

URAIAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
ASN	42	42	84
P3K	12	3	15
TOTAL			99

Gambar 2.4
Komposisi Pegawai BKPSDMD Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi Pegawai BKPSDMD



Sumber : Subbag Umum BKPSDMD Prov. Kep. Bangka Belitung per 30 Sep 2025

Berdasarkan komposisi pegawai di atas, terlihat adanya ketimpangan gender sebesar 10% dimana jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dari jumlah pegawai perempuan. Namun ketimpangan tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan dan budaya kerja serta kinerjanya.

Sedangkan berdasarkan usia, pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.4
Pegawai BKPSDMD Berdasarkan Usia

NO	UMUR	WANITA	PRIA	JUMLAH
1	18 s.d 30	8	7	15
2	31 s.d 40	10	19	29
3	41 s.d 50	18	17	35
4	51 tahun ke atas	9	11	20
	JUMLAH	42	54	99

Sumber: Subbag Umum BKPSDMD Prov. Kep. Bangka Belitung per 30 Sep 2025

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari segi usia 44% pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berusia produktif di interval 18 s.d 40 tahun. Artinya dengan usia tersebut etos kerja pegawai pada umumnya sangat tinggi, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dengan lebih baik.

Berdasarkan tingkat pendidikan, pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.5
Pegawai BKPSDMD Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	STRATA 3	2	2%
2	STRATA 2	30	30,3%
3	DIPLOMA IV/STRATA 1	49	49,5%
4	DIPLOMA III/ D-3	8	8,1%
5	SLTA	10	10,1%
	JUMLAH	99	100%

Sumber: Subbag Umum BKPSDMD Prov. Kep. Bangka Belitung per 30 Sep 2025

Dari Tabel di atas diketahui bahwa secara umum kondisi Pegawai ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung rata-rata memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan yaitu sebanyak 50 orang adalah berpendidikan Sarjana (S1), 30 orang adalah berpendidikan Magister/Pasca Sarjana (S2) dan 2 orang adalah berpendidikan Doktor (S3), sedangkan untuk tingkat pendidikan SLTA ada 10 orang dan DIII sebanyak 8 orang. Tingginya tingkat pendidikan pegawai ASN di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menunjukkan

kemampuan dan daya pikir pegawai sudah baik karena dibekali dengan pendidikan yang baik sehingga sangat mempermudah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Selanjutnya komposisi pegawai berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel dan tabel di bawah:

Tabel 2.6
Pegawai BKPSDMD Berdasarkan Golongan

NO.	GOLONGAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	Golongan I	0	-
2	Golongan II	5	5,05%
3	Golongan III	50	50,50%
4	Golongan IV	29	29,30%
5	GOLONGAN V	6	6,06%
6	Golongan VII	4	4,04%
7	Golongan IX	5	5,05%
	JUMLAH	99	100%

Sumber: Subbag Umum BKPSDMD Prov. Kep. Bangka Belitung per 30 sep 2025

Berdasarkan data jumlah pegawai menurut golongan, dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai berada pada Golongan III, yaitu sebanyak 50 orang atau sekitar 50,50% dari total pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada jenjang menengah dalam struktur kepegawaian. Selanjutnya, Golongan IV menempati urutan kedua dengan jumlah 29 orang atau 29,30%, yang mencerminkan adanya proporsi pegawai dengan tingkat jabatan dan masa kerja yang relatif lebih tinggi. Sementara itu, Golongan II berjumlah 5 orang (5,05%), Golongan V sebanyak 6 orang (6,06%), Golongan VII sebanyak 4 orang (4,04%), dan Golongan IX sebanyak 5 orang (5,05%). Secara keseluruhan, total jumlah pegawai tercatat sebanyak 99 orang. Komposisi ini menggambarkan bahwa

distribusi pegawai masih didominasi oleh golongan menengah (Golongan III dan IV) yang dapat diasumsikan bahwa sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi yang menjalankan fungsi manajemen SDM Aparatur.

Selain dari pada itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki tenaga-tenaga yang mendukung pelayanan dan pengembangan sumber daya manusia khususnya sumber daya aparatur. Hal ini dapat dilihat dari kualitas pegawai BKSPDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 2.7
Potensi Sumber Daya Manusia BKPSDMD Provinsi Kep. Bangka Belitung

NO.	GOLONGAN	JUMLAH
1	Widyaiswara	18
2	Analisis Sumber Daya Manusia	21
3	Pegawai yang memiliki sertifikat Asesor	13

Sumber: Subbag Umum BKPSDMD Prov. Kep. Bangka Belitung per 30 Sep 2025

Dari tabel di atas diketahui bahwa pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mempunyai kompetensi pegawai yang sangat memadai. Jabatan Fungsional Widyaiswara berjumlah 18 orang dan pegawai yang memiliki sertifikat Asesor sebanyak 13 orang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sangat menunjang peningkatan kompetensi pegawai pada Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Dengan demikian dapat dikatakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung didukung oleh SDM yang berkualitas.

2.1.2.2 Sarana dan Prasarana BKPSDMD

Sarana dan prasarana merupakan bentuk fasilitas dan perlengkapan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kegiatan. Dengan adanya sarana dan prasarana tersebut menjadi bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan nyaman. Tanpa sarana yang memadai kinerja pegawai bisa terhambat dan tidak dapat menunjang pekerjaan pegawai secara langsung. Begitu pula tanpa prasarana yang baik kegiatan tidak dapat berjalan optimal dan berpengaruh dalam mendukung kenyamanan, keamanan, dan efisiensi kerja secara menyeluruh.

Disamping manfaat sarana dan prasarana dalam mendukung kinerja pegawai, sarana dan prasarana juga merupakan unsur penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dan dapat didayagunakan dalam peningkatan pendapatan daerah. Adapun nilai aset yang dikelola Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung per Juli 2025 sebesar Rp. 66.577.259.095,-.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah dilengkapi sarana dan prasarana yang diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya. Pada umumnya kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki cukup memadai untuk mendukung pelayanan antara lain tanah dan gedung eks Diklat yang secara keseluruhan mempunyai luas 63,056 M2 dan tanah yang belum dimanfaatkan seluas 17,404 M2.

Bangunan diatas tanah tersebut yakni bangunan perkantoran, gedung pembelajaran, aula, asrama, paviliun, ruang makan, ruang fitness, Mushola, dan fasilitas olahraga. Asrama terdiri dari asrama I Gunung Namak dan asrama II Gunung Pading yang memiliki jumlah kamar masing-masing sebanyak 20 buah dengan kapasitas 2 orang perkamar sehingga daya tampung keseluruhan sebanyak 80 orang. Sedangkan asrama III Gunung Ki Kara dan

asrama IV Gunung Tajam berlantai dua memiliki jumlah kamar masing-masing 40 buah dengan kapasitas 2 orang per kamar sehingga daya tampung keseluruhan sebanyak 160 orang, dan 1 paviliun Gunung Pelawan dengan 3 kamar.

Gedung pembelajaran Gunung Maras memiliki 5 ruang kelas dengan kapasitas 40 orang perkelas, 1 ruang perpustakaan, 1 ruang makan dengan kapasitas 80 orang, 1 dapur, 1 kantin, dan 1 ruang Widyaiswara dengan jumlah ruangan 2. Gedung perkantoran Gunung Menumbing dan aula II Graha Tama Wiyata sebagai gedung pertemuan dengan kapasitas 350 orang, dan aula I Graha Natar Praja kapasitas 120 orang, serta 1 ruang makan Gunung Mentangor digantikan dengan Aula Natar Praja.

Adapun jumlah dan jenis sarana dan prasarana yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung saat ini dapat dilihat pada daftar berikut ini:

1. Daftar jumlah luas areal tanah

No	Uraian	Luas (M ²)	Lokasi
1	Tanah	80.460	Komplek Perkantoran dan Pemukiman Terpadu Pemerintah Prov. Kep. Bangka Belitung, Jl. Pulau Bangka Kelurahan Air Itam Pangkalpinang
2	Belum dimanfaatkan	-	

2. Daftar jumlah gedung pembelajaran

No	Uraian Ruang	Jumlah Ruangan	Ukuran (M ²)	Kapasitas (orang)	Tahun Bangun
1	Ruang kelas	5	120 M2 (3 Kelas) 60 M2 (2 Kelas)	40 (3 Kelas) 20 (2 Kelas)	2004

2	Ruang Widyaiswara	2	120 M2 (Selan WI Utama) 40 M2 (WI Utama)	2 (WI Utama) 15 WI selain Utama	
3	Layanan Terpadu	1	60 M2	20 Org	
4	Ruang Perpustakaan	1	60 M2	10 Org	
5	Ruang makan	1	200 M2	80 Org	

3. Daftar jumlah asrama dan fasilitas lainnya

No	Uraian Ruangan		Jumlah Kamar/ 2 org	Ukuran kamar/ M ²	Kapasitas (orang)	Tahun Bangun
1	Asrama I	Gunung Namak	20	20	2	2004
2	Asrama II	Gunung Pading	20	20	2	
3	Asrama III	Lantai Bawah	80	20	2	2007
		Lantai Atas		20		
4	Asrama IV	Lantai Bawah	80	20	2	
		Lantai Atas		20		
5	Paviliun	Gunung Pelawan	3	20	1	
6	Rg. Makan	Gunung Mentangor	-	-	-	Dirubah Menjadi Aula Natar Praja
7	Rg. Mushola		1	150	100	2004
8	Wudhu	Mushola	1	48	13	2007
9	Rg. Fitnes		1	212	20	2007
10	Rg. Laundry		1	103	5	2007

11	Rg. Klinik dan Laktasi		1	197	10	2004

4. Daftar Jumlah Perkantoran dan Aula

No	Uraian Ruangan	Jumlah Ruangan	Luas Per ruangan (M ²)	Kapasitas	Tahun Bangun
GEDUNG KANTOR GUNUNG MENUMBING					
1	Ruang Kepala Badan	1	42	8	2004
2	Ruang Sekretaris	1	42	8	
3	Ruang Tamu	1	56	10	
4	Ruang Sarana Prasarana	1	24	10	
5	Ruang Bagian/Bidang	1	20	5	
6	Ruang Staf	1	100	20	
7	Ruang Dapur	1	14	2	2004
GEDUNG AULA GRAHA TAMA WIYATA					
8	Aula II Graha Tama Wiyata	1	1013	350	2007
GEDUNG AULA GRAHA NATAR PRAJA					
9	Aula I Graha Natar Praja	1	561	100	2007

Apabila melihat fasilitas sarana dan prasarana yang dimiliki BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan didukung asrama yang bersih, ruang kelas yang berukuran besar dan lingkungan luas dan kondusif, maka dalam melaksanakan diklat atau pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara sudah memiliki nilai kelayakan sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Dengan sarana dan prasarana yang sudah cukup baik tersebut tentunya harus dilakukan pemeliharaan yang intensif sehingga peserta diklat atau pelatihan dapat terfasilitasi secara optimal. Selain itu juga, perlu adanya

peremajaan terhadap sarana dan prasarana yang secara kelayakannya sudah harus diganti sesuai dengan perkembangan zaman.

BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai unit kerja yang menyelenggarakan kediklatan harus memiliki penunjang lainnya seperti kantin, area olahraga, gudang penyimpanan barang dan pengadaan mobil bus. Fasilitas ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung proses pembelajaran.

Disamping sarana prasarana dalam menunjang pelaksanaan kediklatan, perlu disiapkan juga sarana pendukung lainnya untuk mendukung kelancaran tugas dan operasional pelayanan yang secara garis besar dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.8
Daftar Aset BKPSDMD Provinsi Kep. Bangka Belitung

No	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
1.	Tanah	2	Terdiri dari 2 Sertifikat Tanah
2.	Komputer + Laptop	213	Aktif 102 Rusak Ringan 30 Rusak Berat 81
3.	AC	439	Aktif 178 Rusak Ringan 0 Rusak Berat 261
4.	Telepon & Faximile	-	-
5.	Scanner + Printer	110	Aktif 40 Rusak Ringan 0 Rusak Berat 72
6.	Mesin Fotocopy	4	Aktif 2 Rusak Ringan 0 Rusak Berat 2
7.	Server	7	Aktif 6 Rusak Ringan 0 Rusak Berat 1
8.	Kursi	1302	Aktif 895 Rusak Ringan 0 Rusak Berat 407
9.	Meja	391	Aktif 125

			Rusak Ringan 0 Rusak Berat 266
10.	Portal jaringan (<i>Web site</i>)	-	
11.	Jaringan LAN	1	
12.	Ruang front desk pelayanan	1	Lobi
13.	Meja tamu	-	-
14.	Kendaraan operasional a. Roda 4 b. Roda 2 & 3	9 Unit	Roda 6 = 1 Unit Roda 4 = 5 Unit Roda 3 = 1 Unit (RB) Roda 2 = 2 Unit
15.	Genset	1	

Sumber: Subbag Umum BKPSDMD Prov. Kep. Bangka Belitung per Mei 2025

2.1.2.3 Pendanaan BKPSDMD

Pengelolaan belanja daerah dilaksanakan berdasarkan pada anggaran kinerja (*performance budget*) yaitu belanja daerah yang berorientasi pada pencapaian hasil atau kinerja. Pengelolaan belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada periode Tahun 2020–2024 dipergunakan untuk pengelolaan manajemen ASN mulai dari rekrutment, diklat, sampai dengan pensiun pegawai yang dijabarkan dalam periode perencanaan rencana kerja setiap tahun.

Anggaran belanja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah pada tahun 2020–2024 sangat fluktuatif karena disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah. Rincian anggaran belanja BKPSDMD kurun waktu 2020-2024 beserta realisasinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.9 Alokasi Anggaran BKPSDMD Tahun 2020-2024

No	Uraian	APBD Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Persentase Realisasi Pada Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1	Pendapatan	Rp 2.154.955.000	Rp 2.154.955.000	Rp 2.444.350.000	Rp 1.158.360.000	Rp 1.755.520.000	Rp 542.000.000	Rp 46.325.000	Rp 180.455.000	Rp 2.103.591.000	Rp 246.750.000	25.15	2.14	7.38	181.60	14.05
2	Belanja	Rp 29.878.492.994	Rp 22.311.505.009	Rp 28.232.848.377	Rp 31.702.829.310	Rp 26.961.140.993	Rp 24.218.817.380	Rp 21.852.354.039	Rp 23.069.696.107	Rp 29.993.371.892	Rp 25.299.266.454	81.05	97.94	81.71	94,61	93,83
3	Pembiayaan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2.1.2.4 Kinerja Pelayanan BKPSDMD

Tolok ukur capaian Kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang memiliki tugas dan fungsi di bidang kepegawaian dan, pendidikan dan pelatihan dapat dilihat dari Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun 2023-2026, yang iuraikan sebagai berikut:

Tabel 2.10
Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2023-2026

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi PD	T. SPM	T. IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD				Realisasi Capaian Tahun ke-				Rasio Capaian pada Tahun ke-			
					2023	2024	2025	2026	2023	2024	2025	2026	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
1.	Meningkatnya standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur (Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur)	-	-	-	95,50%	97%	-	-	96,76%	97,03%	-	-	101,32%	100,03%	-	-
2.	Meningkatnya kompetensi aparatur (Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan)	-	-	-	80%	88%	-	-	87,02%	86,05%	-	-	108,78%	97,78%	-	-

Berdasarkan data capaian kinerja pelayanan pada Tabel 2.10, capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang meliputi Persentase ASN yang memenuhi standar kualifikasi pendidikan, kinerja dan disiplin aparatur pada tahun 2023 terealisasi sebesar 96,76%, melampaui target 95,50%, dengan rasio capaian 101,32%, dan pada tahun 2024 realisasi mencapai 97,03%, sedikit di atas target 97% dengan rasio capaian 100,03%, sementara itu, Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan pada tahun 2023 menunjukkan capaian yang sangat optimal dengan realisasi 87,02% dibandingkan target 80% dengan rasio capaian 108,78%, namun pada tahun 2024 terjadi penurunan dimana realisasi tidak mencapai target yang mana rasio capaian hanya 97,78%.

secara umum kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menunjukkan capaian yang positif dan berada pada kategori baik. Hal ini tercermin dari capaian rasio kinerja yang rata-rata melebihi 100%, mengindikasikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah berjalan efektif dan sesuai dengan arah kebijakan Renstra. Meskipun demikian, apabila dibandingkan antar tahun, terlihat adanya penurunan capaian rasio pada tahun 2024 dibandingkan tahun 2023, yang masih perlunya penguatan strategi, khususnya dalam perencanaan dan pelaksanaan peningkatan kompetensi aparatur yang mengalami penurunan sebesar 1,29%, agar capaian kinerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

2.1.3 Kelompok Sasaran Layanan BKPSDMD

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Identifikasi kelompok sasaran menjadi aspek penting dalam memastikan bahwa program dan kegiatan yang dilaksanakan tepat manfaat, berkedalian, serta berorientasi pada

peningkatan kinerja aparatur dan pelayanan publik. Kelompok sasaran merupakan pihak-pihak yang secara langsung maupun tidak langsung menerima manfaat dari program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Secara umum, kelompok sasaran dalam pelaksanaan pelayanan BKPSDMD meliputi:

1. Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

ASN menjadi sasaran utama pelayanan BKPSDMD karena berkaitan langsung dengan pengelolaan kepegawaian dan pengembangan kompetensi. Layanan yang diberikan meliputi pengangkatan, mutasi, promosi, kenaikan pangkat, pengelolaan kinerja, pola karir, pembinaan disiplin serta peningkatan kapasitas melalui pendidikan dan pelatihan.

2. Calon Aparatur Sipil Negara

Pelamar CPNS maupun PPPK termasuk kelompok sasaran, khususnya dalam proses rekrutmen dan seleksi. BKPSDMD memberikan pelayanan berupa informasi formasi, administrasi seleksi, fasilitasi tes, hingga penetapan kelulusan.

3. Mitra Teknis Dalam Pengelolaan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan ASN) (Swasta, Akademisi, Praktisi, Kementerian dan Lembaga)

Mitra Teknis adalah pihak eksternal, baik dari unsur swasta, akademisi, praktisi, maupun kementerian dan lembaga yang berperan dalam penyusunan kebijakan teknis, pengembangan sistem dan metode kerja, peningkatan kompetensi ASN, transfer pengetahuan dan teknologi, serta penguatan kualitas tata kelola manajemen ASN secara profesional, efektif, dan berkelanjutan.

4. Masyarakat Umum atau Pencarian Informasi

Masyarakat Umum atau Pencari Informasi adalah pihak di luar perangkat daerah yang mengakses dan memanfaatkan informasi

publik yang disediakan oleh BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

2.2. Permasalahan dan Isu Strategis BKPSDMD

2.2.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Dalam rangka meningkatkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel guna mewujudkan birokrasi yang adaptif, bersih, dan melayani secara menyeluruh dan berkelanjutan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung masih dihadapkan pada berbagai permasalahan, terutama yang berkaitan dengan Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN.

Dalam mewujudkan Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN saat ini menjadi fokus pemerintah untuk membangun sistem dan menjamin setiap ASN yang memiliki kemampuan, prestasi dan kompetensi mendapatkan posisi yang adil dan sesuai kinerja dan kompetensinya. Tantangan pemerintah kedepannya menjadi perhatian serius terhadap ASN dari berbagai aspek budaya, struktural, teknis dan politik. Secara umum, persepsi publik terhadap beberapa aspek tersebut menjadi kendala dalam penerapan Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN ditandai dengan masih adanya budaya birokrasi yang belum sepenuhnya berubah, sistem penilaian kinerja yang belum objektif, kurangnya komitmen dari pimpinan yang dipengaruhi oleh kepentingan politik, dan sistem informasi ASN yang belum terintegrasi. Sehingga dalam mewujudkan Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN perlu komitmen kuat pimpinan dan sistem ASN yang transparan dan terintegrasi.

Berdasarkan hal tersebut, secara garis besar permasalahan yang dihadapi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi pelayanan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja merupakan suatu prestasi atau capaian tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Pegawai ASN harus memiliki kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan juga menjadi dasar perhitungan kinerja. Hasil analisis menunjukkan penilaian masih bersifat subjektif/tergantung pandangan atasan langsung, penilaian prestasi kerja pegawai tidak dilaksanakan kepada seluruh pegawai dan capaian kinerja pegawai belum dijadikan sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja, serta minimnya penghargaan yang dimiliki atas prestasi pegawai ASN;

2. Kompetensi

Kompetensi ASN merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki ASN meliputi beberapa komponen yaitu Penilaian Kompetensi, Pengembangan Kompetensi dan Pengalaman Jabatan. Berdasarkan penilaian kompetensi ASN dari perhitungan parameter potensial dalam terwujudnya Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN, bahwa sebagian besar pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung masih banyak yang tidak kompeten (*incompetence*) yang disebabkan beberapa faktor, antara lain:

- a. ketidaksesuaian kompetensi terhadap jabatan;
- a. pegawai yang tidak memiliki *skill* dalam jabatannya;
- b. diklat yang diikuti tidak sesuai dengan jabatan yang didudukinya;

- c. belum dilaksanakannya kembali pemetaan kompetensi atau assesment kepada seluruh pegawai setelah 3 (tiga) tahun terakhir;
- d. belum tersedianya UPTD *Assessment* dan Sertifikasi Kompetensi ASN Center Serumpun Sebalai dalam mendukung penilaian terhadap potensi dan kompetensi ASN, sebagai informasi dalam perencanaan dan pengembangan ASN serta rekomendasi dan konseling dalam rangka pembinaan dan peningkatan kinerja ASN;
- e. belum tersedianya UPTD Korpri sebagai upaya dalam mendukung kegiatan sosial dan solidaritas, optimalisasi aset, profesionalisme pengelolaan, dan menghemat APBD;
- f. rendahnya pengembangan kompetensi ASN terintegrasi.

3. Potensi

Potensi adalah proses membandingkan potensi yang dimiliki pegawai ASN dengan standar potensi. Potensi yang dimiliki ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung seharusnya memiliki kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan permasalahan, kecerdasan emosi, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri serta motivasi dan komitmen. Akan tetapi, berdasarkan hasil analisis menunjukkan masih belum optimalnya penerapan Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN yang disebabkan Penilaian dan penempatan ASN belum bersifat adil, objektif dan berbasis kemampuan.

4. Kualifikasi

Kualifikasi ASN meliputi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh setiap pegawai. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai maka diharapkan semakin tinggi tingkat pemahaman dalam melaksanakan tugas dan fungsi.

5. Integritas dan Moralitas ASN

Tingkat Integritas dan Moralitas ASN dilihat dari beberapa aspek yaitu Batasan, Sumber Data dan Cara Pengukuran. Batasan artinya dilakukan dengan cara verifikasi rekam jejak disiplin dilihat dari riwayat kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin PNS dan/atau PPPK, sumber data dilihat dari surat keputusan penjatuhan hukuman disiplin, dan Cara pengukuran artinya riwayat hukuman disiplin pegawai dalam 5 tahun terakhir. Dari hasil data menunjukkan bahwa masih tingginya angka pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Apabila dilakukan perhitungan menggunakan nilai talenta, maka komponen Integritas dan Moralitas ASN menunjukkan masih adanya kasus pelanggaran baik pelanggaran tingkat sedang dan maupun tingkat berat dari riwayat hukuman disiplin pegawai dalam beberapa tahun terakhir.

Berikut pemetaan permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada Tabel 2.11.

Tabel 2.11
Pemetaan Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan
BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Masalah Pokok	Masalah	Akar Permasalahan
Belum Optimalnya Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN	Kinerja ASN	<ol style="list-style-type: none">1. Sebagian besar P2KP tidak dinilai oleh atasan, serta hukuman disiplin mempengaruhi nilai prestasi kerja;2. Capaian kinerja belum dijadikan dasar pembayaran tunjangan berbasis kinerja;3. Masih terdapat beberapa perangkat daerah yang belum menerapkan pola distribusi predikat kinerja;4. Minimnya penghargaan yang dimiliki atas prestasi pegawai ASN.

	Kompetensi ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidaksesuaian pendidikan, pelatihan, dan pengalaman terhadap jabatan; 2. Belum dilakukannya pengembangan berbasis kompetensi dan assessment kepada seluruh pegawai setelah 3 tahun terakhir; 3. Pengelolaan promosi dan penempatan ASN masih mengedepankan faktor non-kompetitif dan tidak berdasarkan hasil pemetaan ke dalam 9 kotak Manajemen Talenta; 4. Rendahnya pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diikuti pegawai ASN; 5. Rendahnya pengembangan kompetensi ASN terintegrasi.
	Potensi ASN	Penilaian dan penempatan ASN belum bersifat adil, objektif dan berbasis kemampuan masih kuatnya pengaruh non merit.
	Kualifikasi ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih adanya pegawai yang belum berpendidikan tinggi; 2. Kualifikasi pendidikan pegawai belum sesuai dengan kebutuhan peta jabatan.
	Integritas dan Moralitas ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih adanya kasus pelanggaran disiplin dan kode etik dari riwayat hukuman disiplin beberapa tahun terakhir; 2. Masih rendahnya integritas dan moralitas ASN dilihat dari kehadiran pegawai ASN.

Melihat permasalahan yang dihadapi, penerapan Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN menjadi hal yang penting dalam mendukung terciptanya ASN yang profesional dan kompeten, membangun sistem merit yang adil dan transparan, serta meningkatkan kinerja dan pelayanan publik. Sehingga dengan penrapan Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN akan melahirkan ASN *Star Talent* di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

2.2.2 Isu Strategis

2.2.2.1 Telaah Terhadap Tujuan dan Sasaran Pembangunan Daerah

Telaah Tujuan dan Sasaran Pembangunan Daerah Rencana Pembangunan Daerah adalah desain pembangunan yang dirancang sebagai bagian dari pencapaian Rencana Pembangunan Jangka Panjang. Penyusunan rencana pembangunan tersebut disusun berdasarkan beberapa dokumen penting sebagai pedoman dan pertimbangan analisis konteks yang berkembang. Untuk kepentingan penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2029, beberapa dokumen penting menjadi acuan, antara lain adalah Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2045, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Menengah Nasional Tahun 2025-2029, Rencana Tata Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2014-2034 dan tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2023-2026, serta Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi tetangga yang berbatasan. Dengan memperhatikan RPJPD 2025 – 2045 Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, RPJM Nasional 2025-2029, RPJMD Provinsi Tetangga yang berbatasan dan terdekat. Permasalahan yang ada, isu-isu strategis, serta capaian kinerja pembangunan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 5 tahun yang lalu (2020-2024), maka dengan menggunakan penyelarasan serta analisis SWOT, ditetapkan 4 (empat) tujuan dalam RPJMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selama 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya daya saing SDM yang merata dan berbudaya;
2. Menurunnya kemiskinan dan ketimpangan;
3. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel;
4. Meningkatnya pertumbuhan ekonomi secara berkelanjutan.

Untuk mencapai ke 4 (empat) tujuan ini, maka ditetapkan dengan 11 (sebelas) sasaran, yaitu:

1. Terwujudnya pendidikan berkualitas yang merata
2. Terwujudnya kesehatan untuk semua
3. Terwujudnya pembangunan sosial masyarakat yang berkualitas
4. Menurunnya tingkat kemiskinan
5. Meningkatnya pemerataan pendapatan
6. Meningkatnya akses hunian layak terjangkau dan berkelanjutan
7. Meningkatnya kemandirian dalam memenuhi kebutuhan pangan
8. Terwujudnya birokrasi yang adaptif, bersih dan melayani
9. Meningkatnya pertumbuhan ekonomi
10. Meningkatnya Daya Saing Daerah
11. Menurunnya emisi GRK menuju net zero emission

Baik tujuan maupun sasaran, semuanya ditetapkan indikatornya, disertai target-target capaian selama 5 (lima) tahun (2025-2029), sehingga bisa diukur keberhasilan pencapaiannya, dan ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) ini menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU).

Keselarasan antara tujuan dan sasaran serta indikator tujuan dan indikator sasaran dalam RPJMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2025-2029 dengan rincian sebagai berikut:

1. Meningkatnya daya saing SDM yang merata dan berbudaya dengan indikator, yang diintervensi dengan sasaran sebagai berikut:
 - Terwujudnya pendidikan berkualitas yang merata
 - Terwujudnya kesehatan untuk semua
 - Terwujudnya pembangunan sosial masyarakat yang berkualitas
2. Menurunnya kemiskinan dan ketimpangan, yang diintervensi dengan sasaran sebagai berikut:

- Menurunnya tingkat kemiskinan
 - Meningkatnya pemerataan pendapatan
 - Meningkatnya akses hunian layak terjangkau dan berkelanjutan
 - Meningkatnya kemandirian dalam memenuhi kebutuhan pangan
3. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel, yang diintervensi dengan sasaran sebagai berikut:
- Terwujudnya birokrasi yang adaptif, bersih dan melayani
4. Meningkatnya Indeks Reformasi Birokrasi, dengan indikator tujuan Indeks Reformasi Birokrasi, yang diintervensi dengan sasaran sebagai berikut:
- Meningkatnya pertumbuhan ekonomi
 - Meningkatnya Daya Saing Daerah
 - Menurunnya emisi GRK menuju net zero emission

Berdasarkan penelaahan terhadap tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, maka pelayanan Badan Kegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah berdasarkan tugas dan fungsinya dalam rangka mendukung ketercapaian indikator kinerja diarahkan untuk mendukung tujuan ke-3, yaitu:

“Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel” yang diintervensi dengan sasaran **“Terwujudnya birokrasi yang adaptif, bersih dan melayani”**.

2.2.2.2 Telaahan Renstra K/L dan Renstra BKPSDMD Kabupaten/Kota

Analisis terhadap Renstra K/L dan Renstra Kabupaten/Kota berimplikasi pada penentuan isu strategis Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. BKPSDMD Provinsi

Kepulauan Bangka Belitung perlu menyusun faktor-faktor baik yang bersifat menghambat maupun yang bersifat mendorong, yang akan mempengaruhi penanganan permasalahan yang telah identifikasi sebelumnya. Permasalahan pelayanan BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung akan dilihat berdasarkan sasaran jangka menengah Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Renstra Lembaga Administrasi Negara RI, Renstra Badan Kepegawaian Negara, dan Renstra Kabupaten/Kota sebagai berikut:

a. Telaahan Renstra Kementerian dan Lembaga

1. Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Sasaran Strategis dalam Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2025-2029 adalah terwujudnya *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional (GDRBN) 2025–2045 sebagai landasan transformasi birokrasi menuju visi *Indonesia Maju/Emas 2045* dan transformasi digital, penguatan kualitas ASN, manajemen merit, dan pelayanan publik berbasis hasil. Pada Manajemen ASN berbasis sistem merit dapat diwujudkan melalui manajemen aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas dan berkinerja tinggi sesuai dengan sistem merit. Sedangkan transformasi digital diwujudkan dengan cara mempercepat penggunaan teknologi digital dalam pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

2. Telaah Renstra Badan Kepegawaian Negara

Sasaran strategis yang ingin dicapai pada Renstra Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2025-2029 adalah:

- a. Meningkatnya kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi

Mewujudkan pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul, pengembangan talenta dan karier ASN berbasis talenta, digitalisasi manajemen ASN yang *interoperable*, handal dan aman, dan kepatuhan atas kebijakan manajemen ASN dan prinsip meritokrasi.

- b. Meningkatkan kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital

Mewujudkan sumber daya manusia yang andal dan berorientasi kinerja, Governansi yang digital, berbasis bukti, dan akuntabel.

3. Telaah Renstra Lembaga Administrasi Negara RI

Sasaran strategis LAN RI terkait dengan urusan pendidikan dan pelatihan antara lain:

- a. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN);
- b. Mewujudkan pemerintahan digital (*e-government*);
- c. Meningkatkan kapabilitas dan profesionalitas ASN berbasis prinsip meritokrasi;
- d. Peningkatan kualitas kebijakan administrasi negara dan reformasi birokrasi;
- e. Penguatan kelembagaan LAN RI agar menjadi organisasi yang lincah, profesional, akuntabel, dan berbasis digital untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya secara efektif.

Dalam mendukung Renstra LAN RI 2025-2029, BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mengembangkan Kompetensi Aparatur melalui pelatihan teknis, pelatihan manajerial, pelatihan fungsional, serta pengembangan kompetensi Widyaiswara, dan penilaian (akreditasi) lembaga pelatihan. Koordinasi BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung bersama LAN RI selama ini sudah melaksanakan peningkatan kompetensi melalui pelatihan

meskipun belum merata ke seluruh pegawai dalam upaya Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Tabel 2.12
Telaah Renstra Kementerian/Lembaga

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L	Permasalahan Pelayanan BKPSDMD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	<p><u>BKN</u> Meningkatnya kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital</p> <p><u>LAN RI</u> Penguatan kelembagaan agar menjadi organisasi yang lincah, profesional, akuntabel, dan berbasis digital untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya secara efektif</p>	Kinerja ASN	<ol style="list-style-type: none"> Sebagian besar P2KP tidak dinilai oleh atasan, serta hukuman disiplin mempengaruhi nilai prestasi kerja; Capaian kinerja belum dijadikan dasar pembayaran tunjangan berbasis kinerja; Masih terdapat beberapa perangkat daerah yang belum menerapkan pola distribusi predikat kinerja; Minimnya penghargaan yang dimiliki atas prestasi pegawai ASN. 	<ol style="list-style-type: none"> Rencana absensi terintegrasi (kehadiran, kompensasi, dan kinerja); Adanya pengawasan dari atasan langsung terhadap penilaian kinerja pegawai; Penerapan sanksi kepada Perangkat Daerah yang tidak menerapkan pola distribusi predikat kinerja; Memberikan Penghargaan (reward) yang objektif dalam memperkuat budaya kerja berbasis hasil.
2.	<p><u>Kemenpan RB</u> Terwujudnya manajemen ASN berbasis sistem merit dan transformasi digital dalam pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan;</p> <p><u>BKN</u> Meningkatkan kapabilitas manajemen dan</p>	Kompetensi ASN	<ul style="list-style-type: none"> - Ketidaksesuaian pendidikan, pelatihan, dan pengalaman terhadap jabatan; - Belum dilakukannya kembali pengembangan berbasis kompetensi dan assesment kepada seluruh pegawai setelah 3 tahun terakhir; - Evaluasi jabatan berbasis beban kerja belum terintegrasi dengan Integrated mutasi (i-mut); 	<ul style="list-style-type: none"> - Rencana pemetaan/redistribusi pegawai; - Tersedianya fasilitas CAT untuk rekrutmen dan assesment secara transparan dan akuntabel; - Adanya dukungan Widyaiswara dan Assessor guna pengembangan kompetensi kepegawaian; - Rencana pembentukan Lembaga Penilaian Kompetensi; - ASN wajib memiliki kompetensi sesuai

<p>profesionalitas ASN berbasis Meritokrasi dan kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital;</p> <p><u>LAN RI</u> Meningkatnya kualitas SDM, <i>e-government</i>, dan kualitas kebijakan administrasi negara dan reformasi birokrasi;</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Pengelolaan promosi dan penempatan ASN masih mengedepankan faktor non-kompetitif dan tidak berdasarkan hasil pemetaan ke dalam 9 kotak Manajemen Talenta; - Rendahnya pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diikuti pegawai ASN; - Rendahnya pengembangan kompetensi ASN terintegrasi. 	<p>undang-undang ASN;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengalokasikan dan memprioritaskan anggaran dalam pengembangan SDM. - Perencanaan pengembangan kompetensi berbasis <i>corporate university</i>.
<p><u>LAN RI</u> Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN)</p>	<p>Potensi ASN</p>	<p>Penilaian dan penempatan ASN belum bersifat adil, objektif dan berbasis kemampuan akibat masih kuatnya pengaruh non merit;</p>	<p>Penerapan Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN</p>
<p><u>BKN</u> Mewujudkan pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul</p>	<p>Integritas dan Moralitas ASN</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Masih adanya kasus pelanggaran disiplin dan kode etik ASN dari riwayat beberapa tahun terakhir 2) Masih rendahnya integritas dan moralitas ASN dilihat dari kehadiran pegawai ASN 	<ul style="list-style-type: none"> - Penerapan absensi terintegrasi (kehadiran, kompensasi, dan kinerja); - Sosialisasi regulasi peraturan terkait disiplin dan kode etik; - Melakukan Inspeksi Mendadak secara berkala; - Pengawasan atasan langsung. - Penegakan disiplin ASN; - Penerapan Kode etik dan Perilaku ASN.

2.2.2.3 Telaah Renstra Kabupaten/Kota

Selain daripada itu akan dianalisis juga Renstra Kabupaten/Kota, yaitu: Kabupaten Bangka, Kabupaten Bangka Barat, Kabupaten Bangka Tengah, Kabupaten Belitung, Kabupaten Belitung Timur, dan Kota Pangkalpinang, sebagai berikut:

Tabel 2.13
Permasalahan Pelayanan BKPSDMD Provinsi berdasarkan
Sasaran Renstra BKPSDMD Kabupaten/Kota

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Kabupaten/Kota	Permasalahan Pelayanan BKPSDMD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja	Kinerja ASN	Capaian kinerja belum dijadikan dasar pembayaran tunjangan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Rencana absensi terintegrasi (kehadiran, kompensasi, dan kinerja) - Adanya pengawasan dari atasan langsung terhadap penilaian kinerja pegawai; - Penerapan sanksi kepada Perangkat Daerah yang tidak menerapkan pola distirbusi predikat kinerja; - Memberikan Penghargaan (reward) yang objektif dalam memperkuat budaya kerja berbasis hasil.
2	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Aparatur	Kompetensi ASN	<ul style="list-style-type: none"> - Ketidaksesuaian pendidikan, pelatihan, dan pengalaman terhadap jabatan - Belum dilakukannya pengembangan berbasis kompetensi dan assesment kepada seluruh pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> - Rencana pemetaan/ redistribusi pegawai; - Adanya fasilitas CAT untuk rekrutmen, promosi, dan assesment secara transparan dan akuntabel; - Adanya dukungan Widyaiswara dan Assessor guna pengembangan kompetensi kepegawaian; - Rencana pembentukan Lembaga Penilaian Kompetensi; - ASN wajib memiliki kompetensi sesuai undang-undang ASN - Penerapan Manajemen ASN berbasis

				<p>Meritokrasi;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengalokasikan dan memprioritaskan anggaran dalam pengembangan SDM.
3	Terwujudnya ASN yang berkualitas	Potensi	Penilaian dan penempatan ASN belum bersifat adil, objektif dan berbasis kemampuan akibat masih kuatnya pengaruh non merit;	Penerapan Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN
4	Terwujudnya Integritas dan Moralitas	Integritas dan Moralitas ASN	Masih adanya kasus pelanggaran disiplin dan kode etik dari riwayat beberapa tahun terakhir	Rencana absensi terintegrasi (kehadiran, kompensasi, dan kinerja)

Berdasarkan hasil revidi dan analisis yang dilakukan, permasalahan BKPSDMD Provinsi sinkron dengan sasaran Renstra kementerian/lembaga dan Kabupaten/Kota. Hal ini dapat dilihat permasalahan-permasalahan yang ada pada BKPSDMD Provinsi telah menjadi sasaran utama pada kementerian/lembaga dan kabupaten/kota.

2.2.2.4 Penentuan Isu-isu Strategis

Isu Strategis merupakan permasalahan atau tantangan utama yang dihadapi oleh pemerintah atau perangkat daerah, yang memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran pembangunan. Identifikasi isu strategis dilakukan melalui analisis terhadap perkembangan lingkungan eksternal dan internal yang dinamis, serta mempertimbangkan arah kebijakan dan prioritas pembangunan yang lebih luas, secara umum isu strategis disusun berdasarkan dinamika dan kecenderungan pada isu global, nasional, dan regional.

Penentuan isu-isu strategis bertujuan untuk mengidentifikasi fokus utama dalam peningkatan pelayanan BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ke depan. Proses ini dilakukan berdasarkan hasil analisis yang mencakup identifikasi permasalahan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang didasarkan pada tugas dan fungsi, telaahan terhadap visi, misi, dan program kepala daerah terpilih, serta penelaahan terhadap Renstra Kementerian/Lembaga, dan telaahan Renstra Kabupaten/Kota. Adapun aspek-aspek yang ditelaah meliputi:

1. Gambaran Pelayanan BKPSDMD

Dalam penentuan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah ditinjau kembali gambaran pelayanan berdasarkan permasalahan yang

dihadapi dalam bidang kepegawaian dan pengembangan aparatur sebagai berikut:

- 1) Peningkatan Kualifikasi ASN
 - 2) Peningkatan Kompetensi ASN;
 - 3) Peningkatan Kinerja ASN;
 - 4) Peningkatan Disiplin ASN.
2. Sasaran jangka menengah pada Renstra Kementerian/Lembaga
- Sasaran jangka menengah Renstra Kementerian/Lembaga secara garis besar mengarah pada penerapan implementasi meritokrasi dalam manajemen ASN yang terdiri dari beberapa prinsip yaitu Kinerja, Kompetensi, Potensi, Kualifikasi, Integritas dan Moralitas ASN.
3. Sasaran jangka menengah dari Renstra Kabupaten/Kota
- Sasaran jangka menengah dari Renstra Kabupaten/Kota pun dengan hampir seluruhnya mengarah pada peningkatan Kinerja, Kompetensi, Potensi, Kualifikasi dan Integritas dan Moralitas ASN.
4. Isu Global, Nasional, dan Regional

Dari hasil identifikasi permasalahan yang telah dijabarkan secara ringkas, berikut disajikan teknik menyimpulkan isu startegis:

Tabel 2.14
Teknik Menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN	PERMASALAHAN PERANGKAT DAERAH	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PD	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD			ISU STRATGIS PD
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Penilaian Kinerja ASN	Kinerja ASN	Tidak terdapat Isu KLHS yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDMD	-	-	Penilaian SKP merupakan instrument penting dalam pengelolaan karier PNS, karena hasil penialian tersebut digunakan sebaga dasar untuk menilai tingkat kemampuan dan kompetensi PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab jabatan. Penialian SKP dilaksanakan secara objektif dan terukur melalui evaluasi capaian kinerja dan perilaku kerja oleh atasan langsung selaku Penjabat Penilai. Hasil penilaian SKP menjadi dasar dalm pembinaan kinerja, pengembangan	Rendahnya Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN

					kompetensi, serta pengambilan keputusan manajemen kepegawaian	
Pengembangan Kompetensi ASN	Kompetensi ASN	Tidak terdapat Isu KLHS yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDMD	<i>Global talent coompetition</i>	Penguatan Kapasitas ASN	Kesenjangan kompetensi di daerah	
Manjemen ASN dan Penempatan ASN ke Dalam Jabatan	Potensi	Tidak terdapat Isu KLHS yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDMD	Tuntutan profesionalisme global	Reformasi Birokrasi Nasional	Penempatan ASN belum bersifat adil, objektif dan berbasis kemampuan	
Mewujudkan Integritas dan Moralitas	Integritas dan Moralitas	Tidak terdapat Isu KLHS yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDMD	Tuntutan global terhadap tat kelola pemerintahan yang berintegritas, beretika, transparan dan akuntabel	Nilai- nilai dasar ASN Ber-AKHLAK belum terinternalisasi di semua jenjang pemerintahan	Masih adanya kasus pelanggaran disiplin dan kode etik.	

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 14 Tahun 2025, telah ditetapkan visi, misi dan program Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih ke dalam Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2029 yang selaras dengan arah kebijakan pembangunan nasional sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung disusun dengan mengacu pada Visi dan Misi Gubernur Kepulauan Bangka Belitung. Sebagaimana tertuang dalam RPJMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2029 serta diselaraskan dengan visi, misi, dan arah kebijakan pembangunan nasional (Asta Cita) dalam RPJMN Tahun 2025-2029.

Adapun visi dan misi RPJMN Tahun 2025-2029, yaitu:

Visi :

“Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2024”

Visi tersebut dijabarkan ke dalam delapan misi pembangunan nasional (Asta cita), yaitu:

1. Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan Hak Asasi Manusia (HAM).
2. Memantapkan sistem pertahanan dan keamanan negara serta mendorong kemandirian bangsa melalui, swasembada pangan, energi, dan air, ekonomi kreatif, hijau, dan biru.
3. Meningkatkan lapangan kerja berkualitas, kewirausahaan, industri kreatif, dan pengembangan infrastruktur.
4. Memperkuat pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendidikan, kesehatan, sains dan teknologi, prestasi olahraga,

serta pemberdayaan kelompok rentan.

5. Melanjutkan hilirisasi dan industrialisasi untuk meningkatkan nilai tambah dalam negeri.
6. Membangun dari desa dan dari bawah untuk pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan.
7. Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi serta pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba.
8. Memperkuat harmoni kehidupan dengan lingkungan, alam, dan budaya serta meningkatkan toleransi antar umat beragama menuju masyarakat yang adil, makmur, dan berkelanjutan.

Dalam konteks tugas dan fungsi BKPSDMD, dukungan terhadap pembangunan nasional difokuskan pada Astacita Nomor 7, yaitu: **Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi serta pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba.**

Adapun visi dan misi program Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih yaitu:

Visi Pembangunan Daerah:

“Babel Berdaya 2029 “Mewujudkan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang Berdaya Saing, Berbudaya, Mandiri dan Sejahtera”

Visi tersebut diwujudkan melalui tiga (3) misi pembangunan daerah, yaitu:

1. Misi 1

Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas, Berdaya dan Berbudaya. Misi ini berfokus pada upaya meningkatkan daya saing sumber daya manusia secara merata dan berbudaya dalam rangka menurunkan kemiskinan dan mengurangi ketimpangan.

2. Misi 2

Memperkuat Sistem Pemerintahan yang Responsif, Andal dan Terpercaya. Misi ini berfokus pada upaya meningkatkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel.

3. Misi 3

Meningkatkan Daya Saing Perekonomian secara berkelanjutan. Misi ini berfokus pada upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah berbasis sumber daya berkelanjutan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung melaksanakan misi Gubernur nomor dua, yaitu Memperkuat Sistem Pemerintahan yang Responsif, Andal dan Terpercaya.

3.1 Tujuan Renstra BKPSDMD 2025-2029

Tujuan merupakan pernyataan umum yang menggambarkan capaian yang hendak diwujudkan oleh suatu instansi atau organisasi dalam periode perencanaan jangka menengah. Tujuan berfungsi sebagai penjabaran visi dan misi agar lebih terarah, terukur, serta dapat diturunkan menjadi sasaran dan program kerja yang jelas. Dalam konteks perencanaan pembangunan daerah, tujuan memiliki peran penting sebagai pijakan strategis yang mengarahkan seluruh kebijakan, program, dan kegiatan agar selaras dengan mandat kelembagaan. Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 mencerminkan kinerja yang ingin dicapai selama lima tahun.

Berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, menyelenggarakan dua unsur Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yaitu unsur kepegawaian dan unsur pendidikan dan pelatihan. Tujuan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2029 yaitu:

Tujuan Renstra:

**”Terwujudnya Implementasi Meritokrasi
dalam Manajemen ASN”**

Untuk dapat mengukur keberhasilan tujuan renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, maka harus memiliki indikator tujuan renstra dan target yang dicapai dari tahun 2025-2029 pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Tujuan dan Indikator Tujuan Renstra BKPSDMD
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

TUJUAN RENSTRA	INDIKATOR TUJUAN RENSTRA	DEFINISI OPERASIONAL TUJUAN RENSTRA	BASELINE 2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Terwujudnya Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN	Indeks Meritokrasi dalam Manajemen ASN	Indeks Meritokrasi dalam Manajemen ASN	0,74	0,76	0,76	0,78	0,78	0,80
	Nilai Penerapan RB PD	Nilai komposit yang menunjukkan tingkat keberhasilan Perangkat Daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi secara terukur dan berkelanjutan, yang diperoleh dari jumlah nilai tertimbang berbagai indikator kinerja utama pelayanan publik, tata kelola pemerintahan, manajemen ASN, digitalisasi layanan, serta pengelolaan sumber daya dan aset daerah.	86,35	86,85	87,35	87,85	88,35	88,85

3.2 Sasaran Renstra BKPSDMD 2025-2029

Sasaran strategis merupakan target kinerja jangka menengah organisasi yang menjadi acuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program serta kegiatan. Sasaran ini berfungsi sebagai tolak ukur keberhasilan pencapaian tujuan serta menjadi dasar bagi penetapan indikator kinerja yang objektif. Adapun sasaran Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2025-2029, yaitu:

1. Meningkatnya Meritokrasi Dalam Manajemen ASN dengan Prinsip Kinerja, Kualifikasi, Potensi, Integritas dan Moralitas ASN
 Dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja ASN dapat dilakukan melalui peningkatan Meritokrasi dalam Manajemen ASN dari prinsip kualifikasi dilihat dari pendidikan, kinerja yang optimal, potensi dilihat dari kemampuan ASN, integritas dan

moralitas dilihat dari disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kinerja diukur dari indikator: Kinerja Utama dan Kinerja Penguat. Kualifikasi diukur dari indikator: Tingkat Pendidikan Formal dan Kesesuaian Bidang Ilmu. Potensi diukur dari indikator: Kemampuan Intelektual, Kemampuan Interpersonal, Kesadaran diri, Kemampuan Berpikir Kritis dan Strategis, Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan, Kecerdasan Emosi, Kemampuan Belajar Cepat dan Mengembangkan Diri, serta Motivasi dan Komitmen. Sedangkan Integritas dan Moralitas diukur dari indikator: melakukan pengecekan riwayat hukuman disiplin pegawai dalam kurun waktu 5 tahun terakhir (ringan, sedang, berat). Sehingga ASN mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas, efisien, dan efektif. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah dicapai, serta tingkat kinerja dan disiplin pegawai maka diharapkan akan meningkatkan Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan bertanggung jawab.

2. Meningkatnya Meritokrasi dalam Manajemen ASN Dengan Prinsip Kompetensi Aparatur

Untuk meningkatnya Meritokrasi dalam Manajemen ASN dilihat dari prinsip kompetensi aparatur sipil negara yang mengacu pada upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ASN agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan berkontribusi optimal pada pencapaian tujuan organisasi dengan didukung pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar profesionalisme yang ditetapkan. Kompetensi diukur dari indikator: Penilaian Kompetensi, Pengembangan Kompetensi dan Pengalaman Jabatan. Melalui pengembangan kompetensi yang diikuti ASN maka akan berpengaruh pada kualitas pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga diharapkan dapat meningkatkan Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen yang berkontribusi pada

peningkatan meningkatnya Indeks Meritokrasi dalam Manajemen ASN.

3. Meningkatnya Kinerja Organisasi Perangkat Daerah

Kinerja Organisasi Perangkat Daerah dapat diukur melalui target yang ingin dicapai untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, Tata kelola internal melalui target yang ingin dicapai untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas. Sasaran ini dirumuskan berdasarkan Capaian Indikator Utama Teknis yang telah ditetapkan pada tujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi tata kelola internal BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang mencakup beberapa aspek yaitu SDM yang memiliki kualitas dan kompetensi, proses bisnis dalam menerapkan pelayanan publik, dan pemanfaatan data kepegawaian berbasis digital. Sehingga BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat memastikan upaya peningkatan tata kelola internal berjalan efektif dan memberikan dampak positif bagi kinerja aparatur sipil negara.

Terdapat indikator pada masing-masing sasaran yang harus dicapai dalam lima tahun kedepan, yaitu:

1. Persentase ASN yang memenuhi standar kinerja, kualifikasi pendidikan, potensi, integritas dan moralitas

Capaian ini dihitung melalui penginputan Indeks Meritokrasi dalam Manajemen ASN terhadap seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung meliputi beberapa aspek dalam sistem merit yang mencakup kinerja, kualifikasi pendidikan, potensi, integritas dan moralitas.

2. Persentase ASN yang memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan

Capaian ini dapat dihitung melalui perbandingan jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi meliputi pelatihan teknis, manajerial dan fungsional terhadap jumlah seluruh ASN.

3. Nilai Kinerja Organisasi Perangkat Daerah

Merupakan nilai yang menggambarkan tingkat pencapaian kinerja Perangkat Daerah berdasarkan hasil pengukuran terhadap indikator kinerja utama dan yang telah ditetapkan. Nilai ini diperoleh dari nilai akhir capaian masing-masing indikator dikalikan 100%.

Tujuan dan sasaran rencana strategis disusun dalam rangka mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2025-2029. Berdasarkan penelaahan terhadap tujuan dan sasaran RPJMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, maka berdasarkan tugas dan fungsinya dalam rangka mendukung ketercapaian indikator kinerja daerah diarahkan untuk mendukung tujuan ke tiga RPJMD, yaitu: **“Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Akuntabel”**, diintervensi dengan sasaran **“Terwujudnya Birokrasi yang Adaptif, Bersih dan Melayani”**. Berikut tabel keterkaitan Tujuan dan Sasaran RPJMD dengan Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDMD serta teknik merumuskan tujuan dan sasaran Renstra BKPSDMD:

Tabel 3.2
Keterkaitan Tujuan dan Sasaran RPJMD dan Tujuan dan Sasaran BKPSDMD
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2029

Misi							
Memperkuat Sistem Pemerintahan yang Responsif, Andal dan Terpercaya							
Tujuan dan Sasaran RPJMD				Tujuan dan Sasaran Renstra			
Tujuan	Indikator	Sasaran	Indikator	Tujuan	Indikator	Sasaran	Indikator
Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Akuntabel	Indeks Reformasi Birokrasi	Terwujudnya Birokrasi yang Adaptif, Bersih dan Melayani	Indeks Pelayanan Publik	Terwujudnya Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN	Indeks Meritokrasi dalam Manajemen ASN	Meningkatnya Meritokrasi dalam Manajemen ASN dengan prinsip Kinerja, Kualifikasi, Potensi, Integritas dan Moralitas ASN	Persentase ASN yang memenuhi standar Kinerja, Kualifikasi Pendidikan, Potensi, Integritas dan Moralitas
						Meningkatnya Meritokrasi dalam Manajemen ASN dengan prinsip Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi sesuai dengan Jabatan
						Meningkatnya Kinerja Organisasi Perangkat Daerah	Nilai Kinerja Organisasi Perangkat Daerah

Tabel 3.3
Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra PD

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET TAHUN						KET.
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Terwujudnya Birokrasi yang Adaptif, Bersih dan Melayani	Terwujudnya Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN	Meningkatnya Meritokrasi dalam Manajemen ASN dengan Prinsip Kinerja, Kualifikasi, Potensi, Integritas dan Moralitas ASN	Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kinerja, Kualifikasi Pendidikan, Potensi, Integritas dan Moralitas	97,15	97,25	97,35	97,45	97,55	97,65	
		Meningkatnya Meritokrasi dalam Manajemen ASN dengan Prinsip Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai Dengan Jabatan	86,25	86,45	86,65	86,85	87,05	87,25	
		Meningkatnya Kinerja Organisasi Perangkat Daerah	Nilai Kinerja Organisasi Perangkat Daerah	98,91	98,92	98,93	98,95	98,96	98,97	

Tabel 3.4
Formula perhitungan Indeks Meritokrasi dalam Manajemen ASN

No	Indikator Tujuan/Sasaran	Formula
	<p>Tujuan : Terwujudnya Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN</p> <p>Indikator : 1. Indeks Meritokrasi dalam Manajemen ASN</p>	<p>Rata rata $\{ \{ \text{Kinerja (Kinerja Utama 60\% + Kinerja Penguat 40\%)} \} + \{ \text{Potensial (Kompetensi 40\% + Potensi 25\% + Kualifikasi 20\% + Integritas dan Moralitas 15\%)} \} \}$</p>
	2. Nilai Penerapan RB PD	<p>Jumlah nilai tertimbang (Indeks Kepuasan Masyarakat + Inovasi Daerah + Pengukuran Capaian Kinerja tahunan + Nilai SAKIP + Tata kelola data Statistik sektoral+Layanan SPBE + Kehadiran Pegawai Setahun + Pemanfaatan Sistem Pengadaan dan Penggunaan Produk Dalam Negeri + Kualitas Pengelolaan Barang Milik Daerah + Tingkat Implementasi Kebijakan Pengelolaan Kinerja ASN + Implementasi Employeee Branding + Ketepatan Waktu Input Aplikasi ESR)</p>
1.	<p>Sasaran 1: Meningkatnya Meritokrasi dalam Manajemen ASN dengan Prinsip Kinerja, Kualifikasi, Potensi, Integritas danMoralitas ASN</p> <p>Indikator Sasaran: Persentase ASN yang memenuhi standar kinerja, kualifikasi pendidikan, Potensi, Integritas dan Moralitas</p>	<p>Rata-rata $\{ \{ \text{Jumlah ASN berpendidikan tinggi / jumlah seluruh ASN x 100\%} \} + \{ \text{Jumlah ASN dengan penilaian kinerja minimal BAIK / jumlah seluruh ASN x 100\%} \} + \{ \text{Jumlah ASN tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin / jumlah seluruh ASN x 100\%} \} + \{ \text{jumlah ASN yang memenuhi standar potensi/jumlah seluruh ASN x 100\%} \}$</p>

2.	<p>Sasaran 2: Meningkatnya Meritokrasi dalam Manajemen ASN dengan Prinsip Kompetensi Aparatur</p> <p>Indikator Sasaran: Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan</p>	<p>Jumlah ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan / Jumlah Seluruh ASN x 100%</p>
3.	<p>Sasaran 3: Meningkatnya Kinerja Organisasi Perangkat Daerah</p> <p>Indikator Sasaran: Nilai Kinerja Organisasi Perangkat Daerah</p>	<p> $\text{Nilai Akhir Indikator} = \text{Normalisasi Capaian} \times (100\% - \text{Besaran Koreksi AKIP})$ $\text{Total PK} = \sum (\text{Nilai Akhir Indikator 1} + \text{Nilai Akhir Indikaator 2})$ $\text{NKO} = \text{Total PK} : \text{Jumlah Indikator}$ </p>

3.3 Strategi dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDMD Tahun 2025-2029

Strategi adalah langkah-langkah yang berisikan program-kegiatan yang bersifat indikatif untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dan merupakan rangkaian tahapan atau langkah-langkah yang berisikan grand design perencanaan pembangunan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran, serta misi pembangunan yang telah ditetapkan dan dijabarkan dalam kebijakan dan program.

Dalam rangka mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam RPJMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2029, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menetapkan strategi pembangunan kelembagaan yang terarah, terpadu, dan selaras dengan misi dua RPJMD.

Strategi dalam renstra menjadi pedoman dalam perumusan arah kebijakan, menunjukkan prioritas langkah pencapaian sasaran dan menjadi dasar dalam penyusunan program, kegiatan dan indikator kinerja. Strategi yang disusun harus dianalisis dengan cermat atas kondisi pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. Oleh karena itu, sebelum masuk pada strategi, perlu diidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah melalui analisis SWOT dengan menganalisa lingkungan internal dan eksternal.

Analisis lingkungan internal digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi faktor-faktor dalam struktur organisasi, sumber daya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana. Analisis Lingkungan Internal dikelompokkan atas hal-hal yang merupakan kelemahan (*weakness*) atau kekuatan (*strength*) organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran. Sedangkan Analisis lingkungan eksternal digunakan untuk proses mengidentifikasi dan mengevaluasi

faktor-faktor di luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi mengenai peluang (*opportunity*) dan tantangan (*threats*) organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka diperoleh beberapa hasil identifikasi kekuatan dan kelemahan sebagai berikut:

A. FAKTOR INTERNAL:

1. KEKUATAN:

1. Komitmen pimpinan untuk meningkatkan profesionalitas SDM;
2. Adanya *Road Map* Reformasi Birokrasi;
3. Tersedianya SDM yang memadai (kualitas dan kuantitas);
4. Tersedianya fasilitas sarana dan prasarana diklat;
5. Tunjangan daerah berbasis kinerja dan disiplin.

2. KELEMAHAN:

1. Rendahnya budaya birokrasi yang melayani;
2. Rendahnya integritas dan moralitas;
3. Minimnya *reward and punishment* yang diterapkan;
4. Kesejahteraan ASN perlu ditingkatkan;
5. Lemahnya koordinasi dan kolaborasi antar bidang;
6. *Database* kepegawaian tidak *valid* dan tidak *up to date*;
7. Masih adanya pegawai yang tidak berpendidikan tinggi;
8. Penempatan pegawai tidak berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja;
9. Belum optimalnya penerapan SAKIP;
10. Belum supportnya komputer pada ruang CAT;
11. Terbatasnya anggaran.

3. PELUANG

1. Usia PNS Provinsi rata-rata produktif;
2. Kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat;

3. Rencana pembentukan UPTD Assessment dan Sertifikasi Kompetensi ASN Center Serumpun Sebalai;
4. Rencana pembentukan UPTD KORPRI;
5. Kerjasama/MOU terkait pengembangan kualifikasi dan kompetensi SDM;
6. Pembentukan *Corporate University*.

4. ANCAMAN

1. Adanya intervensi politik dalam Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN;
2. Budaya masyarakat pertambangan yang berpengaruh negatif terhadap pengembangan SDM;
3. Kinerja PNS dinilai kurang optimal oleh masyarakat;
4. Perubahan sistem kerja dan kelembagaan;
5. Globalisasi (transparansi dan akuntabel dalam pengelolaan SDM);
6. Kondisi perekonomian yang menurun dikarenakan ketergantungan terhadap komoditas timah.

Tabel 3.5
Penentuan Alternatif Strategi

<p>Faktor Eksternal</p> <p>Faktor Internal</p>	<p>Peluang (O):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Usia PNS Provinsi rata-rata produktif; 2. Kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat; 3. Rencana pembentukan UPTD Asessment dan Sertifikasi Kompetensi ASN Center Serumpun Sebalai; 4. Rencana pembentukan UPTD KORPRI; 5. Kerjasama/MOU terkait pengembangan kualifikasi dan kompetensi SDM; 6. Pembentukan <i>Corporate University</i>. 	<p>Ancaman (T):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya intervensi politik dalam Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen; 2. Budaya masyarakat pertambangan yang berpengaruh negatif terhadap pengembangan SDM; 3. Kinerja PNS dinilai kurang optimal oleh masyarakat; 4. Perubahan sistem kerja dan kelembagaan ; 5. Globalisasi (transparansi dan akuntabel dalam pengelolaan SDM); 6. Kondisi perekonomian yang menurun dikarenakan ketergantungan terhadap komoditas timah.
<p>Kekuatan (S):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen pimpinan untuk meningkatkan profesionalitas SDM; 2. Adanya <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi; 3. Tersedianya SDM yang memadai (kualitas dan kuantitas); 4. Tersedianya fasilitas sarana dan prasarana diklat; 5. Tunjangan daerah yang berbasis kinerja dan disiplin 	<p>Alternatif Strategi (S-O):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan kompetensi pegawai berdasarkan jenis jabatan. 	<p>Alternatif Strategi (S-T):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan Meritokrasi dalam Manajemen ASN; 2. Memanfaatkan kekuatan SDM yang dimiliki untuk menghindari ancaman dari lingkungan eksternal.

<p>Kelemahan (W):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rendahnya budaya birokrasi yang melayani; 2. Rendahnya integritas dan moralitas; 3. Rendahnya Integritas dan Moralitas ASN; 4. Minimnya <i>reward and finishment</i> yang diterapkan; 5. Kesejahteraan ASN perlu ditingkatkan; 6. Data base kepegawaian tidak <i>valid dan tidak up to date</i>; 7. Masih adanya pegawai yang tidak berpendidikan tinggi; 8. Penempatan pegawai tidak berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja; 9. Belum optimalnya penerapan SAKIP; 10. Belum supportnya komputer pada ruang CAT; 11. Terbatasnya anggaran. 	<p>Alternatif Strategi (W-O):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemanfaatan teknologi informasi dalam penerapan Integritas dan Moralitas pegawai dan pengelolaan data kepegawaiaan; 2. Peningkatan kualifikasi pendidikan; 3. Pengembangan karier pegawai dengan menerapkan rotasi dan mutasi berbasis Meritokrasi dalam Manajemen ASN; 4. Penerapan Akuntabilitas Kinerja; 5. Peningkatan Kapasitas dan Integritas SDM; 6. Pengelolaan BLUD pada Rencana pembentukan UPTD Asestment dan Sertifikasi Kompetensi ASN Center Serumpun Sebalai dan UPTD KORPRI. 	<p>Alternatif Strategi (W-T):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan <i>reward and punishment</i> berbasis kinerja dan disiplin.
--	--	--

Berdasarkan analisa SWOT strategi pada tabel tersebut dipilih strategi yang dinilai paling tepat, efektif dan efisien diantara berbagai alternatif strategi yang dihasilkan melalui *Focussed Group Discussion (FGD)* dengan melibatkan para tim kelompok kerja penyusunan Renstra, yaitu:

1. Pengembangan kompetensi, potensi dan kapasitas pegawai berdasarkan jenis jabatan;

2. Pemanfaatan teknologi informasi dalam penerapan Integritas dan Moralitas pegawai dan pengelolaan data kepegawaian;
3. Peningkatan kualifikasi pendidikan;
4. Penerapan tunjangan berbasis kinerja dan disiplin;
5. Pengembangan karir pegawai dengan menerapkan rotasi dan mutasi berbasis Meritokrasi dalam Manajemen ASN;
6. Penerapan *reward and punishment* berbasis *Talent Pool*;
7. Pengelolaan BLUD pada Rencana pembentukan UPTD Asessment dan Sertifikasi Kompetensi ASN Center Serumpun Sebalai dan UPTD KORPRI;
8. Rencana Pembentukan *Corporate University* yang akan berfungsi sebagai pusat pengelolaan pembelajaran dan pelatihan ASN yang terintegrasi dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis terhadap beberapa alternatif strategi melalui pendekatan Analisis SWOT, maka ditetapkan strategi terpilih yang disusun dengan merujuk pada sasaran serta indikator kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Penjabaran strategi dimaksud disampaikan pada tabel berikut:

Tabel 3.6
Penentuan Strategi

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Strategi
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Meritokrasi dalam Manajemen ASN dengan prinsip Kinerja, Kualifikasi, Potensi, Integritas dan Moralitas ASN	Persentase ASN yang memenuhi standar Kinerja, Kualifikasi Pendidikan, Potensi, Integritas dan Moralitas	<ul style="list-style-type: none"> - Pemanfaatan teknologi informasi dalam penerapan Integritas dan Moralitas pegawai dan pengelolaan data kepegawaian; - Peningkatan kualifikasi pendidikan melalui tugas belajar.
2.	Meningkatnya Meritokrasi dalam Manajemen ASN dengan prinsip kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan	<ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan kompetensi pegawai berdasarkan jenis jabatan; - Pengelolaan BLUD pada Rencana pembentukan UPTD Aseessment dan Sertifikasi Kompetensi ASN Center Serumpun Sebalai dan UPTD KORPRI. - Rencana pembentukan <i>Corporate University</i> sebagai terobosan strategis dalam upaya: <ul style="list-style-type: none"> a. Integrasi Program dengan Strategi Pembangunan Daerah yaitu Merancang program pembelajaran sesuai dengan isu strategis daerah; b. Penguatan Sistem Manajemen Pengetahuan yaitu Membentuk pusat data dan pengetahuan (<i>knowledge hub</i>) yang menghimpun inovasi daerah, riset, dan praktik baik untuk diadopsi oleh ASN; c. Inovasi Metode Pembelajaran yaitu Menerapkan <i>model pembelajaran blended learning, micro learning, dan experiential learning</i> untuk meningkatkan efektivitas; d. Digitalisasi Proses Pembelajaran yaitu Membangun <i>Learning Management System (LMS)</i> terintegrasi yang memudahkan ASN dalam mengakses materi, mengikuti pengembangan kompetensi, serta mendapatkan sertifikasi

			digital.
3.	Meningkatnya Kinerja Organisasi Perangkat Daerah	Nilai Kinerja Organisasi Perangkat Daerah	- Penerapan tunjangan berbasis kinerja; - Penerapan <i>reward and punishment</i> berbasis <i>Talent Pool</i> ; - Penerapan Akuntabilitas Kinerja; - Peningkatan Integritas dan Moralitas ASN.

Dalam rangka mewujudkan Indeks Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN yang lebih baik secara terencana dan berkelanjutan selama lima tahun kedepan, BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menetapkan strategi bertahap yang terdiri atas lima tahapan, mulai dari tahun 2025 hingga 2029.

Tabel 3.7

Penahapan Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

TAHAP I	TAHAP II	TAHAP III	TAHAP IV	TAHAP V
Konsolidasi Data dan Pemetaan Kompetensi ASN	Penguatan Kapasitas ASN, Regulasi Pendukung, dan Infrastruktur Sistem	Penguatan Sistem Merit dalam Manajemen ASN, Pembaharuan Sarana dan Prasarana Pendukung Sistem Merit dalam Manajemen ASN, dan rencana pengelolaan pusat pembelajaran dan pelatihan ASN, serta pembentukan <i>Corporate University</i>	Evaluasi Kinerja dan Konsolidasi Capaian, serta Penguatan Kelembagaan Perangkat Daerah melalui pembentukan UPTD	Meningkatnya Indeks Meritokrasi dalam Manajemen ASN

- Tahap 1 (Tahun 2025): Tahap awal fokus diarahkan pada penguatan pondasi pengelolaan kepegawaian melalui konsolidasi data kepegawaian pada sistem informasi (SAPK, SIASN, dll), pemetaan awal terhadap kondisi profesionalitas ASN, serta identifikasi kesenjangan kompetensi pada ASN Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hasil pemetaan akan menjadi dasar penyusunan pengembangan SDM aparatur lima tahun sebagai dasar implementasi strategi ke depan.
- Tahap 2 (Tahun 2026): Pada tahap kedua, fokus diarahkan pada peningkatan kapasitas ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan, baik pelatihan teknis, fungsional, maupun manajerial. Selain itu dilakukan pengembangan infrastruktur pendukung seperti platform pembelajaran digital (e-learning), peningkatan kapasitas Widyaiswara, serta penyesuaian regulasi internal untuk mendukung pengembangan Mertokrasi dalam Manajemen ASN. Tahapan ini bertujuan untuk memperkecil gap kompetensi yang telah dipetakan pada tahap sebelumnya.
- Tahap 3 (Tahun 2027): Memasuki tahap ketiga, strategi diarahkan pada implementasi sistem merit secara konsisten dalam pengelolaan Manajemen ASN. Hal ini mencakup peningkatan beberapa aspek dalam sistem merit dalam Manajemen ASN, penilaian kinerja individu berbasis indikator yang terukur, serta penguatan reward dan punishment berbasis kinerja dan disiplin. Selain itu, dilakukan pembaharuan sarana dan prasarana pendukung Sistem Merit, penguatan kapasitas SDM dan pengembangan organisasi pembelajaran, direncanakan pembentukan *Corporate University* yang akan berfungsi sebagai *strategic learning partner* yang menghubungkan kompetensi ASN dengan kinerja organisasi serta mendukung transformasi tata kelola pemerintahan menuju pemerintahan yang efektif, efisien dan berdaya saing serta sebagai pusat transformasi pengetahuan dan inovasi yang pada akhirnya akan mendukung terwujudnya

pembangunan daerah yang berkelanjutan dan masyarakat yang sejahtera.

- Tahapan IV (Tahun 2028): Tahapan keempat bertujuan untuk mengevaluasi seluruh upaya yang telah dilaksanakan selama tiga tahun sebelumnya. Evaluasi dilakukan terhadap capaian Indeks Meritokrasi dalam Manajemen ASN secara menyeluruh untuk mengidentifikasi keberhasilan maupun tantangan. Hasil evaluasi ini akan menjadi dasar penyesuaian strategi agar lebih efektif dan tepat sasaran dalam mendorong Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN di sisa periode perencanaan. Selain itu upaya pengembangan struktur kelembagaan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan pelayanan, termasuk penataan dan pembentukan UPTD sesuai ketentuan perundang-undangan.
- Tahapan V (Tahun 2029): Fokus diarahkan pada akselerasi implementasi inovasi dan penguatan sistem pembangunan ASN secara menyeluruh, yang bertujuan untuk mewujudkan Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN secara optimal dan berkelanjutan. Capaian ini mencerminkan hasil kumulatif dari seluruh proses pengembangan kinerja, kualifikasi, potensi, integritas dan moralitas, serta kompetensi ASN yang telah dilaksanakan selama empat tahun sebelumnya.

3.4 Arah Kebijakan Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDMD Tahun 2025-2029

Dalam mendukung pencapaian Visi “Babel Berdaya 2029” Mewujudkan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang Berdaya Saing, Berbudaya, Mandiri dan Sejahtera, serta menjalankan Misi nomor dua RPJMD, yaitu Memperkuat Sistem Pemerintahan yang Responsif, Andal dan Terpercaya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menetapkan arah kebijakan sebagai berikut

Tabel 3.8
Arah Kebijakan BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
Tahun 2025-2029

No	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra	Keterangan
1.	Penguatan tata keola pemerintah daerah dan peningkatan kualitas ASN pemerintah daerah menuju penyelenggaraan pemerintah daerah yang profesional dan bebas korupsi	Penyusunan perencanaan kepegawaian secara komprehensif.	Sudah Selaras
		Akuntabilitas dalam pengelolaan data dan administrasi kepegawaian.	Sudah Selaras
		Penerapan <i>reward and finishment</i> kepada pegawai secara adil.	Sudah Selaras
		Penilaian kinerja berbasis online.	Sudah Selaras
		Penguatan sistem perencanaan, penganggaran dan pelaporan.	Sudah Selaras
		Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.	Sudah Selaras
		Peningkatan SDM Aparatur.	Sudah Selaras
		Peningkatan nilai akreditasi diklat dan sertifikasi profesi.	Sudah Selaras
		Pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan.	Sudah Selaras
		Pemanfaatan sistem terintegrasi yaitu <i>Integrated Discipline System</i> (BKN).	Sudah Selaras
		Pembinaan Integritas dan Moralitas pegawai secara berkala.	Sudah Selaras
		Penilaian kinerja berbasis online.	Sudah Selaras
		Manajemen talenta dalam seleksi JPT, mutasi dan promosi.	Sudah Selaras
		Pengelolaan BLUD pada Rencana pembentukan UPT Balai Penilaian Kompetensi ASN dan UPT KORPRI.	Sudah Selaras
		Pembentukan <i>Corporate</i>	Sudah Selaras

		<p><i>University</i> sebagai katalisator dalam menuju ASN yang unggul, berdaya saing, dan pelayanan publik yang tepat dan berkualitas dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> • melakukan kolaborasi dan Jejaring Strategis yaitu menggandeng perguruan tinggi, lembaga pelatihan pemerintah, swasta serta sektor industri untuk memperkaya kurikulum, metode dan pengalaman belajar; • melakukan Evaluasi dan Monitoring Berbasis Outcome yaitu mengukur dampak pembelajaran melalui indikator peningkatan kinerja organisasi, bukan hanya dari jumlah pelatihan yang diikuti ASN. 	
--	--	---	--

BAB IV
PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA
PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 Uraian Program

Dalam meningkatkan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang memiliki kompetensi dan untuk mendukung Renstra BKPSDMD, terdapat beberapa sasaran utama, yaitu:

1. Meningkatnya Kinerja Organisasi Perangkat Daerah;
2. Meningkatnya Meritokrasi dalam Manajemen ASN dengan Prinsip Kinerja, Kualifikasi, Potensi, Integritas dan Moralitas ASN;
3. Meningkatnya Meritokrasi dalam Manajemen ASN dengan Prinsip Kompetensi Aparatur.

Untuk mencapai ketiga sasaran ini perlu didukung oleh beberapa program yang kemudian dilaksanakan dalam kegiatan dan sub kegiatan. Program yang ditetapkan merupakan dukungan dalam pencapaian sasaran, terdapat 3 (tiga) Program yang diusung oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, terdiri dari:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi

Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi merupakan Program yang bertujuan untuk memastikan terselenggaranya tata kelola kelembagaan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, program rutin yang bersifat pendukung atau fasilitatif terhadap pelaksanaan seluruh urusan kegiatan BKPSDMD. Program ini memiliki 2 (dua) indikator, yaitu:

- a. Nilai SAKIP PD;
 - b. Indeks Kepuasan Pelayanan Internal (BKPSDMD).
2. Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah diarahkan untuk mewujudkan

manajemen Aparatur Sipil Negara yang profesional, akuntabel, dan berintegritas. Melalui program ini, dilakukan pengelolaan kepegawaian yang mencakup perencanaan kebutuhan, pengadaan, mutasi, promosi, kepangkatan, serta pembinaan disiplin dan kinerja ASN secara berkelanjutan. Program ini memiliki 4 (empat) indikator, yaitu:

- a. Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi;
- b. Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya;
- c. Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya;
- d. Persentase pegawai dengan SKP bernilai baik.

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan upaya strategis pemerintah daerah dalam meningkatkan kapasitas dan kompetensi aparatur guna mewujudkan birokrasi yang profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap perubahan. Melalui pelaksanaan berbagai kegiatan pelatihan, pengembangan karier, dan peningkatan kompetensi, diharapkan terwujud sumber daya manusia aparatur yang unggul dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah. Program ini memiliki 3 (tiga) indikator, yaitu:

- a. Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis;
- b. Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, manajerial, dan fungsional;
- c. Persentase ASN yang memiliki sertifikat kompetensi.

4.2 Uraian Kegiatan

Sejalan dengan kebijakan nasional penataan program dan kegiatan perangkat daerah, mulai Tahun Anggaran 2025 terjadi perubahan struktur program dan kegiatan yang diampu oleh BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Perubahan tersebut mencakup penyesuaian klasifikasi, kodefikasi, dan nomenklatur program dan kegiatan sesuai dengan Keputusan Kementerian Dalam Negeri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pembangunan dan Keuangan Daerah, juga mendukung terhadap pencapaian kinerja tujuan yang diwujudkan melalui kinerja sasaran yaitu Aspek Keselarasan, Aspek Kesesuaian, dan Aspek Keterhubungan, sehingga capaian kinerja pada tahun-tahun sebelumnya perlu diselaraskan dengan nomenklatur baru. Penyesuaian ini dilakukan agar program dan kegiatan yang dilaksanakan sejalan dengan tugas, fungsi, serta peran strategis BKPSDMD dalam pengelolaan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Adapun kegiatan yang mendukung pelaksanaan program di BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, yaitu:

- Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi.
 1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja;
 2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
 3. Kegiatan Administrasi Kepegawaian;
 4. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah;
 5. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
 6. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;

7. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.
- Program Kepegawaian Daerah.
 1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
 2. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN;
 3. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN;
 4. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
 - Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.
 1. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis;
 2. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

4.3 Uraian Subkegiatan beserta Kinerja, Indikator, Target dan Pagu Indikatif

Subkegiatan merupakan bagian dari kegiatan yang secara langsung menghasilkan keluaran (output) tertentu dan menjadi dasar pelaksanaan program pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. Subkegiatan ini disusun untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran program secara lebih terukur dan efektif. Adapun subkegiatan yang mendukung kegiatan BKPSDMD, yaitu:

- Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja;
 1. Subkegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah;
 2. Subkegiatan koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD;
 3. Subkegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.

- Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
 1. Subkegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN.

- Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 1. Subkegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya.

- Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah;
 1. Subkegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
 2. Subkegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor, subkegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
 3. Subkegiatan penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan, subkegiatan Penyediaan Bahan/Material;
 4. Subkegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu;
 5. Subkegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD.

- Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
 1. Subkegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya;
 2. Subkegiatan Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.

- Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
 1. Subkegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat;
 2. Subkegiatan Sumber Daya Air dan Listrik.
 3. Subkegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.

- Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
 1. Subkegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional/ Lapangan;
 2. Subkegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya;
 3. Subkegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya.

- Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
 1. Subkegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN;
 2. Subkegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK;
 3. Subkegiatan Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN;
 4. Subkegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian;
 5. Subkegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian;
 6. Subkegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian;
 7. Subkegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN.

- Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN;
 1. Subkegiatan Pengelolaan Assessment Center;
 2. Subkegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat Dan Sertifikat ASN;
 3. Subkegiatan pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN;
 4. Subkegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN.

- Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN;
 1. Subkegiatan Pengelolaan Mutasi ASN;
 2. Subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN;
 3. Subkegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN.

- Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 1. Subkegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 2. Subkegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai;
 3. Subkegiatan Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai, dan subkegiatan Pembinaan Disiplin ASN;
 4. Subkegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN.

- Kegiatan Pengembangan kompetensi ASN
 1. Subkegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum;
 2. Subkegiatan Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum;
 3. Subkegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan umum, dan subkegiatan pembinaan, pengoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan

kompetensi teknis umum, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan umum;

4. Subkegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.
- Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
 1. Subkegiatan pengelolaan lembaga sertifikasi penyelenggara pemerintahan dalam negeri provinsi;
 2. Subkegiatan pelaksanaan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
 3. Subkegiatan pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, dan sumber belajar;
 4. Subkegiatan pelaksanaan kerja sama antar lembaga;
 5. Subkegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan
 6. Subkegiatan pembinaan, pengoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar, dan kerja sama.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada tahun 2025-2029 melaksanakan 3 (tiga) program yang terdiri atas 12 (dua belas)

kegiatan yang menaungi 49 (empat puluh sembilan) subkegiatan. Rumusan Program, Kegiatan, subkegiatan, indikator, target, dan pagu indikatif dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Rumusan Program, Kegiatan dan Subkegiatan Renstra BKPSDMD
Rumusan Program, Kegiatan dan Subkegiatan Renstra BKPSDMD

Sasaran RPJMD	Tujuan Renstra	Sasaran Renstra	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Terwujudnya Birokrasi yang Adaptif, Bersih dan Melayani					Indeks Pelayanan Publik		
	Terwujudnya Implementasi Meritokrasi Dalam Manajemen ASN	1. Meningkatnya Kinerja Organisasi Perangkat Daerah			Nilai Kinerja Organisasi Perangkat Daerah		
			Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah		Nilai Sakip PD (BKPSDMD)	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	
			Meningkatnya Pelayanan Internal Perangkat Daerah		Indeks Kepuasan Pelayanan Internal (BKPSDMD)	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	
				Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Subkegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Subkegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Subkegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
				Survey Kepuasan Pelayanan Keuangan	Survey Kepuasan Pelayanan Keuangan	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Subkegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
				Survey Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	Survey Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	Subkegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	
				Survey Kepuasan Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Survey Kepuasan Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Subkegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	

Sasaran RPJMD	Tujuan Renstra	Sasaran Renstra	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Subkegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Subkegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
					Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Subkegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	
					Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	Subkegiatan Penyediaan Bahan/Material	
					Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	Subkegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Subkegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
				Jumlah Barang Milik Daerah (BMD) Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang Diadakan	Jumlah Barang Milik Daerah (BMD) Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang Diadakan	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Subkegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
					Jumlah Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang disediakan	Subkegiatan Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
				Jumlah Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Subkegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Subkegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Subkegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	

Sasaran RPJMD	Tujuan Renstra	Sasaran Renstra	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Jumlah BMD Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Yang Dipelihara	Jumlah BMD Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Yang Dipelihara	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan	
					Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Subkegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Unit Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Subkegiatan Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
					Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Subkegiatan Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
		2. Meningkatnya Meritokrasi Dalam Manajemen ASN dengan Prinsip Kinerja, Kualifikasi Pendidikan, Potensi, Integritas dan Moralitas ASN			Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kinerja, Kualifikasi, Pendidikan, Potensi, Integritas dan Moralitas		
			Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian		Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi	Program Kepegawaian Daerah	
				Jumlah Pegawai Yang Terpenuhi Sesuai Formasi	Jumlah Pegawai Yang Terpenuhi Sesuai Formasi	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Subkegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	
					Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Subkegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	
					Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Subkegiatan Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Subkegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	

Sasaran RPJMD	Tujuan Renstra	Sasaran Renstra	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi		
					Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Subkegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	
				Jumlah Data dan Informasi Kepegawaian yang Akurat	Jumlah Data dan Informasi Kepegawaian yang Akurat		
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Subkegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Subkegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	
			Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN		Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya		
				Jumlah ASN yang Ditingkatkan Kapasitasnya	Jumlah ASN yang Ditingkatkan Kapasitasnya	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	Subkegiatan Pengelolaan Assessment Center	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Subkegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola	Subkegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
					Jumlah Fungsional ASN yang Dibina	Subkegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	
			Meningkatnya tata kelola karir ASN		Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya		
				Jumlah ASN yang Dimutasi dan Promosi	Jumlah ASN yang Dimutasi dan Promosi	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	Subkegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN	
				Jumlah ASN yang dikelola kenaikan pangkat	Jumlah ASN yang dikelola kenaikan pangkat		
					Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Subkegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	

Sasaran RPJMD	Tujuan Renstra	Sasaran Renstra	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN		Persentase pegawai dengan SKP bernilai baik		
				Jumlah ASN yang Terbina	Jumlah ASN yang Terbina	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Subkegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Subkegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	
					Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	Subkegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Subkegiatan Pembinaan Disiplin ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Subkegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
		3. Meningkatnya Meritokrasi dalam Manajemen ASN Dengan Prinsip Kompetensi Aparatur			Persentase ASN yang Memenuhi Kompetensi Sesuai dengan Jabatan		
			Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis		Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	
				Jumlah ASN Yang Memiliki Sertifikat Kompetensi Teknis	Jumlah ASN Yang Memiliki Sertifikat Kompetensi Teknis	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	
					Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	Subkegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
					Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	Subkegiatan Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	

Sasaran RPJMD	Tujuan Renstra	Sasaran Renstra	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
					Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Subkegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
					Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi	Subkegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
			Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional		Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, manajerial, dan fungsional		
				Jumlah ASN Yang Mendapatkan Sertifikat Pelatihan Manajerial, dan Fungsional	Jumlah ASN Yang Mendapatkan Sertifikat Pelatihan Manajerial, dan Fungsional	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
					Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Subkegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
			Meningkatnya layanan penjaminan mutu dan sertifikasi kompetensi		Persentase ASN yang memiliki sertifikasi kompetensi		
				Jumlah ASN yang tersertifikasi kompetensi	Jumlah ASN yang tersertifikasi kompetensi		
					Jumlah Dokumen Lembaga Sertifikasi	Subkegiatan Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	

Sasaran RPJMD	Tujuan Renstra	Sasaran Renstra	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
					Jumlah ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi	Subkegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	
					Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Subkegiatan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	
					Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	Subkegiatan Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	
					Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Subkegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	

Rencana pendanaan program, kegiatan, dan subkegiatan BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung diarahkan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis melalui dua program utama, yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alokasi anggaran disusun berdasarkan prioritas kebutuhan dan kemampuan keuangan daerah, dengan fokus pada peningkatan manajemen ASN, pengembangan kompetensi, serta penunjang tata kelola kelembagaan BKPSDMD. Rencana pendanaan 5 (lima tahun) dapat dilihat pada lampiran 4.2.

Tabel 4.2
Rencana Program, Kegiatan, Subkegiatan, dan Pendanaan

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03 - KEPEGAWAIAN				25.253.891.341,00		28.141.870.949,00		30.751.178.269,00		31.235.083.125,29		31.553.719.258,14		
5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI				22.656.320.636,00		25.169.288.537,00		27.780.526.466,00		28.150.740.785,59		28.471.385.879,75		
Meningkatkan Pelayanan Internal Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Pelayanan Internal Perangkat Daerah (Indeks)	85,77	86,5	22.507.377.244,00	87	25.010.531.203,00	88	27.621.883.814,00	89	25.866.541.407,03	90	26.187.304.650,18	5.03.5.04.0.00.01.00 00 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH	
5.03.01.1.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				18.078.028.952,00		18.460.501.867,00		18.737.409.395,00		19.018.470.536,00		19.303.747.594,00		
Survey Kepuasan Pelayanan Keuangan	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/ Bulan)	94	101	18.078.028.952,00	101	18.460.501.867,00	101	18.737.409.395,00	101	19.018.470.536,00	101	19.303.747.594,00		
5.03.01.1.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				18.078.028.952,00		18.460.501.867,00		18.737.409.395,00		19.018.470.536,00		19.303.747.594,00		
Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/ Bulan)	94	101	18.078.028.952,00	101	18.460.501.867,00	101	18.737.409.395,00	101	19.018.470.536,00	101	19.303.747.594,00		
5.03.01.1.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				2.000.000,00		2.000.000,00		2.000.000,00		2.000.000,00		2.000.000,00		
Survey Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan (Paket)	0	1	2.000.000,00	1	2.000.000,00	1	2.000.000,00	1	2.000.000,00	1	2.000.000,00		
5.03.01.1.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya				2.000.000,00		2.000.000,00		2.000.000,00		2.000.000,00		2.000.000,00		
Tersedianya Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan (Paket)	0	1	2.000.000,00	1	2.000.000,00	1	2.000.000,00	1	2.000.000,00	1	2.000.000,00		
5.03.01.1.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah				600.097.447,00		689.866.748,00		687.366.961,00		1.232.544.984,38		1.232.030.090,55		
Survey Kepuasan Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	20	20	600.097.447,00	20	689.866.748,00	20	687.366.961,00	20	1.232.544.984,38	20	1.232.030.090,55		
	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	30	30		30		30		30		30			
	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	3	3		3		3		3		3			
	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	12	12		12		12		12		12			
	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	12	12		12		12		12		12			
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	7	7		7		7		7		7			
	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan (Paket)	5	5		5		5		5		5			

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03.01.1.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor				126.092.310,00		148.257.160,00		148.150.063,00		265.402.496,65		265.292.162,26		
Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	30	30	126.092.310,00	30	148.257.160,00	30	148.150.063,00	30	265.402.496,65	30	265.292.162,26		
5.03.01.1.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor				28.977.565,00		30.886.908,00		30.864.596,00		55.292.186,80		55.269.200,47		
Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	7	7	28.977.565,00	7	30.886.908,00	7	30.864.596,00	7	55.292.186,80	7	55.269.200,47		
5.03.01.1.06.0005 - Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan				57.955.129,00		61.773.817,00		61.729.193,00		110.584.373,61		110.538.400,94		
Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	20	20	57.955.129,00	20	61.773.817,00	20	61.729.193,00	20	110.584.373,61	20	110.538.400,94		
5.03.01.1.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan				5.795.513,00		6.177.382,00		6.172.919,00		11.058.437,36		11.053.840,09		
Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	3	3	5.795.513,00	3	6.177.382,00	3	6.172.919,00	3	11.058.437,36	3	11.053.840,09		
5.03.01.1.06.0007 - Penyediaan Bahan/Material				151.865.387,00		183.321.451,00		181.187.579,00		325.753.120,82		325.615.202,83		
Tersedianya Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan (Paket)	5	5	151.865.387,00	5	183.321.451,00	5	181.187.579,00	5	325.753.120,82	5	325.615.202,83		
5.03.01.1.06.0008 - Fasilitasi Kunjungan Tamu				11.591.026,00		12.354.763,00		12.345.839,00		22.116.874,72		22.107.680,19		
Terlaksananya Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu (Laporan)	12	12	11.591.026,00	12	12.354.763,00	12	12.345.839,00	12	22.116.874,72	12	22.107.680,19		
5.03.01.1.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				217.820.517,00		247.095.267,00		246.916.772,00		442.337.494,42		442.153.603,77		
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	12	12	217.820.517,00	12	247.095.267,00	12	246.916.772,00	12	442.337.494,42	12	442.153.603,77		
5.03.01.1.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				4.000.000,00		1.900.000.000,00		4.002.000.000,00		4.000.000,00		4.000.000,00		
Jumlah Barang Milik Daerah (BMD) Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang Diadakan	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	0	1	4.000.000,00	100	1.900.000.000,00	1	4.002.000.000,00	1	4.000.000,00	1	4.000.000,00		
	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	0	1		1		1		1		1			
5.03.01.1.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya				2.000.000,00		1.700.000.000,00		2.000.000,00		2.000.000,00		2.000.000,00		
Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	0	1	2.000.000,00	100	1.700.000.000,00	1	2.000.000,00	1	2.000.000,00	1	2.000.000,00		
5.03.01.1.07.0009 - Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				2.000.000,00		200.000.000,00		4.000.000.000,00		2.000.000,00		2.000.000,00		
Tersedianya Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	0	1	2.000.000,00	1	200.000.000,00	1	4.000.000.000,00	1	2.000.000,00	1	2.000.000,00		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03.01.1.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				2.780.060.522,00		2.846.233.886,00		3.081.981.985,00		3.619.007.161,75		3.655.835.748,66		
Jumlah Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	12	12	2.780.060.522,00	12	2.846.233.886,00	12	3.081.981.985,00	12	3.619.007.161,75	12	3.655.835.748,66		
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	12	12		12		12		12		12			
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	12	12		12		12		12		12			
5.03.01.1.08.0001 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat				13.909.231,00		14.825.716,00		14.815.006,00		26.540.249,67		26.529.216,23		
Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	12	12	13.909.231,00	12	14.825.716,00	12	14.815.006,00	12	26.540.249,67	12	26.529.216,23		
5.03.01.1.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik				579.551.291,00		617.738.170,00		617.291.929,00		1.105.843.736,08		1.105.384.009,43		
Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	12	12	579.551.291,00	12	617.738.170,00	12	617.291.929,00	12	1.105.843.736,08	12	1.105.384.009,43		
5.03.01.1.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor				2.186.600.000,00		2.213.670.000,00		2.449.875.050,00		2.486.623.176,00		2.523.922.523,00		
Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	12	12	2.186.600.000,00	12	2.213.670.000,00	12	2.449.875.050,00	12	2.486.623.176,00	12	2.523.922.523,00		
5.03.01.1.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				1.043.192.323,00		1.111.928.702,00		1.111.125.473,00		1.990.518.724,90		1.989.691.216,97		
Jumlah BMD Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Yang Dipelihara	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	121	121	1.043.192.323,00	121	1.111.928.702,00	121	1.111.125.473,00	121	1.990.518.724,90	121	1.989.691.216,97		
	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	3	3		3		3		3		3			
	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	7	7		7		7		7		7			
5.03.01.1.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				231.820.516,00		247.095.267,00		246.916.772,00		442.337.494,42		442.153.603,77		
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	7	7	231.820.516,00	7	247.095.267,00	7	246.916.772,00	7	442.337.494,42	7	442.153.603,77		
5.03.01.1.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya				579.551.291,00		617.738.168,00		617.291.929,00		1.105.843.736,06		1.105.384.009,43		
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	3	3	579.551.291,00	3	617.738.168,00	3	617.291.929,00	3	1.105.843.736,06	3	1.105.384.009,43		
5.03.01.1.09.0010 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				231.820.516,00		247.095.267,00		246.916.772,00		442.337.494,42		442.153.603,77		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	121	121	231.820.516,00	121	247.095.267,00	121	246.916.772,00	121	442.337.494,42	121	442.153.603,77		
Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Nilai)	80,35	82,75	148.943.392,00	83	158.757.334,00	83,25	158.642.652,00	83,5	284.199.378,56	83,75	284.081.229,57		
5.03.01.1.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				148.943.392,00		158.757.334,00		158.642.652,00		284.199.378,56		284.081.229,57		
Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	4	4	148.943.392,00	4	158.757.334,00	4	158.642.652,00	4	284.199.378,56	4	284.081.229,57		
	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	2	2		2		2							
	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dokumen)	1	1		1		1							
5.03.01.1.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				115.910.258,00		130.225.189,00		130.123.894,00		234.024.066,48		230.919.709,29		
Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	2	2	115.910.258,00	2	130.225.189,00	2	130.123.894,00	2	234.024.066,48	2	230.919.709,29		
5.03.01.1.01.0002 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA- SKPD				15.646.595,00		10.000.000,00		10.000.000,00		17.000.000,00		20.000.000,00		
Tersedianya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dokumen)	1	1	15.646.595,00	1	10.000.000,00	1	10.000.000,00	1	17.000.000,00	1	20.000.000,00		
5.03.01.1.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				17.386.539,00		18.532.145,00		18.518.758,00		33.175.312,08		33.161.520,28		
Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	4	4	17.386.539,00	4	18.532.145,00	4	18.518.758,00	4	33.175.312,08	4	33.161.520,28		
5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				2.597.370.705,00		2.972.582.412,00		2.970.651.803,00		5.084.322.339,70		5.082.333.378,39		
Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (Persentase)	95,60	96,50	923.357.907,00	97,00	885.070.538,00	97,50	884.431.185,00	98,00	1.584.408.671,28	98,50	1.583.749.993,35	5.03.5.04.0.00.01.00 00 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH	
5.03.02.1.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				923.357.907,00		885.070.538,00		884.431.185,00		1.584.408.671,28		1.583.749.993,35		
Jumlah Pegawai Yang Terpenuhi Sesuai Formasi	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN (Dokumen)	0	1	180.287.164,00	1	156.991.978,00	1	156.878.571,00	1	281.039.127,08	1	280.922.292,16		
	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen)	1	1		1		1							
	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	0	1		1		1							

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN	
			2026		2027		2028		2029		2030				
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU			
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	
	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	1	1		1		1		1		1				
5.03.02.1.01.0002 - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN				25.361.164,00		27.032.222,00		27.012.695,00		48.391.721,89		48.371.604,25			
Terlaksananya Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	0	1	25.361.164,00	1	27.032.222,00	1	27.012.695,00	1	48.391.721,89	1	48.371.604,25			
5.03.02.1.01.0003 - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK				99.303.722,00		81.331.407,00		81.272.655,00		145.595.386,29		145.534.858,68			
Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen)	1	1	99.303.722,00	1	81.331.407,00	1	81.272.655,00	1	145.595.386,29	1	145.534.858,68			
5.03.02.1.01.0005 - Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN				17.015.626,00		18.136.793,00		18.123.691,00		32.467.572,09		32.454.074,52			
Dirumuskannya Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN (Dokumen)	0	1	17.015.626,00	1	18.136.793,00	1	18.123.691,00	1	32.467.572,09	1	32.454.074,52			
5.03.02.1.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian				38.606.652,00		30.491.556,00		30.469.530,00		54.584.446,81		54.561.754,71			
Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	1	1	38.606.652,00	1	30.491.556,00	1	30.469.530,00	1	54.584.446,81	1	54.561.754,71			
Jumlah Data dan Informasi Kepegawaian yang Akurat	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	1	1	127.501.284,00	1	135.902.397,00	1	135.804.225,00	1	243.285.621,94	1	243.184.482,07			
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian (Dokumen)	12	12		12		12		12		12				
5.03.02.1.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian				69.546.155,00		74.128.580,00		74.075.032,00		132.701.248,33		132.646.081,13			
Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	1	1	69.546.155,00	1	74.128.580,00	1	74.075.032,00	1	132.701.248,33	1	132.646.081,13			
5.03.02.1.01.0011 - Pengelolaan Data Kepegawaian				57.955.129,00		61.773.817,00		61.729.193,00		110.584.373,61		110.538.400,94			
Terkelolanya Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian (Dokumen)	12	12	57.955.129,00	12	61.773.817,00	12	61.729.193,00	12	110.584.373,61	12	110.538.400,94			
Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi (Lembaga)	1	1	615.569.459,00	1	592.176.163,00	1	591.748.389,00	1	1.060.083.922,26	1	1.059.643.219,12			
5.03.02.1.01.0008 - Fasilitasi Lembaga Profesi ASN				615.569.459,00		592.176.163,00		591.748.389,00		1.060.083.922,26		1.059.643.219,12			
Terfasilitasinya Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi (Lembaga)	1	1	615.569.459,00	1	592.176.163,00	1	591.748.389,00	1	1.060.083.922,26	1	1.059.643.219,12			
Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN	Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik (Persentase)	99,83	99,91	385.459.564,00	99,92	410.857.656,00	99,94	410.560.862,00	99,95	735.496.668,85	99,97	735.190.904,67			
5.03.02.1.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				385.459.564,00		410.857.656,00		410.560.862,00		735.496.668,85		735.190.904,67			

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Jumlah ASN yang Terbina	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN (Laporan)	11	6	385.459.564,00	5	410.857.856,00	4	410.560.862,00	3	735.498.668,85	2	735.190.904,67		
	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	2.513	2.500		2.500		2.500		2.500		2.500			
	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa (Orang)	697	300		300		300		300		300			
	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	15	15		15		15		15		15			
5.03.02.1.04.0002 - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				57.955.129,00		61.773.817,00		61.729.193,00		110.584.373,61		110.538.400,94		
Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen)	1	1	57.955.129,00	1	61.773.817,00	1	61.729.193,00	1	110.584.373,61	1	110.538.400,94		
5.03.02.1.04.0004 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai				169.043.521,00		180.181.869,00		180.051.710,00		322.552.500,93		322.418.407,87		
Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	15	15	169.043.521,00	15	180.181.869,00	15	180.051.710,00	15	322.552.500,93	15	322.418.407,87		
5.03.02.1.04.0005 - Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai				38.182.052,00		24.709.527,00		24.691.677,00		44.233.749,44		44.215.360,38		
Terlaksananya Pemberian Tanda Jasa bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa (Orang)	697	300	38.182.052,00	300	24.709.527,00	300	24.691.677,00	300	44.233.749,44	300	44.215.360,38		
5.03.02.1.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN				73.914.759,00		94.773.390,00		94.704.928,00		169.658.545,99		169.588.014,73		
Meningkatnya Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	2.513	2.500	73.914.759,00	2.500	94.773.390,00	2.500	94.704.928,00	2.500	169.658.545,99	2.500	169.588.014,73		
5.03.02.1.04.0008 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN				46.364.103,00		49.419.053,00		49.383.354,00		88.467.498,88		88.430.720,75		
Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN (Laporan)	11	6	46.364.103,00	5	49.419.053,00	4	49.383.354,00	3	88.467.498,88	2	88.430.720,75		
Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya (Persentase)	22,08	31,30	357.826.558,00	33,80	681.403.900,00	36,30	681.128.383,00	38,80	982.770.039,52	41,30	982.486.195,10		
5.03.02.1.03 - Pengembangan Kompetensi ASN				357.826.558,00		681.403.900,00		681.128.383,00		982.770.039,52		982.486.195,10		
Jumlah ASN yang Ditingkatkan Kapasitasnya	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	1	1	357.826.558,00	1	681.403.900,00	1	681.128.383,00	1	982.770.039,52	1	982.486.195,10		
	Jumlah Fungsional ASN yang Dibina (Orang)	262	275		289		303		318		334			
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
5.03.02.1.03.0002 - Pengelolaan Assessment Center				103.391.951,00		235.204.489,00		235.124.880,00		322.282.522,51		322.200.507,28		
Terkelolanya Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	1	1	103.391.951,00	1	235.204.489,00	1	235.124.880,00	1	322.282.522,51	1	322.200.507,28		
5.03.02.1.03.0003 - Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN				57.955.129,00		111.773.817,00		111.729.193,00		160.584.373,61		160.538.400,94		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Terkelolanya Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN (Dokumen)	1	1	57.955.129,00	1	111.773.817,00	1	111.729.193,00	1	160.584.373,61	1	160.538.400,94		
5.03.02.1.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN				173.865.387,00		285.321.451,00		285.187.579,00		431.753.120,82		431.615.202,83		
Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola (Dokumen)	1	1	173.865.387,00	1	285.321.451,00	1	285.187.579,00	1	431.753.120,82	1	431.615.202,83		
5.03.02.1.03.0013 - Pembinaan Jabatan Fungsional ASN				22.614.091,00		49.104.143,00		49.086.731,00		68.150.022,58		68.132.084,05		
Meningkatnya Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Fungsional ASN yang Dibina (Orang)	262	275	22.614.091,00	289	49.104.143,00	303	49.086.731,00	318	68.150.022,58	334	68.132.084,05		
Meningkatnya tata kelola karir ASN	Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya (Persentase)	104,18	96,25	930.726.676,00	96,50	995.250.318,00	96,75	994.531.373,00	97,00	1.781.646.960,05	97,25	1.780.906.285,27		
5.03.02.1.02 - Mutasi dan Promosi ASN				930.726.676,00		995.250.318,00		994.531.373,00		1.781.646.960,05		1.780.906.285,27		
Jumlah ASN yang Dimutasi dan Promosi	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	1	1	819.638.285,00	1	876.842.266,00	1	876.208.856,00	1	1.569.678.832,72	1	1.569.026.278,34		
	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
5.03.02.1.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN				92.403.658,00		98.492.174,00		98.421.025,00		176.315.725,28		176.242.426,46		
Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah (Dokumen)	1	1	92.403.658,00	1	98.492.174,00	1	98.421.025,00	1	176.315.725,28	1	176.242.426,46		
5.03.02.1.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN				727.234.627,00		778.350.092,00		777.787.831,00		1.393.363.107,44		1.392.783.851,88		
Terlaksananya Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	1	1	727.234.627,00	1	778.350.092,00	1	777.787.831,00	1	1.393.363.107,44	1	1.392.783.851,88		
Jumlah ASN yang Dikelola Kenaikan Pangkat	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Laporan)	1	1	111.088.391,00	1	118.408.052,00	1	118.322.517,00	1	211.968.127,33	1	211.880.006,93		
5.03.02.1.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN				111.088.391,00		118.408.052,00		118.322.517,00		211.968.127,33		211.880.006,93		
Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Laporan)	1	1	111.088.391,00	1	118.408.052,00	1	118.322.517,00	1	211.968.127,33	1	211.880.006,93		
5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				936.760.498,00		2.248.580.890,00		2.247.823.420,00		3.577.116.661,46		4.076.336.297,83		
5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				936.760.498,00		2.248.580.890,00		2.247.823.420,00		3.577.116.661,46		4.076.336.297,83		
Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial, dan fungsional	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Fungsional (Persentase)	13,23	8,34	389.122.328,00	8,65	1.014.761.761,00	9,28	1.014.462.147,00	10,03	1.592.485.601,00	10,85	1.842.176.931,61	5.03.5.04.0.00.01.00 00 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH	
5.04.02.1.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				620.819.872,00		1.413.702.667,00		1.413.201.552,00		2.261.831.552,46		2.561.315.291,83		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Jumlah ASN Yang Mendapatkan Sertifikat Pelatihan Manajerial, dan Fungsional	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Orang)	841	530	389.122.328,00	550	1.014.761.761,00	590	1.014.462.147,00	638	1.592.485.601,00	690	1.842.178.931,61		
5.04.02.1.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan				389.122.328,00		1.014.761.761,00		1.014.462.147,00		1.592.485.601,00		1.842.178.931,61		
Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Orang)	841	530	389.122.328,00	550	1.014.761.761,00	590	1.014.462.147,00	638	1.592.485.601,00	690	1.842.178.931,61		
Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis (Persentase)	10,47	34,60	315.940.626,00	37,75	834.878.223,00	40,89	834.621.868,00	44,04	1.315.285.109,00	47,18	1.515.021.006,00		
5.04.02.1.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis				315.940.626,00		834.878.223,00		834.621.868,00		1.315.285.109,00		1.515.021.006,00		
Jumlah ASN yang Tersertifikasi Kompetensi	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi (Dokumen)	0	1	315.940.626,00	1	834.878.223,00	1	834.621.868,00	1	1.315.285.109,00	1	1.515.021.006,00		
	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	666	2.200		2.400		2.800		2.800		3.000			
	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun (Dokumen)	0	1		1		1		1		1			
	Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun (Dokumen)	0	1		1		1		1		1			
5.04.02.1.01.0001 - Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum				9.000.000,00		20.000.000,00		20.000.000,00		35.000.000,00		35.000.000,00		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Tersusunnya Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun (Dokumen)	0	1	9.000.000,00	1	20.000.000,00	1	20.000.000,00	1	35.000.000,00	1	35.000.000,00		
5.04.02.1.01.0002 - Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum				9.000.000,00		20.000.000,00		20.000.000,00		35.000.000,00		35.000.000,00		
Tersusunnya Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun (Dokumen)	0	1	9.000.000,00	1	20.000.000,00	1	20.000.000,00	1	35.000.000,00	1	35.000.000,00		
5.04.02.1.01.0003 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum				292.940.626,00		774.878.223,00		774.621.868,00		1.210.285.109,00		1.410.021.006,00		
Terseleenggaranya Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	666	2.200	292.940.626,00	2.400	774.878.223,00	2.800	774.621.868,00	2.800	1.210.285.109,00	3.000	1.410.021.006,00		
5.04.02.1.01.0004 - Pembinaan, Penguordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum				5.000.000,00		20.000.000,00		20.000.000,00		35.000.000,00		35.000.000,00		
Terlaksananya Pembinaan, Penguordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Penguordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi (Dokumen)	0	1	5.000.000,00	1	20.000.000,00	1	20.000.000,00	1	35.000.000,00	1	35.000.000,00		
Meningkatnya layanan penjaminan mutu dan sertifikasi kompetensi	Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi (Persentase)	3,13	3,46	231.697.544,00	3,62	398.940.906,00	3,77	398.739.405,00	3,93	669.345.951,46	4,09	719.138.360,22		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.04.02.1.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				620.819.872,00		1.413.702.667,00		1.413.201.552,00		2.261.831.552,46		2.561.315.291,83		
Jumlah ASN yang Tersertifikasi Kompetensi	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga (Dokumen)	1	1	231.697.544,00	1	398.940.908,00	1	398.739.405,00	1	669.345.951,46	1	719.138.360,22		
	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Dokumen)	5	2		2		2		2		2			
	Jumlah ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi (Orang)	199	220		230		240		250		260			
	Jumlah Dokumen Lembaga Sertifikasi (Dokumen)	7	3		3		3		3		3			
	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar (Laporan)	3	3		3		3		3		4			
5.04.02.1.02.0002 - Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi				17.386.539,00		23.532.145,00		23.518.758,00		43.175.312,08		48.161.520,28		
Terkelolanya Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Jumlah Dokumen Lembaga Sertifikasi (Dokumen)	7	3	17.386.539,00	3	23.532.145,00	3	23.518.758,00	3	43.175.312,08	3	48.161.520,28		
5.04.02.1.02.0003 - Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota				44.660.222,00		67.602.903,00		67.568.516,00		115.216.318,30		125.180.891,77		
Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	Jumlah ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi (Orang)	199	220	44.660.222,00	230	67.602.903,00	240	67.568.516,00	250	115.216.318,30	260	125.180.891,77		
5.04.02.1.02.0004 - Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar				88.009.814,00		165.126.627,00		165.043.462,00		276.093.885,40		291.008.207,07		
Terlaksananya Pengembangan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar (Laporan)	3	3	88.009.814,00	3	165.126.627,00	3	165.043.462,00	3	276.093.885,40	4	291.008.207,07		
5.04.02.1.02.0005 - Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga				11.591.026,00		27.354.763,00		27.346.839,00		42.116.874,72		47.107.680,19		
Terlaksananya Kerja Sama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga (Dokumen)	1	1	11.591.026,00	1	27.354.763,00	1	27.346.839,00	1	42.116.874,72	1	47.107.680,19		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.04.02.1.02.0008 - Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan				70.049.943,00		115.324.468,00		115.262.830,00		192.743.560,96		207.680.080,91		
Terlaksananya Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Dokumen)	5	2	70.049.943,00	2	115.324.468,00	2	115.262.830,00	2	192.743.560,96	2	207.680.080,91		

4.4 Uraian Subkegiatan dalam mendukung program prioritas pembangunan daerah

Dalam rangka mendukung Program Prioritas Nasional Nomor 3: Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi serta untuk memastikan keterpaduan dengan pencapaian 21 Program Prioritas Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2029, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berperan dalam pelaksanaan Misi 2, yaitu memperkuat sistem pemerintahan yang responsif, andal, dan terpercaya. Dukungan tersebut diarahkan terhadap Program Prioritas Nomor 13, yakni Reformasi Birokrasi dan Mendukung Reformasi Politik dan Hukum, yang diarahkan untuk memperkuat kapasitas aparatur, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif dan berintegritas.

Pelaksanaan subkegiatan prioritas BKPSDMD difokuskan pada penguatan tata kelola manajemen ASN yang berbasis merit melalui penguatan perencanaan kebutuhan ASN, peningkatan akurasi manajemen kinerja, optimalisasi pengembangan kompetensi, serta penguatan tata kelola pola karier dan pengembangan sistem manajemen talenta secara terstruktur dan berkelanjutan, uraian subkegiatan yang mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Daftar Subkegiatan Prioritas
Dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KETERANGAN
1	2	3	4	5
1. PROGRAM PRIORITAS				
1	Reformasi birokrasi dan mendukung reformasi politik dan hukum		Program Kepegawaian daerah	
		Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPK	
		Meningkatnya tata kelola karir ASN	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
		Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	
		Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center Sub Kegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	
			Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	
		Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi jabatan Administrasi Penyelenggaraan urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	
			Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
		Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
		Meningkatnya layanan penjaminan mutu dan sertifikasi kompetensi	Sub Kegiatan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan kabupaten/Kota Sub Kegiatan Pelaksanaan Kerja Sama Antar lembaga	

4.5 Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDMD 2025-2029

Pada bagian ini dikemukakan Indikator Kinerja Utama (IKU), BKPSDMD dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Sebagaimana yang telah diuraikan pada BAB II bahwa dengan memperhatikan tugas dan fungsi pelayanan yang diberikan oleh BKPSDMD. Mengingat eratnya kaitan antara Renstra BKPSDMD dengan RPJMD 2025-2029, maka dalam penyusunannya harus menjadikan Dokumen Perencanaan Jangka Menengah sebagai acuan, artinya indikator kinerja BKPSDMD harus diarahkan untuk mencapai target kinerja sesuai dengan kewenangan BKPSDMD yang telah dicantumkan dalam tujuan RPJMD.

Berdasarkan urusan dan kewenangan yang dimiliki, Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDMD yang berkontribusi untuk mewujudkan tujuan dan sasaran RPJMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 4.4.

Tabel 4.4

Indikator Kinerja Utama

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Nilai Kinerja Organisasi Perangkat Daerah	Nilai	98,92	98,33	98,94	98,95	98,96	98,97	
2	Persentase ASN yang memenuhi standar kinerja, kualifikasi Pendidikan, potensi, Integritas dan Moralitas	Persen	97,15%	97,25%	97,35%	97,45%	97,55%	97,65%	
3	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan	Persen	86,25%	86,45%	86,65%	86,85%	87,05%	87,25%	

4.6 Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDMD 2025-2029

Indikator Kinerja Kunci (IKK) Perangkat Daerah adalah tolok ukur utama keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah dalam mencapai sasaran strategis dan tujuan pembangunan daerah yang menjadi tanggung jawabnya. IKK ditetapkan untuk mengukur hasil (outcome) dari program dan kegiatan strategis yang dilaksanakan oleh perangkat daerah, bukan hanya sekadar keluaran (output). Dengan kata lain IKK Perangkat Daerah merupakan ukuran kinerja utama yang menunjukkan sejauh mana perangkat daerah berhasil mencapai target yang telah ditetapkan dalam Renstra dan Rencana Pembangunan Daerah (RPJMD).

Indikator Kinerja Kunci (IKK) Perangkat Daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung disusun dengan mengacu pada indikator kinerja urusan pemerintahan bidang kepegawaian yang tercantum dalam Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), mengingat indikator tersebut belum tercantum secara spesifik dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Dengan demikian, penetapan IKK dalam Renstra ini tetap selaras dengan arah kebijakan pembangunan daerah dan berfungsi untuk mengukur capaian kinerja utama BKPSDMD dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan daerah. Adapun IKK BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Indikator Kinerja Kunci BKPSDMD

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KET
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah	Persentase	67,85%	67,95%	68,05%	68,15%	68,25%	68,35%	68,45%	<p>Rumus Perhitungan: Jumlah pegawai menurut Pendidikan Perguruan Tinggi ke atas (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) x Seluruh jumlah pegawai 9tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)</p> <p>Ket: Cakupan perhitungan adalah seluruh ASN diseluruh Perangkat Daerah di luar guru dan tenaga kesehatan</p>

BAB V PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan yang memiliki kedudukan sangat penting dalam penyelenggaraan tata kelola pemerintahan daerah, khususnya di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Dokumen ini disusun sebagai pedoman arah kebijakan, strategi, serta langkah operasional penyelenggaraan fungsi penunjang pemerintahan daerah selama lima tahun ke depan.

Renstra BKPSDMD ini memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, kegiatan, dan subkegiatan yang akan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah dalam upaya mendukung pencapaian visi, misi, dan sasaran pembangunan daerah sebagaimana termuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025–2029.

Sebagai perangkat daerah yang membantu Gubernur dalam melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian dan pengembangan kompetensi ASN, BKPSDMD berperan penting dalam mendukung Misi Kedua Gubernur, yaitu “Memperkuat Sistem Pemerintahan yang Responsif, Andal, dan Terpercaya.” Tujuan Renstra ini adalah terwujudnya Implementasi Meritokrasi dalam Manajemen ASN, dengan sasaran utama:

1. Meningkatnya Kinerja Organisasi Perangkat Daerah;
2. Meningkatnya Meritokrasi dalam Manajemen ASN Dengan Prinsip Kinerja, Kualifikasi, Potensi, Integritas dan Moralitas ASN; dan
3. Meningkatnya Meritokrasi dalam Manajemen ASN dengan Prinsip Kompetensi Aparatur.

Pemetaan Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yaitu, Kinerja ASN, Kompetensi ASN, Potensi ASN, Kualifikasi ASN, serta Integritas dan Moralitas ASN, berdasarkan hasil pemetaan permasalahan tersebut Isu strategis utama yang menjadi fokus BKPSDMD adalah rendahnya Indeks Implementasi Meriotkrasi dalam Manajemen ASN. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan kualitas aparatur dalam 5 (lima) prinsip utama, yaitu kinerja, kualifikasi, potensi, kompetensi, integritas dan moralitas aparatur.

Permasalahan-permasalahan tersebut telah dipetakan secara komprehensif berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan BKPSDMD, sehingga menjadi dasar dalam perumusan strategi peningkatan kapasitas ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Melalui pelaksanaan Renstra ini, BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berkomitmen untuk terus meningkatkan kinerja organisasi, memperkuat kapasitas aparatur, dan membangun birokrasi daerah yang responsif, adaptif, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas, sehingga mendukung terwujudnya pemerintahan daerah yang bersih, akuntabel, dan berdaya saing.

Pangkalpinang,

2026

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



LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Pohon Kinerja BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025-2029

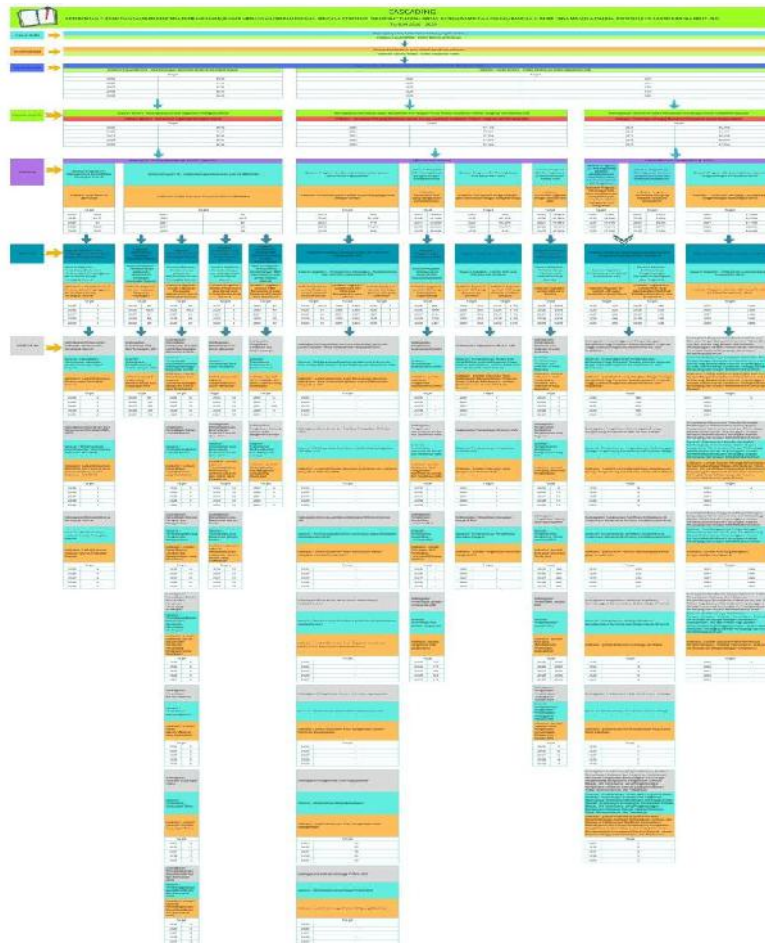


Sumber: Subbag Perencanaan tahun 2025

Link: <https://bit.ly/RENSTRA2025-2029BKPSDMD>



Lampiran 1.2 Cascading BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
Tahun 2025-2029



Sumber: Subbag Perencanaan tahun 2025

Link: <https://bit.ly/RENSTRA2025-2029BKPSDMD>



Lampiran 1.3 Rencana Program, Kegiatan, Subkegiatan, dan Pendanaan

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												KET.
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(12)	(13)	
URUSAN PENUNJANG PEMERINTAH DAERAH															
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi				23.110.670.744,00		22.656.320.636,00		25.169.288.537,00		27.778.526.466,00		26.148.740.785,59		26.469.385.879,75	
	Nilai Sakip PD (BKPSDM)	80,35	82,5	169.092.700,00	82,75	148.943.392,00	83	158.757.334,00	83,25	158.642.652,00	83,5	284.199.378,56	83,75	284.081.229,57	
	Indeks Kepuasan Pelayanan Internal (BKPSDM)	85,77	86	22.941.578.044,00	86,5	22.507.377.244,00	87	25.010.531.203,00	88	27.621.883.814,00	89	25.866.541.407,03	90	26.187.304.650,18	
Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Laporan Hasil Kinerja Perangkat Daerah	7	7	169.092.700,00	7	148.943.392,00	7	158.757.334,00	7	158.642.652,00	7	284.199.378,56	7	284.081.229,57	
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2	2	133.482.100,00	2	115.910.258,00	2	130.225.189,00	2	130.123.894,00	2	234.024.066,48	2	230.919.709,29	
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1	1	15.736.300,00	1	15.646.595,00	1	10.000.000,00	1	10.000.000,00	1	17.000.000,00	1	20.000.000,00	
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4	4	19.874.300,00	4	17.386.539,00	4	18.532.145,00	4	18.518.758,00	4	33.175.312,08	4	33.161.520,28	
Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Survey Kepuasan Pelayanan Keuangan	85,77	86	17.930.778.444,00	86,5	18.078.026.952,00	87	18.460.501.867,00	88	18.737.409.395,00	89	19.018.470.536,00	90	19.303.747.594,00	
Tunjangan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	94	95	17.930.778.444,00	101	Rp 18.078.026.952	101	18.460.501.867,00	101	18.737.409.395,00	101	19.018.470.536,00	101	19.303.747.594,00	
Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Survey Kepuasan Pelayannya Kepegawaian	0	0	-	1	Rp 2.000.000	1	2.000.000,00	1	2.000.000,00	1	2.000.000,00	1	2.000.000,00	
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Pake Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan (Paket)	0	0	-	1	Rp 2.000.000	1	2.000.000,00	1	2.000.000,00	1	2.000.000,00	1	2.000.000,00	
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Survey Kepuasan Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	85,77	86	507.997.700,00	86,5	600.097.447,00	87	689.866.748,00	88	687.366.961,00	89	1.232.544.984,38	90	1.232.030.090,55	
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	30	30	119.998.000,00	30	Rp 126.092.310	30	148.257.160,00	30	148.150.063,00	30	265.402.496,65	30	265.292.162,26	
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	7	7	29.962.100,00	7	Rp 28.977.565	7	30.886.908,00	7	30.864.596,00	7	55.292.186,80	7	55.269.200,47	
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	20	20	38.363.100,00	20	Rp 57.955.129	20	61.773.817,00	20	61.729.193,00	20	110.584.373,61	20	110.538.400,94	
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	3	3	12.300.000,00	3	Rp 5.795.513	3	6.177.382,00	3	6.172.919,00	3	11.058.437,36	3	11.053.840,09	
Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	5	5	176.374.500,00	5	Rp 151.865.387	5	183.321.451,00	5	181.187.579,00	5	325.753.120,82	5	325.615.202,83	
Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12	12	14.000.000,00	12	Rp 11.591.026	12	12.354.763,00	12	12.345.839,00	12	22.116.874,72	12	22.107.680,19	
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	12	117.000.000,00	12	Rp 217.820.517	12	247.095.267,00	12	246.916.772,00	12	442.337.494,42	12	442.153.603,77	

Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Barang Milik Daerah (BMD) Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang Diadakan	0	0	0,00	2	4.000.000	2	1.900.000.000	2	4.002.000.000	2	4.000.000	2	4.000.000
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang	0	0	0,00	1	2.000.000	100	1.700.000.000	1	2.000.000	1	2.000.000	1	2.000.000
Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang disediakan	0	0	0,00	1	2.000.000	1	200.000.000	1	4.000.000.000	1	2.000.000	1	2.000.000
Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	3	3	3.160.251.000,00	3	2.780.060.522,00	3	2.846.233.886,00	3	3.081.981.985,00	3	3.619.007.161,75	3	3.655.835.748,66
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12	12	14.993.000,00	12	13.909.231,00	12	14.825.716,00	12	14.815.006,00	12	26.540.249,67	12	26.529.216,23
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	12	500.000.000,00	12	579.551.291,00	12	617.738.170,00	12	617.291.929,00	12	1.105.843.736,08	12	1.105.384.009,43
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	12	2.645.258.000,00	12	2.186.600.000,00	12	2.213.670.000,00	12	2.449.875.050,00	12	2.486.623.176,00	12	2.523.922.523,00
Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan	Jumlah BMD Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Yang Dipelihara	10	10	1.342.550.900,00	10	1.043.192.323,00	10	1.111.928.702,00	10	1.111.125.473,00	10	1.990.518.724,90	10	1.989.691.216,97
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	7	7	151.781.600,00	7	231.820.516,00	7	247.095.267,00	7	246.916.772,00	7	442.337.494,42	7	442.153.603,77
Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	3	3	891.000.000,00	3	579.551.291,00	3	617.738.168,00	3	617.291.929,00	3	1.105.843.736,06	3	1.105.384.009,43
Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	121	121	299.769.300,00	121	231.820.516,00	121	247.095.267,00	121	246.916.772,00	121	442.337.494,42	121	442.153.603,77
URUSAN PEPEGAWAIAN														
Program Kepegawaian Daerah				2.092.431.174,18		2.597.370.705,00		2.972.582.412,00		2.970.651.803,00		5.084.322.339,70		5.082.333.378,39
	Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi	95,60%	96%	626.435.685,18	96,50%	923.357.907,00	97%	885.070.538,00	97,50%	884.431.185,00	98%	1.584.408.671,28	98,50%	1.583.749.993,35
	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	22,08%	28,80%	371.021.889,00	31,30%	357.826.558,00	33,80%	681.403.900,00	36,30%	681.128.383,00	38,80%	982.770.039,52	41,30%	982.486.195,10
	Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya	104,18%	96%	945.036.500,00	96,25%	930.726.676,00	96,50%	995.250.318,00	96,75%	994.531.373,00	97%	1.781.646.960,05	97,25%	1.780.906.285,27
	Persentase pegawai dengan SKP bernilai baik	99,83%	99,89%	149.937.100,00	99,91%	385.459.564,00	99,92%	410.857.656,00	99,94%	410.560.862,00	99,95%	735.496.668,85	99,97%	735.190.904,67

Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Pegawai Yang Terpenuhi Sesuai Formasi	507	2567	181.312.055,18	10	180.287.164,00	10	156.991.978,00	10	156.878.571,00	10	281.039.127,08	10	280.922.292,16
	Jumlah Data dan Informasi Kepegawaian yang Akurat	6358	6358	130.904.880,00	6358	127.501.284,00	6358	135.902.397,00	6358	135.804.225,00	6358	243.285.621,94	6358	243.184.482,07
	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1	1	314.218.750,00	1	615.569.459,00	1	592.176.163,00	1	591.748.389,00	1	1.060.083.922,26	1	1.059.643.219,12
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1	1	30.661.860,00	1	25.361.164,00	1	27.032.222,00	1	27.012.695,00	1	48.391.721,89	1	48.371.604,25
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1	1	109.435.185,18	1	99.303.722,00	1	81.331.407,00	1	81.272.655,00	1	145.595.386,29	1	145.534.858,68
Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	1	1	13.348.100,00	1	17.015.626,00	1	18.136.793,00	1	18.123.691,00	1	32.467.572,09	1	32.454.074,52
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1	1	27.866.910,00	1	38.606.652,00	1	30.491.556,00	1	30.469.530,00	1	54.584.446,81	1	54.561.754,71
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1	1	314.218.750,00	1	615.569.459,00	1	592.176.163,00	1	591.748.389,00	1	1.060.083.922,26	1	1.059.643.219,12
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	1	70.820.000,00	1	69.546.155,00	1	74.128.580,00	1	74.075.032,00	1	132.701.248,33	1	132.646.081,13
Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	12	12	60.084.880,00	12	57.955.129,00	12	61.773.817,00	12	61.729.193,00	12	110.584.373,61	12	110.538.400,94
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang Ditingkatkan Kapasitasnya	1404	1831	371.021.889,00	1990	357.826.558,00	2149	681.403.900,00	2308	681.128.383,00	2467	982.770.039,52	2626	982.486.195,10
Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment	1	1	116.951.889,00	1	103.391.951,00	1	235.204.489,00	1	235.124.880,00	1	322.282.522,51	1	322.200.507,28
Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1	1	55.300.000,00	1	57.955.129,00	1	111.773.817,00	1	111.729.193,00	1	160.584.373,61	1	160.538.400,94
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola	1	1	190.000.000,00	1	173.865.387,00	1	285.321.451,00	1	285.187.579,00	1	431.753.120,82	1	431.615.202,83
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Fungsional ASN yang Dibina	262	120	8.770.000,00	275	22.614.091,00	289	49.104.143,00	303	49.086.731,00	318	68.150.022,58	334	68.132.084,05
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah ASN yang Dimutasi dan Promosi	281	340	878.323.600,00	345	819.638.285,00	350	876.842.266,00	355	876.208.856,00	360	1.569.678.832,72	365	1.569.026.278,34
	Jumlah ASN yang dikelola kenaikan pangkat	1176	1190	66.712.900,00	1193	111.088.391,00	1196	118.408.052,00	1199	118.322.517,00	1200	211.968.127,33	1200	211.880.006,93
Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	1	1	82.567.900,00	1	92.403.658,00	1	98.492.174,00	1	98.421.025,00	1	176.315.725,28	1	176.242.426,46
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1	1	66.712.900,00	1	111.088.391,00	1	118.408.052,00	1	118.322.517,00	1	211.968.127,33	1	211.880.006,93
Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1	1	795.755.700,00	1	727.234.627,00	1	778.350.092,00	1	777.787.831,00	1	1.393.363.107,44	1	1.392.783.851,88

Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang Terbina	6358	6358	149.937.100,00	6358	385.459.564,00	6358	410.857.656,00	6358	410.560.862,00	6358	735.496.668,85	6358	735.190.904,67
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	1	37.172.400,00	1	57.955.129,00	1	61.773.817,00	1	61.729.193,00	1	110.584.373,61	1	110.538.400,94
Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	15	5	28.648.100,00	15	169.043.521,00	15	180.181.869,00	15	180.051.710,00	15	322.552.500,93	15	322.418.407,87
Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	697	200	19.795.600,00	300	38.182.052,00	300	24.709.527,00	300	24.691.677,00	300	44.233.749,44	300	44.215.360,38
Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	2513	2000	33.374.600,00	2500	73.914.759,00	2500	94.773.390,00	2500	94.704.928,00	2500	169.658.545,99	2500	169.588.014,73
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	11	7	30.946.400,00	6	46.364.103,00	5	49.419.053,00	4	49.383.354,00	3	88.467.498,88	2	88.430.720,75
URUSAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN														
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia				3.586.134.786,00		936.760.498,00		2.248.580.890,00		2.247.823.420,00		3.577.116.661,46		4.076.336.297,83
	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	10,47%	31,46%	749.098.735,00	34,60%	315.940.626,00	37,75%	834.878.223,00	40,89%	834.621.868,00	44,04%	1.315.285.109,00	47,18%	1.515.021.006,00
	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, manajerial, dan fungsional	13,23%	5,98%	2.580.348.524,00	8,34%	389.122.328,00	8,65%	1.014.761.761,00	9,28%	1.014.462.147,00	10,03%	1.592.485.601,00	10,85%	1.842.176.931,61
	Persentase ASN yang memiliki sertifikasi kompetensi	3,13%	1,89%	256.687.527,00	3,46%	231.697.544,00	3,62%	398.940.906,00	3,77%	398.739.405,00	3,93%	669.345.951,46	4,09%	719.138.360,22
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN Yang Memiliki Sertifikat Kompetensi Teknis	666	2000	749.098.735,00	2200	315.940.626,00	2400	834.878.223,00	2600	834.621.868,00	2800	1.315.285.109,00	3000	1.515.021.006,00
Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	0	0	0,00	1	9.000.000,00	1	20.000.000,00	1	20.000.000,00	1	35.000.000,00	1	35.000.000,00
Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	0	0	0,00	1	9.000.000,00	1	20.000.000,00	1	20.000.000,00	1	35.000.000,00	1	35.000.000,00
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	666	2000	749.098.735,00	2200	292.940.626,00	2400	774.878.223,00	2600	774.621.868,00	2800	1.210.285.109,00	3000	1.410.021.006,00

Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi	0	0	0,00	1	5.000.000,00	1	20.000.000,00	1	20.000.000,00	1	35.000.000,00	1	35.000.000,00
Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN Yang Mendapatkan Sertifikat Pelatihan Manajerial, dan Fungsional	841	380	2.580.348.524,00	530	389.122.328,00	550	1.014.761.761,00	590	1.014.462.147,00	638	1.592.485.601,00	690	1.842.176.931,61
	Jumlah ASN yang tersertifikasi kompetensi	199	120	256.687.527,00	220	231.697.544,00	230	398.940.906,00	240	398.739.405,00	250	669.345.951,46	260	719.138.360,22
Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Jumlah Dokumen Lembaga Sertifikasi	7	1	16.115.400,00	3	17.386.539,00	3	23.532.145,00	3	23.518.758,00	3	43.175.312,08	3	48.161.520,28
Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten /Kota	Jumlah ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi	199	120	27.729.777,00	220	44.660.222,00	230	67.602.903,00	240	67.568.516,00	250	115.216.318,30	260	125.180.891,77
Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	3	4	81.424.000,00	3	88.009.814,00	3	165.126.627,00	3	165.043.462,00	3	276.093.885,40	4	291.008.207,07
Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	1	1	8.562.000,00	1	11.591.026,00	1	27.354.763,00	1	27.345.839,00	1	42.116.874,72	1	47.107.680,19
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	841	380	2.580.348.524,00	530	389.122.328,00	550	1.014.761.761,00	590	1.014.462.147,00	638	1.592.485.601,00	690	1.842.176.931,61
Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5	5	122.856.350,00	2	70.049.943,00	2	115.324.468,00	2	115.262.830,00	2	192.743.560,96	2	207.680.060,91

Lampiran 1.4. Kertas Kerja Intervensi Program Prioritas

NO.	INTERVENSI PROGRAM PRIORITAS DAERAH	PERANGKAT DAERAH	LOKUS	DUKUNGAN PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN PERANGKAT DAERAH
MISI 2: Memperkuat sistem pemerintahan yang responsif, andal dan terpercaya				
1	Penerapan meritokrasi dalam Manajemen ASN, melalui : Sistem Perekrutan dan Promosi yang Objektif	BKPSDMD	ASN PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG	<p>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</p> <p>Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</p> <p>Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK</p> <p>Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN</p> <p>Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN</p> <p>Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN</p>
	Penilaian Kinerja Berbasis Prestasi	BKPSDMD	ASN PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG	<p>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</p> <p>Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</p> <p>Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</p> <p>Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai</p>
	Manajemen Talenta	BKPSDMD	ASN PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG	<p>Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN</p> <p>Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center</p> <p>Sub Kegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN</p> <p>Subkegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN</p> <p>Subkegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN</p>
	Pengembangan Kompetensi ASN	BKPSDMD	ASN PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG	<p>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</p> <p>Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis</p> <p>Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum</p> <p>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</p> <p>Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan</p> <p>Sub Kegiatan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota</p> <p>Sub Kegiatan Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga</p>



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH
KOMPLEKS PERKANTORAN DAN PEMUKIMAN TERPADU PEMERINTAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,
KEL AIR ITAM, PANGKALPINANG